

YOUR CREATIVITY, YOUR RULES

Política Institucional de Discriminación, Acoso e Intimidación

Aprobada por el Consejo Superior
Acta No.22 del 3 de julio de 2021



LCI
Bogotá

LCI Fundación Tecnológica - Colombia.
Miembro de **LCI EDUCATION NETWORK**



CONSEJO SUPERIOR

CLAUDE MARCHAND,

como representante del Miembro Fundador
ESCUELA INTERNACIONAL DE DISEÑO Y COMERCIO
LASALLE COLLEGE SAS.

MERY DEL CARMEN PAZ MONRROY,

como representante Suplente del Miembro
Fundador.

FELIPE ANDRES SERRATO

como representante Suplente del Miembro
Fundador.

Miembros Honorarios

SILVIA VIUDAS BERNABEU,
YANNICK LANIEL,
Rector y Director Financiero

Directora LCI Barcelona
Chief Financial Officer - CFO LCI Network.
FELIPE ANDRES SERRATO AMORTEGUI

CONSEJO DIRECTIVO

Presidente
Rector y Director Financiero
Representante de los Docentes
Representante de los Estudiantes
Secretario

CLAUDE MARCHAND
FELIPE ANDRES SERRATO AMORTEGUI
MARTHA CECILIA CAMACHO
DAVID OCHOA BERNAL
GERMAN VILLEGAS G.

CONSEJO ACADÉMICO

Presidente

FELIPE ANDRES SERRATO AMORTEGUI,
Rector y Director Administrativo y Financiero

Dirección Académica-Vicerrectora Académica
Representante de los Directores de Programa:
Coordinadora de Investigación Institucional
Coordinador de Bienestar
Secretario

SANDRA MERCHAN SIERRA
JORGE EDUARDO MEJIA
MILENA TRUJILLO GONZALEZ
DANIEL MORA PEREZ
GERMAN VILLEGAS G.

DIRECTIVOS ACADÉMICO ADMINISTRATIVOS

Rector y Director Administrativo y Financiero
Dirección Académica-Vicerrectora Académica
Director de Programa GIC:

FELIPE ANDRES SERRATO AMORTEGUI
SANDRA MERCHAN SIERRA
JORGE EDUARDO MEJIA

Director de Programa Maquillaje:
Directora de Programa Moda e Indumentarias
Director de Programa de Producción
Escénica y Visual:
Directora de los programas de Tecnología en
Gestión Gastronómica y Técnico Profesional
en Panadería y Pastelería
Director de Producción Gráfica Digital
Director del Programa de Interiorismo
Sostenible
Coordinadora del Programa de
Gestión de la Moda
Coordinador de Programa Fotografía
Coordinador de Investigación Institucional
Coordinador de Egresados
Jefe Oficina de Relaciones internacionales
E Interinstitucionales ORI
Coordinador de Bienestar
Secretario General

JEFES DE OFICINA

Registrador- Registro y Control Académico
Coordinador del Centro de Atención
de Estudiantes HELPY
Coordinadora de Talento Humano
Coordinador Oficina de Tecnología IT
Coordinadora Contabilidad y Presupuesto
(Contador)
Coordinadora de Biblioteca

OFICINA DE CALIDAD Y PLANEACIÓN

Asesora
Asesora

WILMAR CASTRO GONZALEZ
JULIANA CARRERO SOTO

DANIEL MORA PEREZ

LILIANA GARCIA RODRIGUEZ
CARLOS CORREA EASTMAN

DAVID MORA PEREZ

MARCELA SARMIENTO
DEMIAN HERNANDEZ
MILENA TRUJILLO GONZALEZ
LILIANA GARCIA RODRIGUEZ

LUCY DELGADO
DANIEL MORA PEREZ
GERMAN VILLEGAS G.

CAROLINA PEDRAZA BARRERA

JUAN SEBASTIAN APONTE
FERNANDA CALDERON MOLINA
JULIAN RAMIREZ

SANDRA MILENA BOLIVAR BARRERO
LEONOR LEON DE LUQUE

VICTORIA BARRERA RIOS-EDUQUALITYCO
ANGELA MELO CORTES

Contenido

20.	OBJETIVOS	4
21.	AMBITO DE APLICACIÓN	4
23.	DEFINICIONES	6
4.1	DISCRIMINACIÓN.....	6
5	ORIENTACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN, DESPLIEGUE, ANÁLISIS O EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA	9
5.1	Cero tolerancia	9
5.2	Conductas frente al presunto acosador sexual	10
5.3	Conductas frente a la presunta víctima.....	10
6	RESPONSABILIDADES.....	11
6.1	Responsabilidades de los directivos.....	11
6.2	Responsabilidades de cualquier miembro de la comunidad Institucional.....	12
7	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y DE INTERVENCIÓN	12
7.1	Principios del proceso.....	12
7.2	Otros lineamientos del proceso para casos de acoso	14
7.3	ETAPAS DEL PROCESO	14
7.3.1	La Denuncia.....	15
7.3.2	La Investigación.....	17
7.3.3	Aplicación de Medidas de Protección, Medidas Preventivas Y/O Correctivas, Y Recomendaciones	18
7.3.4	Sanciones Especiales en el Proceso Disciplinario	20

1. OBJETIVOS

La presente política se establece en el marco de la Constitución Política de Colombia y la Carta Universal de los Derechos y Libertades de las personas», la cual reconoce que, todo ser humano posee derechos y libertades intrínsecos, entre los cuales se encuentran el derecho al respeto, a la preservación de su dignidad y a la protección física y psicológica la cual prohíbe la discriminación por cualquiera de los motivos contemplados, especialmente raza, sexo, identidad de género, color de piel, origen étnico, ciudadanía, ascendencia, religión o creencias, incapacidad física o mental, discapacidad, edad, orientación sexual, estado civil o situación familiar (los «motivos contemplados»).

La presente política se establece en el marco de los Reglamentos Docente, Estudiantil e Interno de Trabajo que reconocen que el libre desarrollo de la personalidad lo que se traduce en el respeto dentro de un lugar de estudio y trabajo exento de acoso psicológico.

LCI Fundación Tecnológica considera que todos los integrantes de la comunidad institucional tienen derecho a estudiar y trabajar en un clima donde se respete su dignidad y donde no sean sometidos a ninguna forma de discriminación, de acoso o de intimidación. En particular, cada persona tiene derecho a un ambiente institucional exento de cualquier forma de discriminación, de acoso o de intimidación basadas en los motivos contemplados en esta política. LCI Fundación Tecnológica, no permitirá ni tolerará ninguna forma de discriminación, acoso o intimidación.

Además, la organización no permitirá, ni tolerará que cualquier miembro de la comunidad institucional sea objeto de represalias de ningún tipo o que su trabajo se vea afectado de manera desfavorable cuando se hubiere señalado un acto discriminatorio, de acoso o intimidatorio o que éste hubiere participado en una investigación.

2. AMBITO DE APLICACIÓN

La presente política se aplica a todos los miembros de la comunidad institucional de LCI Fundación Tecnológica u otras personas que tengan algún vínculo con la organización, incluyendo las instituciones educativas, y las oficinas administrativas.

Como se especifica más adelante, ninguno de los lineamientos establecidos en esta Política, tiene incidencia disciplinaria, salarial o prestacional, así como tampoco es reconocimiento de vinculación de carácter laboral por medio de contrato de trabajo.

Toda conducta prohibida por la presente política es inadmisibles tanto en las sedes de la Institución como en el marco de las actividades educativas o profesionales que se desarrollan al exterior de las instalaciones de la Institución, tales como en las prácticas, los viajes de negocios, en reuniones profesionales y en el ejercicio de funciones sociales ligadas al estudio o al trabajo.

La presente política también se aplica a todo aquel colega que, en el ejercicio de sus funciones, pueda ser víctima de discriminación, de acoso o de intimidación por parte de alguna persona ajena a LCI Fundación Tecnológica: proveedor, cliente, visitante o estudiante.

3. PRINCIPIOS:

- El acoso, la discriminación y la intimidación en LCI Fundación Tecnológica, son prohibidos. En LCI Fundación Tecnológica no se tolera ningún tipo de acoso, discriminación o intimidación y la dirección se reserva el derecho de intervenir todo el tiempo, cuando existan motivos necesarios de creer que ha habido una violación a esta política, que haya una denuncia o desistimiento o falta de denuncia;
- La presente política no limita la autoridad de los gestores y supervisores en la consejería, la evaluación del rendimiento, la gestión de las relaciones de trabajo, la aplicación de las medidas administrativas y/o disciplinarias;
- Toda denuncia por acoso o discriminación será tratada con rapidez y de manera imparcial;
- Toda denuncia será tratada con discreción y la confidencialidad debe ser respetada por todas las personas implicadas. Sin embargo, se establece que algunas informaciones personales podrán ser divulgadas por la persona que se ocupará de tramitar la denuncia a terceros (por ejemplo: la persona mencionada, los testigos) en la medida en que sea necesario para los fines de la tramitación de la denuncia. Toda persona implicada debe guardar discreción y no hablar sobre



los hechos que rodean a la denuncia con sus colegas u otras personas, salvo para los fines permitidos por la Ley, o para consulta ante un consejero u asesor, cuando corresponda;

- Siempre que sea necesario, se llevará a cabo una investigación formal, excepto en el evento que sea resuelto de manera informal o a través de una mediación;
- Toda violación de la presente política dejará al autor sujeto a medidas correctivas administrativas y/o disciplinarias pudiendo conllevar el despido sin previo aviso o la cancelación de matrícula;
- Las personas que, de buena fe, se acogen a la política son protegidas contra las represalias (sanciones u otras medidas de impacto negativo) que puedan ser tomadas en su lugar porque han utilizado la política o han colaborado a los objetivos de la misma. Lo mismo sucederá con los testigos. Una denuncia considerada frívola, es decir "engañosa", será considerada como una violación de la presente política;
- Además, toda persona que ejerza represalias contra otra persona porque ésta última la acusó de una conducta discriminatoria, de acoso o de intimidación, será objeto de medidas disciplinarias apropiadas, pudiendo conllevar el despido sin previo aviso;
- Los recursos y la ayuda que LCI Fundación tecnológica proporciona en el marco de la presente política se suman a los derechos de los que cada colega dispone en virtud de los derechos humanos aplicables.

4. DEFINICIONES

4.1 DISCRIMINACIÓN

Por discriminación se entiende la distinción, intencional o no, basada sobre la raza, el sexo, la identidad de género, el color de piel, el origen étnico, el lugar de origen, la ciudadanía, la ascendencia, la religión o las creencias, la incapacidad física o mental, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, el estado civil o la situación familiar de una persona o otros motivos contemplados, que tiene como consecuencia la imposición de un peso u de ciertas obligaciones o que causa inconvenientes a determinada persona o grupo que no son impuestos ni causados a



los demás, o que impide o limita el acceso a LCI Fundación Tecnológica como estudiante o empleado, a las prestaciones o a las ventajas ofrecidas a otros.

4.2 ACOSO

El **acoso** se define de manera general como una serie de actos repetidos, indeseados de manera explícita o implícita, inoportuna, hiriente o injuriosa de una persona hacia otra u otras en el lugar de estudio o trabajo y cuyo autor debería saber que tales actos pueden ofender o causar perjuicio. También se considera todo comportamiento que disminuya, rebaje, humille o avergüence a una persona, y toda forma de intimidación, de amenaza o de discriminación.

El acoso puede ser de varios tipos, ya sea el **acoso discriminatorio basado sobre uno u otro motivo sobre el cual está legalmente prohibido discriminar** (raza, color de piel, sexo, embarazo, orientación sexual, estado civil, edad -salvo en la medida prevista por la ley-, religión, convicciones políticas, idioma, origen étnico o nacional, posición social y discapacidad o utilización de un medio para subsanar esa discapacidad), el **acoso psicológico, incluyendo el acoso sexual y el abuso del poder o de la autoridad.**

El acoso está habitualmente ligado a incidentes repetitivos, del tipo que sea, y relacionados a un incidente aislado y grave. El acoso puede ser verbal, no verbal o físico.

4.2.1 El acoso psicológico

Entendemos por “acoso psicológico” una conducta denigrante que se manifiesta, ya sea a través de comportamientos, palabras, actos, o a través de gestos repetidos, que son hostiles o indeseados, lo cual atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o psíquica de un miembro de la comunidad institucional resultándole éste un lugar nefasto. Además, una sola conducta grave puede constituir acoso psicológico, logrando constituir un efecto nocivo constante para esa persona.

Los siguientes comportamientos pueden ser considerados manifestaciones de acoso psicológico:

- El hecho de atribuir sobrenombres, de repetir insultos, de formular observaciones despectivas, de hacer comentarios con clichés desafortunados que se refieren a los motivos contemplados;
- El hecho de repetir amenazas, de efectuar maniobras de intimidación o de tener comportamientos hostiles que se refieren a los motivos contemplados.
- El hecho de colocar en las paredes, los tableros de anuncios o fuera de las instalaciones de LCI Fundació Tecnològica -o aun distribuir y mostrar en estas mismas - documentos escritos o gráficos (grafitis) que ridiculizan a una persona o a un grupo, manifestando hostilidad hacia ellos en virtud de los motivos contemplados;
- El hecho de hacer bromas, insinuaciones, o de adoptar formas de "humor" que son humillantes con respecto a uno de los motivos contemplados;
- El hecho de realizar actos graves o gestos repetidos que son hostiles o indeseados, y que convierten el entorno de trabajo de la persona en un medio de trabajo nefasto, produciéndole un efecto nocivo constante.

4.2.2 El acoso sexual

El acoso sexual forma parte del acoso psicológico antes descrito. Este incluye, entre otros, palabras, actos o gestos de carácter sexual (por ejemplo: insinuaciones sexuales indeseables, proposición de pedidos sexuales, el uso de un lenguaje inapropiado así como de una conducta de origen sexual) que atentan o pudieren atentar contra la dignidad o la integridad psicológica o física de la persona a quien le resulta un medio nefasto.

Los siguientes comportamientos pueden ser considerados como manifestaciones de acoso sexual:

- El hecho de hacer insinuaciones, proposiciones de pedidos sexuales indeseados;
- El hecho de otorgar ventajas o condiciones de estudio o trabajo favorables a cambio de favores sexuales;
- El hecho de amenazar con represalias como consecuencia de una respuesta negativa ante insinuaciones sexuales;
- El hecho de adoptar comportamientos visuales tales como miradas insistentes, hacer gestos sexuales o exponer objetos, imágenes, dibujos humorísticos o afiches sugestivos desde un punto de vista sexual;

- El hecho de adoptar un comportamiento verbal que implique hacer comentarios despectivos, insultar, hacer bromas sexuales explícitas o hacer comentarios acerca de la vestimenta o del cuerpo de un miembro de la comunidad institucional;
- El hecho de utilizar palabras humillantes sobre el plano sexual para describir a una persona, o escribir cartas, hacer comentarios o invitaciones obscenas o sugestivas;
- El hecho de hacer preguntas o comentarios indeseados sobre la vida sexual de una persona;
- El hecho de tener contacto físico con una persona, es decir, toqueteos, agresiones o gestos que bloqueen sus movimientos o desplazamientos.

4.3 INTIMIDACIÓN

La intimidación puede incluir la noción de acoso anteriormente definida. La intimidación también:

- Incluye toda conducta inapropiada y todo comentario por parte de una persona que sabe o, debería saber que tal conducta o comentario causa un efecto de intimidación o humillación;
- Incluye el hecho de agredir verbalmente, insultar, tratar a una persona bajo un nombre contencioso, vandalizar o destrozar los efectos personales de alguien y difundir rumores acerca de su persona;
- Excluye toda acción tomada por LCI Fundación Tecnológica o por un miembro del equipo de gestión relativa a la gestión de rendimiento de un un miembro de la comunidad institucional.

5 ORIENTACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN, DESPLIEGUE, ANÁLISIS O EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

5.1 Cero tolerancia

Es importante tener en cuenta que LCI Fundación Tecnológica proporciona en el marco de la presente política se suman a los derechos de los que cada colega dispone tiene una política de CERO TOLERANCIA en relación con la discriminación, el matoneo, el acoso y el acoso sexual

dentro y fuera del lugar de trabajo, así como en conexión con el trabajo constituye un comportamiento inaceptable para LCI Éducation, pues, además de perjudicar el bienestar físico y psicológico del individuo y la sociedad, atenta contra la ética, afecta el medio ambiente de trabajo y es una violación a la dignidad, intimidad, privacidad y libertad de quien es acosado. Es prioritario entonces incluir en la presente POLÍTICA reglas para su prevención y eliminación. Por lo tanto, no podrá ser tolerado este tipo de conductas por parte de las personas que trabajan en LCI Éducation proporciona en el marco de la presente política se suman a los derechos de los que cada colega dispone, y su configuración será considerada como falta grave en los términos del artículo 62, numeral 6, del Código Sustantivo del Trabajo, y estará sujeta a las sanciones y/o determinaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo de LCI Éducation, que podrán corresponder a un llamado de atención, una suspensión del contrato de trabajo, o a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previo cumplimiento del debido proceso en los términos de la Sentencia C-593 de 2014. Esta política está alineada con el principio de integridad de LCI Éducation proporciona en el marco de la presente política se suman a los derechos de los que cada colega dispone y busca garantizar el derecho al trabajo en un ambiente sano, ameno y de respeto.

5.2 Conductas frente al presunto acosador sexual

Debe tenerse en cuenta que el Acoso Sexual no se encuentra consagrado expresamente como conducta de Acoso Laboral, en la LEY colombiana. Esto, porque el Acoso Sexual es considerado bajo el Código Penal como un delito. De esta manera, en caso de conocimiento de cualquier conducta que en apariencia sea constitutiva de Acoso Sexual, se procederá a ponerse en conocimiento de las autoridades. En todo caso, en LCI Fundación Tecnológica, se respetan los derechos fundamentales del debido proceso y conexos como la Presunción De Inocencia.

En caso de que existan incumplimientos, se deberá hacer uso de los mecanismos establecidos en los reglamentos Docente, Estudiantil e Interno de Trabajo.

5.3 Conductas frente a la presunta víctima

LCI Fundación Tecnológica actuará en relación con la presunta víctima de acoso conforme a las siguientes reglas:

- a. Informar al(a) Rector, Director(a) Acadèmico o al Coordinador de Recursos Humanos LCI Fundaciòn Tecnològica, según corresponda, sobre las conductas presenciadas por este y que pueden ser consideradas como acoso sexual.
- b. Conservar la confidencialidad de la informaciòn sobre los hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual.
- c. Informarle a la presunta víctima de sus derechos y los mecanismos con los que cuenta LCI Fundaciòn Tecnològica, a fin de que este tipo de conductas cesen de manera inmediata.
- d. Acompañar a la presunta víctima del acoso o en su defecto servir de testigo del presunto acosador, a fin de alcanzar una verdad material sobre los presuntos hechos.

6 RESPONSABILIDADES

6.1 Responsabilidades de los directivos

- Todos los miembros de la comunidad Institucional de LCI Fundaciòn Tecnològica, deben respetar los derechos de los demás, así como, todos sus directivos, tienen la responsabilidad de mantener un clima de organizacional libre de toda discriminaciòn, de todo acoso y de toda intimidaciòn del tipo que fuera;
- Los miembros del equipo directivo y de gestiòn, tienen la responsabilidad de administrar la presente política con todo el profesionalismo y la delicadeza requerida para tales circunstancias. Esta política debe ser ampliamente divulgada a todos los miembros de la comunidad institucional, sin excepciòn alguna y de manera periódica;
- Los miembros del equipo directivo y de gestiòn, deben tomar medidas adecuadas para prevenir cualquier tipo de represalias por parte de la persona que ha presentado una denuncia por causa de discriminaciòn, acoso o de intimidaciòn;
- Los miembros del equipo directivo y de gestiòn, deben someter toda denuncia de discriminaciòn, de acoso o de intimidaciòn a un superior inmediato y colaborar en la tramitaciòn de la denuncia y en la aplicaciòn de las medidas correctivas.

6.2 Responsabilidades de cualquier miembro de la comunidad Institucional

- Todos los miembros de la comunidad institucional deben respetar los derechos de los demás. Por lo tanto, estos primeros son responsables de tomar consciencia de la presente política y de asegurar su respeto;
- Ellos tienen la responsabilidad de contribuir, a través de su conducta, a un ambiente de organizacional exento de acoso, discriminación e intimidación;
- Ellos deben identificar cualquier situación potencial de acoso, de discriminación o de intimidación siguiendo el procedimiento descrito a continuación.

7 PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y DE INTERVENCIÓN

7.1 Principios del proceso

- a. *Confidencialidad:* LCI Fundación Tecnológica, protegerá la identidad de los involucrados en estos casos, dado que dichas situaciones afectan a las personas en su esfera personal, íntima, profesional o laboral. De igual modo, quienes denuncien estas situaciones deberán manejar con reserva la información para garantizar la protección de los derechos de los involucrados y de la Institución, así como el buen curso de la actuación que pueda adelantarse. Por otra parte, una vez conocidas las alternativas de manejo del caso, la persona afectada debe expresar su consentimiento para que el caso tome el curso respectivo. No obstante, LCI Fundación Tecnológica, podrá actuar de oficio (es decir, sin el consentimiento de la persona) cuando: i. la víctima esté en riesgo ii. otros miembros de la comunidad estén en riesgo iii. un menor de edad se encuentre involucrado iv. lo solicite una autoridad competente.

En el evento en que LCI Fundación Tecnológica deba actuar de oficio se le dará a conocer a la víctima, a través del Competente en los términos del Estatuto General y los reglamentos Docente, Estudiantil e Interno de Trabajo. La persona afectada tendrá derecho a dar a conocer su postura respecto de las actuaciones desplegadas.

- b. *Cuidado del otro/acción sin daño:* En cualquier caso, las acciones que se lleven a cabo bajo los lineamientos de este protocolo deberán propender por el cuidado del

otro, entendido en términos de su bienestar físico y psicosocial, y del respeto de sus derechos fundamentales. Por encima de otras consideraciones, las víctimas deberán ser escuchadas, asesoradas e informadas tomando las precauciones necesarias para no producir daño.

Lo anterior significa que quienes implementen este protocolo deben evitar emitir juicios u opiniones sobre los casos. Tampoco se debe indagar sobre asuntos de la vida sexual de la víctima, solicitar detalles o pruebas innecesarias o ilícitas, ni confrontar a la víctima directamente con su agresor. De igual modo, debe evitarse cualquier otra forma de verbalización o acción que implique culpabilizar a la víctima por lo ocurrido. Asimismo, se debe propender por el cuidado y el respeto de los derechos de los demás involucrados, sean ellos agresores o terceros.

En la atención de las personas victimizadas es necesario dar respuesta oportuna a sus necesidades, respetar su voluntad frente a las acciones que quieran realizar y evitar culpabilizarlas o estigmatizarlas.

- c. *Autonomía:* Se respetará la autonomía de las víctimas para tomar decisiones respecto a las oportunidades de apoyo y denuncia de la violencia sexual o de género, tanto dentro de las instalaciones de LCI Fundación Tecnológica como fuera de ella. No obstante, la Institución informará sobre su deber de actuar de oficio en las circunstancias previamente señaladas.
- d. *Dignidad humana:* Este principio exige la prohibición de someter al ser humano a tratos crueles, inhumanos o degradantes. Quien intervenga en la aplicación de la presente Política tratará a las personas que reciban la atención con respeto y reconocimiento de su dignidad.
- e. *Igualdad material:* Consiste en aplicar la ley según las diferencias inherentes a cada ser humano. Quienes intervengan en la aplicación de esta Política deben promover medidas y proteger los derechos de las personas discriminadas o marginadas.
- f. *Accesibilidad:* La atención que se brinda en esta Política deberá estar disponible para todas las personas, en el momento en que lo requieran, brindando condiciones de seguridad y en espacios adecuados.

- g. *Debida diligencia*: Implica el deber que tienen los representantes de LCI Fundación Tecnológica de prevenir, atender, investigar y sancionar las violencias basadas en género y las violencias sexuales, con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las víctimas.

7.2 Otros lineamientos del proceso para casos de acoso

- a. La violencia sexual o de género tiene graves consecuencias a corto y largo plazo sobre la salud física y psicológica de las personas;
- b. Las características de las primeras respuestas y apoyos a las víctimas de violencia sexual y de género determinan la gravedad de las consecuencias sobre la salud física y psicológica de las personas, así como la duración en el tiempo de dichas consecuencias;
- c. El riesgo de producir daño a las víctimas al intervenir en casos de violencia sexual o de género es alto. Esto implica que todas las acciones que se tomen al manejar estas situaciones deben guiarse por el principio de cuidado del otro;
- d. Durante las diferentes etapas de la ruta debe procurarse el restablecimiento de los derechos de la persona victimizada, su seguridad física, emocional y sexual;
- e. Las personas que tienen a su cargo esa función deben conocer con este protocolo, ser sensibles frente a estas violencias y estar capacitadas para la atención integral, diferenciada y sin daño;
- f. En la atención de las personas victimizadas es necesario reconocer su contexto y características particulares y respetar su voluntad frente a las acciones que quiera emprender, a partir del principio de acción sin daño;
- g. Quienes actúan en la ruta de atención deben generar un ambiente de confianza que promueva la denuncia;
- En virtud del principio de confidencialidad, el envío de remisiones o informes entre dependencias debe efectuarse en sobre cerrado con nota de confidencialidad o al correo electrónico de la persona a quien va dirigida la comunicación.

7.3 ETAPAS DEL PROCESO

7.3.1 La Denuncia

El miembro de LCI EDUCATION que sea sujeto, presencie o tenga conocimiento de una conducta de maltrato, acoso, amenaza, discriminación, violencia sexual o de género deberá poner el caso en conocimiento de LCI Fundación Tecnológica. Lo anterior tiene el propósito de que se puedan tomar acciones institucionales para darle manejo al caso, a la luz de lo previsto en esta Política y en los reglamentos Docente, Estudiantil e Interno de Trabajo. Asimismo, la denuncia del caso ayuda a velar por el bienestar de las personas afectadas y a prevenir que estas conductas se repliquen y afecten a otros miembros de la comunidad. A continuación, se describen los mecanismos de puesta en conocimiento del caso, según se trate o no de una situación de emergencia (en la cual el bienestar físico o psicológico de una persona esté en riesgo inminente y se requiera atención inmediata).

En esta primera etapa consideramos que deben tenerse en cuenta dos situaciones:

- a. *Situaciones de emergencia o flagrancia*: son todos aquellos eventos que necesiten de atención urgente por poner en riesgo inmediato e inminente la integridad física y psicológica de las personas. En estos casos, la persona victimizada, o quien tenga conocimiento de la situación, deberá poner en conocimiento a través de los siguientes medios:

El Personal de seguridad de LCI Fundación Tecnológica que deberá intervenir para evitar agresiones físicas o psicológicas y tendrá la obligación de contactar a las autoridades competentes en caso de que sea necesario, para que se realice el respectivo procedimiento.

- b. *Situaciones que no constituyan emergencia o flagrancia*: son todos aquellos casos que no requieren atención inmediata, y no son descubiertos en flagrancia o denunciados en el momento exacto de su ocurrencia. La persona victimizada o el tercero que tenga conocimiento de la situación, deberá poner en conocimiento de LCI Fundación Tecnológica, a través de alguna de las instancias enlistadas a continuación; en todas ellas las personas recibirán la misma orientación en cuanto a los procedimientos y recursos disponibles para el manejo institucional de su situación.

- Consejo Académico: personas podrán acercarse a denunciar ante cualquier integrante de este Consejo, quien se consideren más idóneo para el caso concreto.
- Comité de Convivencia: las personas podrán acercarse a denunciar ante cualquier integrante del Comité de Convivencia, quien se consideren más idóneo para el caso concreto.
- Equipo Directivo o ejecutivo del LCI Fundación Tecnológica: las personas podrán acercarse a denunciar ante cualquier integrante de estas áreas por el medio que consideren más idóneo para el caso concreto.
- Jefe de área: las personas podrán acercarse a denunciar ante los jefes de su áreas.

Los nombres de todos estas personas serán públicos y se difundirán constantemente, de forma de que las trabajadoras y trabajadores puedan saber ante quiénes pueden denunciar.

Las investigaciones también podrán iniciarse de oficio, cuando cualquiera:

- Cuando la situación de violencia sexual o de género sea informada a través de una instancia distinta a las mencionadas en este protocolo, es deber de aquella poner en conocimiento la situación a través de una de las instancias descritas anteriormente.
- Cuando los hechos de violencia sexual o de género sean reportados por terceros, las denuncias deberán estar acompañadas por la información con la que dichas personas cuenten. En estos casos, LCI Fundación Tecnológica, buscará ponerse en contacto con la persona afectada para informarle sobre los apoyos y alternativas de manejo expuestos en este protocolo.

Las situaciones relacionadas con violencia sexual o de género pueden ponerse en conocimiento de la Institución en cualquier momento, con independencia del tiempo transcurrido desde su ocurrencia.

7.3.2 La Investigación

Para que una investigación producto de una denuncia por causa de discriminación, acoso o de intimidación sea llevada a cabo de forma correcta, el denunciante deberá brindar el mayor número de detalles posible. De ser posible, este deberá incluir el nombre del o los testigos, las citas directas, cuando sean relevantes, las amenazas de represalias, así como toda prueba documentada (notas, imágenes, dibujos humorísticos, etc...)

La instancia que reciba la denuncia deberá identificar, de acuerdo con los hechos que se presenten y con la voluntad de la presunta víctima, cuál es el procedimiento por seguir. En esta etapa existen dos alternativas:

- a) Que se convoque al Consejo Académico o al Comité de Convivencia, según corresponda de acuerdo con la víctima y su agresor, para entablar una solución pacífica al caso y emitir recomendaciones:
 - Esta opción es viable únicamente si la víctima así lo desea.
 - En los casos de acoso o violencia sexual no se promoverá, de ninguna forma, la confrontación o la conciliación entre las partes. LCI Fundación Tecnológica reconoce que este tipo de medidas pueden resultar revictimizantes.
 - Para conocer el proceso a seguir en estos casos, remitirse a los Reglamentos Docente. Estudianti o Interno de Trabajo.
 - Si el proceso tiene consecuencias disciplinarias, deberá remitirse al competente para que se de inicio al proceso disciplinario correspondiente, según lo establecido en a los Reglamentos Docente. Estudiantil o Interno de Trabajo.

- b) Que la instancia lleve el caso directamente ante la dirección para iniciar un proceso disciplinario (en caso que el agreor sea trabajador):
 - Para conocer el procedimiento a seguir en estos casos, se deberá remitir a los Reglamentos Docente. Estudianti o Interno de Trabajo según corresponda.
 - El miembro de la comunidad que haya sido afectado por la situación solo tendrá que relatar los hechos una vez, si así lo decide.
 - El registro que derive de esta declaración será el documento que se lleve a todas las instancias, a menos que la persona decida volver a relatarlos en algún momento.

- Si la instancia que esté manejando el caso tiene competencias disciplinarias, esta podrá solicitar a la persona información adicional. En caso de que esto ocurra, se tomarán las debidas precauciones para que esta actividad no produzca daño a la víctima.
- Sin perjuicio de lo anterior, el recaudo y práctica de las pruebas a las que haya lugar en el marco del proceso disciplinario estará a cargo de la instancia disciplinaria correspondiente.

En los casos específicos de acoso o violencia sexual, tener en cuenta lo siguiente:

- Después de recibir la información sobre el caso, la instancia competente de LCI Fundación Tecnológica se comunicarán con la persona afectada para agendar una reunión. En esta reunión se buscará:
 - i. Evaluar el nivel de riesgo al que está expuesta la persona y establecer las diferentes medidas preventivas que pueden tomarse frente al caso.
 - ii. Orientar a la persona sobre las posibles alternativas de manejo y apoyo dentro de LCI Fundación Tecnológica.
 - iii. Determinar la pertinencia de convocar al competente para iniciar el proceso.
 - iv. Remitir el caso —a partir de las necesidades y deseos de la persona— a las instancias competentes, bien sean estas unidades de apoyo o acompañamiento (psicológico, médico, jurídico o procedimental) o instancias disciplinarias.

Pruebas: La valoración de las pruebas recibidas se realizará con enfoque de género. La carga de la prueba recaerá en el presunto agresor, no en la víctima.

7.3.3 Aplicación de Medidas de Protección, Medidas Preventivas Y/O Correctivas, Y Recomendaciones

Con independencia de la vía procesal que se escoja, pero con especial atención a las recomendaciones en materia preventiva y correctiva que pueda emitir el Competente, de conformidad con su finalidad y competencia establecida en la Ley 1010 de 2006 LCI Fundación Tecnológica deberá implementar de inmediato las siguientes medidas de protección según sea el caso:

- a) Medidas preventivas o y temporales en caso de acoso: El Competente podrá implementar, entre otras, las siguientes medidas preventivas y temporales, según el caso en cuestión:
- Medidas académicas o laborales:
 - i. Ajustar razonablemente las condiciones laborales de la persona afectada para que pueda cumplir con sus respectivas responsabilidades.
 - ii. Cambiar el jefe, o superior jerárquico. En estos casos se proporcionarán las garantías necesarias a la persona involucrada para que el desarrollo de su actividad pueda llevarse a cabo sin complicaciones.
 - iii. Cambiar el lugar de trabajo o de estudio de la persona.
 - Medidas para garantizar el bienestar físico y emocional:
 - i. Ofrecer primeros auxilios emocionales a través de los servicios de atención psicológica.
 - ii. Cubrir los costos de la atención en salud física y emocional que necesite la persona afectada.
 - iii. Brindar valoración y estabilización médica mediante atención en un Centro Médico.
 - Medidas de seguridad:
 - i. Brindar información sobre las diferentes medidas de seguridad que puede darle la institución.
 - ii. Ofrecer recomendaciones de seguridad preventiva.
 - Medidas de acompañamiento jurídico:
 - i. Orientar a la persona respecto a los procedimientos judiciales que apliquen en su caso.
 - ii. Cubrir los costos de la atención jurídica que necesite la persona afectada.
 - iii. En los casos en que la persona afectada requiera o desee dirigirse a una entidad externa (Ej.: Fiscalía, Medicina Legal, Policía, etc.), pero no cuente con personas cercanas que puedan acompañarla, LCI

Fundación Tecnológica, dispondrá de una persona debidamente capacitada para actuar en calidad de acompañante, mas no de representante suyo.

- iv. Todas las demás que requiera el caso

7.3.4 Sanciones Especiales en el Proceso Disciplinario

En caso de que la situación y/o queja se hubiere presentado ante el competente, o ante quien hubiere puesto en conocimiento directamente de LCI Fundación Tecnológica, la Institución efectuará el correspondiente procedimiento de investigación y esclarecimiento de los hechos ocurridos, de conformidad con los principios y lineamientos establecidos en la presente política.

En caso de encontrar soporte suficiente, procederá con la aplicación del debido proceso disciplinario, conforme al cual se podrán encontrar configuradas las faltas a que hubiere lugar y sobre las cuales podrán recaer las sanciones y determinaciones contractuales aplicables, en atención a los principios de proporcionalidad y razonabilidad. Al respecto, remitirse al procedimiento, sanciones y determinaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

La presente política rige al interior de LCI EDUCATION y tiene vigencia partir de la fecha de su publicación. Esta política está disponible en la página web de la organización y a partes interesadas que lo soliciten.