

**UNIVERSIDAD DEL NORTE**  
**Consejo Académico**

Resolución No. 36 de julio 31 de 2020

“Por la cual se adopta en la Universidad del Norte la Declaración, política y protocolo contra toda forma de violencia y acoso”

El Consejo Académico de la Universidad del Norte, en uso de sus facultades y en especial las previstas en el artículo 25, literal b) de los Estatutos y

**CONSIDERANDO**

Que la Universidad del Norte, consciente de los problemas de violencia, discriminación y acoso que aquejan a la sociedad, entiende que la educación cumple un papel fundamental en la búsqueda y construcción de soluciones, no solo a través de la investigación y estudio de estos fenómenos, sino especialmente a través de la formación de los estudiantes a partir de valores tales como la tolerancia, la convivencia, la solución pacífica de conflictos y la humanización de las diferencias.

Para ser coherente con estos propósitos, la Universidad desde hace varios meses se dedicó en primer lugar, a recoger la normativa nacional, la experiencia de otras instituciones educativas, tanto nacionales como internacionales, recopilar todas las disposiciones internas relacionadas con los temas de violencia, acoso y discriminación al interior de la Universidad y analizar desde una perspectiva social, la forma como la problemática se plantea en nuestro entorno, tanto regional como universitario. Posteriormente generó diversos espacios de diálogo académico con docentes y estudiantes en torno a la problemática que permitieron finalmente la construcción de un documento el cual se sometió a revisión del Comité de Decanos, del Comité de Asuntos Estudiantiles y finalmente del Consejo Académico, el cual impartió su aprobación en sesión del 9 de junio de 2020 como consta en acta No. 602-161.

El documento al cual hemos titulado “UNINORTE: CONTRA TODA FORMA DE VIOLENCIA Y ACOSO. DECLARACIÓN, POLÍTICA Y PROTOCOLO”, no puede ser entendido como un documento definitivo. Bajo los criterios de mejoramiento continuo que guían a esta Institución, es un punto de partida por lo que se espera que, a través de su revisión periódica, se dé respuesta y solución efectiva, a todas esas conductas y comportamiento que debemos como sociedad en general y como educadores en particular, proscribir.

Que, en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adóptese la Declaración, política y protocolo: UNINORTE: CONTRA TODA FORMA DE VIOLENCIA Y ACOSO, el cual se anexa a la presente resolución como parte integral.

ARTÍCULO SEGUNDO: Corresponderá al Comité de Asuntos Estudiantiles:

- (i) Adelantar un plan permanente de divulgación e información acerca de esta declaración, política y protocolo, con el apoyo de la Dirección de Comunicaciones;
- (ii) Presentar al Consejo Académico informes periódicos acerca de la aplicación de esta política;
- (iii) Efectuar periódicamente las revisiones necesarias para mantener su actualización y vigencia, para lo cual propondrá las reformas necesarias que deberá estudiar y aprobar el Consejo Académico.

ARTÍCULO TERCERO: La presente resolución rige a partir de su publicación en la WEB.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Barranquilla a los treinta y un (31) días del mes julio de dos mil veinte (2020).



**ADOLFO MEISEL ROCA**  
Rector



**CRISTINA TORRENTS DÍAZ**  
Secretaria Académica

UNINORTE: CONTRA TODA FORMA DE VIOLENCIA Y ACOSO.  
DECLARACIÓN, POLÍTICA Y PROTOCOLO

## 1. PRESENTACIÓN

La Universidad del Norte fue fundada, en 1966, como una institución de educación superior de carácter privado, laica y sin afiliaciones políticas partidistas; con el propósito principal de impulsar, a través de la investigación y la formación de profesionales de alto nivel, el desenvolvimiento económico, social y cultural de la región Caribe.

Históricamente, la Universidad ha orientado todas sus acciones hacia valores institucionales como: la excelencia, la formación para el liderazgo y la gestión empresarial, social y pública; la ética e integridad institucional; el sentido de pertenencia y de justicia; el aprecio por la verdad, el compromiso social, el respeto por la diversidad y el ejercicio de la autonomía individual.

Ubicada en el Caribe colombiano, esta Institución ha enfrentado los grandes problemas de desigualdad y pobreza regional, promoviendo la igualdad de acceso a la educación superior de calidad, dentro de un ambiente de total respeto y tolerancia. Es así como, a lo largo de su historia, el marco normativo interno ha proscrito cualquier forma de violencia o abuso, desde una perspectiva integral que incluye el aspecto normativo, pero también el establecimiento de instrumentos de prevención, la adopción de procedimientos y mecanismos sancionatorios y de protección a las víctimas.

El presente documento contiene la política de la Universidad del Norte en contra de toda forma de violencia y acoso, así como el protocolo a seguir en caso de presentarse tales circunstancias.

## 2. CONCEPTUALIZACIÓN

El acoso, en sus diferentes manifestaciones, se ha constituido en uno de los problemas más relevantes en todos los espacios en los que las personas interactúan; en particular, donde se presentan relaciones de poder y, consecuentemente, comportamientos que conllevan abuso de este. Por lo anterior, el poder se constituye en la causa principal que gesta las condiciones de la relación, tanto formales como las que se generan en el marco de las relaciones interpersonales, en especial, dentro del contexto de la comunidad educativa como, por ejemplo, el acoso físico y psicológico entre estudiantes; o el acoso laboral.

La conducta de las personas que acosan a otros perturba la vida de quienes se constituyen en sus víctimas; en consecuencia, quien es víctima siente que toda su vida es inundada por experiencias que no están bajo su control.

La normativa colombiana tipifica el hostigamiento sancionando la conducta que "(...) promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación (...)" (Código Penal, Ley 599 de 2000, Artículo 134B).

En ocasiones, el hostigamiento o acoso pasa desapercibido para la sociedad, en la medida en que se constituye en actos justificados por la idiosincrasia, la cultura, la ideología y, en general, por esquemas conceptuales que suelen favorecer esta clase de conducta. Por ello, deben ser observados y atendidos en forma oportuna y contundente, especialmente, teniendo en cuenta que las instituciones de educación superior forman para la vida.

El acoso u hostigamiento va desde sutiles frases hasta comportamientos agresivos; desde lo moral y mental hasta lo físico. Dichas conductas, sin lugar a duda, se han hecho cada vez más visibles por los cambios en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC); esto no quiere decir que ahora haya más casos, sino que se denuncian y son más visibles.

Desde la academia, se han logrado identificar posturas que definen diversos tipos de agresión (Martín-Baró, 2003) y que aportan una mirada de complejidad que da luces al manejo que se le puede dar.

Esto apunta a mejorar las condiciones para evitar este fenómeno social y, cuando se presente, que existan esquemas o protocolos de atención que no revictimicen o generen impunidad.

En Colombia, al igual que en otros países latinoamericanos, como lo señala Toledo (2006), luego del reconocimiento por ley, las universidades vienen respondiendo muy lentamente con la creación de protocolos con miras a prevenir e imponer sanciones ante los casos de acoso y violencia sexual. Se reconoce el problema como un flagelo que, en silencio, cuenta con una presencia importante en las instituciones de educación superior.

A nivel internacional, Muñoz-García, Follegati y Jackson (2018) señalan que los estudios evidencian que las universidades se centran en la víctima, dejando de lado confrontar el ambiente sexista en el que se gestan estas formas de violencia. Esta crítica a la manera en la que las instituciones abordan el problema impone una visión más general e integral, que incluya reflexiones sobre la problemática en diferentes ámbitos al interior de la vida universitaria, con el fin de considerar que el acoso no se circunscribe a lugares y personas en específico.

Bajo esta mirada, las autoras antes mencionadas encuentran, a nivel internacional, limitaciones en las políticas institucionales frente al acoso sexual, por ejemplo: “los protocolos son una estrategia reactiva y no preventiva, y hay un desconocimiento de las lógicas de poder entrelazadas en la problemática” (Muñoz-García *et al.*, 2018, p. 2). Las limitaciones señaladas implican la difícil tarea de identificar lo que es y no es acoso, pues se parte de reconocer el tener claridad sobre lo que se entiende por acoso sexual, en aras de que con la legislación se evite o disminuya el flagelo, pero, al mismo tiempo, es importante tener presente las implicaciones al interior de las instituciones. Adicionalmente, significa reconocer que solo aplicar el protocolo a las víctimas deja de lado el trabajo preventivo y desconoce el papel del contexto que promueve el valor del poder en las relaciones de los géneros.

### 3. MARCO NORMATIVO INTERNO

La Universidad del Norte ha establecido dentro de su marco normativo, expedido en virtud de la autonomía universitaria consagrada en el Artículo 69 de la Constitución, la prohibición a cualquier

forma de violencia, abuso o acoso. Dichas conductas se encuentran proscritas en los siguientes ordenamientos:

- (i) El Reglamento de Estudiantes, no solo dentro de los deberes y los derechos, sino como falta disciplinaria.

Respecto a los deberes, el Artículo 7º establece:

- Respetar el ejercicio del derecho que tienen los demás a la libre expresión de sus ideas, permitiendo el pluralismo ideológico, cultural y religioso;
- Tratar a todos los miembros de la comunidad uninorteña como corresponde a su dignidad humana, manteniendo una relación respetuosa a través del diálogo permanente y en actitud responsable, como medio esencial para el logro de la formación integral;
- Respetar las libertades constitucional y legalmente establecidas de los miembros de la comunidad universitaria e informar cualquier trasgresión.

Respecto a los derechos, el Artículo 8º consagra:

- Ejercer en forma responsable las libertades constitucional y legalmente establecidas, sin ser objeto de presión, intimidación o acoso alguno;
- Expresar libremente sus ideas dentro del respeto a la pluralidad del pensamiento y los derechos de los demás;
- Recibir un tratamiento respetuoso de todos los miembros de la comunidad universitaria y ser tratado, en toda circunstancia, como corresponde a su dignidad humana.

Como falta disciplinaria, en el Artículo 148, dentro de las faltas muy graves se establece la de: “Adoptar actitudes que vayan en detrimento de la intimidad, la integridad personal o moral, el honor sexual, la libertad, la honra o el buen nombre de los demás miembros de la comunidad, así como acosar por cualquier medio, directa o indirectamente, a otro miembro o visitante de la Universidad. Se entiende por acoso todo acto de perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos que resulten excesivos dentro de la sana lógica”. De igual manera, se constituye en falta: “Amenazar, coaccionar, agredir, injuriar, directa o indirectamente, a las autoridades de la Universidad, sus profesores, estudiantes y personas vinculadas a ella, o inferir daño a sus propiedades (...)”.

- (ii) En el Reglamento Docente, se establece como derecho el ser tratado como corresponde a su dignidad humana y profesional; y como deber, procurar el mismo tratamiento a los demás miembros de la comunidad y observar siempre un comportamiento ético en sus actos.
- (iii) En el Reglamento Interno de Trabajo se regula a docentes y funcionarios administrativos de la Institución. En este, además de consagrarse como prohibición, contiene un capítulo relacionado directamente con los procedimientos para prevenir y corregir las conductas de acoso laboral.
- (iv) En el Manual de Conducta se establecen las pautas de comportamiento de los funcionarios administrativos y docentes de la Institución, respecto de su actuar frente a los objetivos misionales y su relación con los distintos grupos de interés. Dicho manual también contiene una guía de buenas prácticas en el manejo de relaciones interpersonales. Además, la Universidad cuenta con un Comité de Convivencia Laboral, el cual se ajusta a lo dispuesto en la Resolución No. 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo.

#### 4. OBJETIVOS

El objetivo del presente documento es promover la sana convivencia entre los miembros de la comunidad universitaria, bajo los principios y valores institucionales y con garantía plena a los derechos y libertades que se reconocen en la Constitución, la ley y los reglamentos internos a cada uno de estos.

Son objetivos específicos:

4.1. Hacer explícita la política de prohibición de toda forma de violencia y acoso al interior de la Institución;

4.2. Visibilizar las distintas formas de violencia y acoso que se pueden presentar al interior de la Universidad, y dentro del marco de las relaciones entre los distintos miembros de la comunidad;

4.3. Adoptar las medidas de prevención en el contexto universitario que incluyan no solo aspectos como el manejo del lenguaje, el trato y las buenas prácticas, sino también un conjunto de acciones pedagógicas presentes en los planes de estudio, campañas institucionales y programación de bienestar;

4.4. Establecer la ruta de atención en casos de violencia y acoso, y adelantar todas las acciones necesarias para visibilizarlos, de tal manera que todos los miembros de la comunidad, especialmente, los estudiantes, los conozcan;

4.5. Brindar especial protección y acompañamiento a las víctimas de cualquier forma de acoso y violencia;

4.6. Adoptar las medidas administrativas y disciplinarias necesarias para sancionar cualquier infracción.

## 5. FORMAS DE VIOLENCIA Y ACOSO

La Organización Mundial de la Salud define la violencia como: “El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, 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”. La violencia se expresa a través de muchas manifestaciones que pueden ser por razones de diversidad (raza, etnia, condición social, género u orientación sexual) y mediante distintos instrumentos (físico, sexual o síquico).

Por lo anterior, en el contexto universitario, la Universidad reconoce y define las siguientes expresiones de violencia, con el objeto de identificarlas y hacerlas visibles:

5.1. Acoso: toda conducta o comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, creando un ambiente de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso puede ser descendente, el que se produce entre una persona que

ocupa una posición superior a la víctima; horizontal, el que se da entre compañeros de un mismo nivel; y ascendente, el que proviene de quien se encuentra en un nivel jerárquico inferior.

5.2. Hostigamiento por raza, etnia, identidad de género y orientaciones sexuales no normativas: referido a la exposición de personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios o a los sectores LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales); hijos e hijas de familias homoparentales; estudiantes con una condición socioeconómica particular o que manifiestan características o actitudes comportamentales no normativas como, por ejemplo, estereotipos de belleza, creencias religiosas, tendencias o prácticas socioculturales; a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización (Comité Distrital de Convivencia Escolar, 2016).

5.3. 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 exclusión (Artículo 134 de la Ley 1752 de 2015).

5.4. Maltrato entre iguales por abuso de poder (*Bullying* y *Mobbing*): el fenómeno se ha identificado en el marco de las relaciones interpersonales, cuyos actores y víctimas son los mismos alumnos, profesores o funcionarios. Esta forma de violencia implica actos de agresión, reiterados y no ocasionales, y se caracteriza por romper la simetría implícita en las relaciones entre iguales generando procesos de victimización (Hoyos, Llanos & Valega, 2012, citando a Del Barrio, Martin, Almeida & Barrios, 2003; Olweus, 1978; Rigby, 2002). Se identifican distintas modalidades de *Bullying*, tales como: el verbal (directo e indirecto); físico (directo e indirecto) mixto; exclusión social y una forma más recientemente utilizada y que va en aumento conocida como Ciberacoso. El Ciberacoso o *Bullying* no tradicional es un acto agresivo e intencionado llevado a cabo, de manera repetida y constante, mediante el uso de formas de contacto electrónicas por parte de un grupo o de un individuo contra una víctima que no puede defenderse fácilmente (Smith, Peter & Slonje, 2010).

5.5. Acoso sexual: toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, relativa a o como consecuencia de una relación de trabajo, o en el marco de las relaciones entre profesores y estudiantes; realizada por un sujeto que sabe o

debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta el empleo, las condiciones de trabajo o de estudio; creando un entorno ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante (Carvajal & Dávila, 2013).

Por su parte, la Ley 1257 de diciembre 04 de 2008 tipifica el acoso sexual como delito con la creación del Artículo 210A, en el cual se expresa: "(...) El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años".

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia (2018, Sentencia SP107) señala que la esencia del delito radica en las posibilidades que surgen de la asimetría entre la víctima y el agresor. Aunque aclara que esa relación de superioridad se puede dar por distintos factores como: autoridad, poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica.

El acoso sexual se puede presentar en dos modalidades:

1. Chantaje: cuando el acosador ofrece un beneficio a la víctima con la condición de que acceda a comportamientos de naturaleza sexual, que afectan la dignidad, no son deseados por la víctima, al tiempo que esta última los encuentra irrazonables y ofensivos.
2. Ambiente laboral hostil o Acoso sexual ambiental: es la conducta con carácter sexual que genera un entorno laboral o educativo intimidatorio, hostil o humillante para la víctima (García, 2018; Carvajal & Dávila, 2013; Frías, 2011). Constituyen comportamientos de acoso sexual:
  - (i) Físicos: tocamientos o acercamientos innecesarios.
  - (ii) Verbales: palabras, comentarios y preguntas subidas de tono u ofensivas sobre la apariencia, forma de vestir, el estilo de vida o la orientación sexual. Pueden producirse por propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, llamadas telefónicas, etc.
  - (iii) No verbales: silbidos, gestos de connotación sexual o presentación de objetos pornográficos (García, 2018).

5.6. Violencia basada en el género: “Aquellas prácticas (acciones o conductas) que buscan atentar contra la integridad de una persona, sin importar el nivel de afectación o gravedad, sustentadas en la idea de su pertenencia a un género (mujeres u hombres) o por no cumplir lo que se espera de este en el plano de lo social” (Comité Distrital de Convivencia Escolar, p. 140).

Constituyen algunas formas de acoso, sin que se considere un listado exhaustivo, los siguientes comportamientos<sup>1</sup>:

a. Acoso sexual: se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual. Constituyen comportamientos que conllevan acoso:

- Contacto físico innecesario, rozamientos, palmaditas, abrazos, besos, etc.
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona, y abusos verbales deliberados.
- Presiones o invitaciones persistentes para asistir a actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas o inoportunas.
- Mal uso de imágenes pornográficas en los lugares de trabajo o estudio.
- Gestos obscenos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los baños y vestidores.
- Presión para obtener favores sexuales o contacto físico no deseado.
- Insinuaciones por parte de un superior o docente sobre conseguir mejoras en calificaciones u otros beneficios a cambio de favores de tipo sexual.
- Cualquier mensaje manuscrito, hablado o electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

b. Acoso por razón de sexo, debido a la orientación afectivo-sexual o por identidad de género:

---

<sup>1</sup> Las conductas presentadas fueron tomadas parcialmente de las descritas en el capítulo “Definiciones” del Protocolo contra la violencia y del acoso de la Universidad de la Rioja.

- Cualquiera de las actuaciones anteriores que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación por razón de diferencia de sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.
- Cualquier actuación en el contexto de la Universidad que atente contra la dignidad del estudiante o de cualquier miembro de la comunidad motivada por su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.
- Utilizar humor sexista u homofóbico de manera reiterada.
- Conductas discriminatorias por razón del embarazo, la maternidad o paternidad de trabajadores/as o estudiantes, o por el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo o basado en la homosexualidad, bisexualidad y transexualidad, o la percepción de esta.

c. Discriminación:

- Discriminar, aislar o desprestigiar a una persona por su origen racial o étnico, su religión o convicciones, su discapacidad, su edad, su estado civil o condición social. Formular comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo; degradantes de la valía personal o profesional de las personas con discapacidad, peyorativos de las personas maduras o jóvenes, incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

d. Ciberacoso:

- Hostigamiento: envío de imágenes o de vídeos denigrantes; seguimiento mediante software espía, remisión de virus informáticos y humillación utilizando videojuegos.
- Denigración: distribución de información sobre otra persona en un tono despectivo y falso mediante un anuncio en una web, envío de correos electrónicos, de mensajería instantánea o de fotografías de una persona alteradas digitalmente.
- Suplantación de la personalidad: entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella, manipulando y usurpando su identidad.

- Difamación y juego sucio: violación de la intimidad, engañando para que la persona comparta y transmita secretos o información confidencial sobre otra, a fin de promover rumores difamatorios.
- Acoso cibernético: conducta repetida de hostigamiento o acoso con envío de mensajes ofensivos, groseros e insultantes y ciber-persecución. Se incluyen las amenazas de daño o intimidación que provocan que la persona tema por su seguridad.

## 6. POLÍTICA CONTRA LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN UNINORTE

### 6.1. Posición institucional:

La Universidad del Norte proscribe cualquier forma de violencia, abuso, hostigamiento, acoso o intimidación en las relaciones interpersonales que surgen entre los miembros de la comunidad que incluye a directivos, profesores, estudiantes, personal administrativo y de apoyo, y visitantes.

De igual manera, prohíbe expresamente cualquier forma de discriminación o maltrato por razones étnicas, raciales, económicas, políticas, sociales, culturales, religiosas, diversidad de género y sexual. Por lo anterior, la Universidad hará expresión pública de rechazo y condena contra toda conducta atribuible a violencia, acoso o discriminación entre los miembros de la comunidad educativa.

La Universidad promueve la diversidad y la autonomía individual, así como el debate y la confrontación de ideas dentro del marco del respeto a la dignidad humana y la promoción de relaciones respetuosas e igualitarias en la comunidad educativa.

Además, la Universidad entiende el campus como un escenario vivo de aprendizaje. En tal sentido, está comprometida con la protección del medio ambiente y prohíbe cualquier daño injustificado a la flora o cualquier forma de violencia o maltrato contra los animales, a los cuales reconoce como objeto de derechos, cuidado, protección y garantías, como seres sintientes.

### 6.2. Lenguaje:

En los discursos y documentos oficiales y no oficiales, correos, artículos, mensajes, eventos producidos por estudiantes y para estudiantes, salones de clase, seminarios y eventos de extensión, se utilizará un lenguaje no sexista ni discriminatorio, tampoco se permitirá el empleo de expresiones injuriosas en contra de personas, grupos, sectores sociales, étnicos o raciales, o de cualquier otra clase.

Lo anterior no constituye, de manera alguna, una restricción a la libertad de expresión y opinión, siempre que sea dentro del marco del respeto a la dignidad humana.

### 6.3. Inducción y Planes de Estudio:

En el programa de inducción de la Universidad, así como en los planes de estudio, ya sea mediante asignaturas o temas incorporados en estas, se incluirán contenidos que confieran al estudiante herramientas para una comprensión y análisis crítico acerca de las relaciones sociales de género y las diversas formas de desigualdad, discriminación y violencia.

### 6.4. Campañas:

La Universidad, a través de las oficinas de Bienestar y Comunicaciones, mantendrá campañas permanentes encaminadas a divulgar las situaciones que constituyen acoso, violencia sexual y discriminación. Informará acerca de los derechos de las víctimas y los mecanismos o instrumentos de protección que garanticen un entorno de respeto a la dignidad de todos los miembros de la comunidad. Para los fines anteriores, se hará uso de la discusión por medios digitales, talleres de formación e instancias de discusión.

### 6.5. Buenas prácticas:

Las actuales circunstancias de violencia, conflicto y polarización de nuestra sociedad, y la imposibilidad de conocer el origen, experiencia, valores y condiciones de los estudiantes, obligan a ser cuidadosos en el manejo de las relaciones con estos. La Universidad adoptará, en todos los

aspectos de la vida universitaria, buenas prácticas que prevengan cualquier forma de acoso, abuso o discriminación. Dentro de estas se incluye:

- a. Política de puertas abiertas, especialmente, en lo que se refiere a la atención de los estudiantes por parte de docentes, con el objeto de evitar conductas no consentidas o que generen alguna clase de rumor o comentarios.
- b. Los profesores tienen un especial compromiso con los principios y valores constitucionales, en especial, los de respeto y trato digno. El uso inadecuado del lenguaje, las bromas o anécdotas en contra de grupos o sectores; el mal uso de ejemplos o casos pueden constituirse en comportamientos que se interpreten como intimidación o acoso, y hay que evitarlos.
- c. Todos los espacios académicos son oportunidades para enseñar. Por ello, cuando el docente participa con estudiantes en chats o cualquier otro medio electrónico de interacción, debe ser riguroso en el lenguaje y no permitir expresiones que constituyan acoso o discriminación contra otros estudiantes o terceros.
- d. El profesor debe evitar las relaciones afectivas o sexuales, aun las consentidas, mientras exista la relación profesor-estudiante.
- e. En todo caso, es necesario tener en cuenta que las buenas prácticas, anteriormente indicadas, no son taxativas y, en tal sentido, no sustituyen el sentido común y el buen juicio que debe orientar las decisiones y actuaciones de los docentes y demás funcionarios de la Institución.

## 7. PROTOCOLO EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO O DISCRIMINACIÓN

### 7.1. Lineamientos generales:

En los casos de denuncia de violencia, acoso o discriminación, en cualquiera de sus manifestaciones, se tendrán en cuenta los siguientes lineamientos generales:

- (i) Toda denuncia será objeto de indagación y se adelantará, de manera oportuna, la ruta de atención.
- (ii) Tanto la denuncia como la ruta de atención que puede incluir atención y protección a la víctima, así como la investigación respectiva, estarán sujetas a confidencialidad.
- (iii) La Universidad respetará la decisión de la víctima de adelantar o no las actuaciones judiciales correspondientes.

- (iv) En la formulación de las denuncias, la Universidad tendrá en cuenta el principio de buena fe evitando cuestionar, culpabilizar o minimizar los hechos denunciados por la víctima, exigirle pruebas para sustentar los hechos declarados o someterla a tratos impertinentes o denigrantes que desmotiven futuras denuncias.
- (v) La principal acción de la Universidad, en caso de denuncia, es proteger de manera preventiva a la víctima y procurarle el debido apoyo y acompañamiento.
- (vi) La Universidad, dentro del marco de sus atribuciones debido especialmente a las limitaciones que tiene para ordenar y practicar pruebas, al no tener el carácter de autoridad y teniendo en cuenta la naturaleza de las personas involucradas, activará las rutas de atención. Para ello, si no existe información acerca de la víctima o el victimario, en caso de denuncias anónimas, o si existen dudas sobre los hechos denunciados, adelantará las indagaciones preliminares pertinentes. En la investigación, la Universidad tratará de establecer las condiciones de tiempo, modo y lugar en que se presentaron los hechos, garantizando en todo caso el principio del debido proceso y de no revictimización.

## 7.2. Ruta de atención en casos de violencia, acoso o discriminación:

### *7.2.1. Denuncia*

Las denuncias en caso de violencia, acoso o discriminación pueden formularse de la siguiente manera:

- (i) De forma presencial, ante Bienestar Universitario, ante los directivos de la respectiva División (decano, director y coordinador de programa) o ante directivos de la Institución (rector, vicerrectores, secretario académico, secretario general o director de Gestión Humana).
- (ii) De manera telefónica o virtual. Para estos fines, la Universidad cuenta con una línea de atención ética a cargo de Ethic Global, la cual se encarga de recibir las denuncias o reportes de cualquier conducta irregular, incluidas las relativas a violencia, acoso y discriminación. Si la denuncia es telefónica se puede hacer a la línea 01 800 7522400. También se puede acceder al link que aparece en la página institucional: [www.uninorte.edu.co](http://www.uninorte.edu.co), [lineaeticauninorte.ethicsglobal.com](http://lineaeticauninorte.ethicsglobal.com)
- (iii) Presentarla al Comité de Convivencia Laboral o a los miembros del Comité de Ética y Conflicto de Intereses.

La denuncia puede ser formulada por:

- La víctima;
- Terceros autorizados o no por esta;
- De forma anónima.

### *7.2.2. Recepción de la denuncia y activación de la ruta de atención*

Una vez recibida la denuncia, se presenta el informe a los miembros del Comité de Ética y Conflicto de Intereses, el cual procede a activar la ruta de atención.

Si la denuncia involucra a empleados o docentes de la Universidad y es formulada directamente por la víctima, se da traslado al Comité de Convivencia Laboral, creado mediante Resolución rectoral No. 92 de noviembre 16 de 2012. Dicho comité tiene a su cargo escuchar a las partes, crear espacios de diálogo y formular planes de mejora; así como hacer seguimiento a su implementación y cumplimiento.

Cuando las denuncias son anónimas, no es posible crear esos espacios. En tal sentido, la Dirección de Gestión Humana inicia una indagación preliminar para establecer la ocurrencia de los hechos, eventuales responsables y adoptar las medidas pertinentes que pueden consistir en planes de mejora o en la apertura de actuaciones disciplinarias, conforme al procedimiento previsto en el Reglamento Interno de Trabajo.

Cuando se trata de denuncias de estudiantes, se da traslado a Bienestar Universitario, el cual se encarga de adoptar las medidas de apoyo que este requiere, desde acompañamiento psicológico hasta medidas de protección al interior del campus, con el apoyo de Servicios Generales. De igual manera, se da traslado a la respectiva decanatura que se encarga, conforme al procedimiento previsto en el Reglamento de Estudiantes (Artículo 149 y siguientes), de adelantar las actuaciones disciplinarias a que haya lugar.

### *7.2.3. Análisis de los casos y adopción de medidas*

Formulada la denuncia, el Comité de Ética entra a valorar los siguientes aspectos:

- (i) Se identifica a las partes involucradas, las cuales pueden ser estudiantes, docentes, funcionarios administrativos, contratistas o personas externas, incluidos los visitantes.
- (ii) Respecto a cada uno de ellos se procederá de la siguiente manera:
  - a. En cualquier caso de violencia al interior del campus, el personal de seguridad adoptará las medidas inmediatas, necesarias y proporcionales, encaminadas a cesar las causas de la violencia.
  - b. Cuando tales acciones involucren a personal externo, ajeno a la Institución, se procederá a hacer su retiro del campus. La Universidad podrá imponer restricciones futuras de ingreso y adoptará las acciones judiciales o policivas a que haya lugar.
  - c. Si el acto de violencia o acoso involucra a contratistas de la Universidad, se procederá a informar a la oficina encargada del contrato (Planeación, Servicios Generales o a la que corresponda) y se adoptarán las medidas respectivas que pueden ser desde la solicitud del retiro de la persona vinculada al hecho, hasta la terminación del contrato. La oficina Jurídica se encargará de adelantar la actuación respectiva.
  - d. En el caso de actos de violencia, acoso o discriminación que involucre a estudiantes en calidad de agresores, la dirección de Bienestar Universitario con el apoyo de Seguridad, en los casos en los que se requiera, hará la primera intervención con el objeto de hacer cesar tales acciones. Una vez finalizada la agresión, se dará traslado a la decanatura de la respectiva dirección para que se adelante la actuación disciplinaria respectiva.
  - e. En el caso de docentes vinculados a agresión, acoso o discriminación, se procederá a dar traslado al Comité de Convivencia Laboral, el cual promoverá el diálogo entre las partes involucradas, suscribir los planes de mejora y concertar los compromisos de convivencia. Cuando la gravedad de la falta lo amerite, previo visto bueno de la Vicerrectoría Académica, se procederá a la apertura de la actuación disciplinaria correspondiente conforme al Reglamento Interno de Trabajo y por parte de la Dirección de Gestión Humana. Si el acto de violencia o acoso es del docente respecto de un estudiante, se dará traslado a la Dirección de Bienestar Universitario para restablecer los derechos del estudiante y adoptar las medidas de apoyo requeridas y, al mismo tiempo, se iniciará la actuación disciplinaria correspondiente.

- f. Tratándose de funcionarios administrativos, se pondrán los hechos en conocimiento del superior inmediato, quien trasladará la queja a la Dirección de Gestión Humana para el respectivo proceso disciplinario.
  - g. La Universidad, teniendo en cuenta la gravedad de los hechos y con el objeto de proteger a la víctima y evitar su revictimización, podrá adoptar las decisiones que considere dentro del marco de la legislación laboral colombiana.
- (iii) Con la formulación de la denuncia y cuando la gravedad de los hechos lo amerite, se podrán adoptar las siguientes medidas preventivas:
- a. Asesoría jurídica con el objeto de que la víctima pueda tomar las acciones legales que resulten pertinentes;
  - b. Adopción de medidas de seguridad y protección especial en el campus que pueden consistir en acompañamiento o en anotación preventiva cuando la víctima lo requiera;
  - c. Traslado del trabajador o, en el caso de estudiantes, suspensión del docente o cambio de curso, cuando sea posible.
  - d. Orientación psicológica y prestación de servicios médicos.

#### *7.2.4. Remisión a entidades externas*

Con el objeto de cumplir con los protocolos legales, la Universidad hará remisión al sector externo en los siguientes casos:

1. Ante casos de violencia sexual, se remitirá la víctima a los servicios de salud integral, dentro de las 72 horas siguientes a la ocurrencia del hecho. En los casos de estudiantes mayores de edad, la comunicación a la familia se hará con su consentimiento.
2. Si se trata de menor de edad, se notificará por obligación legal al ICBF y a la familia.
3. Si del hecho se deriva un peligro contra la vida o integridad física de la persona, se dará traslado a las autoridades competentes (Policía y Fiscalía).
4. Todo acto de violencia contra la mujer, violencia intrafamiliar o sexual, deberá ser notificado a las autoridades, especialmente, a las Unidades de Reacción Inmediata de la Fiscalía o ante las Comisarías de Familia.

#### *7.2.5. Seguimiento y estadística*

Corresponde al Comité de Ética y Conflicto de Intereses hacer el seguimiento a las actuaciones que se adelanten, verificando que se hubiesen adoptado y cumplido las medidas indicadas en el punto 7.3.3, comprobando su eficacia y adoptando los correctivos a que haya lugar.

Las Direcciones de Gestión Humana y de Bienestar Universitario llevarán las estadísticas de las quejas y las decisiones adoptadas.

#### *7.2.6. Cierre de los casos*

La Universidad procederá al cierre de los casos ante denuncias de violencia o acoso, en las siguientes situaciones:

- a. Cuando se hubiese culminado los procedimientos previstos en la ruta de atención;
- b. Cuando se retire la denuncia a no ser que existan elementos que justifiquen continuar con la actuación;
- c. Cuando, luego del trámite respectivo, se establezca que no existen méritos para una sanción;
- d. Cuando se trate de hechos ocurridos por fuera del campus, no relacionados o vinculados con actividades propias de la Institución o derivados de esta.

#### *7.2.7. Acciones encaminadas a la prevención*

Con el objeto de prevenir actos de violencia o acoso, la Universidad se compromete a adelantar las siguientes acciones:

- a. Difusión del presente protocolo para conocimiento de toda la comunidad universitaria;
- b. Sensibilización a los miembros de la comunidad sobre las diferentes formas de violencia, acoso y discriminación;
- c. Mantener una expresión pública institucional de reprobación y condena a toda forma de violencia, acoso o discriminación;
- d. Adoptar las medidas necesarias para garantizar a los estudiantes y, en general, a la comunidad universitaria, un entorno en el que se promueva la diversidad, la autonomía individual, el debate y confrontación de ideas dentro del marco de respeto a la dignidad humana y la promoción de relaciones respetuosas e igualitarias.