



Colegio de Estudios
Superiores de Administración

Política prevención, detección y atención de situaciones de acoso, violencia o discriminación



Colegio de Estudios
Superiores de Administración

**Política prevención,
detección y atención de
situaciones de acoso,
violencia o discriminación.**

POLÍTICA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO, VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN

El CESA, acorde con su principio rector de excelencia, y apoyado en los valores institucionales de respeto, integridad, responsabilidad, solidaridad y perseverancia, está comprometido a brindar un ambiente educativo y laboral seguro, con igualdad de condiciones y oportunidades para todos los miembros de la comunidad educativa, sin importar su grupo social, género, etnia u orientación política, religiosa o sexual. Lo anterior a través de las prácticas más adecuadas que la Institución, en el relacionamiento con sus diferentes grupos de interés, establece para garantizar su compromiso con el respeto a los derechos humanos y para que ningún miembro sea vulnerado en su integridad física, psicológica o emocional por motivos de acoso, violencia o discriminación de ningún tipo.

La presente Política se establece para garantizar un entorno de convivencia respetuoso, amable, colaborativo,

inclusivo y no discriminatorio; un espacio de formación académica en el que se acepten las diferencias y se respeten plenamente los derechos establecidos para todos en la ley colombiana, así como los principios, valores, definiciones de prevención, así como las rutas internas para detección y atención.

Al final del presente documento pueden encontrarse las estrategias establecidas por la Institución para el cabal seguimiento y la actualización periódica de la Política, de manera tal que se mantenga vigente y atienda las necesidades de la comunidad CESA.

1. Ámbito de Aplicación

La presente Política aplica a:

- Miembros del Cuerpo de Electores, miembros del Consejo Directivo, equipo de Alta Dirección, profesores, administrativos, estudiantes, egresados y proveedores.

- Todo aquel que se encuentre representando, en cualquier contexto y por cualquier motivo, al CESA.
- Cualquier persona, de esta comunidad o de una diferente, que se encuentre en las instalaciones, en los vehículos o en los eventos organizados por la Institución, o en donde el CESA tenga representatividad de cualquier tipo.

Espacios en los que se aplica esta Política:

- Instalaciones físicas del CESA.
- Espacios ubicados fuera de las instalaciones institucionales y en los que tenga lugar cualquier actividad académica, deportiva, curricular o extracurricular con participación directa o indirecta del CESA.
- Medios virtuales tales como correos electrónicos, redes sociales o laborales y medios masivos, entre otros.

2. Principios orientadores

Para prevenir, detectar y atender los posibles casos de violencia basada en género, acoso laboral, acoso sexual o cualquier tipo de discriminación, las actuaciones del CESA en esas circunstancias estarán regidas por los siguientes principios:

- **Respeto:** El CESA entiende que todo ser humano puede tener formas de pensar diversas y culturas diferentes. Es deber de los miembros de esta institución el saber conciliar esas diferencias y buscar nuevas ideas y oportunidades en esa diversidad. Presupone la consideración por el cumplimiento con los deberes y compromisos adquiridos, la deferencia y la consideración por el otro.
- **No discriminación:** ningún miembro de la comunidad del CESA ejercerá prácticas discriminatorias por motivos de etnia, origen, edad, nacionalidad, idioma, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad o condición socioeconómica.

- **Responsabilidad:** demostración de interés y consistencia en el cumplimiento de las obligaciones y en la toma de decisiones que involucren a otros, dentro y fuera de la Institución.
- **Integridad:** La persona íntegra se caracteriza por actuar de manera correcta e intachable, y sus acciones son coherentes con el principio rector de la conducta en la institución. El integrante del CESA entiende el papel que tiene dentro de la institución y en la sociedad, dimensiona las consecuencias directas e indirectas de su actuar, y, por lo tanto, su comportamiento es coherente en todos los ámbitos de su vida.
- **Buena fe:** actuación íntegra y honesta, libre de cualquier tipo de prejuicio o intención de afectar o dañar deliberadamente al otro.
- **Confidencialidad:** total reserva en el manejo de los datos personales de las personas involucradas y de las situaciones en las que éstas se vean involucradas. Ningún miembro de la comunidad

podrá divulgar información sobre los hechos materia de las denuncias sobre acoso, violencia o discriminación, o de cualquier actividad que menoscabe la dignidad de la víctima o se vulnere su intimidad, salvo por mandato judicial.

- **Solidaridad:** El integrante del CESA propende activamente por la colaboración entre las personas. Esto implica el compromiso ineludible por apoyar a los demás sin buscar por esto reconocimiento alguno. Los integrantes del CESA muestran siempre, en el ámbito profesional y personal, una preocupación genuina por ayudar a los demás, con el propósito de buscar una sociedad más justa, sostenible y equitativa.
- **Imparcialidad:** independencia en el actuar y libertad de cuestionar y emitir conceptos sin la interferencia de prejuicios o inclinaciones previas, en aras de la consecución de un debido proceso.
- **Seguridad:** garantía de veracidad en todo proceso, y de la protección completa de las personas

afectadas, la de sus familiares y la de los testigos, a favor o en contra.

- **Dignidad:** enfoque centrado en las víctimas y sus derechos, de tal manera que se prioricen las necesidades y derechos de las personas afectadas, y se evite culpar o juzgar antes de la culminación de los procesos.
- **Educación:** garantía de que quienes reciban las denuncias en caso de violencia o discriminación cuenten con la formación profesional y la experticia necesaria para su atención.
- **Debida diligencia:** cumplimiento del debido proceso en cualquier asunto de prevención, detección y atención, de tal manera que se garantice el respeto por los derechos humanos.
- **Libertad y celeridad:** cada miembro de la comunidad tiene autonomía de emprender o no un proceso o acción legal en su calidad de víctima de las conductas reguladas en la presente Política y la Institución está en la obligación de actuar

pronta y oportunamente frente a un requerimiento o a una denuncia.

- **Inocencia:** toda persona se presume inocente de un cargo hasta que se le demuestre lo contrario.

3. Definiciones

El CESA promueve y ejerce una política de atención proactiva, preventiva y correctiva ante cualquier modalidad de acoso, violencia o discriminación dentro de su comunidad, y tiene el firme propósito de prevenir, investigar y sancionar en estos casos, así como de generar conciencia y garantías de no repetición de conductas o comportamientos enmarcados en las siguientes definiciones:

- 3.1. **Acoso.** La ley colombiana define al acosador como: “El 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” (Ley 1482 de 2011, Artículo 134 B).

3.1.1. **Acoso sexual:** cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, el cual no sea deseado ni solicitado explícitamente por la persona que lo recibe, y que atenta contra su integridad física, sexual, psicológica, económica o patrimonial, con las finalidades establecidas en este numeral. Pueden constituir acoso, entre otras, los siguientes comportamientos:

- Comentarios ofensivos y reiterativos asociados con el aspecto físico o con intenciones vinculadas directa o indirectamente con prácticas sexuales y que hagan sentir incómoda y discriminada a la persona que los reciba.
- Contacto físico deliberado no aceptado ni solicitado por la persona implicada (miradas, gestos, roces o toques, entre otros).

- Búsqueda sistemática de reuniones o espacios a solas con una persona, o de reuniones fuera de horarios académicos o laborales en lugares diferentes a los espacios de la Institución con fines sexuales o intimidatorios.
- Ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales.
- Solicitud de trabajos o tareas que puedan afectar las creencias o principios relacionadas con la sexualidad, la orientación sexual o la identidad de los involucrados.
- Uso inadecuado y reiterativo de figuras, imágenes, fotografías o dibujos que contengan contenido sexual explícito.
- Captura, uso y difusión de imágenes de contenido sexual sin el consentimiento de los involucrados a través de mensajes o de redes sociales.

La Ley 1257 de 2008, estableció el acoso sexual como un delito, en los siguientes términos: “(...) Acoso sexual. El que en be-

neficio 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 (...).”

3.1.2. **Acoso Laboral.** La Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral como “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.” Igualmente, la ley define las modalidades de este tipo de acoso:

- Maltrato laboral.
- Persecución laboral.
- Discriminación laboral.

- Entorpecimiento laboral.
- Inequidad laboral.
- Desprotección laboral.

3.1.2.1 **Acoso sexual laboral.** El acoso sexual laboral es la materialización del acoso sexual en el ámbito laboral.

3.1.3. **Acoso escolar o “matoneo”.** La ley 1620 de 2013 lo define como: “Conducta negativa, intencional metódica y sistemática de agresión, intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza o incitación a la violencia o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico o por medios electrónicos contra un niño, niña, o adolescente, por parte de un estudiante o varios de sus pares con quienes mantiene una relación de poder asimétrica, que se presenta de forma reiterada o a lo largo de un tiempo determinado.”

Hace referencia al acoso a una persona por parte de sus compañeros, del docente a un

estudiante o de un grupo de estudiantes a un docente, y que afecte el rendimiento o permanencia en la institución de la víctima, o su salud física y mental, así como el ambiente laboral o de aprendizaje de la Institución.

3.1.3.1 Ciberacoso escolar. Es el acoso realizado mediante el uso de los medios masivos y tecnológicos de información, tales como internet, las redes sociales y los teléfonos celulares.

3.2. Discriminación. Es cualquier acto que impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, género, edad, creencias religiosas, discapacidades o condiciones de salud o preferencias políticas.

3.2.1. Discriminación por razón de sexo, expresión de género o sexualidad. Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española–RAE, discriminar significa: 1) “Seleccionar excluyendo” o 2) “Dar trato desigual

a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.”.

La discriminación sexista o por razón de sexo, expresión de género o sexualidad, son los actos reiterados de discriminación que se producen debido al sexo, a la expresión de género o a la sexualidad. Este tipo de discriminación produce sobre la víctima un efecto degradante e intimidatorio, sin importar si es intencional o no. Son ejemplos de discriminación sexista o por razón de sexo, expresión de género o sexualidad, los siguientes:

- Cuando por su sexo, expresión de género o sexualidad se invisibiliza a la persona, al ignorar o desestimar sus comentarios o al hacer bromas sobre estos
- Cuando por su sexo, expresión de género o sexualidad se ridiculiza en público a la persona
- Cuando por su sexo, expresión de género o sexualidad se menosprecia a la persona

- Cuando desde una situación de poder se genera un ambiente hostil en el que se tolere o motive el acoso sexual
- Cuando por razones de sexo, expresión de género o sexualidad no se asignan tareas o responsabilidades a la persona, o cuando las tareas asignadas difieran de las de sus pares por las mismas razones
- Negarse a referirse a una persona transgénero, transexual o intersexual según su elección de género o identificación de sexo, bien sea negándose a utilizar el nombre elegido por dicha persona o utilizando los artículos o pronombres que no corresponden al género o sexo elegido por la persona
- Cuando se hacen bromas que muestren transfobia, interfobia u homofobia en el ámbito académico o laboral
- Cuando los actos realizados favorecen un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado en contra de una persona o de un grupo de personas determinado.

Todas las anteriores conductas deben generar una alerta adicional cuando medie una relación de jerarquía.

3.2.2. **Racismo.** Se configura cuando se presenta una acción de privación o preferencia a una persona, vulnerando sus derechos humanos o la igualdad de condiciones, motivado por razones de su etnia o del color de su piel, de su procedencia cultural o nacionalidad o su pertenencia a una comunidad, entre otros. Se caracteriza por un sentimiento de superioridad del agresor y presencia de prejuicios y paradigmas.

El Código Penal Colombiano establece que conforme al artículo 134A, la discriminación será considerada como un delito en el siguiente escenario: “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 dis-

criminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.”

3.3. Género. el género es una categoría de análisis social que permite identificar y analizar las desigualdades sociales existentes entre mujeres y hombres en contextos específicos, y que se ven materializadas en los mecanismos que organizan las sociedades y los roles de las personas dentro de la misma. (Tomado del Lineamiento de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género en las IES).

3.3.1 Enfoque de género. El enfoque de género tiene como horizonte la construcción de relaciones equitativas entre mujeres y hombres con el fin de garantizar la igualdad de derechos.

3.4. Violencia. Esta se refiere a cualquier acción u omisión que busque dañar o producir sufrimien-

to a una persona ya sea de manera física, verbal, psicológica, emocional o económica, entre otras. En la mayoría de los casos es premeditada o puede generarse por falta de control de emociones, así como por otros factores.

3.4.1. Violencia contra la mujer. Es definida en sentido amplio en el Artículo 2 de la Ley 1257 de 2008 como “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”. Según la publicación “La prevención de la violencia contra las mujeres y niñas en el contexto educativo” de *ONU Mujeres*, hay cinco modalidades de violencia contra la mujer a tener en cuenta:

- **Violencia institucional:** acciones u omisiones de las autoridades educativas, el

personal administrativo o docente que mantengan políticas y prácticas que discriminen, dificulten, obstaculicen o impidan el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en los entornos educativos

- Violencia del personal docente hacia las mujeres y las niñas: actos y omisiones centrados en la discriminación, la reproducción de la división sexual del trabajo y en el poder jerárquico generado por el personal docente hacia las mujeres y las niñas en el entorno educativo, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos que atenten contra la libertad, la integridad y la seguridad de las estudiantes
- Violencia entre pares por razones de género: acciones que causen daño centrados en la discriminación y el abuso de poder generado entre las o los alumnos (pares), docentes a docentes, personal administrativo, trabajadores y otros actores que confluyen en las Instituciones

de Educación Superior, por razones de género y que atenten contra la libertad, integridad y seguridad

- **Violencia en el entorno educativo:** actos que en el espacio público y semipúblico aledaños a las instituciones de educación, así como en las redes sociales, vulneren la libertad, la dignidad, la seguridad de las mujeres, o pongan en riesgo su vida o su salud física o mental
- **Violencia de pareja o familiar:** hechos de violencia que se presenten en los entornos educativos y que puedan considerarse una extensión de la violencia doméstica o de pareja.

3.4.2. Violencia basada en el género: cualquier acción, acto o amenaza de violencia que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género y agravada por la coexistencia de diversas identidades (etnia, grupo social, identidad sexual, orientación sexual etc.).

3.4. Referente de Confianza del CESA: Son las personas designadas por el CESA, para para orientar sobre la ruta de detección y atención a las víctimas o las personas que conozca de cualquier tipo de acoso, violencia o discriminación por parte o en contra de los miembros de la Comunidad CESA.

Son Referentes de Confianza: el Director de Personas y Cultura, el Director de Éxito Estudiantil, los Psicorientadores, los Directores de Pregrado y Postgrado.

4. Acciones de Prevención

Las directivas del CESA, comprometidas en liderar e implementar todas las medidas necesarias para prevenir todo caso de acoso, violencia o discriminación, están dispuestas a impulsar acciones de prevención a través de estrategias de sensibilización, visibilización, información, formación y capacitación de toda la comunidad, Para ello, parten de los principios institucionales de diversidad, equidad e inclusión.

Entre dichas acciones pueden contarse las siguientes:

4.1. Sensibilización: Las Directivas del CESA liderarán y apoyarán todo tipo de iniciativas encaminadas a sensibilizar a la comunidad CESA en relación con la identificación y gestión de cualquier tipo de situación de acoso, violencia o discriminación dentro de la comunidad. Estas tienen como objetivo deslegitimar todo tipo de práctica que involucre o conlleve a cualquiera de los actos definidos en esta Política. Dentro de la prevención primaria, el CESA generará cambios culturales mediante campañas y estrategias de comunicación permanentes sobre esta. Además, promoverá un comportamiento de atención proactiva, preventiva y correctiva sobre los actos aquí mencionados.

La Dirección de Éxito Estudiantil (Bienestar), en conjunto con el Área de Asesoría Psicológica, así como la Dirección de Personas y Cultura, serán las encargadas de construir planes de acción para generar consciencia sobre lo expuesto en la presente Política, por medio de diversas actividades, tales como campañas, programas, servicios y capacitaciones. Estas permitirán:

- Realizar capacitaciones y sensibilizaciones a todos los grupos de interés de la Institución sobre los actos considerados como acoso, violencia o discriminación, así como su respectiva denuncia y gestión
- Promover la incorporación progresiva del enfoque de género, la diversidad, equidad e inclusión.
- Sensibilizar sobre los estereotipos existentes en nuestra sociedad.
- Impartir cursos para la comunidad CESA para la prevención de violencia y discriminación exclusivamente.
- Capacitar al personal encargado de la detección y atención de los posibles actos de acoso, violencia o discriminación de manera periódica para el entendimiento de su rol y alcance de sus responsabilidades
- Identificar referentes o actores clave para la detección de cualquier tipo de acoso, violencia o discriminación, tales como docentes, personal administrativo, proveedores, personal de seguridad y cualquier otro grupo de interés clave, y con ellos promover

capacidades de identificación de cualquier acto dispuesto en la presente Política.

El Área de Comunicaciones apoyará todas las actividades relacionadas con la construcción de piezas gráficas y su difusión en diferentes medios.

Por su parte, la Secretaría General, con el apoyo del Comité de Gobierno y Estrategia, serán los encargados de socializar los temas mencionados en la presente Política a los miembros de los órganos de gobierno: Cuerpo de Electores y Consejo Directivo.

- 4.2. **Identificación y detección temprana:** como parte de la prevención secundaria establecida por el Ministerio de Educación Nacional en la Resolución 014466 del 2022, el CESA, mediante la Coordinación de Procesos y Métodos, junto con el apoyo del Comité de Ética Institucional, el Comité de Convivencia, el Consejo Académico, la Dirección de Éxito Estudiantil y la de Personas y Cultura como receptores y gestores de los casos,

se deben ocupar de la detección de riesgos relacionados con los actos descritos en la presente Política. Esto con el objetivo de evitar e identificar posibles situaciones problemáticas y con esto, proporcionar una atención primaria que disminuya sus posibles impactos.

El CESA garantizará, como lo menciona el apartado de sensibilización, la generación de acciones para aumentar las capacidades en el personal docente, directivo, administrativo, de éxito estudiantil y de seguridad sobre los conocimientos de los conceptos establecidos en la presente Política, de tal manera que se facilite la identificación y detección temprana de situaciones de acoso, violencia o discriminación, así como los posibles riesgos al respecto.

- 4.3. **Visibilización.** Las directivas del CESA liderarán y apoyarán todo tipo de acciones que tengan como finalidad evidenciar la presencia y seguimiento continuo a los casos de acoso, violencia o discriminación.

Para este fin se facilitará la creación de matrices estadísticas y un repositorio de casos (guardando la debida confidencialidad y reserva de los involucrados), entre otros, teniendo en cuenta la prevención terciaria establecida por el Ministerio de Educación Nacional como parte de la estrategia de visibilización.

El CESA promueve la denuncia, bajo el principio de confidencialidad y anonimato, de cualquier acto de acoso, violencia o discriminación establecido en la presente Política. Para esto, el CESA cuenta con la Línea Ética, para centrar en un solo canal las denuncias de casos. A través del respectivo Comité se dará trámite y solución a las denuncias de este tipo, y se hará en cumplimiento a los principios del debido proceso, respeto, celeridad, imparcialidad, objetividad y confidencialidad.

El Comité de Ética Institucional y la entidad externa experta encargada de la Línea Ética del CESA deberán entregar un informe semestral a la Rectoría acerca de la gestión de los casos de su

responsabilidad. Este será presentado al Comité de Gobierno y Estrategia, quienes, dependiendo de los resultados, tomarán decisiones estratégicas para prevenir y mitigar los casos y gestionar de la mejor manera posible los riesgos.

- 4.4. Difusión y capacitación en relación con la presente política.** Fieles a su compromiso de prevención de cualquier tipo de acoso, violencia o discriminación, las directivas del CESA se comprometen a difundir y dar a conocer la presente política a todos y cada uno de sus miembros de la comunidad. En este sentido, la Política y sus modificaciones serán dadas a conocer a través de diversos medios, tales como el sitio web del CESA, campañas, talleres y capacitaciones periódicas, material impreso de distribución gratuita, entre otros.

Así mismo, las directivas se comprometen a que en todos los contratos que se firmen con empleados o terceros (contratistas o proveedores) se incluirán una o varias cláusulas en las que se indique:

- Que el CESA tiene una Política de Prevención, Detección y Atención de Situaciones de Acoso, Violencia o Discriminación.
- Que el empleado o tercero ha conocido la Prevención, Detección y Atención de Situaciones de Acoso, Violencia o Discriminación.
- Que el incumplimiento de la presente Política da derecho al CESA a la terminación unilateral del contrato , una vez surtido el debido proceso y que se hayan agotado los recursos pertinentes.

4.5. Recursos dispuestos por el CESA para las personas afectadas:

- Un canal de denuncias y apoyo, denominado Línea Ética.
- Profesionales capacitados en asuntos de género y violencia en aquellas dependencias involucradas en los asuntos de prevención, atención de los casos de acoso o discriminación. Estos profesionales podrán adelantar las investigaciones relacionadas con casos

de acoso y de discriminación de acuerdo con lo establecido en la presente política.

- Apoyo y orientación tanto psicológica como jurídica para las personas involucradas.

5. Ruta interna para la detección y atención de casos de acoso, violencia o discriminación

Con base en los lineamientos emitidos por el Ministerio de Educación Nacional, el CESA ha diseñado la siguiente Ruta Interna para la Detección y Atención de posibles casos de acoso, violencia y/o discriminación:

- 5.1. **Etapa 1. Detección.** Toda persona afectada o que tenga conocimiento de situaciones de acoso, violencia y/o discriminación, puede solicitar apoyo a un Referente de Confianza del CESA, quien le guiará en la ruta a seguir, basados siempre en los principios y conductas establecidos en la presente Política.

Estos referentes de confianza estarán en la capacidad de identificar si se trata de una situación de

emergencia o si constituye una situación crítica de peligro evidente para la víctima o para otros miembros de la Comunidad, y que, por lo tanto, requiere de una atención inmediata.

Esta etapa de detección permitirá al CESA identificar potenciales riesgos de manera temprana y mejorar la ruta de atención.

- 5.2. Etapa 2. Activación de la Ruta.** Ya sea de manera directa o con el apoyo del referente de confianza de la Comunidad CESA, la persona víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, violencia o discriminación puede acudir sin temor a represalias a realizar una denuncia en la Línea Ética.

El Comité de Gobierno y Estrategia es el encargado de la supervisión de la Línea Ética, junto con el Comité de Ética Institucional. Estos tienen el objetivo de revisar y darle trámite a las posibles irregularidades y las acciones que atenten contra lo dispuesto en la presente Política y en el Código de Ética.

Dicha Línea Ética permitirá a todos los integrantes del CESA tener la capacidad de denunciar comportamientos y situaciones que atentan contra esta esta Política, de las políticas y procedimientos de la Institución, del principio rector o los valores aquí descritos.

La Línea Ética no podrá ser utilizada de forma indebida; como una herramienta para generar calumnias, denunciar acciones con dolo, o con la intención de generar algún beneficio propio. Así mismo, el uso de la Línea Ética deberá acatar las conductas éticas que se han señalado en el Código de Ética del CESA.

El CESA pone a disposición de las personas afectadas la posibilidad de realizar la denuncia de manera presencial, a través de los Referentes de Confianza, en cuyo caso, será el Referente de Confianza el encargado de tramitar la denuncia a través de la Línea Ética.

5.3. Etapa 3. Recepción de las personas afectadas.

Todas las denuncias sobre posibles hechos de acoso, violencia o discriminación deben ingresar a través de la Línea Ética.

El Oficial de Ética del CESA analizará la denuncia, la condición de los sujetos implicados (directivos, profesores, estudiantes, empleados, proveedores), y a partir de dicho análisis remitirá el caso al órgano respectivo, conforme a las siguientes reglas:

- El Comité de Convivencia Laboral será el encargado de investigar y decidir todas las denuncias en las que los presuntos hechos involucren únicamente empleados o docentes. No obstante, el Comité de Ética podrá asumir la competencia cuando lo considere necesario.
- Los Directores de Pregrado y/o Posgrado serán los encargados de investigar las denuncias en las que los presuntos hechos involucren únicamente a estudiantes. El Consejo Académico decidirá acerca de estas investigaciones.

No obstante, el Comité de Ética podrá asumir la competencia cuando lo considere necesario.

- El Comité de Ética será el encargado de investigar y decidir todas las denuncias en las que los presuntos hechos involucren a proveedores, o que tengan lugar entre estudiantes y profesores o estudiantes y personal administrativo, y todas las demás no contempladas en los puntos anteriores.

La atención brindada por estos órganos garantizará los siguientes derechos de las personas víctimas de cualquier tipo de acoso, violencia o discriminación:

- ✓ Recibir un trato humano, digno y respetuoso.
- ✓ Recibir atención integral.
- ✓ Recibir información completa sobre sus derechos y sobre la ruta de atención. prevista en esta Política.
- ✓ Recibir orientación jurídica.
- ✓ Ser escuchadas y con la garantía de que su denuncia sea reconocida, creída y procesada, de acuerdo con los lineamientos de esta Política.

- ✓ Ser tratada con la debida reserva: la persona victimizada tiene derecho a que su denuncia, identidad y la de sus familiares sean tratados de manera confidencial.
- ✓ Ser parte en los procesos internos de investigación en su calidad de víctima, lo que implica el derecho a aportar pruebas en los momentos en que estas procedan.

5.4. **Otras consideraciones**

Con el propósito de gestionar acertadamente las denuncias sobre posibles hechos constitutivos de Acoso, Violencia o Discriminación, es importante tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- ✓ El CESA está comprometido con la promoción de la igualdad de género, la eliminación de actos de violencia o discriminatorios por la diversidad étnica, orientación sexual, identidad de género.
- ✓ La Ruta de Atención y Prevención, enfocada en los derechos de las víctimas y en la garantía de no repetición.

- ✓ Denunciar los hechos a través de la Línea Ética es fundamental para garantizar el debido proceso, esclarecer los hechos y tomar las medidas necesarias.

- ✓ La víctima, testigo o denunciante debe:
 - Tener claridad sobre las personas involucradas, las fechas, hechos y circunstancias, para que, el equipo encargado del CESA o las autoridades competentes cuenten con los elementos necesarios que les permita avanzar rápidamente en la investigación correspondiente.

 - Aportar las pruebas con las que se cuenten, tales como: conversaciones, videos, grabaciones, correos electrónicos, documentos, nombre de los posibles testigos, entre otros.

 - No faltar a la verdad, ni omitir información sobre las personas que participan o tengan conocimiento, ni sobre los hechos.

5.4. Etapa 4. Investigación del hecho. Una vez recibida la denuncia, el investigador analizará los hechos relatados para determinar el curso respectiva. Cuando de los hechos y las pruebas aportadas se pueda concluir que el caso excede las competencias del CESA, o si en los hechos se involucra a un menor de edad, el investigador o persona encargada de adelantar el caso deberá remitirlo a las autoridades competentes.

Si de los hechos y pruebas aportados por el denunciante o investigador se colige que estos comportan características que permitan ser considerados como delitos, se dará traslado a la autoridad competente

La etapa de investigación se adelantará solamente cuando de los hechos conocidos en la denuncia se infiera que el hecho de acoso sexual no comporta las características para que sea considerado delito. La investigación deberá por lo menos incluir los siguientes pasos:

- 1) Informar al denunciante que se inició la investigación
- 2) Informar a la víctima que tiene derecho a emprender acciones legales de inmediato
- 3) Adelantar las pruebas, respetando siempre los derechos de las víctimas y sin menoscabar los derechos de la persona denunciada
- 4) Entrevistar al menos una vez a la persona denunciada, con el fin de que esta ejerza su legítimo derecho a la defensa

5.5. Etapa 5. Atención a las víctimas de cualquier tipo de acoso, violencia o discriminación. Según el tipo de denuncia, (acoso, violencia o discriminación), la gravedad del mismo y las diferentes etapas de la investigación, el CESA tendrá en cuenta las siguientes acciones orientadas a garantizar los derechos de las personas afectadas.

5.5.1. Atención inicial. La atención inicial a las personas afectadas, según los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género del Ministerio de Educación

Nacional, es un momento fundamental de todo el proceso; ayuda a tener una intervención en sintonía con las necesidades cambiantes de las personas y lleva a una toma de decisiones informada. Así, una vez realizada la denuncia, la Institución deberá brindar a las personas afectadas una atención dirigida a establecer un plan de acompañamiento acorde con el caso denunciado, y teniendo en cuenta como mínimo:

- Condiciones adecuadas: el CESA atenderá las situaciones denunciadas garantizando la privacidad, la seguridad y la accesibilidad de las personas afectadas; la atención inicial se hará respetando los principios y derechos de las víctimas, ambos planteados en la presente política.
- Orientación psicológica: como parte de la atención inicial, las situaciones serán atendidas por un profesional en psicología con experticia en la atención de este tipo de actos.

- Registro de los hechos: el CESA, a través de los comités encargados, recogerá la información suficiente y pertinente para documentar los hechos que serán base de las actuaciones siguientes y de la posterior remisión a las instancias disciplinarias o judiciales necesarias.

5.5.2. **Sanciones.** Culminada la investigación, toda conducta en la que se incurra y que no esté permitida en el Código de Ética, la presente Política, el Reglamento General de Estudiantes o Reglamento de Trabajo y en las demás normativas internas de la Institución y las establecidas por la ley, según las particularidades del caso será sancionada según las consideraciones.

Según la situación de acoso, violencia o discriminación que sea investigada, ésta podrá conducir a sanciones disciplinarias e, incluso, a la terminación de la relación laboral o contractual del investigado con la Institución, independientemente de las acciones legales a que hubiera lugar y de si la

víctima decide interponer una denuncia formal.

Teniendo en cuenta el proceso de la investigación, así como sus respectivos resultados, el CESA desarrollará acciones que garanticen asesoramiento y acompañamiento a las víctimas, a los victimarios y a los integrantes de su entorno, tales como:

- Atención en salud física
- Orientación psicológica
- Orientación jurídica o emocional.

5.5.3. **No repetición.** Para evitar la repetición de la materialización de los hechos aquí establecidos, el CESA se compromete a:

- Reconocer a las víctimas
- Realizar campañas pedagógicas de sensibilización en toda la comunidad
- Evitar la revictimización de las personas afectadas
- Evaluar el impacto de las medidas tomadas y el ejercicio de toma de decisiones a partir de

la aplicación de la presente Política.

- 5.6. Etapa 6. Seguimiento y finalización del proceso.** Las personas encargadas de la atención de las denuncias, así como de su resolución, deberán dejar constancia escrita de todas sus actuaciones, y hacer seguimiento a las decisiones tomadas para monitorear la efectividad de estas y minimizar el impacto de los hechos ocurridos individual y colectivamente. Con ello se espera contribuir a la prevención de otros actos de violencia.

6. Medidas cautelares

El Comité de Ética del CESA adoptarán las medidas cautelares que se estimen necesarias para evitar el contacto entre las personas involucradas en el caso; con ello se busca garantizar el bienestar físico y emocional de todas las partes.

7. Aprobación y vigencia

La presente política rige a partir de su aprobación mediante la Resolución Rectoral 001 de 2023 y deroga la Resolución Rectoral 001 de 2021 y cualquier otra disposición que le sea contraria, siempre y cuando esta no sea competencia de otro órgano estatutario.

Anexo

PLAN DE TRABAJO

El Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA, basado en su principio rector de Excelencia y apoyado en sus valores institucionales de respeto, integridad, responsabilidad, solidaridad y perseverancia está comprometido con toda la Comunidad CESA en brindar un ambiente educativo y laboral seguro, garante de los derechos humanos, bajo esquemas equitativos y de no discriminación sin importar su género, raza u orientación sexual.

Por tal motivo establece el plan de trabajo que a continuación se indica para la implementación y operacionalización del Protocolo de Prevención, Detección y Atención de situaciones de Acoso, Violencia y/o Discriminación, con el propósito de establecer un conjunto de acciones y estrategias articuladas entre las diferentes instancias del CESA en materia de prevención, identificación y atención

las violencias de género.

A través del plan de trabajo, se establecen las actividades, responsables e indicadores que permitan implementar y medir la efectividad de las acciones de Prevención, Detección y Atención de situaciones de Acoso, Violencia y/o Discriminación en el CESA.

FASE INICIAL

Actividad	Responsable	Plazo
Expedición de la Resolución Rectoral que adopte la Política de Prevención, Detección y Atención de situaciones de Acoso, Violencia y/o Discriminación	Secretaría General - Coordinación Jurídica	Abril de 2023

ACTIVIDADES EN LA ETAPA DE PREVENCIÓN

Actividad	Responsable	Frecuencia
Sensibilización para estudiantes y docentes, enfocadas en prevenir y fomentar una cultura de no tolerancia ante cualquier tipo de abuso, discriminación o violencia	Vicerrectorías Dirección de Éxito Estudiantil – Área de Psicología	1 Acción al semestre
Jornadas de socialización e información sobre la ruta de atención dispuesta en la Política de prevención, detección y atención de situaciones de acoso, violencia o discriminación en el CESA.	Centro de estudios en Gobierno Corporativo Dirección de Personas y Cultura Secretaría General	Charla informativa de socialización / Reinducción institucional
Eventos o estrategias de comunicación institucional enfocadas a la prevención	Dirección de Éxito Estudiantil Dirección de Comunicaciones	1 semestre

Actividad	Responsable	Frecuencia
Sensibilización ante los temas de la Política para los miembros de los órganos de gobierno: Cuerpo de Electores, Consejo Directivo y la Rectoría	Secretaría General Comité de Gobierno y Estrategia	A la vinculación de integrantes de órganos de gobierno
Sensibilización y comunicación de la Política en la inducción a nuevos empleados de la Institución.	Vicerrectorías Dirección de Personas y Cultura	Proceso de inducción a nuevos empleados

ACTIVIDADES EN LA ETAPA DE DETECCIÓN

Actividad	Responsable	Frecuencia
Capacitación a estudiantes	Vicerrectorías Dirección de Éxito Estudiantil Dirección de Pregrado Dirección de Postgrado	Periódica

Actividad	Responsable	Frecuencia
Espacios de escucha para pequeños grupos	Dirección de Éxito Estudiantil – Área de Psicología	Periódica
Jornadas de Capacitación para docentes y personal administrativo y funcionarios respecto a la prevención y concientización frente a la prevención y factores de riesgo.	Dirección de Bienestar – Psicología Dirección de Personas y Cultura Invitados	Charla informativa de socialización / Reinducción institucional

ACTIVIDADES EN LA ETAPA DE ATENCIÓN

Actividad	Responsable	Frecuencia
Informe sobre la gestión de los casos a su cargo	Comité de Ética Institucional Administrador de la Línea Ética	Un informe semestral a la Rectoría
Revisión sobre necesidades de actualización de la Política	Secretaría General Comité de Gobierno y Estrategia	Bienal

INDICADORES

Los siguientes indicadores deberán ser registrados en la Plataforma del SNIES- Sistema Nacional de Información de la Educación Superior.

I. Indicadores de contexto de género

Denominación	Población objetivo	Fuente	Indicador	Modo de cálculo	Periodicidad
Equidad de género en las inscripciones	Inscritos/ Estudiantes en programas de pregrado y posgrados	Registros de Inscripciones	Porcentaje de inscritos por género	Número de estudiantes mujeres inscritas, dividido por el número total de matriculados y multiplicado por cien	Semestral

Denominación	Población objetivo	Fuente	Indicador	Modo de cálculo	Periodicidad
Equidad de género docentes	Docentes Pregrado y Posgrados	Dirección de Personas y Cultura	Porcentaje de mujeres vinculadas como docentes	Número de mujeres Docentes, dividido por el total de trabajadores Vinculados y multiplicado por cien.	Anual
Equidad de género del personal administrativo y funcionarios	Personal administrativo y funcionarios	Dirección de Personas y Cultura	Porcentaje de mujeres vinculadas como personal administrativo	Número de mujeres trabajadoras dividido por el total de trabajadores vinculados y multiplicado por cien.	Anual

II. Indicadores de resultado violencias de género en el CESA.

Denominación	Población objetivo	Fuente	Indicador	Modo de cálculo	Periodicidad
Denuncia de acoso	Estudiantes	Línea Ética – Secretaría General	Porcentaje de mujeres estudiantes, que denuncian afectación por acoso en el último período académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social, entre otros.	Número de mujeres que denunciaron afectación por acoso por parte de estudiantes, dividido por el número de mujeres matriculadas, multiplicado por cien.	Semestral

Denominación	Población objetivo	Fuente	Indicador	Modo de cálculo	Periodicidad
Denuncia de violencia	Estudiantes	Línea Ética – Secretaría General	Porcentaje de mujeres estudiantes que reportan afectación por violencia en el último período académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social, entre otros.	Número de mujeres que reportaron afectación por violencia sexual, dividido entre el número total de mujeres matriculadas, multiplicado por cien.	Semestral

Denominación	Población objetivo	Fuente	Indicador	Modo de cálculo	Periodicidad
Cobertura de acciones de prevención	Estudiantes	Dirección de Éxito Estudiantil	Porcentaje de estudiantes que participaron en campañas de prevención de VBG el último período académico por sexo, grupo de edad, área y estrato social Entre otros.	Número de mujeres estudiantes que participaron en campañas de prevención de VBG, sobre el número total de mujeres matriculadas, multiplicado por cien.	6 meses

Denominación	Población objetivo	Fuente	Indicador	Modo de cálculo	Periodicidad
Cobertura de acciones de detección	Estudiantes	Dirección de Pregrado y postgrados	Porcentaje de mujeres estudiantes que participaron en cursos/ capacitaciones en el último período académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres estudiantes que participaron en cursos y capacitaciones, dividido por el número total de estudiantes mujeres, multiplicado por cien.	

Denominación	Población objetivo	Fuente	Indicador	Modo de cálculo	Periodicidad
Cobertura de acciones de atención	Estudiantes	Línea Ética Secretaría General	Porcentaje de personas víctimas de VBG que recibieron atención, según el protocolo durante el período académico anterior.	Número de personas víctimas de VBG atendidas según protocolo, dividido por el total de personas que denunciaron, y multiplicado por cien.	Semestral

Denominación	Población objetivo	Fuente	Indicador	Modo de cálculo	Periodicidad
Denuncia de VBG a mujeres docentes	Docentes	Personas y Cultura Secretaría General	Porcentaje de mujeres docentes que denunciaron afectaciones por acoso sexual, grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres docentes que denunciaron afectaciones por acoso sexual, dividido por el total de mujeres docentes, multiplicado por cien.	Semestral

Denominación	Población objetivo	Fuente	Indicador	Modo de cálculo	Periodicidad
Denuncia de VBG a mujeres Personal administrativo	Personal Administrativo	Personas y Cultura Secretaría General	Porcentaje de mujeres Personal administrativo que denunciaron afectaciones por acoso sexual, grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres Personal administrativo que denunciaron afectaciones por acoso sexual, dividido por el total de mujeres docentes, multiplicado por cien.	Semestral

CESA - Colegio de Estudios Superiores de Administración

Calle 35 # 6 - 16, Bogotá - Colombia.

Pbx: 3395300

www.cesa.edu.co