

**RESOLUCION No 028**

**"Por la cual se define el "PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CONDUCTAS QUE ATENTEN CONTRA EL BUEN TRATO ENTRE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA TADEÍSTA"**

La Rectora de la Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, en uso de las facultades estatutarias y,

**CONSIDERANDO**

Que la Constitución Política de Colombia, así como distintos tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia, protegen los derechos a la igualdad, la no discriminación, la honra, el buen nombre, la salud –física y psicológica-, la libertad sexual y el libre desarrollo de la personalidad, entre otras garantías que materializan el respeto a la dignidad humana.

Que teniendo en cuenta la importancia del respeto por la dignidad humana, la Universidad suscribió el "*Pacto por el buen trato*", mediante el cual se reconoció como espacio de buen trato, promotora del trato digno en sus distintas interacciones entre los miembros de la Comunidad Universitaria, rechazando cualquier acto de violencia emocional, afectiva, física y sexual, particularmente contra las mujeres, niños, niñas y adolescentes.

Que la Universidad ratifica el compromiso que ha asumido desde su misión, en el sentido de generar conciencia por el respeto, la promoción y la protección de los derechos humanos.

Que en el marco del "*Pacto por el buen trato*" la Universidad se comprometió:

- A la creación y puesta en marcha del "*Ombudusman del buen trato y la convivencia de la Universidad*" encargado de velar por las buenas prácticas encaminadas a la promoción y el respeto por los derechos humanos de los miembros de la Comunidad Universitaria Tadeísta, así como la atención de casos de maltrato.
- Y, a la generación de canales de comunicación para el fortalecimiento de acciones encaminadas al buen trato.

Convencidos de que el respeto por las diferencias favorece el buen trato de los miembros de la Comunidad Universitaria y haciendo una manifestación expresa de rechazo frente a cualquier conducta de violencia, acoso, maltrato, amenaza y discriminación por razones de género, edad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, orientación sexual, estado civil o discapacidad.

## RESUELVE

**ARTICULO PRIMERO:** Adoptar el presente protocolo de medidas para la prevención y atención de conductas que atenten contra el buen trato a través del acoso, la discriminación las amenazas y demás formas de maltrato en la interacción de los miembros de la Comunidad Universitaria Tadeísta.

### OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

- Generar estrategias de prevención del maltrato, dirigidas a los miembros de la Comunidad Universitaria Tadeísta a través de distintos mecanismos de información y participación.
- Establecer canales de comunicación institucional para reportar situaciones de maltrato de alguno de los miembros de la Comunidad Universitaria Tadeísta, generados en el marco de su interacción con la misma Comunidad.
- Diseñar una ruta de acción posterior al reporte de una situación de maltrato de alguno de los miembros de la Comunidad Universitaria Tadeísta, generados en el marco de su interacción con la misma Comunidad.
- Definir el funcionamiento del "*Grupo del buen trato y la convivencia de la Universidad*", sus integrantes y competencias.

### AMBITO DE APLICACIÓN:

El presente protocolo aplica a toda la Comunidad Tadeísta, incluye a

- Estudiantes.
- Personal docente y de investigación.
- Talento humano de las áreas administrativas y de servicios.
- Autoridades y personas en puestos directivos.
- Personas voluntarias y cooperantes.
- Otras personas que tuvieren presencia permanente o temporal en la Institución.

### PRINCIPIOS GENERALES DEL "GRUPO DEL BUEN TRATO Y LA CONVIVENCIA DE LA UNIVERSIDAD"

**Confidencialidad:** Los miembros del Grupo del Buen Trato y demás personas que participan en la recepción y trámite de casos reportados, suscribirán un compromiso y deber de confidencialidad.

**Neutralidad:** El trámite y las decisiones tomadas por el Grupo del Buen Trato privilegiarán el buen ambiente estudiantil y laboral.

**Manejo oportuno y diligente de los casos:** Se promoverá y coordinará la puesta en marcha de estrategias y buenas prácticas que favorezcan el buen trato en la Comunidad Universitaria Tadeísta y al avocar el conocimiento de casos reportados de maltrato se propenderá por superar la situación en un espacio constructivo y de diálogo que favorezca el buen clima institucional.

**CONFORMACIÓN DEL "GRUPO DEL BUEN TRATO Y LA CONVIVENCIA DE LA UNIVERSIDAD."** Estará integrado por dos Comités así:

**Un Comité de Coordinación de Actividades de Prevención,** el cual estará conformado de manera permanente así:

- Un representante de los profesores, con su respectivo suplente.  
Su designación se realizará entre los representantes de los Programas al Comité Curricular.
- Un representante de los estudiantes, con su respectivo suplente.  
Su elección se realizará entre los representantes de los Programas al Comité Curricular.
- Un representante de los trabajadores, con su respectivo suplente de los elegidos para el Comité de Convivencia Laboral.  
Su elección se realizará entre los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, elegidos por los trabajadores.
- Un Secretario Técnico designado por la Universidad.

El Comité tendrá un periodo de dos años.

El Comité podrá invitar a expertos en determinadas temáticas, cuando así lo requiera, de manera extraordinaria.

**Un Comité de Atención de Casos Reportados,** el cual estará conformado de manera permanente así:

- Un Profesional en psicología, con su respectivo suplente.  
Su designación se realizará entre los profesionales de la Oficina de Bienestar.
- Un Profesional en derecho, con su respectivo suplente.  
Su designación se realizará entre los abogados del Consultorio Jurídico y/o la Dirección Jurídica.
- Un secretario Técnico designado por la Universidad.

El Comité tendrá un periodo de dos años.

Teniendo en cuenta los hechos reportados y las personas intervinientes, el Comité podrá invitar, de manera extraordinaria, a integrantes del Comité de Coordinación de Actividades de Prevención y también a quienes considere pertinente, con ocasión de los asuntos sometidos a su consideración.

**Parágrafo:** Cada uno de los grupos expedirá su propio reglamento de funcionamiento durante los treinta primeros días a la elección de sus integrantes, el cual, una vez aprobado por la mayoría absoluta y firmado, deberá ser radicado en la Oficina Jurídica.

De cada una de las reuniones realizadas por los dos comités se dejará constancia en acta firmada por los intervinientes.

## **FUNCIONES DEL "GRUPO DEL BUEN TRATO Y LA CONVIVENCIA DE LA UNIVERSIDAD."**

### **A. Comité de Coordinación de Actividades de Prevención**

Diseñar estrategias, buenas prácticas y actividades de prevención dirigidas a los miembros de la Comunidad Universitaria Tadeista, con el fin de Socializar, visibilizar y sensibilizar sobre temas relacionados con deberes, derechos fundamentales y garantías de las que son titulares, particularmente en sus interacciones con integrantes de la misma Comunidad.

Generar conciencia por el respeto a la dignidad humana y así mismo, destacar lo favorable que resulta el buen trato en las distintas interacciones, identificando y contrarrestando factores de riesgo.

En el diseño de estrategias, buenas prácticas y actividades de prevención podrán participar todos los miembros de la Comunidad Universitaria interesados en contribuir voluntariamente con el fortalecimiento y mejoramiento del buen clima laboral y estudiantil, así:

1. El Comité de Coordinación de Actividades de Prevención, tendrá un espacio en la página Web institucional como canal de información oficial.
2. El Comité convocará cada seis meses a los miembros de la Universidad para que, con base en una temática sugerida, presenten sus respectivas propuestas o estrategias, incluidas: foros, campañas publicitarias, conversatorios, ferias, ciclos de cine, formación académica, concursos de fotografía, etc.

Las fechas serán dispuestas al comienzo de cada anualidad con los respectivos temas a abordar en cada semestre.

3. Las propuestas deberán presentarse en el formato destinado para tal efecto, publicado en la Web; pueden ser individuales o colectivas.

4. Cerrada la fecha de convocatoria, las propuestas serán evaluadas por los miembros del Comité y dependiendo la temática y contenido de cada una, se invitarán expertos en distintas disciplinas o Dependencias de la Universidad, para su respectivo estudio.
5. En el análisis de propuestas se tendrá en cuenta la creatividad de las mismas, la posibilidad de realización o puesta en marcha, el impacto, las probabilidades de éxito, el trabajo investigativo, etc.

Podrán admitirse propuestas sin observaciones, o con observaciones para que se adecúen según lo requerido; de no acatar las observaciones en el término señalado para tal efecto, se rechazará la propuesta con la posibilidad de ser presentada para el siguiente período con los ajustes correspondientes; también se pueden rechazar propuestas de plano, caso en el cual se informará en decisión motivada.

6. Las estrategias que generen programación, como concursos, foros, ferias, ciclos de cine, etc., se incluirán en el respectivo cronograma en la Página Web.

Una vez aprobadas las propuestas se procederá con su ejecución, designando un responsable ante el "Grupo del Buen Trato y la Convivencia de la Universidad." estableciendo compromisos.

#### B. Comité de Atención de Casos Reportados

Recepcionar y dar trámite a las quejas presentadas por los integrantes de la Comunidad Tadeísta.

#### RUTA DE ATENCION:

En el sitio Web institucional, administrado por el "Grupo del Buen Trato y la convivencia de la universidad.", los miembros de la Comunidad Universitaria Tadeísta tendrán acceso a un formato sugerido (no obligatorio), a través del cual podrán realizar de manera individual o colectiva el respectivo reporte de conductas de maltrato que amenacen o vulneren derechos y garantías propias del respeto a la dignidad humana en la interacción con los demás integrantes de la Comunidad.

La queja o reporte deberá ser enviada al correo electrónico [buentrato@utadeo.edu.co](mailto:buentrato@utadeo.edu.co) allegando el formato dispuesto para tal efecto con los datos solicitados o un escrito que dé cuenta de los hechos, las partes y datos de ubicación. No se tramitarán reportes anónimos. El correo electrónico será manejado por uno de los integrantes permanentes del Comité de Atención de Casos Reportados.

También podrá ser recepcionada la queja en la Dirección de Bienestar Universitario, la cual deberá entregarse en sobre sellado.

### PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DE LA QUEJA

- Dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la queja, se informará sobre la decisión de avocar su conocimiento y en la misma comunicación se citará al quejoso para ampliar y aclarar la información reportada, de lo que quedará evidencia en un documento firmado por los intervinientes.
- Se determinará la pretensión concreta del quejoso.
- De ser necesario, por la naturaleza de los hechos puestos a consideración del Grupo del Buen Trato, se podrán disponer medidas preventivas de aplicación inmediata con el fin de que no se concrete una eventual situación de maltrato reportada o con el fin de que este cese, en caso de haberse concretado el maltrato.
- Cuando se trate de quejas o reportes de carácter general, se solicitará autorización al quejoso para dar a conocer su identidad a la persona señalada de ejecutar las presuntas conductas de maltrato; tratándose de quejas o reportes de carácter particular, se requerirá la identificación de las partes para el respectivo trámite.
- Se citará a la persona señalada de ejecutar las presuntas conductas de maltrato a quien se le darán a conocer los hechos puestos de presente por el quejoso, con el fin de escucharlo, aclarar los hechos y buscar alternativas para superar la situación, estableciendo compromisos.
- Si la naturaleza del caso así lo permite, se tendrá en cuenta al comunicar la queja al presunto maltratador, si se cuenta con la autorización para dar a conocer la identidad del quejoso; en caso de no contar con la misma, esta información será confidencial.
- Si el Comité de Atención de Casos Reportados, lo considera viable, podrá invitar a personas que sugieran las partes para aclarar o verificar la información suministrada.
- El Comité con el fin de aclarar los hechos del presunto maltrato, podrá invitar a integrantes del Grupo de Prevención o a otras personas de la Comunidad Universitaria Tadeísta.
- Se recibirán todos los medios probatorios obtenidos legalmente.
- Se podrá intentar un encuentro amistoso con el fin de superar diferencias, de estar de acuerdo las partes según manifestación previa.
- El Comité, podrá dar por finalizado un asunto sometido a su consideración una vez superado el maltrato de conformidad con el dicho del quejoso, o cuando el hecho es evidente.

- El quejoso podrá acudir nuevamente al Comité de Atención de Casos, de llegar a concretarse los hechos constitutivos de una amenaza de maltrato reportada, de no cesar el maltrato cuando este ya ha sido concretado, o si tuviese hechos nuevos por reportar de relevancia para el caso.
- El Grupo podrá proponer medidas que favorezcan el buen clima institucional, cuando lo considere necesario, con una intervención directa en el escenario o espacio en el que se reporta la conducta de maltrato.
- Del asunto puesto a consideración del Comité de Atención de Casos Reportados, se realizará un informe final que dará cuenta del respectivo trámite y resultado final.

#### **ORIENTACIÓN Y REMISIÓN DE CASOS POR COMPETENCIA:**

Agotado el trámite anterior, sin que se hubiese logrado superar la situación reportada como constitutiva de maltrato, por competencia, el caso podrá ser remitido a la Oficina de Gestión Humana cuando se trate de personas con vínculo laboral o prestación de servicios y al Comité Disciplinario de la respectiva Facultad, cuando se trate de estudiantes.

Cuando se trate de la interacción entre dos o más personas vinculadas laboralmente a la Universidad y los hechos reportados den cuenta de probables conductas constitutivas de acoso laboral, de conformidad con lo normado por la Ley 1010 de 2006, se instruirá sobre el tema y se sugerirá acudir al Comité de Convivencia Laboral, por ser el competente para el respectivo trámite.

Cuando se trate de un asunto que sugiera la intervención de un profesional de la salud, se orientará al quejoso para que proceda con la solicitud de servicios asistenciales en el Área de Bienestar de la Universidad, en su respectiva EPS, medicina prepagada o plan complementario de salud, de contar con alguno; y, de requerir orientación jurídica se remitirá al Consultorio Jurídico de la Universidad, para que, de considerarlo pertinente solicite asesoría legal.

De todo lo actuado se dejará la respectiva constancia.

#### **GLOSARIO:**

**Acoso escolar o Bullying:** "agresión que se caracteriza por ser intencional, envolver un desequilibrio de poder entre un agresor y una víctima, ser repetitiva y producir efectos en el transcurso del tiempo, lo cual se puede dar a través de insultos, exclusión social, propagación de rumores, a través de la confrontación personal o con palabras escritas, como las empleadas a través de internet, también conocido como Cyber Bullying."<sup>1</sup>

**Acoso Laboral:** "toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo."<sup>2</sup>

**Acoso sexual:** "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."<sup>3</sup>

**Amenaza:** "(...) la amenaza supone la existencia de señales o manifestaciones que hagan suponer que algo malo va a suceder. En otras palabras, la amenaza supone la existencia de signos objetivos que muestran la inminencia de la agravación del daño. Por este motivo, cualquier amenaza constituye un riesgo pero no cualquier riesgo es una amenaza."<sup>4</sup>

**Buen nombre:** "reputación, o el concepto que de una persona tienen los demás y que se configura como derecho frente al detrimento que pueda sufrir como producto de expresiones ofensivas o injuriosas o informaciones falsas o tendenciosas."<sup>5</sup>

**Dignidad humana:** "Equivale: (i) al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) a la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana."<sup>6</sup>

**Honra:** "Derecho que debe ser protegido con el fin de no menoscabar el valor intrínseco de los individuos frente a la sociedad y frente a sí mismos, y garantizar la adecuada consideración y valoración de las personas dentro de la colectividad."<sup>7</sup>

**Libertad de conciencia y de religión:** "Toda persona tiene derecho a la libertad de conciencia y de religión. Este derecho implica la libertad de conservar su religión o sus creencias, o de cambiar de religión o de creencias, así como la libertad de profesar y divulgar su religión o sus creencias, individual o colectivamente, tanto en público como en privado."<sup>8</sup>

**Libertad sexual:** "El ámbito de la sexualidad debe estar libre de todo tipo de discriminación, violencia física o psíquica, abuso, agresión o coerción, de esta forma se proscriben, por ejemplo, la violencia sexual, la esclavitud sexual, la prostitución forzada."<sup>9</sup>

**Libre desarrollo de la personalidad:** "conocido también como derecho a la autonomía e identidad personal, busca proteger la potestad del individuo para autodeterminarse; esto es, la posibilidad de adoptar, sin intromisiones ni presiones de ninguna clase, un modelo de vida acorde con sus propios intereses, convicciones, inclinaciones y deseos, siempre, claro está, que se respeten los derechos ajenos y el orden constitucional."<sup>10</sup>

**Rectificación:** "procede cuando a través de un medio de comunicación se ha difundido una información que no corresponde a la verdad, o que presenta una visión parcializada o incompleta de los hechos, de manera que se afecte a una persona en su imagen o reputación."<sup>11</sup>

<sup>3</sup> Código Penal, artículo 210 – A

<sup>4</sup> Sentencia T 224 de 2014, Corte Constitucional

<sup>5</sup> Sentencia C 489 de 2002, Corte Constitucional

<sup>6</sup> Sentencia T 291 de 2016, Corte Constitucional

<sup>7</sup> Sentencia C 489 de 2002, Corte Constitucional

<sup>8</sup> Convención Americana de Derechos Humanos, artículo 12

<sup>9</sup> Sentencia T 732 de 2009, Corte Constitucional

<sup>10</sup> Sentencia C 336 de 2008, Corte Constitucional

<sup>11</sup> Sentencia T 022 de 2017, Corte Constitucional

**Libertad de información:** "Es necesario que la misma sea veraz e imparcial y que en su ejercicio no se abuse de dicho derecho irrespetando los derechos de los demás."<sup>12</sup>

**Derecho a la integridad personal:** "Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral."<sup>13</sup>

**Protección de la honra y de la dignidad:** "Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

(...)

"Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación."<sup>14</sup>

**Violencia contra la mujer:** "forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre.

(...)

"Menoscaba o anula el goce de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de los diversos convenios de derechos humanos, constituye una forma de discriminación."<sup>15</sup>

#### **NORMATIVA DE REFERENCIA Y DECLARACIONES INTERNACIONALES.**

Se ha tenido como presupuesto lo establecido en lineamientos en materia de protección de derechos humanos, tales como:

- Ley 51 de 1981: a través de la cual Colombia ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Ley 248 de 1995: a través de la cual Colombia ratificó la Convención Internacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Pará".
- Principios de Yogyakarta: a través de los cuales fueron fijados criterios orientadores para la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (oficializados por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2007).
- Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de la Asamblea General de las Naciones Unidas: a través de la cual se reafirma el derecho de no discriminación y se rechaza la violencia, acoso, exclusión, estigmatización y prejuicio contra personas por causa de su orientación sexual o identidad de género (suscrita por Colombia en el año 2007)

<sup>12</sup> Sentencia T 110 de 2015, Corte Constitucional

<sup>13</sup> Convención Americana de Derechos Humanos, artículo 5

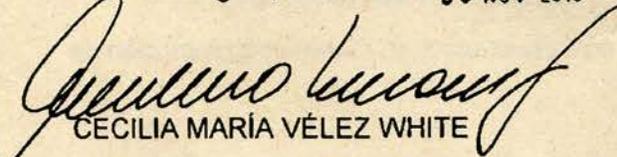
<sup>14</sup> Convención Americana de Derechos Humanos, artículo 11

<sup>15</sup> Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), recomendación A/18/319, No. 19 de 1992, justicia

- Constitución Política de Colombia.: Capítulo 1 Título 2
- Ley 1482 de 2001: A través de la cual se sancionan penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.
- Ley 1257 de 2008: Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Ley de 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Decreto 4798 de 2011: A través del cual se reglamenta la Ley 1257 de 2008 que dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

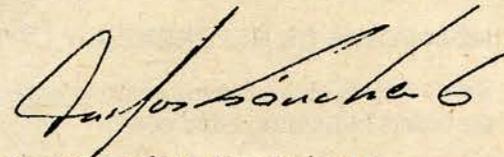
**ARTICULO SEGUNDO:** El presente protocolo empezará a regir a partir de la fecha de promulgación de la presente resolución publicándose en los sitios web de la Universidad.

Dado en Bogotá, D. C. a los **06 NOV 2018**



CECILIA MARÍA VÉLEZ WHITE

Rectora



CARLOS SÁNCHEZ GAÍTAN

Secretario General