



## RESOLUCIÓN 120

(20 de noviembre de 2023)

***“Por el cual se Actualiza el Protocolo para la Atención en Casos de Violencia de Cualquier Tipo o Discriminación Basada en Género en la Fundación Universitaria de Popayán”***

**EI RECTOR DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN**, en uso de sus atribuciones estatutarias y  
**CONSIDERANDO**

- a. Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 69 garantiza la autonomía universitaria y por ende la facultad de las universidades para darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, mandato que ha sido desarrollado mediante la Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior en Colombia.
- b. Que en atención a que la Fundación Universitaria de Popayán es una entidad de educación superior de carácter autónomo, le es potestativo reglamentar todas las actividades que tengan una incidencia en asuntos de orden administrativo, académico, financiero y disciplinario.
- c. Que, dentro de los derechos fundamentales previstos en la Constitución Política de Colombia, están como tales la dignidad humana, la igualdad, la no discriminación, la honra, la salud y la libertad sexual y teniendo presente la legislación vigente, así como las declaraciones y disposiciones internacionales en favor las libertades fundamentales, el Estado colombiano ha asumido la protección de los derechos humanos y el rechazo a toda situación que les vulnere y afecte la dignidad de las personas.
- d. Que la Fundación Universitaria de Popayán consciente de que los integrantes de su comunidad son sujetos sociales en el ejercicio de derechos y deberes, comprometida con mejorar la convivencia, generar las condiciones para que puedan desarrollar sus actividades en armonía, propendiendo por el respeto de los derechos humanos, y una cultura institucional basada en la práctica de valores y principios democráticos
- e. Que mediante el Decreto 1330 del 2019, el Ministerio de Educación Nacional definió la calidad como el conjunto de atributos articulados, independientes, dinámicos, construidos por la comunidad académica como referentes y que responden a las demandas sociales, culturales y ambientales y amplió el alcance de bienestar dadas las tendencias de fortalecimiento y mejoramiento de los Sistemas de Aseguramiento de la Calidad en la Instituciones de Educación Superior, además de su orientación al propósito del fortalecimiento de la vida académica y administrativa basada en el desarrollo integral del ser y la convivencia.
- f. Que mediante la Resolución No. 014466 del 25 de julio de 2022 el Ministerio de Educación Nacional dispuso los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género de Institución de Educación Superior para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural.
- g. Que la Fundación Universitaria de Popayán en busca de prevenir, sancionar y rechazar toda forma de amenaza, acoso, maltrato o violencia ejercida contra cualquier miembro de su comunidad, y en aras de concentrar esfuerzos significativos a través de programas y proyectos, mediante la Resolución 053 del 12



de abril de 2021 adoptó a su régimen normativo interno, el Protocolo de Atención en Casos de Violencia y/o Acoso, actualizado a su vez por la Resolución 015 del 11 de enero de 2023, para que éste pudiera aplicarse a la atención de casos de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género en la Fundación Universitaria de Popayán, una herramienta institucional para la protección de los derechos humanos que garantizara que todos los miembros de la comunidad educativa, en su diversidad étnica, territorial, orientación sexual, identidad de género, curso de vida, clase social, puedan aprender y convivir en entornos institucionales seguros, todo en cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente por parte del Ministerio de Educación Nacional, y la normativa interna relacionada con el Estatuto General, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan de Desarrollo Institucional (PDI), así como en pro de sus propósitos misionales.

- h. Que teniendo en cuenta la articulación y cohesión institucional, en pro de fortalecer el proceso de atención a casos, se considera necesario integrar al proceso, a la Oficina de Gestión del Talento Humano quien será parte esencial en las etapas de recepción de denuncias, análisis, acciones, y remisión de situaciones puntuales en las que se involucre a trabajadores de la institución.
- i. Que el Rector como primera autoridad académica y ejecutiva de la Institución, en ejercicio de las atribuciones legales y estatutarias que le son propias, en pro de dar cumplimiento a los objetivos antes descritos, y previa revisión de la propuesta generada por el Comité de Bienestar Institucional, aprueba la actualización del Protocolo para la atención en casos de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género en la Fundación Universitaria de Popayán.

En mérito de lo expuesto,

### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO:** Aprobar la actualización del Protocolo para la atención en casos de Violencia de Cualquier Tipo o Discriminación Basada en Género en la Fundación Universitaria de Popayán, documento que se anexa al presente acuerdo como parte integral del mismo.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las anteriores disposiciones que se hayan expedido en el mismo sentido.

### PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE, Y CÚMPLASE

Dado en Popayán, Ciudad Universitaria, a los veinte (20) día del mes de noviembre del año dos mil veintitrés (2.023).

  
**P. DANILO MANZILLER DÍAZ CARMONA**  
Rector

  
**L. ÁNGELA ORDÓNEZ RUIZ**  
Secretaria General



## PROTOCOLO DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN

### ARTÍCULO 1. ALCANCE.

El lineamiento de la Resolución No. 014466 del 25 de julio de 2022 del Ministerio de Educación Nacional, permite abarcar de manera acertada, puntual y prioritaria, los escenarios en los que se involucren posibles situaciones que conlleven violencia de cualquier tipo, al interior de la Fundación Universitaria de Popayán, en cualquier miembro de la comunidad académica.

El presente protocolo tiene como objetivo, establecer los lineamientos institucionales para la prevención, detección y atención de situaciones de Violencia y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género, en la comunidad académica y administrativa de la Fundación Universitaria de Popayán, teniendo en cuenta los límites y las funciones institucionales, respecto a este tipo de escenarios.

Se pretende sensibilizar positivamente, proporcionar herramientas de conocimiento y crear una cultura institucional, en donde se conciba la promoción y la prevención, como mecanismo ejemplar para los posibles casos de violencia y/o acoso, al igual que situaciones de discriminación basada en género al interior de la institución.

De conocimiento y aplicación por parte de la comunidad académica y administrativa de la Fundación Universitaria de Popayán, propiciando la activación de redes institucionales, para brindar atención a posibles casos de violencia y/o discriminación.

### ARTÍCULO 2. DEFINICIONES.

**Violencia:** La violencia puede ser definida como: *“Todo acto que guarde relación con la práctica de la fuerza física o verbal sobre otra persona, animal u objeto originando un daño sobre los mismos, de manera voluntaria o accidental. El elemento principal dentro de las acciones violentas, es el uso de la fuerza tanto física como psicológica para el logro de los objetivos, y en contra de la víctima”* (Consejería de Igualdad Políticas Sociales y Conciliación)

**Violencia Física:** Es cualquier acción que ocasiona un daño no accidental, utilizando la fuerza física o alguna clase de armamento u objeto que pueda causar o no lesiones ya sean internas, externas o ambas. La violencia física o corporal, también es considerada una invasión del espacio físico de la otra persona, la cual puede hacerse de dos formas: una es a través del contacto directo con el cuerpo de la otra persona por medio de golpes, empujones; la otra es al restringir sus movimientos encerrándola, causándole lesiones con armas blancas o de fuego, forzándola.

**Violencia Psicológica:** Es toda agresión realizada sin la intervención del contacto físico entre las personas. Es un fenómeno que se origina cuando una o más personas arremeten de manera verbal en contra de otra u otras personas, ocasionando algún tipo de daño a nivel psicológico o emocional en las personas agredidas. Se enfoca en la emisión de frases descalificadoras y humillantes que buscan desvalorizar a otro individuo. Esta es una de las razones por la cual la violencia psicológica es difícil de probar y manifestar. La Ley 1257 de 2008 indica que esta violencia es una consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones,



comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

**Violencia Sexual:** Es la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

**Violencia basada en Género:** Es una conducta ligada al ejercicio desigual del poder y a las relaciones asimétricas que se establecen entre los dos sexos. Esta forma de violencia se agrava cuando se dan condiciones de discriminación por razones económicas, raciales, políticas y relativas a aspectos como la edad, la discapacidad y otras formas de vulnerabilidad. En la "violencia basada en género" se ejercen amenazas, coerción o privaciones arbitrarias de la libertad (ya sea que ocurran en la vida pública o en la privada), que tienen como consecuencia un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. Este tipo de violencia se puede presentar en las relaciones de familia o pareja, en forma de comentarios sutiles o irrespetuosos.

**Violencia Económica:** Se entiende cualquier acción u omisión orientada a l abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas. Este daño también involucra toda pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua, en su última versión, el concepto "acoso" hace referencia, entre otras a cosas, a la acción de "perseguir, sin darle tregua ni reposo, a una persona", así como también al acto de "apremiar de forma insistente a alguien con molestias o requerimientos".

Es preciso resaltar que, en el contexto académico se puede llegar a presentar acoso, en cualquiera de las especificaciones que a continuación se describe.

### **Acoso Escolar o Bullying.**

Uno de los tipos de acoso más conocido y que más se está presentando en los últimos años es el acoso escolar. Este puede ser también conocido como hostigamiento escolar o maltrato escolar.

El acoso escolar consiste en cualquier tipo de maltrato o agresión psicológica, verbal o física llevada a cabo dentro del ámbito escolar, aunque no necesariamente dentro de las aulas. Es decir, para que sea considerado como bullying, debe existir una relación que implique que ambos actores comparten el espacio escolar.

Este tipo de maltrato escolar se distingue porque el acosador intimida de manera reiterada a la víctima, lo cual implica un abuso de poder en tanto en cuanto es llevada a cabo por un agresor o un grupo más fuerte (aunque esta fortaleza sea tan solo percibida por la víctima).

Las consecuencias de este maltrato pueden ser tanto físicas como psicológicas. Las personas que más riesgo corren de sufrir acoso escolar suelen ser o bien menores con algún tipo de diversidad funcional, o bien aquellos que son percibidos como diferentes por el resto.



### **Acoso Laboral o Mobbing.**

El acoso laboral o mobbing consiste en una forma de maltrato que se da dentro del espacio de trabajo. Este acoso, que puede ser llevado a cabo por una o más personas, se produce especialmente a nivel psicológico a través de conductas como mofas, amenazas, propagación de falsos rumores, desaires o apartando a la víctima del resto del grupo.

A pesar de lo comentado anteriormente, existe la posibilidad de que el acoso acabe por incurrir en conductas violentas, considerándose así un caso de mobbing con agresión.

### **Acoso Psicológico**

También conocido como acoso moral, este tipo de acoso consiste en conductas vejatorias y que atentan contra la dignidad e integridad moral de la persona con la finalidad de desequilibrarla psicológicamente. En la mayoría de ocasiones los comportamientos pueden llegar a ser tan sutiles que ni tan solo la víctima es consciente de ellas. El acosador ejerce una influencia negativa en la víctima mediante mentiras, palabras o difamaciones, así como mediante la deformación de la realidad.

Inicialmente, el acoso genera una sensación de inestabilidad en la víctima la cual acaba por perder la confianza tanto en ella misma como en los demás, generando una sensación de indefensión y ansiedad que puede derivar en depresión y situaciones de autolesión.

### **Acoso sexual**

Por acoso sexual se entienden todo aquel tipo de conductas intimidantes o coercitivas de naturaleza sexual. Este tipo de agresiones pueden ser físicas, verbales o no verbales e incluyen:

- Actos de violencia física, tocamientos o acercamientos no deseados por la víctima.
- Comentarios o apelaciones al aspecto físico o vida privada de la víctima, así como supuestos cumplidos o piropos.
- Gestos de naturaleza sexual y silbidos.

Todas estas conductas pueden tener distintos grados. Desde conductas levemente molestas para la persona acosada, hasta abusos graves con la finalidad de derivar en un posible acto sexual.

### **Acoso Físico o Stalking**

Consiste en perseguir de manera constante e invasiva a la víctima con la finalidad de establecer un contacto contra la voluntad de esta.

El origen de este tipo de acoso suele radicar en algún tipo de obsesión que el acosador desarrolla hacia la otra persona, llevando a cabo conductas como:

- Espiar a la víctima.
- Perseguirla.
- Realizar llamadas telefónicas o intentos de contactar con ella.
- Amenazarla.
- Conductas violentas hacia la persona acosada.

### **Ciberacoso o Cyberstalking**

También conocido como acoso virtual o cibernético, es el más contemporáneo de todos los tipos de acoso. En él, la persona o grupo acosador se sirve de medios de comunicación digitales o redes sociales para perpetrar una serie de ofensivas personales, propagación de información confidencial o falsos rumores.



La motivación principal de un ciberacosador es la de causar malestar y angustia psicológica y emocional en la víctima.

**Proceso Disciplinario:** Es un conjunto de acciones institucionales orientadas a determinar la ocurrencia de comportamientos o conductas que van en contravención del cumplimiento de los deberes de los miembros de la Fundación Universitaria de Popayán configurándose como falta disciplinaria, la cual será atendida bajo las disposiciones de los Reglamentos internos expedidos para tal efecto.

### ARTÍCULO 3. FINALIDAD.

Permitir la comprensión, recepción e intervención de posibles casos en donde se vea afectada la integridad de cualquier miembro de la comunidad de la Fundación Universitaria de Popayán, por motivos de Violencia de Cualquier Tipo o Discriminación Basada en Género.

Se pretende realizar una labor sensibilizadora, encaminando esfuerzos para mitigar afecciones directas e indirectas sobre cualquier miembro de la comunidad académica de la Fundación Universitaria de Popayán.

Es preciso resaltar el esfuerzo institucional para Atender, prevenir, investigar y sancionar los posibles casos de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género, en la Fundación Universitaria de Popayán. Por lo tanto, se buscará la creación de consciencia colectiva, como fundamento para la armonización contextual.

### ARTÍCULO 4. OBJETIVOS.

**Objetivo General.** Estructurar una herramienta de acción institucional ante violencia de cualquier tipo o discriminación basada en género, que afecte a cualquier miembro de la comunidad de la Fundación Universitaria de Popayán, así como la orientación de acciones de prevención, y reconocimiento de la práctica de los valores y principios institucionales.

#### Objetivos específicos.

- Establecer rutas de atención frente a casos de violencia de cualquier tipo o discriminación basada en género, al interior de la Fundación Universitaria de Popayán.
- Fomentar la educación y consciencia colectiva en los miembros de la comunidad académica de la Fundación Universitaria de Popayán de acuerdo a los valores y principios institucionales.
- Socializar aspectos clave, frente a causas, actores, roles y componentes de la atención ante casos de Violencia de Cualquier Tipo o Discriminación Basada en Género.
- Acompañar y seguir los casos reportados, conforme a los lineamientos establecidos y los recursos con los que cuente la institución.
- Establecer medidas preventivas, sensibilizando positivamente a los integrantes de la comunidad de la Fundación Universitaria de Popayán.

### ARTÍCULO 5. LINEAMIENTOS.

En cualquier actuación que se presente en aplicación del presente protocolo, se tendrá en cuenta lo siguiente:



- a. Durante todo el proceso se mantendrá la confidencialidad de los datos personales de la víctima y la información sobre los hechos acontecidos, no obstante, esta condición no aplicará para los procesos disciplinarios que se adelanten por parte de la Fundación Universitaria de Popayán, en virtud de los hechos denunciados, ya que en ellos se hace uso de las versiones y/o declaraciones emitidas por personas identificables.
- b. Toda actividad desplegada, deberá propender por el bienestar físico, emocional y psicosocial de la víctima, así como por el respeto de sus derechos fundamentales.
- c. Se respetará la facultad que le asiste a la víctima de aceptar o no, el apoyo ofrecido y/o emprender acciones legales en contra del/los presunto/s agresor/es.
- d. Al recibir la denuncia, se mantendrá el principio de buena fe, por lo que no se podrá cuestionar, emitir juicios, culpabilizar, indagar sobre asuntos impertinentes o denigrantes de la experiencia vivida, practicar pruebas innecesarias o ilícitas, entre otras. Así mismo, se deberá velar por el respeto de los derechos de los demás involucrados y/o presuntos agresores involucrados.
- e. Las acciones que se ejecuten dentro de la ruta de atención frente a denuncias de violencia de cualquier tipo o discriminación basada en género, bajo ningún precepto sustituyen los mecanismos legales y médicos que deben activarse de conformidad con la legislación colombiana.
- f. La Fundación Universitaria de Popayán, llevará un registro de las denuncias, así como de las actuaciones institucionales realizadas para cada caso.

## ARTÍCULO 6. RUTA DE ATENCIÓN.

En casos de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género, la ruta a seguir se surtirá a través de las siguientes etapas:

### I ETAPA. Denuncia sobre la posible situación de violencia de cualquier tipo o discriminación basada en género.

- a. Personas autorizadas para denunciar y/o notificar un caso de Violencia de Cualquier Tipo o Discriminación Basada en Género:
  - La víctima.
  - Un tercero autorizado por la víctima
  - Un tercero que conoce la situación, pese a que no cuente con la autorización de la víctima.
  - Cuando el hecho involucre a un menor de edad (víctima o victimario) es obligación de la Fundación Universitaria de Popayán informar a sus representantes legales.
- b. Las denuncias podrán realizarse de manera presencial en:
  - La dirección de Bienestar Institucional.
  - Oficina de Desarrollo Humano, Zona de Orientación Universitaria.
  - Servicios de Salud Integral Padre Diego Jaramillo Cuartas.
  - Ante la oficina de Gestión del Talento Humano, cuando se trate de trabajadores de la FUP.
- c. Otros aspectos a tener en cuenta:
  - La denuncia podrá presentarse de manera verbal o escrita.



- La víctima y/o afectado, sólo tendrá que relatar los hechos una vez, si así lo decide. Esta declaración será la que se lleve a todas las instancias, a menos que la víctima desee ampliar su declaración y/o complementaria.
- En el evento en el que se esté tramitando un proceso disciplinario con ocasión de la denuncia interpuesta, la autoridad disciplinaria podrá solicitar a la víctima información adicional, sin desconocer o vulnerar derecho alguno de la víctima.
- Si la denuncia es informada a una instancia diferente a las ya señaladas, es obligación de ésta poner en conocimiento de manera inmediata la situación a las instancias designadas para ello, guardando la confidencialidad debida.
- La denuncia deberá señalar como victimarios a uno o varios miembros de la comunidad universitaria de la FUP y se realiza con el fin de que las acciones contra la víctima terminen. El compromiso que suscriba el/la presunto/a responsable de la agresión se registrará en un acta.
- Las demás que se consideren por el área de Bienestar Institucional y/o oficina de Gestión del Talento Humano, según sea el caso.
- Cuando se trate de conductas delictivas no querellables, se alertará a las autoridades policiales y judiciales competentes.

## II ETAPA. Análisis del caso y primeras acciones.

Después de recibir la denuncia y/o notificación del presunto caso de violencia de cualquier tipo o discriminación basada en género, se procederá al análisis de la situación así:

- a. Se identificarán a las personas involucradas en la situación (estudiantes, docentes, personal administrativo, egresados, etc.) a fin de determinar tanto a la víctima como al o los victimarios. Situaciones posibles:
  - Si la víctima hace parte de la comunidad de la FUP, se le brindará todo el apoyo que ésta requiera y solicite conforme a lo estipulado en el presente Protocolo.
  - Si sólo el o los victimarios son quienes hacen parte de la comunidad de la FUP, en cualquiera de las calidades ya descritas, las medidas que tome la FUP estarán sujetas a los resultados de los procesos judiciales.
  - Si tanto la víctima y el victimario hacen parte de la comunidad, se le brindará a la víctima el apoyo y acompañamiento y se dará apertura al proceso disciplinario respecto del o los victimarios, sin perjuicio de las acciones legales a las que haya lugar.
- b. Se evaluará el nivel de riesgo al que está expuesta la víctima y/o persona afectada, se buscarán establecer las medidas preventivas que sean necesarias, ajustadas razonablemente a las necesidades del proceso, estas podrán ser de carácter académico, laboral, de seguridad preventiva, entre otras.
- c. Sin perjuicio de lo anterior, desde Bienestar Institucional y/o oficina de Gestión del Talento Humano se realizará una intervención personalizada, de carácter inmediato.

## III ETAPA. Remisión y áreas de apoyo.





Para la atención de los casos objeto de presente protocolo, Bienestar Institucional previa aceptación de la víctima, deberá:

- a. A nivel Institucional. Cuando se trate de colaboradores, en calidad de víctimas o victimarios, formalmente, pondrá en conocimiento la situación a la oficina de Gestión del Talento Humano para que pueda señalar el conducto a seguir.
- b. A nivel externo.
  - En caso de violencia sexual, direccionará a la víctima al servicio de urgencias para recibir atención médica integral.
  - Si la víctima es menor de edad, aparte de informar de manera inmediata a sus representantes legales, se informará la situación al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar o a la entidad que haga sus veces.
  - Si se evidencia que la situación de violencia y/o acoso pone en riesgo la integridad de la persona afectada, indistintamente de si se trata de un menor o mayor de edad, la Institución concertará con la misma, y recomendará que se informe a las autoridades judiciales competentes.

#### IV ETAPA. Apertura de procesos disciplinarios.

El Asesor jurídico previa revisión del caso deberá determinar si hay lugar a un proceso disciplinario institucional. Cuando el o los victimarios sean estudiantes de la FUP, la apertura y trámite del proceso disciplinario, se atemperará a los lineamientos señalados en el Reglamento Estudiantil y para el caso de los trabajadores de la FUP, el proceso deberá regirse de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento Interno del Trabajo.

La carga de la prueba dentro del proceso estará a cargo del o los victimarios. No obstante, el recaudo y práctica de las mismas, estará a cargo de la autoridad disciplinaria competente, quien para estos casos deberá actuar con la debida diligencia.

#### V ETAPA. Seguimiento

El área de Bienestar Institucional y/o la oficina de Gestión del Talento Humano, deberá:

- a. Realizar un seguimiento de la remisión realizada tanto a las áreas de apoyo de la FUP como a las entidades externas.
- b. Llevar un registro de las denuncias presentadas, así como de las actuaciones institucionales realizadas para cada caso.
- c. Llevar un registro de todas las actuaciones realizadas en pro de la prevención sobre situaciones de violencia de cualquier tipo o discriminación basada en género al interior de la Institución.
- d. Procurar dentro de las posibilidades de la Institución, brindar la atención que de manera particular requiera la víctima.

#### VI ETAPA. Cierre del caso.



Se presentará cierre del caso cuando:

- a. Cuando las áreas de apoyo interno o externo hayan completado sus procesos.
- b. Cuando la víctima tome la decisión de retirar la denuncia y no continuar con el proceso. Esto no aplica para menores de edad.
- c. Cuando los involucrados dejen de pertenecer a la comunidad institucional de la FUP.
- d. Cuando por medio de un acta institucional, se concerte con la víctima el cierre voluntario del proceso, a nivel institucional.

#### **ARTÍCULO 7. Disposiciones sobre las Acciones orientadas a la prevención.**

- a. El desarrollo de las acciones enmarcadas dentro del presente protocolo será apoyado por la comunidad institucional, quien deberá apropiarse todos lineamientos generados por el área de Bienestar Institucional.
- b. Es responsabilidad de Bienestar Institucional y la oficina de Gestión del Talento Humano, con apoyo de las instancias que se consideren pertinentes, la comunicación, fácil acceso y divulgación permanente de este protocolo, a través de acciones de promoción, sensibilización y apropiación.

**ARTÍCULO 8.** En el marco de los procesos de Aseguramiento de la Calidad, la Institución generará estrategias de seguimiento ante la implementación y el impacto del presente protocolo, el cual será de aplicación inmediata y revisada periódicamente cuando el Comité de Bienestar Institucional identifique la necesidad de cambios en la estructura, objetivos o alguna condición, atendiendo siempre las disposiciones normativas que tenga incidencia sobre ella, y sus actualizaciones o ajustes deberán realizarse bajo los trámites institucionales de rigor necesarios para tal efecto.