

**Resolución Rectoral N° 001  
20 de Enero de 2023**

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL PROTOCOLO DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA,  
ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACION DE GENERO EN LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA  
REFORMADA”**

El Rector de la Corporación Universitaria Reformada, en uso de sus atribuciones legales, estatutarias y en especial las conferidas por la Ley 30 de 1992, y

**CONSIDERANDO:**

1. Que el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, establece el principio de la autonomía universitaria como una garantía institucional, que permite a las Instituciones de Educación Superior adoptar sus propios estatutos y definir libremente su filosofía y su organización interna.
2. Que los artículos 28 y 29 de La Ley 30 de 1992, facultan a las Instituciones de Educación Superior, en el marco de la autonomía universitaria, a establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.
3. Qué la Constitución Política de 1991 reconoce como derechos fundamentales la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación, además que formará parte del bloque de constitucionalidad con fuerza vinculante normativa y de carácter constitucional, los tratados internacionales suscritos y ratificados por el Estado que versen sobre derechos humanos.
4. Qué a través de la Ley 1257 de 2008, reglamentada por el Decreto Nacional 4463 de 2011 se dictaron normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se especificaron los derechos de las víctimas de violencia basadas en género y se estableció el delito de acoso sexual.
5. Que en pro del desarrollo de su misión institucional, la Corporación Universitaria reformada requiere contar con espacios educativos y laborales en los que se respeten y promuevan los derechos de todos los integrantes de su Comunidad Universitaria
6. Qué, mediante Resolución Rectoral N° 027 del 30 de septiembre de 2021, se implementó el “*PROTOCOLO DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA Y ACOSO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REFORMADA*”, y se hace necesaria la actualización de esta, ajustándola al Plan Educativo Institucional Universitario (PEIU), el Estatuto General, a la Filosofía Institucional y al desarrollo de competencias, de tal forma que se constituya en una herramienta que promueva el

respeto a toda persona, la prevención en acciones de violencia de género y violencia sexual, con el fin de dar garantía y cumplimiento a los derechos de los(as) miembros(as) de la comunidad educativa.

7. Que de conformidad con el Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026, «El camino hacia la calidad y la equidad», en su «Séptimo desafío estratégico», se propone «Construir una sociedad en paz sobre una base de equidad, inclusión, respeto a la ética y equidad de género», la institución requiere actualizar el protocolo actual desarrollando la discriminación de género con mayor amplitud a la que se estaba contemplando en el protocolo actual.
8. Qué, con fundamento en las razones fáctica legales, normativas y estatutarias expuestas,

### RESUELVE:

**Artículo 1º.** Actualizar y continuar con la implementación del Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencias y Discriminación de Género en la Corporación Universitaria Reformada, de la siguiente forma:

### **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REFORMADA»**

### ÍNDICE

#### Contenido

1. DESCRIPCIÓN GENERAL .....	3
2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO .....	4
2.1. OBJETIVO GENERAL .....	4
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	4
3. LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA ATENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO Y/O VIOLENCIA EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA .....	5
4. COMITÉ ESPECIALIZADO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE ABUSO Y ACOSO SEXUAL EN LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REFORMADA. ....	6
4.1. ESTRUCTURA DEL COMITÉ ESPECIALIZADO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE ABUSO Y ACOSO SEXUAL EN LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REFORMADA .....	6
4.2. FUNCIONES DEL COMITÉ ESPECIALIZADO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE ABUSO Y ACOSO SEXUAL EN LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REFORMADA .....	6
5. RUTA DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA O ACOSO .....	7

5.1. ETAPA 1. Denuncia de la posible situación de violencia o acoso .....	7
5.3. ETAPA 3. Análisis de la situación.....	8
5.4. ETAPA 4. Remisión a las áreas de apoyo de la Universidad .....	8
5.5. ETAPA 5. Direccionamiento a entidades externas.....	10
5.6. ETAPA 6. Seguimiento de las acciones emprendidas .....	10
5.7. ETAPA 7. Cierre del caso.....	11
5.8. ETAPA 8. Acciones orientadas a la prevención. ....	11
6. TEMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN PARA ABORDAR EN PROGRAMAS Y CAMPAÑAS:.....	12
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	12

## 1. DESCRIPCIÓN GENERAL

La Organización Mundial de la Salud define violencia como: “El uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones” (OMS, 2003 p. 3). De acuerdo con la misma Organización, es esencial comprender la violencia desde sus múltiples modos de manifestación, las cuales se vinculan con la naturaleza física, sexual o psíquica de los actos violentos.

Teniendo en cuenta la gran diversidad de manifestaciones implícitas y explícitas de violencia que se pueden presentar en las interacciones cotidianas entre seres humanos, en la Corporación Universitaria Reformada el presente protocolo y la ruta de acción se hará exclusivamente en los casos de acoso y en los tipos de violencia que cumplan con las descripciones consignadas en las siguientes definiciones:

- a) **Acoso:** Acciones físicas o psicológicas, con pretensión de hacer daño y repetidas en el tiempo, que se dirigen a una persona que no puede defenderse, sufriendo exclusión y soledad. Estas agresiones sistemáticas pueden ser ejercidas por un individuo o por un grupo de personas, vinculados a la comunidad universitaria. (Urrea, 2017). También puede ocurrir por parte de docentes contra estudiantes, o por parte de estudiantes contra docentes, ante la indiferencia o complicidad de su entorno. (Art. 2 ley 1620 de 2013).
- b) **Discriminación:** el que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación. (Artículo 134ª de la Ley 1752 de 2015)
- c) **Violencia de género:** “El término ‘violencia de género’ hace referencia a cualquier acto con el que se busque dañar a una persona por su género. La violencia de género nace de normas perjudiciales, abuso de poder y desigualdades de género. La violencia de género constituye una grave violación a los derechos humanos; al mismo tiempo, se trata de un problema de salud y protección que pone en riesgo la vida. Se estima que una de cada tres mujeres sufrirá violencia física o sexual en el transcurso de su vida. En situaciones de crisis y desplazamiento, aumentan las posibilidades de que las mujeres y las niñas sufran violencia de género.” (ACNUR - Agencia de la ONU para los refugiados, 2022)

- d) **Violencia sexual:** se define como “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona”. (Resolución 459 de 2012, OMS glosario numeral 1.1).
- e) **Abuso sexual:** está relacionado con las circunstancias que ubican al agresor en una situación de superioridad o ventajosa frente a la víctima. Las circunstancias de superioridad pueden ser por relaciones de autoridad o poder, edad, incapacidad física o psicológica de la víctima entre otras. (Resolución 459 de 2012, numeral 1).
- f) **El abuso de autoridad:** también conocido como abuso de poder, son prácticas de intercambio social en las que se ejecuta una conducta basada en una relación de poder, jerarquizada y desigual. Es una situación donde la autoridad o individuo que tiene poder sobre otros debido a su posición social, jerárquica, de conocimiento o riqueza utiliza ese poder para su propio beneficio.
- g) **Violencia contra la mujer:** “Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado”. (Ley 1257 de 2008, artículo 2). Se establecen además tipologías de daño en el que se contemplan: el daño psicológico, el daño o sufrimiento físico, el daño o sufrimiento sexual y el daño patrimonial.
- h) **Acoso Virtual o Ciber Acoso:** es definido por el MEN (2011) como “el hostigamiento a través de redes sociales o medios virtuales como por ejemplo mensajes de texto, correos electrónicos, la publicación de fotos o imágenes con el fin de humillar o maltratar a otro, mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes, ofensivos, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de una persona” (P.3)

## 2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

### 2.1. OBJETIVO GENERAL

Promover la sana convivencia en la comunidad Unireformada y la apropiación de los valores institucionales como el respeto por la diferencia, la tolerancia, la equidad, el compromiso con la ética, el sentido de la responsabilidad, la solidaridad y el pensamiento crítico, por medio de un protocolo para la intervención y prevención en casos de acoso y de las diversas formas de violencia presentadas en la institución.

### 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Visibilizar las diferentes formas de violencia y acoso que se pueden presentar en las comunidades universitarias.
- Favorecer dinámicas de relación entre los miembros de la comunidad universitaria basadas en el respeto por la diferencia, la comunicación asertiva y la solidaridad humana.
- Implementar estrategias de prevención de las violencias y del acoso en el contexto.

- Promover en la comunidad la disposición para denunciar los casos de violencia y acoso, de modo que se activen las rutas pertinentes en tiempos oportunos.
- Definir la ruta de atención en los diferentes casos de violencia y acoso en el contexto universitario.
- Reducir el impacto que generan los casos de acoso y violencia sobre las víctimas.
- Informar a los estudiantes y a la comunidad universitaria en general sobre los procedimientos legales y disciplinarios al denunciar algún tipo de violencia y sus posibles implicaciones para los involucrados.
- Socializar la ruta y el protocolo de atención en casos de violencia y acoso en la comunidad Unireformada.
- Favorecer el acceso a servicios de atención pertinentes según el caso y propender por el respeto de la dignidad humana y de los derechos de las víctimas.

### **3. LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA ATENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO Y/O VIOLENCIA EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA**

Todas las acciones y decisiones que se realicen en la aplicación del presente protocolo tendrán en cuenta los siguientes principios para ello el comité designado deberá suscribir un acuerdo de confidencialidad suministrado por el área de talento humano:

- a) Durante todo el proceso se debe mantener la confidencialidad tanto de los datos personales de la víctima y de igual forma, de la información sobre los hechos.
- b) Proporcionar información que sea pertinente para el manejo de la situación y/o que sea requerida por la víctima y por las demás personas que intervienen en el caso.
- c) Activar la ruta de atención en tiempo oportuno.
- d) Respetar la disposición de la víctima de emprender acciones legales en contra del presunto o presuntos agresores y/o de confrontarse con el mismo.
- e) Definir y evaluar las intervenciones y etapas de la ruta de atención, de modo que se evite la revictimización. Para tal fin, es indispensable conocer el contexto en el que se configuró la situación de acoso, incluyendo factores socioeconómicos, políticos, culturales, físicos, psicológicos tanto de las víctimas como los posibles responsables.
- f) Al recibir la denuncia se debe mantener el principio de la buena fe, evitando cuestionar, solicitar pruebas, culpabilizar, minimizar, emitir juicios o indagar sobre aspectos impertinentes o denigrantes de la experiencia vivida que puedan tener como consecuencia la desmotivación de la víctima a denunciar o la legitimación de los diferentes modos de violencia.
- g) Se debe asegurar la idoneidad de las personas que tengan la función de recibir las denuncias y activar la ruta. Así mismo, deben conocer con detalle el protocolo y mantener una postura auto-reflexiva y crítica sobre los juicios, creencias y hechos que promueven las violencias en el entorno académico.

- h) Es de aclarar que las acciones que se ejecuten dentro de la ruta de atención frente a las denuncias de acoso, en ningún momento sustituyen los mecanismos legales y de salud que se deban activar de acuerdo con la legislación colombiana.
- i) La corporación universitaria reformada deberá informar en todo momento a la víctima a través del comité de atención a casos de acoso o abuso sexual el estado del proceso y las entidades a las que fue remitido.
- j) Cuando el comité considere que necesita asesoría en temas especializados de género y manejo de la normatividad sobre prevención y violencias de género y de especialistas afines o que sean requeridas, podrán realizarlo.

#### **4. COMITÉ ESPECIALIZADO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE ABUSO Y ACOSO SEXUAL EN LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REFORMADA.**

La rectoría designará cinco trabajadores o trabajadoras que conformarán un comité especializado para dar atención a los casos de abuso y acoso sexual en la institución, estas personas serán seleccionadas de acuerdo con su idoneidad, teniendo en cuenta su formación, perfil profesional y manejo del tema, este comité se reunirá ocasionalmente para atender asuntos relacionados con el cumplimiento de este protocolo y cuando se requiera por la ocurrencia de un caso de abuso y/o acoso sexual.

##### **4.1. ESTRUCTURA DEL COMITÉ ESPECIALIZADO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE ABUSO Y ACOSO SEXUAL EN LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REFORMADA.**

Una de las personas miembros asumirá la secretaría del comité y se encargará de citar a los y las miembros del comité a las reuniones, verificar el quorum para las reuniones, llevar las actas de reunión y notificar a las partes interesadas en los eventos que vayan ocurriendo en el transcurso de la investigación.

Una de las personas miembros moderará el comité y se encargará de mantener la armonía entre las partes, propender por solucionar de forma imparcial los asuntos del comité, otorgar el uso de la palabra a los y las miembros del comité y propender por el adecuado manejo del tiempo y el desarrollo óptimo de las reuniones del comité.

##### **4.2. FUNCIONES DEL COMITÉ ESPECIALIZADO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE ABUSO Y ACOSO SEXUAL EN LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REFORMADA.**

- Atender los casos de violencia y/o acoso sexual que se presenten en la Corporación Universitaria Reformada.
- Remitir los casos a las áreas o entidades especializadas.
- Indagar los hechos para determinar la ocurrencia de las situaciones denunciadas
- Establecer las medidas preventivas para evitar la ocurrencia de nuevos casos.

- Mantener informadas a las víctimas y demás partes interesadas en el avance del proceso.
- Mantener estadísticas actualizadas sobre la ocurrencia y el reporte de casos de abuso y/o acoso sexual dentro de la institución.
- Implementar campañas destinadas a la promoción del presente protocolo y la prevención de casos de abuso y/o acoso sexual dentro de la institución.
- Emitir conceptos y recomendaciones las cuales serán de carácter vinculante, cuya implementación contribuya a la sana convivencia en la comunidad Unireformada.

## 5. RUTA DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA O ACOSO

### 5.1. ETAPA 1. Denuncia de la posible situación de violencia o acoso

La denuncia se puede realizar por los siguientes medios:

- Virtual por medio del correo institucional [prevencionacoso@unireformada.edu.co](mailto:prevencionacoso@unireformada.edu.co)
- Presencial, en las oficinas de Bienestar institucional (talento humano y bienestar estudiantil) o cualquier instancia institucional.

En caso de que cualquier instancia institucional reciba un caso deberá remitirlo inmediatamente al correo establecido para tal fin.

#### Personas que pueden denunciar y/o notificar un caso de violencia y/o acoso:

- Víctima.
- Tercero autorizado por la víctima.
- Persona que conozca la situación, aunque no cuente con la autorización de la víctima.

### 5.2. ETAPA 2. Recepción de la denuncia o queja

La Corporación Universitaria Reformada dispondrá el correo [prevencionacoso@unireformada.edu.co](mailto:prevencionacoso@unireformada.edu.co) para la recepción de quejas o casos de abuso o acoso sexual dentro de la institución.

El manejo del correo electrónico estará a cargo de la coordinación de talento humano o quien la institución disponga para tal fin, quien deberá redireccionar los casos al comité de atención de casos de abuso y/o acoso sexual.

En todos los casos se procurará que la queja o denuncia sea recibida por un solo miembro del equipo quien se encargará, en lo posible, de reducir el número de procedimientos que impliquen que la persona afectada tenga que relatar nuevamente su historia.

### 5.3. ETAPA 3. Análisis de la situación

Este análisis de los elementos y actores involucrados permite definir las expectativas de la víctima y los límites de competencia de la Institución ante los casos de violencia y acoso que se puedan presentar. Se revisan los siguientes elementos:

- a) Identificar las posibles personas involucradas en la situación que hacen parte de la comunidad Unireformada:
  - Estudiantes
  - Docentes
  - Personal administrativo
  - Contratistas
  - Asesores externos
  - Egresados (as)
  
- b) Personal no vinculado directamente con la Institución pero que hace parte de la comunidad universitaria:
  - Familias
  - Personal de las entidades contratistas.

Si ocurriesen situaciones de violencia dentro de las instalaciones de la Universidad sin que los involucrados tengan alguna vinculación con la misma, el personal de seguridad realizará la respectiva remisión a las autoridades competentes, de la siguiente forma:

- Identificar el contexto en el que se presenta la situación (cualquier contexto en el que todos los implicados tengan alguna vinculación o relación con la Institución).
- En caso de que sólo la víctima esté vinculada con la Corporación Universitaria Reformada, se le brindará apoyo psicosocial y jurídico si lo solicita.
- Por el contrario, si el victimario es quien pertenece a la comunidad universitaria y la víctima no hace parte de esta, las medidas que tome la Universidad estarán sujetas a los resultados de procesos judiciales.

### 5.4. ETAPA 4. Remisión a las áreas de apoyo de la Universidad

Con el análisis de la situación, el equipo de trabajo para estos casos define las acciones que se deben tomar para dar respuesta a las expectativas de la víctima. Se definen también, los responsables de ejecutar dichas acciones que pueden ser:

- **Orientación psicológica:** por parte del equipo de acompañamiento Psicoespiritual de la Institución.



- **Asesoría jurídica:** si la víctima desea tomar acciones legales en su caso.
- **Seguridad:** para dar recomendaciones a la víctima en cuanto a medidas de protección inmediata.
- **Comité especializado para la atención para casos de acoso laboral y/o sexual:** Será el comité encargado de recibir la queja por parte de Talento Humano, de analizar la información, realizar el direccionamiento que dé lugar y dar el trámite correspondiente a la queja y emite conceptos vinculantes.

## 5.5. ETAPA 5. Direccionamiento a entidades externas

Este paso se puede desarrollar de manera simultánea con el anterior. Con el fin de garantizarla coherencia del protocolo con el marco legal colombiano, la filosofía institucional y las características específicas de la comunidad Unireformada, las personas afectadas pueden ser direccionadas de la siguiente manera:

- a) **Sector salud:** En caso de violencia sexual se debe remitir al servicio de urgencias para atención médica integral, procurando que esta sea recibida dentro de las 72 horas posteriores al evento ocurrido. Así mismo, se suministrará información a la persona afectada acerca de otras instituciones privadas del sector salud a las que pueda acudir en caso de que lo requiera.
- b) **Reportes obligatorios a entidades estatales:** Si la persona víctima es menor de edad, se le debe explicar que la Institución tiene la obligación de notificar el evento al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y su familia. Si se evidencia que la situación de acoso o de violencia pone en riesgo la integridad de la persona que sufre el acoso (menor o mayor de edad), la Institución deberá informar a las autoridades competentes. Si el reporte se refiere a situaciones de violencia contra la mujer, violencia intrafamiliar o violencia sexual, es de obligatoriedad realizar la notificación a las autoridades correspondientes, salvo que la víctima haya presentado su denuncia ante dichas autoridades. Las denuncias de violencia sexual se pueden realizar en los Centros de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual (CAIVAS), Centros de Atención Penal Integral a Víctimas (CAPIV), Unidades de Reacción Inmediata (URI), o Medicina Legal, Salas de Atención al Usuario (SAU) o acudir a las oficinas de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN, además de las Comisarías de Familia. Si la persona desiste de la remisión al servicio médico se le explicarán los riesgos para su salud física y mental.
- c) **Sector social-comunitario:** Instituciones públicas o privadas que presentan diferentes servicios de asesoría, orientación y acompañamiento a personas que han sufrido de situaciones de acoso. Estas instituciones incluyen entre otras:
  - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF
  - Casas de Justicia
  - Hogares Refugio
  - Centros Comunitarios Población LGTBIQ+
  - Línea 155: Orientación a mujeres víctimas de violencia Línea púrpura Distrital 018000 112137
  - REDEPAZ
  - Personería Local
  - Defensoría del Pueblo

## 5.6. ETAPA 6. Seguimiento de las acciones emprendidas

Se realiza después de la activación la ruta de intervención con los siguientes propósitos:

- Verificar el cumplimiento de las medidas preventivas para la no repetición de los hechos de violencia y/o acoso que se establecieron en la primera atención.
- Evaluar los resultados parciales o totales obtenidos a partir del direccionamiento a los diferentes sectores.
- Activar alguna de las instancias del sector salud, judicial o comunitario al que no se haya acudido previamente.

### 5.7. ETAPA 7. Cierre del caso

Se tomará la decisión de cerrar el caso en las siguientes situaciones:

- Cuando todas las áreas de apoyo interno y/o externo activadas hayan completado sus procesos.
- Cuando la víctima tome la decisión de retirar la queja y no continuar con el proceso. No aplica para menores de edad.
- Cuando la víctima exprese que se ha reparado y se han tomado las medidas necesarias para la no repetición.
- Cuando los involucrados dejen de pertenecer a la comunidad Unireformada.

El comité notificará por escrito a las partes el cierre del proceso y el concepto final emitido.

### 5.8. ETAPA 8. Acciones orientadas a la prevención.

- Acciones de Difusión:** Acciones orientadas a dar conocer a los miembros de la Comunidad Unireformada el protocolo de prevención e intervención, así como la ruta de atención en los casos de violencia y acoso.
- Acciones de Sensibilización:** Orientadas a sensibilizar a la comunidad universitaria en relación con las diferentes formas de violencia, que contribuyan a transformar dinámicas relacionales, así como a cuestionar estereotipos de etnia, identidad de género y orientaciones sexuales. Igualmente, estas acciones promueven la transformación cultural necesaria para erradicar las formas veladas y no veladas de violencia.
- Acciones para Visibilizar:** Pretenden identificar diferentes mecanismos sutiles y/o explícitos de violencia y establecer la dinámica del acoso (Roles de la víctima, victimario y observadores). Así mismo, se busca establecer efectos de las diferentes formas de acoso para las personas involucradas y para la comunidad universitaria en diferentes niveles (físico, académico, psicológico, social y económico).

Con el fin de dar cumplimiento a las tres categorías de acciones mencionadas, se plantean las siguientes estrategias:

- 1) Contar con el comité especializado que definirá la Rectoría, el cual apoya la evaluación y seguimiento de la pertinencia y de los resultados del protocolo. (actividades que debe realizar el comité)
- 2) Evaluación de la eficacia y pertinencia de las acciones tomadas a partir de las denuncias de acoso o violencia en la comunidad Unireformada. actividades que debe realizar el comité

- 3) Realización de campañas o acciones que prevengan la ocurrencia de los fenómenos asociados con violencias y acoso en la comunidad universitaria, las cuales estarán a cargo de los responsables del área de bienestar institucional (bienestar estudiantil y talento humano).

## 6. TEMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN PARA ABORDAR EN PROGRAMAS Y CAMPAÑAS:

- a) Formas implícitas de violencia en la comunidad universitaria (violencias indirectas)
- b) Comunicación asertiva
- c) Violencia en relaciones de pareja
- d) Enfoque colaborativo en el trabajo en equipo
- e) Reconocimiento de dinámicas familiares y elementos culturales que promueven la violencia.
- f) Violencias de género.
- g) Justicia de género.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- <http://www.profamilia.org.co/violencia-sexual/cuales-son-las-formas-de-violencia-sexual>. Consultado el 4 de marzo de 2015.
- <https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2019/03/Protocolo.pdf> 4.
- Colombia, Resolución 459 de 2012 5. COLOMBIA, Ley 1257 de 2008 6. Colombia Corte Constitucional. Sentencia C 355 10 de mayo de 2006. M.P. Jaime Araújo Rentería y Clara Inés Vargas Hernandez.
- Ministerio de Salud y Protección Social. Resolución 459 de 2012.
- Urra, M. (2017) Bullying, acoso escolar. Definición, roles, prevalencia y propuestas de actuación. Obtenido de [osf.io/preprints/socarxiv/fxxy3](https://osf.io/preprints/socarxiv/fxxy3). DOI: 10.17605/OSF.IO/FXSY3
- OMS (2003). Informe Mundial sobre la violencia y la salud
- Ministerio de Educación Nacional. Guía de Promoción de Derechos Humanos Sexuales y Reproductivos y prevención, identificación y atención acoso escolar.
- Ministerio de Educación Nacional. Enfoque e identidades de género para los lineamientos política de educación superior inclusiva.
- ACNUR - Agencia de la ONU para los refugiados. (20 de 09 de 2022). ACNUR.ORG. Obtenido de: <https://www.acnur.org/violencia-sexual-y-de-genero.html#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20violencia%20de%20g%C3%A9nero,poder%20y%20desigualdades%20de%20g%C3%A9nero>

**Artículo 2°.** Designar al Comité especializado para la atención de casos de abuso y acoso sexual en la Corporación Universitaria Reformada de la siguiente forma:

- Yesenia Guzmán - Secretaria
- Cesar Moya - Miembro
- Dayana Alcocer - Miembro
- Judith Peña - Moderadora
- Ricardo de Castro King- Miembro

**Artículo 3°.** La presente resolución rige a partir de su fecha de expedición.

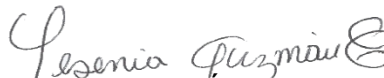
Dado en Barranquilla a los veinte (20) días del mes de febrero de 2023.

**COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**



**HELIS HERNÁN BARRAZA DÍAZ**  
Rector

Esta resolución es refrendada para su constancia por la Secretaría General.



**YESENIA GUZMÁN ESCORCIA**  
Secretaria General