

**ACUERDO No.60**  
(5 de diciembre de 2018)

Por medio del cual se aprueba el Protocolo de prevención, detección y atención de situaciones de acoso en todas las Sedes y Seccionales de la USTA.

**El Consejo Superior de la Universidad Santo Tomás**

En ejercicio de las atribuciones estatutarias, en especial las que le confiere el numeral 16 del artículo 19 del Estatuto Orgánico.

**CONSIDERANDO**

Que la persona es el principio fundamental y la razón de ser de la misión institucional y del quehacer universitario, según lo determina el artículo 8 numeral 3 del Estatuto Orgánico.

Que la USTA debe dirigir sus esfuerzos institucionales al logro de una formación humana integral, con pertinencia social, según lo determina el objetivo de la línea 5 del Plan Integral Multicampus – PIM 2016-2027, “Personas que transforman sociedad”.

Que el Consejo Superior, en sesión del 29 de noviembre del presente año, analizó la propuesta de Protocolo de prevención, detección y atención de situaciones de acoso, que presentaron el Secretario General de la Universidad y el Director del Departamento Jurídico de la Sede Principal, quienes informaron los principales aspectos del protocolo, y los aportes efectuados para su elaboración por parte de las diferentes Sedes y Seccionales.

Que el Protocolo, incluye el marco legal, los compromisos institucionales, objetivos, ámbito de aplicación, concepto, tipos y formas de acoso, la organización del comité institucional de atención y prevención del acoso, los niveles de atención, aspectos generales, principios y alcance de la atención, y así como las instancias y los procedimientos.

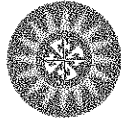
Que el Consejo Superior, consideró pertinente y conveniente contar con una normatividad que se encargue de regular la prevención, atención y sanción, cuando sea del caso, de las conductas constitutivas de acoso, y le impartió aprobación al Protocolo.

Que en mérito de lo expuesto,

**ACUERDA**

**ARTÍCULO PRIMERO.** - Aprobar el Protocolo de prevención, detección y atención de situaciones de acoso en todas las Sedes y Seccionales de la USTA. El documento que contiene el Protocolo forma parte integral del presente acto administrativo.





UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS  
PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA

**ARTÍCULO SEGUNDO.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición.

**ARTÍCULO TERCERO.** Los Rectores de las Sedes y Seccionales deberán adelantar el proceso de conformación del Comité institucional de atención y prevención del Acoso, que debe existir en cada Sede y Seccional, conforme lo determina el Protocolo, a la mayor brevedad, y comunicar a la Secretaría General de la Universidad a más tardar el 30 de enero del próximo año, los nombres y contactos de sus integrantes, con el fin de adelantar una jornada de socialización que permita la apropiación del documento en debida forma, resolver inquietudes y generar un plan de trabajo para el 2019.

Expedido en Bogotá D.C., a los 5 días del mes de diciembre de 2018.

### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

El Presidente del Consejo,

El Secretario del Consejo,

Fr. Juan Ubaldo LÓPEZ SALAMANCA, O.P

Héctor Fabio Jaramillo Santamaría



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y  
ATENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO EN LA  
UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS



## TABLA DE CONTENIDO

<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO EN LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS .....</b>	<b>3</b>
1. MARCO LEGAL.....	3
2. FUNDAMENTOS PARA LA EXPEDICIÓN DEL PROTOCOLO .....	3
3. COMPROMISOS INSTITUCIONALES .....	4
4. OBJETIVO .....	5
4.1 Objetivo General.....	5
4.2 Objetivos específicos .....	5
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	5
6. CONCEPTO DE ACOSO.....	6
7. TIPOS DE ACOSO .....	6
8. FORMAS DE ACOSO Y EVENTUALES CONDUCTAS NO TAXATIVAS .....	7
9. COMITÉ INSTITUCIONAL DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO (CIAPA)....	9
9.1. Integrantes .....	9
9.2 De las funciones del CIAPA .....	10
9.3 Funciones principales de los integrantes del CIAPA .....	11
10. NIVELES DE ATENCIÓN DEL ACOSO .....	13
10.1. Nivel de atención primaria.....	13
10.2 Nivel de atención secundaria.....	14
10.3. Nivel de atención terciaria.....	14
11. ASPECTOS GENERALES.....	15
12. PRINCIPIOS DE LA ATENCIÓN .....	15
13. ALCANCE DE LA ATENCIÓN .....	16
14. INSTANCIAS Y PROCEDIMIENTO PARA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO.....	17
14.1 Puesta en conocimiento del caso .....	17
14.2 Evaluación del caso .....	18
14.3 Investigación del caso .....	19
14.4 Resolución del caso .....	20
14.5 Seguimiento de caso.....	20
14.6 Cierre formal del proceso .....	20
14.7. Informe a la alta dirección de la Universidad.....	21



# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO EN LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

## 1. MARCO LEGAL

La problemática relacionada con las diferentes formas de acoso a las que se pueden ver enfrentados los seres humanos, ha sido objeto de diversas regulaciones, por organismos internacionales como autoridades colombianas, como se puede apreciar en el documento anexo, en el cual se incluyen algunas de las principales directrices y normativas expedidas, a título enunciativo mencionamos la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, La Plataforma de acción de Beijing respecto del acoso sexual como forma de discriminación, las Directivas expedidas por el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea, la normativa expedida en nuestro país, a partir de la Constitución Política de Colombia de 1991, entre las que resaltamos las leyes: 1010 de 2006 y 1620 de 2013, y sus normas reglamentarias, la primera relacionada con situaciones de acoso laboral, y la segunda respecto del acoso escolar.

Igualmente se tienen en cuenta las normas al interior de la USTA relacionadas con el desarrollo de procesos disciplinarios, como son el reglamento interno de trabajo, el reglamento general estudiantil, así como las normas especiales propias del Derecho canónico, aplicables a situaciones de acoso.

## 2. FUNDAMENTOS PARA LA EXPEDICIÓN DEL PROTOCOLO

La Universidad Santo Tomás asume como parte de su Misión y en desarrollo de sus principios identitarios, el compromiso claro y decidido de prevenir, controlar y sancionar, toda forma de manifestación de comportamientos constitutivos de acoso, que se presenten en desarrollo de las relaciones interpersonales en la Universidad, que afecten o pongan en



riesgo la dignidad de las personas, generando violación de sus derechos fundamentales o la vulneración de su integridad física y emocional.

Por otra parte, la magnitud de las problemáticas relacionadas con situaciones de acoso en nuestra sociedad que pueden permear el entorno universitario, hace necesario que la USTA establezca un Protocolo que como expresión de los principios institucionales incorporados en el Estatuto Orgánico y en el Proyecto Educativo, determine una estrategia integral que incluya diferentes acciones para la prevención, detección, atención, protección de las personas afectadas por situaciones de acoso, y cuando sea procedente imponer las sanciones que correspondan a los responsables, todo dentro del respeto a los principios de confidencialidad y del debido proceso, de conformidad con lo señalado en el presente Protocolo y las normas que lo complementen o adicionen.

A lo anterior se suma, el deber de la Universidad de brindar un ambiente en donde los procesos de enseñanza-aprendizaje, así como las diferentes relaciones interpersonales que se dan en el ámbito de la institución, se fundamenten en el respeto integral del ser humano y su diversidad, pues lo contrario genera una serie de efectos negativos que ofenden las raíces mismas de las instituciones universitarias en general y de la Universidad Santo Tomás en particular.

### 3. COMPROMISOS INSTITUCIONALES

La Universidad Santo Tomás por medio del presente Protocolo se compromete a:

- a. Ser promotora permanente de una cultura de rechazo y prevención contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones.
- b. Evitar cualquier tipo de trato discriminatorio propiciando en todos los actores institucionales un trato respetuoso y digno.
- c. Adelantar con efectividad los procedimientos establecidos al tener conocimiento de presuntos casos de acoso.
- d. Adelantar los procedimientos acordes con los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, respeto a la dignidad, celeridad, confidencialidad y objetividad.
- e. Establecer como prioridad la protección de las personas que han sido o pueden ser afectadas por situaciones de acoso, garantizando el debido proceso y la imparcialidad.



## 4. OBJETIVO

### 4.1 Objetivo General

El presente Protocolo tiene como objetivo definir el marco de actuación de la Universidad Santo Tomás, en sus diferentes sedes, seccionales y centros de atención universitaria, ante situaciones de acoso, con la finalidad de prevenir, atender y mitigar estos hechos al interior de la Comunidad Universitaria, y si es del caso imponer las sanciones que correspondan.

### 4.2 Objetivos específicos

- a. Informar, sensibilizar y formar a toda la Comunidad Universitaria respecto del acoso en cualquiera de sus manifestaciones. Para su implementación, es necesaria la implicación de todas las personas, de manera colectiva e individual, a cada uno de los integrantes de la comunidad le compete asumir la responsabilidad acorde con el rol que ocupa en la Institución.
- b. Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan o repitan situaciones de acoso.
- c. Definir y socializar el procedimiento de denuncia, atención y acompañamiento a las personas afectadas, así como las medidas sancionatorias a los agresores.
- d. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

## 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo será aplicable a la totalidad de las relaciones interpersonales de carácter horizontal o vertical, descendente o ascendente, que se generen entre las siguientes personas:

- a. Personal Directivo.
- b. Personal académico.
- c. Personal administrativo.
- d. Estudiantes en cualquier modalidad y programa
- e. Padres de familia en el caso de que los estudiantes sean menores de edad
- f. Estudiantes de programas de movilidad.
- g. Personal vinculado por medio de contratos de prestación de servicios.



- h. Personas que, habiendo tenido una vinculación con la Universidad, en los términos de los numerales anteriores, hubieren terminado dicha relación por cualquier forma jurídica en razón a una situación de acoso, y soliciten la aplicación del presente protocolo en un término no mayor a tres meses contados a partir de su desvinculación.
- i. Personas que ocasionalmente visiten la institución.

## 6. CONCEPTO DE ACOSO

Se entiende por acoso, toda comportamiento reiterado y demostrable, o único, pero por su mismo efecto constitutivo de una situación de acoso, bien sea por acción o por omisión, que lesione, dañe, atente o ponga en peligro el desarrollo y/o estabilidad psicosocial y la dignidad de una persona, sin perjuicio de aplicar las definiciones legales de cualquier modalidad de acoso, que la Universidad Santo Tomás acoge plenamente, y se aplican y forman parte integral del presente Protocolo.

## 7. TIPOS DE ACOSO

Las conductas de acoso generalmente surgen de una relación de subordinación, y pueden presentar diferentes formas:

- a. **Acoso descendente:** Se genera por una persona que ocupa una posición a la que la persona afectada se encuentra subordinada.
- b. **Acoso horizontal:** Se trata de acoso entre personas que ocupan un mismo nivel jerárquico.
- c. **Acoso ascendente:** Se trata de una situación de acoso de una persona hacia otra que ocupa una posición superior.
- d. **Interseccionalidad:** Se trata de situaciones de acoso que se generan entre personas entre las cuales no existen relaciones de subordinación e igualmente no se encuentran en un rango de nivel similar.





## 8. FORMAS DE ACOSO Y EVENTUALES CONDUCTAS NO TAXATIVAS

Las siguientes son conductas posibles de acoso sin tratarse de un listado taxativo, en atención a que son variables y operan en forma individual o bajo una combinación de conductas.

- a. **Acoso escolar o bullying:** Cualquier tipo de maltrato o agresión psicológica, verbal o física que se adelante dentro del ámbito estudiantil, no necesariamente dentro de las aulas, en donde los estudiantes involucrados comparten el espacio, derivado de las relaciones propias de su rol, así como cualquier tipo de conducta legalmente considerada como tal.
- b. **Acoso laboral o mobbing:** Forma de maltrato que se da dentro del espacio de trabajo o con ocasión del mismo, que se desarrolla a través de diversas conductas, entre las cuales se destacan a título meramente enunciativo, las siguientes:

Mofas, amenazas, propagación de falsos rumores, violencia contra la integridad física o moral, contra la libertad física y sexual o los bienes del trabajador, expresiones injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral o los derechos a la intimidad o al buen nombre, comportamientos tendientes a menoscabar la autoestima y la dignidad de un trabajador, toda conducta cuya reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación; todo trato discriminatorio por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, o situación social que carezca de toda razonabilidad; comentarios hostiles o humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de compañeros de trabajo, injustificadas amenazas de despido, múltiples denuncias disciplinarias temerarias, descalificación humillante de propuestas u opiniones, burlas sobre apariencia o forma de vestir formuladas en presencia de otros, alusión pública de hechos de la intimidad, imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada, el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin fundamento objetivo alguno, la exigencia a laborar en horarios excesivos respecto de la jornada laboral contratada, el trato notoriamente discriminatorio respecto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes, la negativa a suministrar materiales e información necesarias para cumplir con el deber asignado, el envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes por cualquier medio, con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio y el sometimiento a aislamiento social.



- c. **Acoso moral o ético:** Conductas vejatorias que atenten contra la integridad y dignidad moral de las personas con el fin de atentar o vulnerar sus principios y valores.

Se desarrolla a través de conductas, como son entre otras las siguientes: mentiras, difamaciones, deformación de la realidad, amenazas, maltrato verbal, físico, aislamiento, tomar acciones de represalia, frente a quienes han presentado quejas, denuncias o demandas, o a quienes han colaborado con los reclamantes, reiteradamente a una persona delante de otras.

**Acoso psicológico:** Comportamientos que en su condición de vínculo o interacción interpersonal, están direccionados a la vulneración y afectación afectiva o emocional.

Se desarrolla a través de conductas, no taxativas, como son entre otras las siguientes: descalificaciones de las características personales físicas o de conducta, amenazas y maltratos psicológicos, aislamiento de una persona dentro de su ámbito habitual (docencia, investigación, laboral o estudio) de forma continua sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa que lo justifique, utilizar la información personal para obtener algún beneficio personal a consta de los efectos psicológicos de su propia identidad y autonomía con su desarrollo.

- d. **Acoso sexual:** La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tomado textualmente del artículo 2 de la Directiva 73 del Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea, expedida el 23 de septiembre de 2002

Se desarrolla el acoso sexual, a través de diversas conductas que encuadran en la definición antes mencionada, entre las cuales se resaltan las siguientes, en forma no taxativa: actos de violencia física, rozamientos, tocamientos o acercamientos no deseados, comentarios o apelaciones al aspecto físico o vida privada de la persona, gestos de naturaleza sexual, chistes sobre la apariencia, aspecto o condición sexual, invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas a pesar que las personas invitadas hayan dejado claro su negativa a participar, uso de imágenes pornográficas en el lugar de trabajo, gestos obscenos, observación clandestina de personas en lugares privados dentro del trabajo, demandas de favores sexuales, cualquier mensaje manuscrito, hablado, electrónico de carácter sexual y el mantenimiento de una conducta permanente de carácter sexual, de cualquier tipo, que se subsuma en la definición de acoso sexual.

- e. **Acoso físico o stalking:** Perseguir de manera constante e invasiva a una persona con la finalidad de establecer un contacto contra la voluntad de ella.



Se desarrolla mediante diversas conductas, entre las cuales se destacan en forma no taxativa las siguientes: espiar a la persona, perseguirla, realizar llamadas telefónicas o intentos de contacto, amenazarla, conductas violentas, que se subsuman en la definición de acoso físico.

- f. **Ciber acoso o ciber stalking:** Corresponde al acoso virtual o cibernético y se presenta cuando el acosador se sirve de medios de comunicación digitales o redes sociales para perpetrar una serie de ofensas personales, propagación de información confidencial o propagación de rumores, así como cualquier tipo de conducta regulada como tal por la ley.
- g. **Otros tipos de acoso:** Toda conducta discriminatoria relacionada con temas raciales o étnicos, religiosos, diversidad sexual, diversidad funcional, o convicciones, así como cualquier tipo de conducta discriminatoria y en general que atente o pueda atentar contra la dignidad de la persona.

## 9. COMITÉ INSTITUCIONAL DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO (CIAPA)

Se trata del órgano responsable encargado de desarrollar y coordinar la totalidad de las actuaciones tendientes a afrontar las situaciones de acoso y de violencia al interior de las diferentes sedes y seccionales de la Universidad. Por lo tanto, con la aprobación del presente protocolo, se crea el CIAPA, el cual se deberá constituir en cada sede y seccional de la USTA.

### 9.1. Integrantes.

El CIAPA está conformado por el siguiente grupo institucional o sus equivalencias en cada sede o seccional:

1. Un psicólogo del servicio de atención psicológica.
2. Un delegado del Director de la oficina de Talento Humano.
3. El Director de la Oficina de Consultorio Jurídico.
4. El Director de la Unidad de Atención Integral Estudiantil, o su delegado.
5. El Director del Departamento de Promoción y Bienestar Institucional, o su delegado.
6. El Director de la Dirección de Evangelización y Cultura, o su delegado.

Los integrantes del CIAPA, son designados para un período de dos años, y dicha calidad se mantiene mientras se conserve el vínculo laboral con la respectiva Sede o Seccional, deberán suscribir un documento de confidencialidad para asumir sus funciones, deber que será



vinculante en forma permanente, entendiendo que por su violación se generan diferentes tipos de responsabilidad legal.

Los miembros del CIAPA elegirán entre ellos al Presidente del Comité, así como al secretario, los cuales se nombran para un período de un año, rotativo entre los mismos, sin perjuicio de que sean reelegidos.

En caso de designar un delegado, por parte de los directores de cada una de las dependencias que integran el CIAPA, preferiblemente debe ser una persona que cuente con formación y sensibilización en los temas que aborda el presente Protocolo.

En caso de no existir el servicio de atención psicológica, participará un integrante del área de psicología del respectivo Departamento de Promoción y Bienestar Institucional, o en su defecto una persona con título de psicólogo vinculada a la respectiva Sede o Seccional, que cumpla con el perfil requerido para formar parte del CIAPA.

El CIAPA establecerá su propio reglamento de funcionamiento.

## **9.2 De las funciones del CIAPA**

- a. El comité en conjunto sólo tendrá la responsabilidad de emitir recomendaciones del caso de denuncia.
- b. El comité entregará al área jurídica el informe y resultado de la investigación cuando el caso de la denuncia vaya enfocada a una solución de esta naturaleza; y deberá tener la asesoría adecuada con expertos u organismos correspondientes.
- c. Los integrantes del comité podrán recibir las quejas y denuncias.
- d. El comité en su conjunto, podrá investigar, recopilar y evaluar el fundamento de la denuncia del caso. Así como informar y opinar sobre la evidencia y fundamento de la denuncia; el comité no emite sanciones.
- e. Determinar un proceso para poder tratar, asegurando que tanto la persona afectada como el denunciado tengan la oportunidad de hablar, presentar su defensa y explicar la situación.
- f. Establecer los mecanismos más apropiados y efectivos para dar el seguimiento y solución a cada caso en particular, así como la explicación de las razones por las cuales se tomó esa decisión para el trato del caso.



- g. Adelantar las pruebas pertinentes que soliciten las personas vinculadas, y llevar a cabo cualquier investigación de oficio que sea necesaria.
- h. Decidir si la denuncia tiene un fundamento y evaluar su evidencia después de la investigación realizada.
- i. Remitir las actas sin violar el régimen de confidencialidad, lo cual solo será procedente cuando fuere solicitada por autoridad judicial o administrativa, en ejercicio de sus funciones.
- j. Promover un ambiente de respeto y armonía al interior de la Comunidad Universitaria.
- k. Orientar a las personas afectadas sobre otras vías disponibles, como la denuncia ante las instituciones públicas y acciones con otros organismos que pudieran corresponder para el manejo del caso.
- l. Garantizar que tanto la persona afectada como la denunciada hayan sido informados por escrito de los resultados de la investigación y cualquier otra acción que se fuera a llevar a cabo como conclusión del caso.

El comité recomendará al líder de la dependencia académica o administrativa que emprenda las acciones necesarias para:

- a. Reasignar a la persona afectada por lo menos al mismo puesto que tenía cuando ocurrieron los hechos.
- b. Tomar las medidas necesarias para que la persona afectada no sufra consecuencias, represalias, amenazas ni cualquier otro problema por haber presentado la denuncia.
- c. Implementar acciones preventivas que impidan repetición de las situaciones.
- d. Tomar las medidas correspondientes y necesarias para impedir que la persona afectada o denunciada no sufra represalias, ni consecuencias como resultado de la queja, cuando se identifique que la denuncia no tiene fundamento.

### **9.3 Funciones principales de los integrantes del CIAPA**

- a. Recibir y atender la denuncia de la persona afectada.
- b. Acompañar según el rol, a la persona afectada durante todo el proceso.



- c. Explicar a la persona afectada acerca de los recursos disponibles con los que cuenta la Universidad para la atención de su caso.
- d. Asegurar que la persona afectada pueda tomar una decisión con fundamento y la información suficiente acerca de lo que hará durante el proceso.
- e. Escuchar atentamente y de forma imparcial a la persona afectada.
- f. Explicar el procedimiento a seguir para atender las denuncias.
- g. Analizar posibles acciones que la persona afectada pueda llevar a cabo para resolver la situación.
- h. Informar a la persona afectada sobre sus derechos bajo la legislación vigente, incluyendo su derecho de presentar la denuncia a una entidad externa competente.
- i. Guiar a la persona afectada a identificar y buscar el apoyo que necesita.
- j. No proporcionar consejo legal o psicológico si no se tienen las facultades y preparación profesional para ello.
- k. Brindar apoyo a la persona afectada hasta que el caso quede cerrado.
- l. Explicar a la persona que es libre de consultar a un abogado u organismo especializado de su preferencia en cualquier momento del proceso.
- m. Entrevistar a las partes involucradas y llevar a cabo las investigaciones complementarias necesarias para tener información con fundamento durante el proceso; se recomienda que las personas que entrevisten a los afectados, tengan conocimientos en atención integral de casos de hostigamiento y acoso y solución de conflictos.
- n. Para eventos de acoso en los cuales se vean involucrados menores de edad, se debe informar y hacer parte del proceso a los padres de familia o acudientes de la persona afectada.
- o. En caso de que alguna de las personas que forman el CIAPA, considera que incurre en conflicto de interés que le impide participar con objetividad en un caso específico, lo reportará al presidente del CIAPA y la solicitud será válida siempre y cuando cuente con la aprobación de la mayoría de los miembros que asistan a la reunión respectiva.



## 10. NIVELES DE ATENCIÓN DEL ACOSO

Ante eventuales situaciones de acoso, se requiere una atención que abarque desde situaciones de prevención hasta eventuales procesos sancionatorios, que se traducen en tres niveles: nivel de atención primaria; nivel de atención secundaria y nivel de atención terciaria.

### 10.1. Nivel de atención primaria

Este nivel de atención tiene como fin generar y hacer sostenible dentro de la Universidad Santo Tomás, una cultura de convivencia basada en el respeto, la igualdad, la primacía de la dignidad humana, sin que pueda haber espacio para conductas de acoso.

**ÓRGANO RESPONSABLE:** Este nivel de atención primaria está a cargo del CIAPA, que deberá generar acciones tendientes a darle sostenibilidad a una idea colectiva, interiorizada y crítica, de eliminación de prejuicios que patrocinen los actos de acoso y tiendan a hacer propios los actos de respeto y defensa de la igualdad y la dignidad humana.

#### 10.1.1. Acciones de atención primaria

- **Sensibilización:** Realizar campañas a través de redes sociales y otros medios, con el fin generar conciencia colectiva y actitud de rechazo fundamentado hacia este tipo de conductas.
- **Concientización:** Adelantar campañas sobre temas específicos de acoso, dirigidas a grupos concretos con el fin de mejorar la conciencia colectiva sobre el tema.
- **Comunicación:** Se suministrará la información que sea requerida sobre temas de acoso y los mecanismos y procedimientos establecidos para su atención.
- **Capacitación:** Dirigida a grupos concretos de la población universitaria, tendiente a realizar actividades de formación sobre igualdad, respeto, derechos fundamentales y temas de naturaleza similar.
- **Investigación:** Impulsará proyectos de investigación sobre acoso en la Universidad.



## 10.2 Nivel de atención secundaria

Tiene a la detección de eventuales casos de acoso con el fin de apoyar a la persona que lo pueda estar sufriendo y generar, si es el caso, los procedimientos sancionatorios pertinentes a quien lo ocasione.

**ÓRGANO RESPONSABLE:** Este nivel de atención estará a cargo del CIAPA que podrá apoyarse en cualquier dependencia académica o administrativa de la Universidad.

### 10.2.1 Acciones de atención secundaria

- Evaluar y realizar estudios sobre la incidencia de conductas de acoso al interior de la Universidad, identificando las diferentes problemáticas y la incidencia en la salud y eficiencia de los trabajadores.
- Estructurar una política de control de riesgos psicosociales.
- Establecer sistemas eficaces para consulta y asesoría respetuosa sobre acoso, que puede ser, identificando al consultante o de forma anónima, a través de buzones, correo electrónico, telefónica, etc.
- Establecer mecanismos de vigilancia de la salud psicológica laboral.
- Consagrar mecanismos diferentes para identificación eficaz y oportuna de conflictos, realizando estudios de clima laboral.
- Estructurar e implementar una política de resolución de conflictos en casos de acoso.
- Cualquier actuación destinada al cumplimiento de los fines de la atención secundaria.

## 10.3. Nivel de atención terciaria

La atención terciaria parte del presupuesto de la existencia de una denuncia o queja o de una actuación oficiosa del CIAPA, que activa los procedimientos en casos específicos de eventual acoso.

Lo anterior, sin perjuicio del procedimiento de atención por parte del Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con su reglamento y competencia legal.





**ÓRGANO RESPONSABLE:** Este nivel de atención estará a cargo del CIAPA que podrá apoyarse en cualquier dependencia académica o administrativa de la Universidad.

## 11. ASPECTOS GENERALES

- a. Los miembros de la comunidad universitaria tienen la obligación de poner en conocimiento de las instancias respectivas señaladas en el presente protocolo, los eventuales casos de acoso sobre los que tengan conocimiento.
- b. Toda persona que presente una queja o denuncia por acoso, ante los órganos competentes de la Universidad, tiene el derecho de ser escuchada y obtener una respuesta, previo a un análisis objetivo y serio, siendo de carácter prioritario su atención.
- c. El procedimiento plasmado en el presente protocolo, no puede tener como finalidad el ánimo de venganza o de perjudicar maliciosamente a alguna persona, ya que las imputaciones deshonrosas falsas conllevan consecuencias jurídicas graves para quien las realiza, por tanto, toda participación de cualquier persona dentro del procedimiento, debe basarse en la buena fe y la efectiva búsqueda de la verdad. Se proscribire cualquier participación de mala fe, tendenciosa o con fines diferentes a los aquí consagrados.

## 12. PRINCIPIOS DE LA ATENCIÓN

- a. **Dignidad y Defensa de la Persona:** Toda miembro de la Comunidad Universitaria que se vea involucrado en una situación de acoso tendrá derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad.
- b. **Ambiente Saludable y Armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo personal y profesional.
- c. **Igualdad de oportunidades sin discriminación:** Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral y/o académico.
- d. **Confidencialidad:** Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el



procedimiento de investigación hasta su conclusión, que implica el derecho a la confidencialidad.

- e. **Debido proceso:** Tanto el(la) agresor(a) como la persona afectada deben gozar de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y mostrar pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, a solicitar medidas de protección y todos aquellos derechos consagrados en la Constitución Política de Colombia.
- f. **Integralidad:** Todo evento que se enmarque como acoso, deberá ser analizado integralmente desde un plano, social, psicológico y de género.
- g. **Protección de la persona afectada durante la investigación:** Según la naturaleza de la queja, podrá recomendarse que la persona afectada con su consentimiento, pueda ser trasladada de lugar de trabajo o de programa académico; dejar de trabajar con la persona acusada; recibir orientación psicológica por parte de la institución o cualquier otra medida de protección que considere pertinente.
- h. **Celeridad:** El trámite del proceso deberá adelantarse bajo el principio de celeridad y eficiencia.
- i. **Imparcialidad:** En el proceso de atención de cualquier denuncia de acoso, los integrantes del CIAPA actuarán con total objetividad y transparencia.
- j. **Contradicción:** Cualquiera de las partes, tiene derecho a manifestar su postura y defensa frente a los hechos que son motivo de queja.
- k. **Objetividad:** El proceder del CIAPA, estará basado en la ausencia de prejuicios e intereses personales.

### 13. ALCANCE DE LA ATENCIÓN

**En acompañamiento psicológico:** Desde el mismo momento que se recibe la queja hasta la resolución del caso, la persona afectada podrá recibir acompañamiento y orientación psicológica. La orientación no corresponde a un tratamiento clínico, por lo cual, si la persona atendida o profesional en psicología lo consideran, podrá recomendar atención por la oferta de salud local con competencia para brindar atención clínica.

Dentro de la atención, se tramitará el consentimiento informado de la persona afectada respecto de la vinculación del CIAPA en el proceso y en caso de ser necesario para dar a conocer la situación al respectivo decano de facultad y al Director del Departamento de Gestión del Talento Humano, cuando corresponda.



**En asesoría jurídica:** Desde la puesta en conocimiento del caso, la persona que se considera afectada, podrá recibir asesoría por parte del Consultorio Jurídico, dependencia que evaluará las estrategias desde su ámbito, disponibles para el tratamiento del caso.

El estudio que adelante el Consultorio Jurídico, cuando sea del caso, servirá de soporte al eventual proceso disciplinario del presunto victimario, según corresponda, de acuerdo a los reglamentos internos de la Universidad.

La asesoría Jurídica no supe el ejercicio de las autoridades judiciales ni se convierte en representación jurídica de quien acude a la ruta.

## **14. INSTANCIAS Y PROCEDIMIENTO PARA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO**

El procedimiento contempla siete etapas así:

- a. Puesta en conocimiento del caso.
- b. Evaluación del caso.
- c. Convocatoria y reunión del Comité Institucional de Atención y Prevención de Acoso –CIAPA–.
- d. Intervención del CIAPA.
- e. Proceso sancionatorio.
- f. Cierre proceso.
- g. Informe a la alta dirección.

Las anteriores etapas tienen el siguiente desarrollo:

### **14.1 Puesta en conocimiento del caso**

Cualquier persona que pertenezca a la comunidad universitaria de acuerdo con el numeral 4 del presente protocolo, que sea sujeto o testigo de cualquier tipo de conducta que pueda ser considerada acoso, deberá ponerlo en conocimiento de la Universidad, por medio de cualquiera de las vías dispuestas para ello. Es importante aclarar que no se dará trámite a anónimos o a manifestaciones irrespetuosas, ofensivas, con lenguaje inapropiado o amenazante, salvo que de la evaluación que realice el CIAPA se encuentre relevante su intervención. En esta fase del proceso no es necesario que se entregue detalle de la situación de acoso o violencia y la persona afectada puede solicitar de forma breve la activación de la ruta de atención.



#### 14.1.1. Vías de atención

- a. *Ante el Mecanismo –CIAPA–*: mediante el correo electrónico que cada sede o seccional señale dejando claro que la parte inicial de cada cuenta será CIAPA@ junto con el dominio que corresponde a cada sede o seccional.
- b. *Ante un miembro del CIAPA*: acudir directamente a cualquiera de los integrantes del CIAPA, manifestando el caso de forma escrita en físico o por correo electrónico.
- c. *Ante el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad o la Dirección del Departamento de Gestión del talento Humano*: en casos en los cuales el presunto acosador es igualmente un trabajador de la Universidad o un Fraile que se encuentre en apoyo misional realizando actividades en la Universidad o ejecutando un contrato por prestación de servicios, el afectado podrá acudir además del CIAPA, al superior inmediato, al Comité de Convivencia Laboral de la Universidad o a la Dirección del Departamento de Gestión del Talento Humano.

En caso de acudir al Comité Convivencia laboral y este asuma el caso, no podrá presentarse posteriormente el asunto ante el CIAPA.

La persona que reciba el reporte de la presunta situación de violencia o acoso debe garantizar la activación de ruta de atención así:

- a. Diligenciando el consentimiento informado del denunciante sobre la puesta en conocimiento del hecho ante el CIAPA y las acciones a las que se puede dar lugar como resultado de la activación de la ruta de atención.
- b. Comunicando o dirigiendo a la persona objeto de acoso o violencia al Centro de Consejería Psicológica para que reciba orientación y apoyo requerido, previo consentimiento de la persona afectada. Si es menor de edad, los padres de familia o acudientes deberán ser involucrados en el proceso de atención establecido en el presente protocolo.
- c. Sirviendo de interlocutor, si la persona afectada lo considera y aprueba.
- d. Informando al CIAPA para el estudio del caso.
- e. Las demás contempladas en el apartado de funciones de los miembros del Comité.

#### 14.2 Evaluación del caso

Recibido el caso por alguno de los intervinientes antes mencionados, se seguirá el siguiente procedimiento:



- a. El CIAPA evaluará con fundamento en los elementos probatorios presentados o recaudados, si se trata efectivamente de un eventual caso de acoso.
- b. El CIAPA decidirá no continuar con la tramitación, por los siguientes motivos:
  - Por pruebas insuficientes que no evidencien con certeza la situación de denuncia.
  - Por no ser un evento correspondiente al objetivo del presente protocolo.
  - Por ser una denuncia extemporánea, cuando aplique.

La decisión debe ser definida en sesión del CIAPA, elaborada por escrito, y comunicada a las personas implicadas en el evento. En este caso el CIAPA llevará a cabo las actuaciones que considere oportunas para dar respuesta al conflicto planteado e igualmente podrá sugerir un plan de mediación.

- c. El CIAPA, una vez reciba el caso, no podrá negarse a continuar el procedimiento de atención en los siguientes supuestos:
  - Si se trata de una persona menor de edad.
  - Si se comprueba que existe una evidente situación de violencia física.
  - Si la persona presuntamente agresora, tiene antecedentes documentados, que indiquen que existe la posibilidad de ejercer actos de acoso o violencia.
  - Si la presunta situación de acoso o violencia constituye un delito que se investiga de oficio, de acuerdo con la normatividad penal de nuestro país.
  - Si el informe de la persona afectada revela un patrón de perpetración (por ejemplo, a través del uso ilícito de drogas o alcohol) en un lugar determinado o por un grupo particular.

### 14.3 Investigación del caso

El CIAPA, dentro de su proceso de investigación de la situación, podrá utilizar los siguientes medios, a fin de garantizar la veracidad de la denuncia:

- a. Reuniones con las personas afectadas.
- b. Reuniones con personas que tengan relación directa con la denuncia.
- c. Requerir documentación.
- d. Consultar con profesionales expertos.
- e. Realización de informes.

Durante el proceso de investigación, el CIAPA, garantizará la protección de datos de carácter personal y documentación reservada.



#### 14.4 Resolución del caso

- a. Si a partir de la evaluación del caso se concluye que la situación no constituye acoso, sino que obedece a un conflicto de naturaleza interpersonal, laboral o académico, el CIAPA propondrá acciones orientadas a resolver la situación desde las líneas de acción mencionadas anteriormente y otras que considere necesarias a fin de proteger a los implicados y evitar la repetición del hecho. Si el hecho se contempla como falta en la normatividad institucional, se implementarán las medidas a las que dé lugar.
- b. Si a partir del análisis realizado por el CIAPA el hecho se considera como un caso de acoso, se procederá a desarrollar las acciones de atención correspondientes a la persona afectada, con el fin de mitigar y evitar la repetición del hecho, y remitirá la información pertinente ante las instancias competentes para adelantar el correspondiente proceso disciplinario, cuando proceda.
- c. Si se considera que obran elementos de juicio para considerar que puede ser tipificado como delito, se deberá remitir al departamento jurídico para que evalúe junto con la alta dirección si procede interponer una denuncia.
- d. Si, por el contrario, el CIAPA identifica falsedad en la queja, evaluará si procede remitir el caso a las instancias competentes, y en caso afirmativo se dará traslado para que se inicien los respectivos procesos disciplinarios.

#### 14.5 Seguimiento de caso

- a. Es prioritario para la Universidad con el fin de realizar una labor integral, establecer los mecanismos de apoyo, atención y protección a la persona afectada de las conductas de acoso y el correcto seguimiento al caso, con el fin de evitar las posibles consecuencias negativas que se pueden derivar de la aplicación de los procedimientos.
- b. El CIAPA establecerá los mecanismos idóneos para hacer seguimiento a los asuntos atendidos, generando las propuestas encaminadas a evitar que reaparezca la afección en la persona que fue objeto de acoso.

#### 14.6 Cierre formal del proceso

- a. El CIAPA expedirá un acta donde verifique que se dio cumplimiento al procedimiento previsto, y comunicará el cierre formal a la Directora del Departamento de Gestión de Talento Humano, si la persona afectada es un docente



o administrativo, o la Decanatura de Facultad, cuando se trata de un estudiante. Se precisa que el caso se puede cerrar, sin perjuicio de que algunas acciones de la Universidad o de terceros sigan en curso y finalicen posteriormente.

- b. El cierre del caso se deberá comunicar a la persona afectada, para lo cual se informará personalmente, o mediante remisión al correo electrónico de dicha persona.

#### **14.7. Informe a la alta dirección de la Universidad**

El CIAPA deberá informar sucintamente, por períodos trimestrales, al Rector General o al Rector de Seccional o Sede, así como al Vicerrector Académico o al Vicerrector Administrativo Financiero, según la índole de la situación, los asuntos que han llegado a su conocimiento, y las medidas tomadas en cada uno de ellos. Los informes deberán guardar la debida confidencialidad y reserva que por ley corresponda.

