



UNIVERSIDAD **EL BOSQUE**

Por una cultura de la vida, su calidad y su sentido

Vigilada Mineducación

• • •

**ACUERDO NÚM. 18502 DE 2025**  
**(29 de octubre)**

*“Por el cual se aprueba el Protocolo para la prevención, detección y atención a las violencias basadas en género y discriminación”*

El Consejo Directivo, en uso de las atribuciones legales que le confiere el Estatuto de la Universidad El Bosque, en su sesión ordinaria del día 29 de octubre de 2025, Acta Núm. 1333 y,

**CONSIDERANDO**

- A. Que el Estatuto General de la Institución, en su literal d) Artículo 19, establece como función del Consejo Directivo, aprobar las políticas, el Estatuto Docente y los reglamentos: estudiantil, de bienestar y demás que se requieran para la buena marcha de la Institución.
- B. Que el Vicerrector Académico, Doctor Juan Carlos Sánchez París, presentó a consideración del Consejo Directivo el protocolo para la prevención, detección y atención a las violencias basadas en género y discriminación.
- C. Que el Consejo Directivo aprobó por unanimidad la solicitud.

**ACUERDA**

**ARTICULO ÚNICO.** Aprobar el Protocolo para la prevención, detección y atención a las violencias basadas en género y discriminación que se adjunta bajo el Anexo Núm. 1 a este Acuerdo.

***NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE***

Dado en Bogotá, a los veintinueve (29) días del mes de octubre del año dos mil veinticinco (2025).

JUAN GUILLERMO MARÍN MORENO  
Presidente

CRISTINA MATIZ MEJÍA  
Secretaria

•  
•  
•



UNIVERSIDAD **EL BOSQUE**

Por una cultura de la vida, su calidad y su sentido

• • •

**ANEXO 1 ACUERDO NÚM. 18502 DE 2025  
(29 de octubre)**

*“Por el cual se aprueba el Protocolo para la prevención, detección y atención a las violencias basadas en género y discriminación”*

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DETECCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD EL BOSQUE**

**OBJETIVO**

El objetivo de este documento es brindar orientaciones para la atención integral (prevención, detección, atención, sanción y monitoreo) a situaciones de discriminación y violencias basadas en género que les sucedan a miembros de la comunidad de la Universidad El Bosque, en el marco de la Política de Diversidad Equidad e Inclusión de la Universidad, la Resolución 14466 de 2022 del Ministerio de Educación y la Ley 2365 de 2024.

**ALCANCE**

Este protocolo aplica para toda la comunidad universitaria en especial a las víctimas de violencias basadas en género y discriminación en la Universidad, sin importar el lugar donde haya ocurrido el hecho (instalaciones Usaquén, Instalaciones Chía, fuera de la Universidad o de forma virtual).

El documento ofrece información y orientación sobre la atención oportuna, coordinada por el Centro de Diversidad, Equidad e Inclusión (Centro DEI) de la Universidad, que deben recibir las víctimas de estas violencias y las acciones de prevención que se realizan desde la Universidad, de igual forma se especifican los responsables y las acciones que, en el marco de la ley colombiana las instituciones de educación superior deben realizar.

**NORMATIVIDAD APLICABLE Y REFERENTE**

**INTERNA**

- Reglamento Estudiantil.
- Reglamento de Trabajo.
- Estatuto Docente.



- • •
- Política de tratamiento de datos personales.
- Política de Gestión del Talento Humano Administrativo.
- Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).

#### EXTERNA

#### *INTERNACIONAL*

- **La Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969** plantea que las mujeres tienen derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales, y los Estados se obligan a proteger y a garantizar el pleno ejercicio de esos derechos sin discriminación alguna.
- **La Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) de 1979** establece que la violencia de género es una forma de discriminación que afecta la capacidad de las mujeres para disfrutar de sus derechos y libertades. La Recomendación General 35 que actualiza la 19, contempla mandatos específicos para implementar medidas que garanticen la seguridad dentro y en los alrededores de los espacios educativos. Colombia la ratificó mediante la Ley 51 de 1981 y entró en vigor el 19 de febrero de 1982.
- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994)** establece el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado (Artículo 2), y obliga a los Estados Parte a adoptar medidas progresivas, incluyendo programas, para fomentar el conocimiento y la observancia de este derecho (Artículo 3). Fue aprobada por Colombia mediante la Ley 248 de 1995.
- **La Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (1967)** hace un llamado urgente a la aplicación de principios y derechos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad, afirmando que la violencia contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales e insta al Estado a adoptar medidas que garanticen a las mujeres de todas las edades el acceso a la educación en todos los niveles.
- **La Plataforma de Acción de Beijing (1995)** incluye la violencia contra las mujeres como una de las 12 áreas de preocupación y pide a los Estados garantizar la igualdad de acceso a la educación a través de un sistema educativo sensible al género que elimine todas las formas de discriminación en la educación.



- • •
- **Los Principios de Yogyakarta (2007)**, que adoptan elementos sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, instan a los Estados a implementar programas de educación y sensibilización para evitar discriminaciones por la orientación sexual o la identidad de género y establecen el derecho a la educación como uno de los principios.
- **La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW57), en su 57ª sesión (2013)**, enfatiza la importancia de la educación para enfrentar la violencia contra las mujeres y la relevancia que tiene en la transformación de imaginarios que naturalizan y reproducen los estereotipos de género; recomienda implementar medidas que mejoren la seguridad dentro, en los alrededores y caminos de los centros educativos que incluyen mejoramiento de la infraestructura, el transporte y la adopción de políticas de prevención y sanción de la violencia y específicamente del acoso e intimidación sexual.
- **El objetivo de Desarrollo Sostenible No. 4 (2015)**, sobre educación de calidad establece como meta “eliminar las disparidades de género en la Educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional”, así como “asegurar que todos los alumnos adquieran conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible”.
- **El objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5 (2015)**, está orientado al logro de la igualdad de género, tiene entre sus metas “eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado”,
- **El objetivo de Desarrollo Sostenible No. 11**, tiene como propósito “construir ciudades y comunidades sostenibles. Todas sus metas tienen como elemento central, el logro de la seguridad: en las urbes, los caminos, el transporte público y en general en los asentamientos humanos”.
- **La UNESCO (2019)**, las Orientaciones Internacionales para Abordar la Violencia de Género en el ámbito Escolar, en la que se recomendó adoptar medidas, procedimientos, mecanismos claros, seguros y accesibles para intervenir adecuada y oportunamente.

### 10.2.2. Marco normativo nacional:



## UNIVERSIDAD EL BOSQUE

Por una cultura de la vida, su calidad y su sentido

- • •
- **Ley 30 de 1992**, “por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, se garantiza la autonomía universitaria como un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral”.
- **Ley 248 de 1995**, “por la cual el Estado colombiano ratificó la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará”.
- **Ley 294 de 1996**, “por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar”.
- **Ley 823 de 2003**, “por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres”.
- **Ley 984 de 2005**, “por medio de la cual se aprueba el “Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”.
- **Ley 985 de 2005**, “por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de esta”.
- **Ley 1098 de 2006**, “por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia”.
- **Ley 1010 de 2006**, “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.”
- **Ley 1146 de 2007**, “por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la Violencia Sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente”.
- **Ley 1257 de 2008**, “por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”.
- **Ley 1482 de 2011**, “por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones”. (**Ley antidiscriminación**).
- **Ley 1496 de 2011**, “por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones”.
- **Decreto 4798 de 2011**, “por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008”.



- • •
- **Decreto 4463 de 2011**, “*por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008*”.
- **Ley 1542 de 2012**, “*por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal*”.
- **Resolución 0459 de 2012**, “*por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual*”.
- **Ley 1719 de 2014**, “*por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones*”.
- **Ley 1761 de 2015**, “*por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones*” (**Rosa Elvira Cely**).
- **Ley 1773 de 2016**, “*por medio de la cual se crea el artículo 116a, se modifican los artículos 68a, 104, 113, 359, y 374 de la ley 599 de 2000 y se modifica el artículo 351 de la ley 906 de 2004*” (**Natalia Ponce de León**).
- **Decreto 762 de 2018**, “*por el cual se adiciona un capítulo al Título 4 a la Parte 4, del Libro 2, del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Interior, para adoptar la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas*”.
- **Ley 1918 de 2018**, “*por medio de la cual se establece el régimen de inhabilidades a quienes hayan sido condenados por delitos sexuales cometidos contra menores, se crea el registro de inhabilidades y se dictan otras disposiciones*”.
- **Decreto 753 de 2019**, “*por medio del cual se reglamenta la Ley 1918 de 2018*”.
- **Decreto 1330 de 2019**, “*por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 -Único Reglamentario del Sector Educación*”
- **Resolución 3100 de 2019**, “*por el cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de salud y de habilitación de servicios de salud*”.
- **Resolución 14466 de 2022**, “*por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en*



• • • *Género en instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior inclusiva e intercultural”.*

- **Ley 2365 de 2024:** *“por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones. Disposiciones”.*
- **Ley 2460 de 2025:** *“por medio del cual se modifica la ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental”.*
- **Ley 2466 de 2025,** *“por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”.*

### 10.2.3. Jurisprudencia:

- La Corte Constitucional colombiana, mediante las **sentencias T-141 de 27 de marzo de 2015 y T-239 de 26 de junio de 2018**, exhortó al Ministerio de Educación Nacional y a las Instituciones de Educación Superior a diseñar y poner en marcha acciones dirigidas a la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres mediante: *“(…) el ajuste los “Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva” adoptados por esta entidad, para considerar de manera específica la situación de las personas que padecen discriminación racial y de género, incluyendo en estos las personas pertenecientes a minorías sexuales (...) Asimismo, deberá establecer un protocolo para el manejo de casos de discriminación por orientación sexual, identidad de género, raza y adscripción étnica, entre otras, en el contexto de la educación superior (...)”* (Corte Constitucional, Sentencia T-141 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa).
- En la **Sentencia T-239 de 2018** la Sala estimó pertinente *“(…) exhortar al Ministerio de Educación Nacional para que establezca Lineamientos para las instituciones de educación superior en relación con: (i) los deberes y obligaciones de las universidades, instituciones técnicas y tecnológicas en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que suceden al interior de estas; y (ii) las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación debido a sexo o género en contra de estudiantes y docentes en los centros de educación superior (...)”* (Corte Constitucional, Sentencia T-239 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado).



## • • • **DEFINICIONES**

**Acceso carnal:** es la forma de violencia sexual que incluyen la penetración por vía anal, vaginal u oral con cualquier parte del cuerpo humano u otro objeto mediante cualquier mecanismo que anule o limite la voluntad. Esta forma de violencia desde la visión jurídica es un mecanismo que anula la voluntad e incluye la fuerza, la coerción, la intimidación o cuando se utiliza un medio para poner la persona en incapacidad de resistir. El acceso carnal, puede ser abusivo cuando el agresor ejecuta el delito sexual mediante el aprovechamiento de alguna condición de la víctima como puede ser, la edad (al tratarse de menores de 14 años), la incapacidad de resistir (por ejemplo, persona con discapacidad ya sea física, mental, psicosocial o múltiple, persona bajo los efectos de alguna sustancia psicoactiva legal o ilegal, bajo los efectos de anestesia o con trastornos del estado de la conciencia adquiridos o inducidos) o la subordinación; otro tipo de acceso carnal es el violento, cuando se utiliza la fuerza física, se amenaza o se intimida a la víctima para llevar a cabo la conducta sexual (Instituto Nacional de Salud, 2022).

**Acoso escolar o *bullying*:** 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 estudiante, 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. También puede ocurrir por parte de docentes contra estudiantes, o por parte de estudiantes contra docentes, ante la indiferencia o complicidad de su entorno (Ley 1620 de 2013, Artículo 2).

**Acoso laboral:** conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleador o trabajador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, para infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación o renuncia, para violencias de género, identidad de género u orientación sexual (Ley 1010 de 2006, Artículo 2).

**Acoso sexual:** todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia (Ley 2365 de 2024, Artículo 2).



- • **Actos sexuales:** acción o comportamiento sexual que se realiza en presencia de otra persona, o que incluye tocamientos e inducción a observar contenidos sexuales. El acto sexual violento desde la perspectiva jurídica es el mecanismo que anula la voluntad que incluye la fuerza, la coerción, la intimidación o cuando se utiliza un medio para poner a la persona en incapacidad de resistir. Por otro lado, el acto sexual se denomina abusivo cuando la víctima es: persona menor de 14 años, persona en incapacidad de resistir (por ejemplo, persona con discapacidad ya sea física o mental, persona bajo los efectos de alguna sustancia psicoactiva legal o ilegal, anestesia, o con trastornos del estado de la conciencia adquiridos o inducidos) o una persona que utilizando su relación de poder para llevar a cabo los actos sexuales (Instituto Nacional de Salud, 2022).

**Ciberacoso o *ciberbullying*:** forma de intimidación con uso deliberado de tecnologías de información (Internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos online) para ejercer violencia psicológica, sexual o económica, manipulación, hostigamiento, extorsión, entre otras conductas (Ley 1620 de 2013, Artículo 2).

**Conducta sexual inapropiada:** todas aquellas conductas leves o explícitas, de carácter sexual o sexista, que hacen sentir incómoda a una persona y son parte de la reproducción de una imagen desvalorizada de lo femenino o expresiones de género no normativas. Incluye comentarios sexistas o misóginos, burlas machistas u otros discursos de odio, insinuaciones, comentarios o preguntas no deseadas sobre la vida social o sexual de una persona, comentarios sexualizados sobre su apariencia física o forma de vestir, esparcir rumores sobre la vida íntima de una persona; gestos sexualizados con las manos o con movimientos corporales, mirar de arriba abajo, lanzar besos o lamer los labios; tocamientos fugaces (besos robados) que no constituyen acoso sexual, porque no son reiterativos ni insistentes (Universidad del Rosario, 2020).

**Código blanco:** Activación inmediata y urgente de casos de violencias de género y discriminación, especialmente en las que hay acceso carnal que requiere atención en salud como urgencia médica durante las 72 horas posteriores del hecho o han ocurrido violencias con afectación física y mental y activación ante la fiscalía general de la Nación como actos urgentes.

**Discriminación:** es cualquier acto, política o expresión verbal que implique el trato inequitativo, injusto o denigrante de una persona a partir de una característica personal como: edad, raza o identidad étnica, sexo, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, religión, creencia, postura política, condición de discapacidad, u otro factor histórica, social o culturalmente oprimido o marginalizado (Universidad de los Andes, 2019).



- • **Discriminación por discapacidad:** se refiere a la exclusión o trato desfavorable de una persona debido a su discapacidad, ya sea física, mental, sensorial o múltiple. Esta discriminación puede manifestarse en diferentes formas, como la negación de oportunidades de empleo o educativas, la falta de accesibilidad a servicios y espacios públicos, o la actitud negativa y estigmatizante hacia las personas con discapacidad.

Una definición más detallada de la discriminación por discapacidad se puede encontrar en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (CDPD), que establece que "la discriminación por motivos de discapacidad significa cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo" (Artículo 2).

**Discriminación por edad:** se refiere a la exclusión o trato desfavorable de una persona debido a su edad, ya sea que se considera demasiado joven o viejo para ciertas actividades, trabajos, servicios, entre otros. Esta discriminación puede manifestarse en diferentes formas, como la negación de oportunidades de empleo o educativas, la falta de accesibilidad a servicios y espacios públicos, o la actitud negativa y estigmatizante hacia las personas de ciertas edades.

**Discriminación por orientación sexual e identidad de género:** Se refiere a la exclusión o trato desfavorable de una persona debido a su orientación sexual o identidad de género, ya sea que se identifique como homosexual, bisexual, transexual, no binario, entre otras. Esta discriminación puede manifestarse en diferentes formas, como la negación de oportunidades de empleo o educativas, la falta de acceso a servicios de calidad o a espacios públicos, la violencia y la actitud negativa y estigmatizante hacia las personas de ciertas orientaciones sexuales o identidades de género.

**Discriminación por razones raciales o de identidad étnica:** acto de distinguir, excluir, restringir o preferir a una persona o grupo por motivos de su raza, color, linaje u origen nacional o étnico. La acción tiene como objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades en las esferas educativa, política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública. (art 1 Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 1965).



- • • **Discriminación socioeconómica:** se refiere a la exclusión o trato desfavorable de una persona debido a las limitaciones en el acceso a recursos económicos de una persona o grupo. Esta discriminación puede manifestarse en diferentes formas, como la negación de oportunidades de empleo o educativas, la falta de acceso a servicios de calidad o a espacios públicos y la actitud negativa y estigmatizante hacia las personas con mayor acceso a dichos recursos. Esta forma de discriminación es un problema en muchas partes del mundo y afecta a millones de personas. Las personas de bajos ingresos a menudo enfrentan desigualdades en el acceso a la educación, el empleo y la atención médica, lo que puede perpetuar el ciclo de pobreza.

**Diversidad, Equidad e Inclusión:** son conceptos que se refieren a diferentes aspectos de la promoción de la igualdad y el respeto por todas las personas, independientemente de su origen, características personales o circunstancias individuales. Aunque a menudo se utilizan juntos, cada uno de estos términos tiene un significado particular:

- **Diversidad:** la diversidad se refiere a la variedad de características, perspectivas, experiencias y antecedentes que existen entre las personas. Incluye aspectos como la raza, el género, la etnia, la religión, la orientación sexual, la discapacidad, la edad y muchas otras dimensiones de la identidad humana. Promover la diversidad implica reconocer, valorar y celebrar estas diferencias, así como fomentar entornos inclusivos que permitan que todas las personas participen plenamente y contribuyan con sus fortalezas individuales.
- **Equidad:** la equidad se refiere a la justicia y la imparcialidad en el trato hacia todas las personas, teniendo en cuenta las diferencias individuales y las desigualdades históricas. Busca garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para alcanzar su máximo potencial y acceder a recursos, beneficios y derechos de manera justa. La equidad implica reconocer y abordar las barreras y desigualdades que pueden existir en la sociedad y tomar medidas para eliminarlas, asegurando que todas las personas sean tratadas de manera justa y que se les brinde el apoyo necesario para tener éxito.
- **Inclusión:** la inclusión se refiere a crear entornos y sociedades en los que todas las personas sean valoradas, respetadas y puedan participar plenamente. Implica eliminar barreras y prejuicios que excluyen o discriminan a ciertos individuos o grupos. La inclusión va más allá de simplemente tolerar la diversidad; implica garantizar que todas las personas se sientan bienvenidas, escuchadas y aceptadas, y que tengan igualdad de oportunidades para contribuir y participar en todos los ámbitos de la vida social, económica y cultural.



- • • En conjunto, la diversidad, la equidad y la inclusión son fundamentales para construir sociedades justas y respetuosas, donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades, se sientan valoradas y puedan alcanzar su máximo potencial. Estos conceptos se aplican en diversos contextos, como la educación, el lugar de trabajo, las comunidades y las políticas públicas, y requieren un compromiso continuo y acciones concretas para promover la igualdad y el respeto a la diversidad.

**Desculpabilización:** en los procesos de acompañamiento e intervención se debe buscar que todas las personas, tanto la víctima como las personas significativas de su entorno, comprenden que en ninguna circunstancia la víctima ha sido culpable por lo que le ha ocurrido y que ella misma no ha ocasionado o facilitado las circunstancias para la ocurrencia de los hechos de violencia (MSPS y UNFPA, 2011).

**Desistimiento:** cuando una persona decide abandonar por voluntad propia la atención que se realiza dentro del protocolo.

**Explotación sexual Comercial con niños, niñas y adolescentes:** violencia que consiste en fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir, vender, comprar, portar o poseer material de explotación sexual en el que se exhiban niños, niñas o adolescentes. (Resolución 1215 de 2017, Artículo 2).

**Feminicidio:** causar la muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género (Ley 1761 de 2015, Artículo 2).

**Interseccionalidad:** Es una perspectiva de acción transversal a toda la política. Esta perspectiva acuñada por la jurista Kimberlé Crenshaw interseccional es una clave de lectura útil para evitar visiones homogéneas sobre la identidad y la experiencia de las personas, ya que propone una mirada integral que entiende “la combinación de roles identidades como una forma de descubrir diferencias y similitudes significativas para poder superar las discriminaciones y establecer las condiciones necesarias para el goce efectivo de los derechos”. Algunos marcadores sociales de discriminación, además del género, son: la identidad étnica/racial, la edad, la discapacidad, la Orientación sexual e identidad de género, la nacionalidad o el lugar de origen, la religión, el ser víctimas del conflicto armado, entre otras. (MEN, 2018, p.41).

- **Masculinidad en el Análisis de la Violencia de Género:** el análisis de la violencia de género desde un enfoque de género diferencial permite deconstruir la noción tradicional de masculinidad y observarla no solo desde su base biológica, sino como una construcción



• • •

social y cultural que se va tejiendo a lo largo de la vida. Desde este enfoque se pueden identificar las posiciones dominantes en la construcción de lo masculino, visibilizando no solo las violencias que se ejercen hacia las mujeres, sino también las violencias que los hombres pueden enfrentar al no ajustarse a los estereotipos tradicionales de masculinidad. En nuestra sociedad, los hombres son educados en una cultura que asocia lo masculino con atributos como la agresividad, la competencia, la autoridad y el control. Estas normas culturales no solo imponen expectativas sobre cómo los hombres deben comportarse, sino que también generan un sistema de dominación que los coloca en posiciones de privilegio frente a las mujeres. Sin embargo, este modelo de masculinidad también encierra a los hombres en un estrecho margen de comportamientos y actitudes que, al no cumplirse o cuestionarse, pueden resultar en violencia tanto hacia ellos mismos como hacia los demás. El concepto de masculinidad no debe entenderse como algo inmutable o biológico, sino como una construcción que varía según el contexto social histórico y cultural. Al poner en evidencia que la violencia masculina no responde a una cuestión instintiva ni biológica, sino a una cultura que promueve la masculinidad violenta, se abre un espacio para la reflexión sobre cómo las expectativas sociales influyen en la conducta de los hombres y en la perpetuación de actitudes y comportamientos violentos. Esto no solo implica una mirada crítica hacia las formas en las que los hombres son educados en patrones de agresividad, sino también una reflexión sobre la limitación que este modelo de masculinidad impone sobre su propio bienestar y su capacidad para relacionarse de manera igualitaria con las mujeres.

Además, el análisis desde el enfoque de género plantea que la violencia no debe ser vista como un acto aislado, sino como parte de un sistema de relaciones de poder en el que la estructura social y las normas de género juegan un papel fundamental. Por lo tanto, al abordar la violencia de género y la violencia masculina, es esencial considerar las condiciones del orden social de género que permiten o legitiman tales actitudes, y reflexionar sobre las formas en las que estos mecanismos de dominación afectan tanto a las mujeres como a los hombres.

De esta manera, al involucrar a los hombres en la prevención de la violencia de género, se debe reconocer que la transformación de las relaciones de poder y la eliminación de la violencia no solo depende de la sensibilización de las mujeres, sino también de cuestionar y reconfigurar la masculinidad hegemónica que alimenta este ciclo de violencia. Solo a través de la desconstrucción de estos estereotipos de género y la creación de nuevas formas

•  
•  
•



- • • de masculinidad que favorezcan la equidad, se podrá avanzar hacia una sociedad más justa y libre de violencia, tanto para las mujeres como para los hombres. Este enfoque no solo busca prevenir las violencias que sufren las mujeres y las niñas, sino también sensibilizar a los hombres sobre el impacto que tiene este sistema de dominación en su propia vida, promoviendo un cambio cultural que beneficie a todos los géneros.

**Pornografía no consentida:** hace referencia a fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir o vender material pornográfico, sin el consentimiento de la persona que se exhibe en tal material. (Resolución 1215 de 2017, Artículo 2).

**Revictimización:** En el contexto de esta ruta, por revictimización se entienden los sufrimientos que a los y las víctimas de violencias basadas en género (o discriminación), a los testigos y a la familia, les infieren las instituciones encargadas de los procesos de atención para la restitución de los derechos. Estos incluyen la atención en: el marco académico, docentes, administrativos, pares, salud (médicos, pediatras, ginecólogos, enfermeros-as, psicólogos-as, trabajadores sociales, personal administrativo entre otros), justicia (policías, jueces, peritos, criminólogos, funcionarios de instituciones penitenciarias, entre otros), y otros sectores implicados al no tener claros procesos y procedimientos para la restitución de derechos (MSPS y UNFPA, 2011, p. 105).

**Violencias de género:** de acuerdo con el Sistema Integrado de Información de las violencias de género – SIVIGE (Pág. 60), se define como cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo relacionado con lo femenino. Este tipo de violencias se da sobre todo en contra de las mujeres y la población LGBTQ+. Este tipo de violencia se puede clasificar según las formas de la violencia; las características de las víctimas; el ámbito donde ocurre la violencia; las características de la persona agresora y la zona geográfica de ocurrencia.

Cualquiera de los tipos de violencia anteriormente mencionados se puede presentar en las diferentes formas que se mencionan a continuación:

- **Violencia económica:** cualquier acto que desconozca o restrinja el derecho a los ingresos, a la propiedad, el uso y disfrute de bienes y servicios, que tiene una persona, o que atenta contra otros derechos económicos de la víctima aprovechando las situaciones y



- • • condiciones de desigualdad; y las relaciones de poder existentes entre víctima y agresor (Pág. 68).
- **Violencia física:** es cualquier acto de agresión, mediante el uso de la fuerza o cualquier mecanismo, que pueda u ocasione daños físicos internos o externos a la persona agredida y pone en riesgo o disminuye su integridad corporal (Pág. 68).
- **Violencia psicológica:** entendida como toda acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas por medio de cualquier conducta que implique perjuicio, afectaciones en la salud psicológica, mental, la autodeterminación, la percepción de sí mismo o el desarrollo personal (Pág. 67).
- **Violencia sexual:** todo acto o comportamiento de tipo sexual ejercido sobre una persona a través del uso de la fuerza; la amenaza del uso de la fuerza; la coacción física, psicológica o económica; o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal aprovechando las situaciones y condiciones de desigualdad; y las relaciones de poder existentes entre víctima y agresor” (Pág. 67).

**Violencia basada en género en el contexto educativo:** violencia del personal docente hacia los estudiantes: son los actos y omisiones que involucran discriminación, la perpetuación de la división sexual del trabajo y el abuso de poder jerárquico por parte del personal docente, afectando la libertad, integridad y seguridad de las estudiantes en el ámbito escolar, sus alrededores o en las redes sociales asociadas a las instituciones educativas. Esta puede manifestarse como violencia física (agresiones en el aula o fuera de ella), psicológica (gritos, insultos, entre otros) sexual (tocamientos con intenciones lascivas o sexuales), económica (abuso de poder que tenga una afectación económica sobre estudiantes como poner en riesgo una beca en el marco de situaciones de abuso de poder).

**Violencia entre pares por razones de género:** hace referencia a los actos que causan daño y se basan en la discriminación y el abuso de poder entre estudiantes, por motivos de género, en el entorno escolar, sus cercanías o en redes sociales relacionadas con los centros educativos, vulnerando la libertad, integridad y seguridad de las víctimas. Aunque el documento no lo menciona explícitamente, esta categoría también puede incluir la violencia entre docentes, entre personal administrativo y otros miembros de la comunidad educativa.

**Violencia en el entorno escolar:** se refiere a los actos de violencia que ocurren en espacios públicos o semipúblicos cercanos a las instituciones educativas, así como en las redes sociales,



- • • que afectan la libertad, dignidad y seguridad de los estudiantes, poniendo en peligro su salud física o mental.

**Violencia de pareja o familiar:** incluye los casos de violencia que ocurren dentro de los entornos educativos, pero que provienen de la violencia doméstica o de pareja. En las instituciones de educación superior, las personas pueden experimentar diversas formas de violencia de género que afectan su bienestar físico, sexual, económico, patrimonial y psicológico. Estas agresiones pueden empeorar debido a las circunstancias particulares de la vida en el campus, generando problemas en el rendimiento académico, dificultades económicas por el abandono de estudios, problemas con la privacidad, y afectando la actividad social y el bienestar general de las víctimas

**Violencia institucional:** se refiere a las acciones u omisiones de las autoridades educativas, personal administrativo o docente que implementan políticas y prácticas discriminatorias, que dificultan, bloquean o impiden el ejercicio de los derechos humanos de los estudiantes por motivos de género, identidad de género u orientación sexual dentro del entorno educativo. (ONU Mujeres, 2019 en MEN, 2022).

## CONDICIONES GENERALES

### EL ABORDAJE INTEGRAL DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN

El abordaje institucional de las violencias basadas en género y discriminación parte del reconocimiento de los modelos explicativos que permiten comprender su origen y persistencia. Dichos modelos identifican cuatro elementos fundamentales: las características individuales de las personas; las formas de relación entre individuos, tales como vínculos familiares, de pareja, laborales, o académicos entre estudiantes, docentes y personal administrativo; los factores estructurales y culturales compartidos por una comunidad, particularmente en el contexto educativo; y los elementos transversales que constituyen el tejido social común de una determinada sociedad. Este marco permite comprender cómo estas violencias se sostienen, reproducen o transforman según los contextos.

El protocolo contempla un desarrollo progresivo que permite abordar las situaciones desde su recepción hasta su cierre, bajo una lógica que conjuga la atención inmediata con la intervención institucional oportuna. Cada etapa cuenta con tiempos establecidos, responsables definidos y



- • • orientaciones técnicas que se ajustan a los reglamentos internos, garantizando así una actuación coordinada, diligente y sensible frente a las necesidades y circunstancias de cada caso.

Para ello, la Universidad asegura la disponibilidad de recursos pedagógicos, jurídicos, psicosociales y administrativos, incluyendo la asignación de personal capacitado, el acondicionamiento de espacios adecuados para el acompañamiento y el uso de herramientas tecnológicas que faciliten el seguimiento institucional bajo parámetros de trazabilidad, reserva y análisis estructurado de la información

El modelo de gestión incorpora, además, mecanismos para valorar el impacto de las acciones institucionales, mediante indicadores relacionados con la cobertura de las medidas, su efectividad operativa, el nivel de satisfacción de las personas atendidas y la percepción general sobre la ruta. Esta información, gestionada por el equipo técnico del Centro DEI, se integra a los procesos institucionales de evaluación y mejora continua.

Finalmente, reconociendo el carácter dinámico del fenómeno de la discriminación y las violencias basadas en género, así como los cambios normativos y epistemológicos que lo atraviesan, la Universidad establece una estrategia formal de actualización de este protocolo. La responsabilidad de liderar este proceso recae en el Centro DEI, en coordinación con la Vicerrectoría Académica y la Secretaría Jurídica, asegurando además una destinación presupuestal que permita el diseño de nuevos materiales, la implementación de ajustes y el fortalecimiento de capacidades institucionales.

## MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Como parte integral del protocolo, la Universidad El Bosque ha establecido una línea estratégica orientada a prevenir la ocurrencia de violencias basadas en género y discriminación. Esta línea contempla una serie de acciones pedagógicas, estructurales y comunicativas ejecutadas por el Centro DEI, en cabeza de la Coordinación de Inclusión y en articulación con otras dependencias universitarias. Las medidas de prevención están organizadas en las siguientes líneas de acción:

### *FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN INSTITUCIONAL*

- En las jornadas de inducción dirigidas a estudiantes, docentes y personal administrativo, se ofrecerán módulos de formación sobre prevención, identificación y orientación para el reporte de situaciones de acoso, violencia y discriminación. Esta formación estará



- • • fundamentada en marcos normativos internos, nacionales e internacionales, y contendrá elementos prácticos sobre el funcionamiento del protocolo institucional.
- La Universidad desarrollará programas de formación especializada en prevención, detección y atención de violencias basadas en género y discriminación, con enfoque interseccional y diferencial. Estos programas estarán dirigidos a todos los estamentos de la comunidad y se implementarán en formato presencial, virtual o híbrido.
- Se implementarán estrategias pedagógicas de Información, Comunicación y Educación (ICE), mediante el uso de redes sociales institucionales, medios digitales del Centro DEI y otros canales universitarios. Estas estrategias tendrán un carácter continuo y estarán enfocadas en promover la identificación de conductas violentas, el conocimiento de los derechos, y la activación de rutas de atención.
- Se organizarán talleres, cursos libres y electivos con enfoque en derechos humanos, equidad, diversidad e inclusión, dirigidos a todos los integrantes de la comunidad universitaria. Estas actividades tendrán como objetivo fomentar entornos académicos respetuosos y prevenir la naturalización de estereotipos y prácticas discriminatorias.

### *DESARROLLO DE CONOCIMIENTO Y HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS*

- En alineación con la Política DEI (2024) se promoverá el diseño y desarrollo de proyectos de investigación y producción de conocimiento que permitan identificar, con base en evidencia científica, estrategias de abordaje integral de las violencias basadas de género y por discriminación. Estos proyectos deberán tener aplicación práctica en contextos académicos.
- Se diseñarán y distribuirán materiales educativos accesibles como folletos, cartillas y videos que expliquen de forma clara y didáctica cómo identificar las distintas formas de violencia basada en género y discriminación. Estos materiales estarán adaptados a distintos públicos y serán parte de la estrategia pedagógica permanente del Centro DEI.
- Se ejecutarán campañas de sensibilización continuas mediante los medios de comunicación de la Universidad: redes sociales, boletines institucionales, espacios presenciales y actividades virtuales. Dichas campañas estarán dirigidas a deconstruir estereotipos, visibilizar la importancia del enfoque de derechos y reforzar el mensaje institucional de tolerancia cero frente a la violencia y la discriminación.



• • • *EVALUACIÓN, MONITOREO Y SOSTENIBILIDAD*

- Periódicamente se desarrollarán encuestas de evaluación a los participantes de las actividades pedagógicas con el fin de conocer el nivel de comprensión alcanzado, identificar factores de riesgo, barreras para denunciar y nivel de confianza institucional en el uso de la ruta. Los resultados obtenidos se utilizarán como línea base para la formulación de indicadores institucionales.
- Estas acciones estarán directamente articuladas con las estrategias transversales establecidas en la Política DEI (2024), especialmente aquellas referidas a las Trayectorias de Aprendizaje Flexible, la Transversalización Institucional de los Enfoques, y la Gestión del Conocimiento.

*FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y ADAPTACIÓN PROGRESIVA*

- A medida que se avance en la apropiación metodológica del protocolo, se complementarán las herramientas existentes, y se adaptarán las estrategias de prevención que demuestren una mayor eficacia de acuerdo con las dinámicas cambiantes de la comunidad universitaria.
- Se desarrollarán mecanismos específicos que eviten la revictimización de las personas afectadas, como evitar la confrontación directa con los presuntos agresores, proteger la identidad de las víctimas durante todo el proceso, y garantizar que el personal encargado de recibir y gestionar las denuncias esté debidamente formado en derechos humanos, enfoque de género e interseccionalidad.
- La Universidad implementará medidas de protección diferenciadas adaptadas a las necesidades particulares de cada caso, que incluirán restricciones de contacto, apoyo institucional en el acceso a servicios, acompañamiento jurídico, psicológico y médico, y medidas de contención ante la repetición innecesaria del relato de los hechos.

**MEDIDAS DE DETECCIÓN**

Como componente esencial del abordaje integral de las violencias basadas en género y discriminación, la detección temprana de estas situaciones requiere metodologías sistemáticas, participativas y técnicamente sustentadas que permitan identificar entornos críticos, factores de riesgo y dinámicas institucionales que vulneran los derechos de las personas. El Centro DEI en articulación con las unidades académicas y administrativas, ha estructurado un conjunto de





- • • estrategias que garantizan el análisis riguroso y transversal de los contextos educativos. Estas acciones permiten anticiparse a la consolidación del daño, activar medidas de protección oportunas y retroalimentar las políticas institucionales desde un enfoque basado en evidencia.

### *DIAGNÓSTICOS INSTITUCIONALES CON ENFOQUE INTERSECCIONAL*

- El Centro DEI, en coordinación con las demás unidades de la Universidad, diseñará y ejecutará progresivamente ejercicios diagnósticos periódicos orientados a la identificación de situaciones de riesgo, percepción institucional y brechas en el acceso a la atención. Estos ejercicios incluirán el análisis de variables interseccionales como identidad de género, orientación sexual, etnicidad, discapacidad, origen territorial, edad, entre otras, que permitan mapear de manera detallada las condiciones de vulnerabilidad de los distintos grupos poblacionales de la comunidad universitaria.
- Dichos diagnósticos tendrán una naturaleza mixta (cuantitativa y cualitativa) y contemplarán la recolección de datos de las atenciones, la aplicación de encuestas, entrevistas semiestructuradas, grupos focales, análisis de casos históricos, revisión documental de evaluaciones docentes, gestión del talento humano, y reportes disciplinarios. A partir de estos datos, se caracterizarán los factores de riesgo, las barreras institucionales, los entornos críticos y las brechas estructurales que limitan la participación equitativa de la comunidad en su proceso formativo. Estos ejercicios serán socializados en la rendición de cuentas institucional.

### *HERRAMIENTAS ESPECÍFICAS PARA LA DETECCIÓN TEMPRANA*

- La Universidad desarrollará metodologías propias de identificación de violencias adaptadas al contexto universitario, validadas desde una perspectiva participativa. Estas herramientas incluirán encuestas diagnósticas con enfoque de género e interseccionalidad; formularios de autoevaluación del riesgo para personas de la comunidad universitaria; listas de chequeo aplicables por equipos docentes, administrativos y de bienestar; y protocolos de observación institucional en espacios de interacción académica o social como aulas, laboratorios, prácticas, y espacios extracurriculares.
- Se contemplará, asimismo, la elaboración de matrices de riesgo en el marco de la política de gestión de riesgo institucional, que permitan evaluar el nivel de exposición a situaciones de violencia y discriminación, así como identificar patrones reiterativos en



• • •  
ciertas áreas. Estas matrices constituirán insumos claves para establecer alertas tempranas y diseñar intervenciones preventivas focalizadas, con alto impacto y eficiencia en el uso de los recursos.

- Las herramientas de detección serán aplicadas periódicamente por el Centro DEI en conjunto con las unidades académicas y otras dependencias pertinentes, garantizando la actualización de los datos, la participación informada de la comunidad y el análisis técnico de los hallazgos. La información recopilada será procesada bajo criterios de confidencialidad y responsabilidad institucional, y se utilizará tanto para la toma de decisiones como para retroalimentar las estrategias de prevención, formación y atención.

#### *OBSERVACIÓN ACTIVA Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN*

- Se integrarán estrategias de observación no participante por parte de profesionales del Centro DEI o personal capacitado, especialmente en espacios de alta interacción como clases, salidas de campo, laboratorios, servicios administrativos y prácticas formativas. Esta observación permitirá identificar comportamientos, dinámicas y discursos que puedan estar vinculados con situaciones de discriminación o violencia de género.
- El análisis de contenido de las evaluaciones docentes incluirá, como línea específica, la identificación de posibles señales de violencia basada en género o discriminación, permitiendo activar mecanismos de acompañamiento y revisión institucional cuando sea necesario. De igual manera, se revisarán de forma periódica las solicitudes de intervención disciplinaria que contengan elementos relacionados con estas violencias, para detectar patrones de conducta, omisiones sistemáticas o falta de diligencia en la respuesta institucional.
- Estos hallazgos serán compartidos anualmente con las instancias encargadas de gobierno institucional, en informes técnicos que incluyan recomendaciones específicas para la adecuación de entornos, la modificación de dinámicas grupales, el ajuste de condiciones académicas o administrativas, y el fortalecimiento de los canales de reporte.

#### *CANALES CONFIDENCIALES Y SEGUROS DE REPORTE*

- La Universidad cuenta con canales confidenciales de reporte, tanto presenciales como virtuales, asegurando que las personas puedan informar situaciones sospechosas, comportamientos de riesgo o vulneraciones sin temor a represalias. Estos canales están disponibles en medios accesibles y su gestión está a cargo del Centro DEI, garantizando





- • • la confidencialidad, el enfoque diferencial y la orientación inmediata a quienes lo requieran.
- La Universidad implementa campañas institucionales permanentes que expliquen cómo acceder a los canales de reporte, cómo reconocer situaciones que deben ser informadas, y qué garantías ofrece la Universidad en términos de acompañamiento, protección y diligencia. Estas campañas buscan generar confianza en la comunidad universitaria, disminuir la normalización de las violencias y aumentar la disposición a informar de manera temprana cualquier situación de riesgo.

## MEDIDAS DE ATENCIÓN

La atención integral a las violencias basadas en género y discriminación constituye un pilar fundamental del protocolo institucional. Esta atención se realiza desde un enfoque de derechos humanos, con perspectiva de género e interseccionalidad, asegurando la no revictimización, la debida diligencia, el respeto a la autonomía de la víctima y la articulación efectiva de las acciones institucionales.

### *ORGANIZACIÓN OPERATIVA DE LA ATENCIÓN*

- La estrategia institucional asegura una definición clara de responsabilidades, tiempos máximos de respuesta y criterios técnicos en cada etapa del protocolo. Estas acciones están diferenciadas según el estamento de la persona atendida estudiantes, docentes o personal administrativo y están consignadas en los estatutos y reglamentos de la Universidad.
- Cada fase del proceso cuenta con responsables operativos específicos, un plazo máximo de ejecución y objetivos verificables. Esto incluye los sistemas de información en los que se recopila la información de las atenciones, incorporación de herramientas de análisis individual de caso, guías para la toma de decisiones, y canales de orientación institucional basados en la escucha activa, el respeto a la autonomía de la persona afectada, y la contención emocional. Estas condiciones garantizan que la atención sea oportuna, respetuosa, técnicamente fundamentada y centrada en la víctima.
- La Universidad garantizará recursos diferenciados y adecuados para cada tipo de acción derivada de la atención: pedagógica, jurídica, psicológica o administrativa. Para ello, se dispondrá de personal capacitado, espacios físicos confidenciales y condiciones



- • • tecnológicas que aseguren la trazabilidad, archivo seguro y análisis riguroso de la información recolectada.

### *PLANEACIÓN SISTEMÁTICA Y ARTICULACIÓN INTRAINSTITUCIONAL*

- La estructura de implementación del protocolo se sustenta en una planificación rigurosa, articulada con el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad. Para su ejecución, se garantizan cronogramas operativos por unidad funcional, los cuales establecerán metas intermedias, flujos de articulación interdependencial, y procedimientos coordinados entre las diferentes áreas institucionales.
- Estos cronogramas van respaldados por formatos estandarizados para el seguimiento de casos, bitácoras de actuación, registros detallados de cada intervención realizada, y herramientas de evaluación del cumplimiento de los tiempos establecidos. Todo este conjunto garantizará trazabilidad, monitoreo efectivo y capacidad institucional para la mejora continua.
- Además, la planificación de la atención se integra con un sistema de evaluación orientado a medir el impacto de las acciones mediante indicadores clave como cobertura, efectividad, satisfacción y percepción institucional. El Centro DEI es el encargado de recolectar, analizar e interpretar estos datos, integrándolos en informes periódicos y en las decisiones de ajuste o fortalecimiento institucional.
- Para llevar a cabo las acciones y estrategias del protocolo se deben caracterizar las violencias y generar respuestas adecuadas de acuerdo con las particularidades de cada forma de violencia y de cada caso en particular, se tienen en cuenta diversas características en relación a variables relacionadas con el sexo, identidad o expresión de género, su pertenencia étnica, su estratificación social, su situación o condición de vida (discapacidad, migrante, víctima de conflicto armado, en situación de pobreza entre otros) que genere mayor riesgo de estigma o discriminación.
- También se tendrá en cuenta para la atención la relación que existe entre el agresor y la(s) víctima(as) y en ese sentido se proveerá orientación psico-jurídica a las víctimas de violencias basadas en género y discriminación en sus diferentes ámbitos (familiar conviviente, familiar no conviviente, de pareja y expareja, amistad, escolar, salud, laboral, reclusión intramural, instituciones de protección, comunitario o sin relación) y tomará acciones para prevenir la repetición en caso de que el victimario haga parte del ámbito universitario.



- • •
- Se tendrán en cuenta las características de la presunta persona agresora, que son fundamentales para establecer el proceso administrativo que se debe llevar a cabo por la institución de acuerdo a si la persona utiliza o provee los servicios de la Universidad El Bosque, como: docente; personal administrativo; estudiante; trabajadores de empresas privadas contratadas por la universidad (Servicios de seguridad; papelerías; servicios de alimentación); personas externas que acceden a la Universidad para eventos o servicios específicos (usuario/as del consultorio jurídico, IPS de psicología, consultorios odontológicos; visitantes ocasionales para eventos específicos como grados, conferencias, etc.).

### *ORIENTACIÓN EN DERECHOS Y ACOMPAÑAMIENTO DIFERENCIADO*

- El protocolo incorpora un componente específico de orientación en derechos para las víctimas, desde el momento de la recepción del caso hasta el cierre del proceso. Esta orientación abarca información clara y completa sobre los derechos que asisten a la víctima, las medidas de protección disponibles, los servicios institucionales y externos a los que puede acceder, y los mecanismos para activar procesos judiciales o administrativos según sea la gravedad del caso y proceder de la víctima.
- Una vez que el Centro DEI reciba la información del caso, dispondrá de cinco (5) días hábiles para contactar a la víctima y programar la entrevista de acompañamiento.
- Siempre primará la autonomía de la víctima para tomar decisiones sobre el acceso al apoyo, servicios, activar su red de apoyo personal (familia, amigos, pareja), medidas de protección y denuncia al interior y fuera de la Universidad y/o activar la ruta intersectorial (salud, protección, justicia, apoyo psicosocial) según sus necesidades.
- Cuando en el caso estén involucradas personas menores de 18 años, es obligación de la Institución informar a los acudientes o responsables acerca de la situación. En caso en el que la persona víctima menor de edad solicite que no se les informe a sus acudientes, el Centro DEI considerará según la situación la aplicación del principio de autonomía progresiva que reconoce la capacidad continua que van adquiriendo niños, niñas y adolescentes para tomar decisiones sobre sus vidas de acuerdo con su edad y madurez. En este sentido, se respetará la autonomía y voluntad de las víctimas universitarias menores de 18 años según la situación de forma proporcional a su capacidad de toma de decisiones, en todo caso se tendrá constancia de la decisión tomada.



- • •
- La información suministrada en la ficha de registro dependerá de la autorización de la víctima, si no autoriza el reporte de su información personal el caso se podrá reportar de forma anónima o parcial.
- Todos los casos deberán mantener el principio de confidencialidad y seguridad de la vida de los involucrados. Las personas que tengan acceso a esta información se acogen a la Política tratamiento de datos de la Universidad. La información compartida por la víctima o terceros en conocimiento solo podrá divulgarse con autorización de esta y en casos necesarios. Si la información suministrada es divulgada sin proteger la identidad y sin el consentimiento de la víctima, todas las personas que hayan tenido acceso a esta información estarán sujetas a ser investigadas en un proceso disciplinario.
- Será promovida la desculpabilización y será evitada cualquier acción que conlleve revictimización (victimización secundaria) desde el primer encuentro, por toda la comunidad académica que tenga contacto con la víctima

#### 5.4.4. *REGISTRO, TRAZABILIDAD Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO*

- Reconociendo el carácter dinámico del fenómeno de la discriminación y de las violencias basadas en género, así como los cambios normativos, sociales y epistemológicos que lo atraviesan, la Universidad ha establecido una estrategia formal de actualización del protocolo. Esta estrategia contempla la revisión bienal del documento, la incorporación de nuevos referentes teóricos, el ajuste normativo con base en desarrollos nacionales e internacionales, y el análisis de resultados obtenidos mediante evaluaciones internas y diagnósticos participativos.
- Como medida esencial, la Universidad cuenta con un sistema unificado de documentación de casos que incluye herramientas bajo trazabilidad y confidencialidad. Este sistema permite el ingreso y la sistematización de información clave, categorizada según tipo de violencia, relación entre víctima y presunto agresor, contexto de ocurrencia, y tiempo de respuesta institucional.
- La documentación inicial de los casos incluirá datos básicos de las personas involucradas, descripción detallada de los hechos, medios de prueba disponibles y la identificación precisa de los presuntos implicados, con el fin de activar oportunamente los mecanismos administrativos, académicos o jurídicos.



## • • • MEDIDAS DE SANCIÓN

La dimensión sancionatoria del protocolo institucional tiene como objetivo asegurar la aplicación de consecuencias proporcionales, justas y diligentes frente a los casos de violencias basadas en género y discriminación, conforme a la gravedad de los hechos y el marco normativo aplicable. Esta dimensión se fundamenta en los principios de garantía de derechos, debido proceso, confidencialidad, enfoque de género y no revictimización, y se sustenta en una articulación robusta entre el protocolo, los reglamentos institucionales y los marcos legales vigentes.

Como parte de las garantías estructurales de no repetición, la Universidad consolidará una política de cero tolerancias frente a las violencias basadas de género y discriminación, mediante declaraciones públicas, reformas normativas internas, fortalecimiento de los mecanismos de denuncia, y desarrollo de contenidos curriculares con perspectiva de género. Estas medidas se complementarán con campañas institucionales permanentes, orientadas a la transformación cultural, el reconocimiento de las violencias estructurales, y la construcción activa de una comunidad universitaria fundamentada en el respeto, la equidad y la responsabilidad colectiva.

### *ARMONIZACIÓN NORMATIVA CON LOS REGLAMENTOS INSTITUCIONALES*

- La Universidad realizará un proceso periódico de revisión y armonización de los reglamentos institucionales con las disposiciones contenidas en el protocolo de prevención, detección y atención de las violencias basadas en género y discriminación.
- Esta tarea es liderada por la Coordinación de Equidad de Género, en articulación técnica y jurídica con la Secretaría General y La Oficina Jurídica de la Universidad, con quienes se consolidarán análisis rigurosos de las disposiciones actuales, y se formularán propuestas de modificación que serán elevadas a los órganos competentes del gobierno universitario para su respectiva adopción.
- Este procedimiento garantizará que los reglamentos institucionales no limiten el ejercicio de los derechos reconocidos a las víctimas, ni interfieran con la activación de rutas externas definidas por el marco normativo nacional e internacional. La armonización normativa se desarrollará con base en principios de integralidad, progresividad y enfoque de derechos, y contemplará su actualización conforme a los avances de la política pública y los desarrollos jurisprudenciales en la materia.
- Las disposiciones resultantes de esta revisión serán divulgadas con claridad a toda la comunidad universitaria y reflejarse en los instrumentos de gestión académica,



- • • administrativa y disciplinaria que orientan la actuación de las diferentes dependencias de la Universidad.

### *APLICACIÓN OBLIGATORIA DEL REGISTRO DE INHABILIDADES*

- En cumplimiento de la Ley 1918 de 2018 y el Decreto 753 de 2019, la Universidad El Bosque implementará de forma obligatoria la verificación del Registro Nacional de Inhabilidades por delitos sexuales, administrado por la Policía Nacional, como parte del proceso de selección y vinculación de personal que tenga contacto directo y habitual con menores de edad.
- Esta consulta será coordinada por Talento Humano y supervisada por el Centro DEI y la Secretaría Jurídica, y constituirá un requisito previo e indispensable para aspirantes a cargos docentes, administrativos, de apoyo psicosocial, seguridad, servicios tercerizados o prácticas. La omisión de este procedimiento constituirá una falta disciplinaria grave.
- Se ofrecerá formación periódica a los equipos responsables sobre el alcance legal, técnico y administrativo de estas inhabilidades, asegurando su correcta aplicación como medida estructural de prevención de violencias sexuales en el entorno universitario.
- En los contratos laborales y de prestación de servicios de la Universidad se establecerá con claridad que en el marco de dichos contratos habrá un compromiso de cumplir a cabalidad con las disposiciones establecidas en la Ley 2365 de 2024, en la cual se establecen medidas de prevención, protección y atención al acoso sexual.

### *ALINEACIÓN SANCIONATORIA Y FUNCIONAL DE LOS REGLAMENTOS*

- En cumplimiento del principio de coherencia normativa y con el propósito de garantizar la operatividad del protocolo, la Universidad cuenta con un comité técnico y periódico de articulación entre la Dirección de la Oficina Jurídica, la Secretaría General y el Centro DEI que revisará periódicamente este instrumento y los reglamentos institucionales vigentes.
- Este proceso contempla la revisión del Reglamento Estudiantil (Acuerdo 17902 de 2024), el Estatuto Docente (Acuerdo 18032 de 2024), el Reglamento de Trabajo (2015), el Reglamento General y el Código de Buen Gobierno, con el fin de asegurar que las disposiciones en materia de prevención, detección, atención y sanción de violencias basadas en género y discriminación se encuentren debidamente integradas en los marcos disciplinarios y funcionales que rigen a cada estamento.



- • •
- La revisión será coordinada por la Secretaría General y el Centro DEI, con participación técnica del Departamento de Talento Humano, las unidades académicas y la Oficina Jurídica. El proceso se enfocará en verificar la alineación normativa respecto a los principios rectores del protocolo, en especial el enfoque de derechos, la interseccionalidad y la no revictimización, y abarcará los componentes de tipificación de faltas, competencias disciplinarias, procedimientos internos y garantías procesales.

#### *MECANISMOS COMPLEMENTARIOS DE ACTUALIZACIÓN NORMATIVA*

- De manera complementaria, este proceso de articulación incluirá mecanismos de actualización normativa alineados con la Política DEI (2024), que en su eje de transversalización institucional establece como compromiso la revisión sistemática de reglamentos, procedimientos y lineamientos (p. 17 y 33), así como con el modelo de evaluación CIMAT adoptado por la Universidad.
- Esta revisión será bienal o se activará cuando se presenten cambios normativos nacionales, sentencias constitucionales, recomendaciones internacionales o hallazgos derivados del sistema de monitoreo del Centro DEI. Las modificaciones resultantes deberán surtir los canales formales establecidos en los Estatutos Generales, contar con concepto jurídico previo y ser divulgadas de manera clara a toda la comunidad universitaria.
- Como parte de esta articulación, se establecerán cláusulas reglamentarias que reconozcan de manera expresa la prevalencia de las rutas externas de atención, investigación y sanción, conforme a lo dispuesto por la Ley 1257 de 2008, la Ley 1719 de 2014 y la Ley 2356 de 2024. Esta disposición garantizará que los reglamentos internos no constituyan barrera alguna frente al acceso a la justicia ni al acompañamiento institucional de las víctimas.
- La armonización normativa contribuirá a reforzar la confianza en los mecanismos internos, facilitará la actuación diligente de las autoridades universitarias y asegurará que los procedimientos disciplinarios se realicen sin dilaciones, omisiones ni contradicciones entre los distintos niveles normativos de la Institución.



• • •

## MEDIDAS INSTITUCIONALES DE NO REPETICIÓN

Las medidas de no repetición comprenden un conjunto de acciones pedagógicas, estructurales, restaurativas y preventivas diseñadas para evitar la reaparición de hechos de violencia basada en género y discriminación, garantizando condiciones de seguridad institucional, reparación simbólica y transformación estructural de los entornos universitarios. Estas medidas actúan en tres niveles: individual, colectivo e institucional y están alineadas con los principios de la Política DEI, el enfoque de derechos, la mejora continua y la acción sin daño.

## *MEDIDAS PRELIMINARES Y DEFINITIVAS DE PROTECCIÓN*

- Las medidas preliminares se determinarán en conjunto con las unidades académicas y administrativas vinculadas con las víctimas y presuntos agresores una vez recibido el caso y/o por recomendación del Centro DEI.
- Las medidas definitivas de protección se determinarán una vez haya terminado el proceso de justicia restaurativa o disciplinario o se haya cumplido el plan de intervenciones determinado con la víctima.
- Estas medidas incluyen reubicación física o académica de la víctima o del presunto agresor, restricciones de contacto directo o indirecto, monitoreo individualizado del cumplimiento de compromisos disciplinarios, fortalecimiento del acompañamiento académico y psicosocial, priorización en el acceso a servicios de bienestar, activación de canales externos cuando se identifiquen nuevos riesgos. Flexibilización de las condiciones académicas o laborales de la persona afectada para que pueda cumplir con sus respectivas responsabilidades (cambio de sección de la clase, o cambio de horario, retiro de una clase sin penalidad académica o financiera). cambio de jefe, profesor o superior jerárquico. Cambio del lugar de trabajo o de estudio de la persona. Imposición de una orden de “no contacto” en el campus o remedios administrativos diseñados para reducir el contacto y las comunicaciones entre individuos. Restringir temporalmente el acceso de la persona presunta victimaria a las instalaciones de la Universidad, si hay un riesgo inminente para la víctima u otras personas.
- Estas acciones garantizarán el derecho de las víctimas de tener medidas preliminares si sigue vigente el proceso de investigación, o en su defecto, medidas definitivas. En todo caso, las medidas se enfocarán en garantizar que las personas afectadas continúen sus procesos formativos o laborales sin represalias ni revictimización, en condiciones de



- • • integridad, acompañamiento y acceso preferente a apoyos institucionales. Asimismo, facilitarán intervenciones orientadas al cambio de comportamiento del presunto agresor cuando existan medidas restaurativas aplicables.
- La unidad que reciba el caso notificará al Centro DEI las medidas previstas a adelantar acogiéndose a los términos del Reglamento Estudiantil, el reglamento de trabajo de la Universidad y el estatuto docente y el Centro DEI realizará un acompañamiento integral a la víctima.

### *DIMENSIÓN PEDAGÓGICA RESTAURATIVA*

- Las medidas de no repetición estarán acompañadas de procesos pedagógicos dirigidos a fortalecer la conciencia institucional sobre los efectos individuales y colectivos de las violencias, así como las posibilidades de reparación simbólica y transformación del daño.
- Se le brindará a víctimas y presuntos victimarios la posibilidad de generar un espacio de Justicia Restaurativa con Enfoque Biopsicosocial y Cultural en términos de reparación y no repetición. Este espacio se ofrecerá de forma bilateral o grupal solo si así lo desea la víctima y la persona victimaria accede.
- Estos procesos son guiados por los principios de voluntariedad, no revictimización, y reconocimiento del daño causado, asegurando que las partes involucradas puedan participar desde un enfoque interseccional.
- Si solo la víctima o el victimario lo desean, se ofrecerá de forma individual. La víctima también podrá desistir en cualquier momento de este espacio si siente que no le está ayudando en su proceso de sanación emocional.
- Este espacio consiste en estrategias pedagógicas, de mediación y de reflexión en las que los agresores podrán reconocer la responsabilidad de sus acciones frente a la víctima o el grupo donde se ha generado la violencia y se realizarán compromisos por parte del agresor o el grupo para garantizar la no repetición.
- Se establecerán procedimientos para la reintegración progresiva del presunto accionado cuando haya finalizado las medidas de intervención tomadas y se garantice la protección de la víctima. Estas acciones incluirán ejercicios pedagógicos de sensibilización sobre género, derechos humanos y resolución de conflictos; la formulación de compromisos de reparación simbólica o material; la atención psicosocial por parte de profesionales distintos a quienes acompañan a la víctima; y, en caso de retorno académico, la



• • •  
coordinación con las unidades correspondientes para asegurar que esta reincorporación respete las medidas de protección y se desarrolle sin reexposición del caso. Cuando sea pertinente, se podrán implementar estrategias con el entorno familiar que promuevan el reconocimiento del daño y el cambio en los patrones de convivencia.

### *EVALUACIÓN TÉCNICA DE LAS MEDIDAS APLICADAS*

- El Centro DEI a través del seguimiento individual de sus casos realizará una evaluación de las medidas de no repetición, compuesto por indicadores de reincidencia, percepción de seguridad, cumplimiento de medidas, sostenibilidad en el tiempo y grado de participación comunitaria en las acciones de acompañamiento.
- Se desarrollará un conjunto de acciones pedagógicas articuladas en tres niveles. A nivel individual, se brindará acompañamiento continuo a la víctima, monitoreo de riesgos y atención integral. A nivel colectivo, se promoverán espacios formativos con los grupos relacionados con el caso, tales como cursos, equipos docentes o administrativos, enfocados en la reconstrucción del tejido social, la empatía y la transformación de patrones normalizados de violencia. A nivel institucional, se reforzarán las campañas de sensibilización, se integrarán contenidos obligatorios en el currículo y se emitirán mensajes institucionales explícitos de compromiso frente a la erradicación de las violencias basadas en género y la discriminación.
- Este modelo integrará un protocolo detallado de seguimiento y acompañamiento psicológico, jurídico y social del caso, que incluirá visitas periódicas a las dependencias involucradas, recolección de testimonios, aplicación de encuestas confidenciales, y retroalimentación de la víctima en todas las etapas. Este seguimiento permitirá identificar factores de riesgo persistentes, omisiones institucionales, y áreas susceptibles de ajuste.
- Además, el equipo técnico del Centro DEI tendrá la función de emitir informes semestrales sobre el estado de cumplimiento de medidas, los cuales incluirán alertas tempranas, análisis de cumplimiento por unidad académica o administrativa, y recomendaciones concretas para el fortalecimiento del proceso.

### *INTEGRACIÓN AL SISTEMA DE CALIDAD INSTITUCIONAL*

- En el marco del Decreto 1330 de 2019, la Universidad reconoce que la existencia de violencias basadas en género y la discriminación constituyen una amenaza estructural a



• • • la calidad de los procesos formativos. Estas violencias afectan directamente factores como la permanencia estudiantil, el clima institucional, el bienestar, el logro de resultados de aprendizaje y la inclusión, vulnerando los principios que sustentan la excelencia académica.

- Por ello, la atención integral a estas problemáticas, conforme lo establece el protocolo, se incorpora como una condición habilitante para garantizar trayectorias formativas seguras, entornos pedagógicos equitativos y prácticas institucionales alineadas con los estándares de autorregulación y mejoramiento continuo definidos en el articulado del Decreto.
- Para garantizar esta articulación, el Centro DEI, en conjunto con la División de Calidad, integrará los resultados derivados del sistema de seguimiento de casos al módulo de evaluación interna institucional. Esto se realizará mediante informes semestrales estructurados con base en los factores del modelo CIMAT y las condiciones de calidad del Decreto 1330 de 2019, incorporando variables como permanencia, clima institucional, inclusión y bienestar. Este protocolo se encuentra alineado con el Decreto 1330 de 2019 y con los lineamientos establecidos en la Resolución 14466 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional, así como con las recomendaciones internacionales de la Convención de Belém do Pará, la CEDAW y la Norma ISO 30415:2021 sobre diversidad e inclusión en la gestión institucional. Su articulación con el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad se fundamenta en los principios de equidad, inclusión, sostenibilidad y mejora continua, garantizando que las acciones contra las violencias basadas en género y la discriminación sean evaluadas con el mismo rigor.
- Esta información será integrada a los informes periódicos de autoevaluación y planes de mejoramiento institucional, y servirá como insumo técnico para las decisiones adoptadas en los Consejos de Facultad y el Consejo Académico. Así, la prevención y atención de violencias basadas en género y discriminación se consolida como un eje articulador del Sistema de Calidad Académica de la Universidad El Bosque.

## PRINCIPIOS Y ENFOQUES

Este protocolo tiene un enfoque integral que reconoce la diversidad y promueve la inclusión, tal como lo desarrolla el Ministerio de Educación Nacional (2016) en Enfoque de Género e Identidades de Género para los Lineamientos de Política de Educación Superior Inclusiva. Este protocolo se rige por los principios y enfoques de la Política de Diversidad Equidad e Inclusión



## UNIVERSIDAD EL BOSQUE

Por una cultura de la vida, su calidad y su sentido

- • • de la Universidad El Bosque (2024) como el principio de equidad de género, diversidad sexual, enfoque diferencial e interseccionalidad en todas las etapas del protocolo, desde la prevención hasta la atención y reparación a las víctimas. Este documento fue construido y actualizado con la participación de la comunidad universitaria y responde a las necesidades específicas de la Universidad en ejercicio de la promoción de una cultura de respeto, no discriminación y cero tolerancias.

En el marco del enfoque derechos, los siguientes son los derechos reconocidos en el marco del protocolo:

- Las víctimas tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, el acceso a información clara, completa y oportuna sobre los derechos de las víctimas, los mecanismos disponibles para su garantía y protección, así como la oferta de servicios e instrumentos destinados a restablecer sus derechos tanto dentro como fuera de la institución, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano ( artículo 5. Ley 2356 de 2024).
- Las personas investigadas por presunta violencia basada en género o discriminación tienen derecho a: el debido proceso; la presunción de inocencia; la imparcialidad de las autoridades competente; la información; conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido en el reglamento interno de trabajo, reglamento estudiantil y estatuto docente, según corresponda al caso. Y recibir atención por parte de Bienestar Universitario y remisión a actores interinstitucionales.

### UNIDADES ADMINISTRATIVAS Y ACADÉMICAS ADSCRITAS AL PROTOCOLO

- **El Centro de Diversidad, Equidad e Inclusión:** atiende y orienta a la comunidad universitaria para la atención integral (prevención, detección, atención, sanción y monitoreo) de casos de violencias basadas en género y discriminación de la comunidad de la Universidad El Bosque.  
Administra la página de la Universidad en el que está publicado el flujograma con las acciones y responsables en la atención, así como el formato para el reporte de casos.  
Adicionalmente El Centro DEI llevará acabo y divulgará a la comunidad educativa las acciones de Promoción, Prevención, Detección y Atención de violencias basadas en



• • • género y discriminación de la Universidad el Bosque. Además, divulgará anualmente la información sobre su gestión.

- **Bienestar Universitario:** ofrece consulta médica general y consulta psicológica (5 sesiones, máximo) para garantizar la atención integral y de calidad en salud cuando las víctimas de violencias basadas en género o discriminación lo requieran, según los reglamentos de la Universidad. Esta atención podrá ser brindada de forma personal o virtual.

Bienestar Universitario podrá realizar remisión de la víctima a su servicio de salud prioritario de acuerdo con la Red Prestadora de Servicios de Salud de su Entidad Administradora de Servicios de Salud para su valoración física y mental (consulta prioritaria por salud), si la víctima lo desea, así mismo Bienestar Universitario podrá remitir al Consultorio de Psicología de la Universidad para un proceso terapéutico.

- **Consultorio de Psicología de la Universidad El Bosque:** servicio cuyo objetivo es brindar atención psicológica con calidad y eficacia a los usuarios externos de la comunidad universitaria y es un actor activo en la Política de Proyección y Responsabilidad Social de la Universidad, favoreciendo el bienestar y la calidad de vida de sus usuarios. Cuenta con áreas de apoyo psicológico: valoración psicológica inicial, evaluación psicológica, evaluación e intervención neuropsicológica, formulación e intervención en psicología clínica en diferentes problemáticas tanto a nivel individual, de pareja o familia e intervención en crisis. El Centro DEI o Bienestar Universitario podrán remitir a las víctimas en caso de que lo requieran y/o deseen acceder a este servicio.
- **Administradora de Riesgos Laborales:** los representantes de la ARL deberán realizar actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral además de prestar servicios de atención emocional y psicológica a quienes sean víctimas de violencias basadas en género y discriminación en el contexto laboral, incluyendo lugares de práctica.
- **Consultorio jurídico:** Desde este espacio se adelantarán las acciones de asesoría jurídica, acompañamiento y seguimiento al acceso a los derechos de acceso a la salud, a la justicia y a la protección de las víctimas, si hay barreras en el acceso a los servicios y procedimientos de las instituciones públicas.



• • • Para garantizar la calidad de estas acciones, está a su cargo realizar procesos internos de formación periódica a sus estudiantes y docentes sobre legislación y jurisprudencia en materia de violencias de género y discriminación.

Para acceder al servicio que presta el consultorio deben cumplir los requisitos de pertenecer al estrato 0, 1 o 2, o demostrar estar en una situación de necesidad económica y que no existan situaciones de incompatibilidad con la Universidad.

- **Departamento de Talento Humano:** le corresponde al departamento adelantar las investigaciones contra docentes y administrativos y notificarle al Centro DEI sobre los avances del proceso para garantizar los derechos de las víctimas.
- **Comité de Convivencia:** realiza acciones que permitan fomentar unas relaciones laborales exitosas, así como afianzar las relaciones interpersonales de los colaboradores, de acuerdo con la “Política de Gestión del Talento Humano Administrativo” vigente (p. 40).

El Comité de Convivencia Laboral **no puede conciliar** si se trata de Acoso Sexual Laboral puesto que el Acoso Sexual es un delito (Art 210A del Código Penal) no conciliable.

El Comité aplicará los principios y enfoques de esta ruta en casos de denuncia por presuntas emisiones de expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con uso de palabras ofensivas o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social o cualquier forma de discriminación. De igual forma, el comité deberá informar a la presunta víctima de su derecho a acceder a los servicios del DEI si se detecta que hay quejas asociadas a violencias basadas en género o discriminación.

- **Rectoría:** evaluará, en el marco del Consejo Académico, los casos de segunda instancia de violencias de género y discriminación que ocurren en la Universidad con el fin de dar trámite al proceso disciplinario emanado por el “Reglamento Estudiantil” vigente, “Estatuto Docente” vigente y “Reglamento de trabajo” vigente.
- **Unidades Académicas:** implementarán las medidas preliminares de protección, reparación, no repetición y el seguimiento de los casos que ocurren en sus unidades académicas.



## UNIVERSIDAD EL BOSQUE

Por una cultura de la vida, su calidad y su sentido

- • •
- **Consejo de Facultad:** recomendará al Consejo Académico la imposición de sanciones disciplinarias en los casos en los que las personas victimarias sean estudiantes de sus programas académicos y sean acusadas de cometer faltas gravísimas.
- **Consejo Académico:** Revisará y ratificará o solicitará enmendar las recomendaciones de sanciones disciplinarias en contra de presuntos victimarios estudiantes dispuestas por los Consejos de Facultad.
- **Líderes de Éxito Estudiantil:** deberán velar por el seguimiento académico de las víctimas cuando estas sean estudiantes, incluyendo el proceso de flexibilización curricular que se acuerde para favorecer su permanencia. Brindarán asesorías académicas de acuerdo con las dificultades identificadas y a las necesidades de la víctima y apoyar en todo lo que sea necesario para que pueda continuar con su plan académico.
- **Oficina Jurídica:** es la instancia ante la cual se instala una denuncia cuando no hay avances en un proceso disciplinario o un plan de flexibilización curricular. Son encargados de orientar a las Facultades en las investigaciones contra presuntos agresores estudiantes.
- **Vicerrectoría Administrativa:** es la encargada de articular los procesos necesarios para la protección de las personas dentro de la Universidad con la empresa de seguridad contratada y/o fuera de la Institución con las autoridades competentes.

### HORARIOS DE ATENCIÓN

DEPENDENCIA	HORARIOS DE ATENCIÓN
Centro DEI	Lunes a viernes 8 a. m. – 5 p. m. Correo: <a href="mailto:generoeinclusion@unbosque.edu.co">generoeinclusion@unbosque.edu.co</a> <a href="mailto:atencionesdei@unbosque.edu.co">atencionesdei@unbosque.edu.co</a> Teléfono: 6489000 ext. 2610 Celular: 305 4586292.
Consultorio Jurídico	Lunes a viernes 8 a. m.-1 p. m. y 2 p. m. – 5 p. m. Correo: <a href="mailto:consultoriojuridico@unbosque.edu.co">consultoriojuridico@unbosque.edu.co</a> Teléfono: 6489000 ext. 1585 Celular: 3053903206.



# UNIVERSIDAD EL BOSQUE

Por una cultura de la vida, su calidad y su sentido

Vigilada Mineducación

<p>Consulta Externa en Psicología</p>	<p>Lunes a viernes 8 a.m. – 8 p.m.  Sábado 8 a.m. – 1 p.m.  Cra. 7b Bis #132-28, Edificio HUB II etapa (Ala Oriente- 2 piso).  Correos: <a href="mailto:consultoriopsicologia@unbosque.edu.co">consultoriopsicologia@unbosque.edu.co</a>  <a href="mailto:seconsultaexternapsicologia@unbosque.edu.co">seconsultaexternapsicologia@unbosque.edu.co</a>  Teléfono: 6489000 ext.: 1468  Cel 318 6200146- 318 2926863</p>
<p>Bienestar Universitario</p>	<p>Medicina General:  Jornada de la mañana: 8:00 a.m. a 1:00 p.m.  Jornada de la tarde: 1:00 p.m. a 8:00 p.m.  Sábados: 9:00 a.m. a 1:00 p.m.  <a href="mailto:medicodelau@unbosque.edu.co">medicodelau@unbosque.edu.co</a>  Teléfono: 6489000 ext. 1332  Psicología:  <a href="mailto:atencionpsicosocial@unbosque.edu.co">atencionpsicosocial@unbosque.edu.co</a>  Lunes a viernes 8 a.m. – 5 p.m.  Teléfono: 6489000 ext. 1371.</p>

Tabla 1. Unidades de atención de la Universidad.

## ACTORES DE LA RUTA INTERSECTORIAL

Se informará a la víctima sobre el derecho de acceder a la activación de rutas intersectoriales o a los servicios de la Universidad en cualquier momento que ella lo requiera, así haya rechazado el acompañamiento de la activación de la ruta en el momento inicial. En cualquier caso, se brindará información acerca de la ruta de atención, la disponibilidad de los servicios y se dejará constancia de la atención inicial.

Entidad	Datos de contacto
<p><b>Casa de Justicia en Usaquéen</b></p>	<p><b>Dirección:</b> Carrera 8 N.º 10-65  <b>Teléfono:</b> +57 (601) 381-3000  <b>WhatsApp:</b> +57 (302) 362-9200 – (302)362-9201  <b>Horario de atención al público:</b>  lunes a viernes de 7:00 a. m. a 4:30 p. m.</p>



## UNIVERSIDAD EL BOSQUE

Por una cultura de la vida, su calidad y su sentido

Entidad	Datos de contacto
<b>Casa de Justicia en Chía</b>	<b>Dirección:</b> calle 13 # 10-46, a una cuadra del Parque Principal Santander <b>Teléfono:</b> +57 (601) 444-3100 opción 5 atención al ciudadano. <b>Horario de atención al público:</b> lunes a viernes de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. <b>Correo electrónico:</b> <a href="mailto:casadejusticiachia@casasdejusticia.gov.co">casadejusticiachia@casasdejusticia.gov.co</a>
<b>Defensoría del Pueblo</b>	<b>Dirección:</b> Carrera. 9 No 16- 21- Bogotá <b>Teléfono PBX:</b> +57 (601)314 73 00 <b>Sitio web:</b> <a href="http://www.defensoria.gov.co/">http://www.defensoria.gov.co/</a>
<b>Unidad Nacional de Protección</b>	<b>Solo si cumple el criterio Víctima de conflicto armado</b> Línea de Emergencia las 24 horas <b>Celular:</b> 310 215-0197 <b>Avantel:</b> 350 426-9800 5*1 <b>Teléfono:</b> 426-9800 ext. 9370 <a href="https://www.unp.gov.co/atencion-al-ciudadano/directorio/">https://www.unp.gov.co/atencion-al-ciudadano/directorio/</a>
<b>Estación de Policía Cuadrante Lisboa, Nuevo Country, Usaquén</b>	<b>Dirección:</b> Carrera 7 # 130-00 <b>Teléfono:</b> +57 (601) 274 7918 <b>correo electrónico:</b> <a href="mailto:mebog.cai-lisboa@policia.gov.co">mebog.cai-lisboa@policia.gov.co</a>
<b>Estación de Policía Chía - El Curubito</b>	<b>Dirección:</b> Carrera 10 # 9 - 08 <b>Teléfonos:</b> +57 (301)779-1812- +57 (321)246-4768 (031) - +57 (601) 5951350 (CAD) <b>Correo electrónico:</b> <a href="mailto:decun.echia@policia.gov.co">decun.echia@policia.gov.co</a>
<b>ICBF - Defensoría de Familia Centro Zonal Norte</b>	<b>Dirección:</b> Calle 163 A # 13 B – 50 Barrio Pantanito contiguo a la Fundación Cardio Infantil <b>Teléfonos:</b> +57(601) 437 76 30 - +57(601) 324 19 00 Ext:140000 -140019 <a href="https://www.icbf.gov.co/regional-bogota/centro-zonal-usaquen">https://www.icbf.gov.co/regional-bogota/centro-zonal-usaquen</a> Solo Bogotá. Para atención niños, niñas o adolescentes en Chía dirigirse a la Comisaría de Familia Chía IV



## UNIVERSIDAD EL BOSQUE

Por una cultura de la vida, su calidad y su sentido

Entidad	Datos de contacto
<b>Comisaría de Familia Usaquén I</b>	<b>Dirección:</b> Calle 159 No 7F-28 <b>Teléfono:</b> (+57) (601) 670-2367 - (+57) (601)670-2419 <b>Celular:</b> 304 590 54 30 <b>Horario:</b> Semi permanente de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 11:00 p.m.
<b>Comisaría de Familia Chía IV</b>	<b>Dirección:</b> Calle 11 Número 11 - 16 CC. La Libertad Piso 2 <b>Teléfono:</b> (601) 884-4444 ext. 1322 <b>correo electrónico:</b> <a href="mailto:comisariacuarta@chia.gov.co">comisariacuarta@chia.gov.co</a> <b>Horario:</b> lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.
<b>Observatorio Contra la Discriminación y el Racismo- OCDR, del Ministerio del Interior</b>	<b>Dirección:</b> Carrera 8 No. 12 B – 31, piso 13, Edificio Bancol, Bogotá <b>Teléfono de Contacto:</b> PBX: +57 (601) 242-7400 - Extensión: 3324. <b>Correo Electrónico:</b> <a href="mailto:observatoriodiscriminacion@mininterior.gov.co">observatoriodiscriminacion@mininterior.gov.co</a> . <b>Horario:</b> 8:00 am a 12:00pm y 2:00 pm a 5:00 pm.
<b>Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá</b>	Solo Bogotá <b>Línea Púrpura</b> +57 (300)755-1846 Para riesgo de femicidio línea 123 Rutas de atención para violencias de acuerdo con cada localidad <a href="https://rutadeatencion.sdmujer.gov.co/">https://rutadeatencion.sdmujer.gov.co/</a>
<b>Línea de emergencias</b>	Línea 123 (Incidentes de seguridad y emergencias, aplica para Chía y Bogotá)
<b>Fiscalía General de la Nación</b>	Línea 122 <b>Denuncia web:</b> <a href="https://sicecon.fiscalia.gov.co/denuncia/LlenarFormulario">https://sicecon.fiscalia.gov.co/denuncia/LlenarFormulario</a> <b>Consulta de procesos:</b> <a href="https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/consultas/">https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/consultas/</a>
<b>Línea del Instituto Colombiano de Bienestar familiar -</b>	Línea 141



Entidad	Datos de contacto
<b>ICBF</b>	
<b>Línea de la Consejería para la Equidad de la Mujer</b>	Línea 155
<b>Línea de Salud Mental Bogotá</b>	Línea 106
<b>Línea Calma – para hombres</b>	Línea <u>018000-423-614</u> <b>Horarios:</b> Lunes a viernes 8:00 a.m. 10:30 p.m. Sábados y domingos 2:00 p.m. a 10:30 p.m.
<b>Línea Diversa en Bogotá - personas LGBTIQ+</b>	Línea: 3108644214 <b>Horarios:</b> lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 6:00 p.m.

Tabla 2. Entidades Interinstitucionales.

### RUTA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN

Ítem No.	Nombre y descripción de la actividad ¿Qué hace?, ¿Cómo lo hace?	Responsable	Evidencias de la actividad
1	<p><b>Identificar los hechos de violencia:</b></p> <p>La identificación de casos la puede realizar cualquier persona de la comunidad académica. Esto incluye estudiantes, docentes, administrativos o egresados.</p> <p>Cualquier persona puede notificar la información y activar el protocolo con los siguientes mecanismos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ficha de registro</li> </ul>	<p>Cualquier miembro de comunidad universitaria</p> <p>Víctima</p>	<p>Reporte de los hechos de violencia en la base de datos de la ficha de registro.</p>



# UNIVERSIDAD EL BOSQUE

Por una cultura de la vida, su calidad y su sentido

Ítem No.	Nombre y descripción de la actividad ¿Qué hace?, ¿Cómo lo hace?	Responsable	Evidencias de la actividad
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Correo electrónico del Centro DEI: <a href="mailto:atencionesdei@unbosque.edu.co">atencionesdei@unbosque.edu.co</a></li><li>• Línea de atención del Centro DEI: (601) 648-9000 ext. 2610</li><li>• Línea de WhatsApp (305) 458-6292</li></ul> <p>La víctima o quien la registre podrá informar si no desea o no autoriza el reporte de su información personal. El caso se podrá reportar de forma anónima o parcial.</p> <p>En caso de presentarse una emergencia que requiere una respuesta inmediata porque constituye un riesgo para la vida o seguridad de la víctima o para alguien de la comunidad educativa llamar a:</p> <p>La línea de seguridad de la Universidad (si está en la Universidad):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• (316) 255-5055</li><li>• (601) 648-9000 ext. 1480</li></ul> <p>O a la línea nacional de emergencias 123 (si está fuera de la Universidad)</p>		
D1	<p><b>¿El hecho constituye una emergencia dentro de la Universidad que requiere una respuesta inmediata?</b></p> <p><b>SÍ:</b> continuar con la actividad 2. <b>No:</b> continuar con la actividad 4.</p>	-	-



Ítem No.	Nombre y descripción de la actividad ¿Qué hace?, ¿Cómo lo hace?	Responsable	Evidencias de la actividad
2	<p><b>Llegar al lugar de la emergencia y comunicar al Centro DEI:</b></p> <p>El brigadista se traslada hasta el lugar de la emergencia y realiza análisis, acompañamiento e informa al Centro DEI sobre la situación para la activación del protocolo del Centro DEI.</p>	Brigadista de Emergencia	Reporte de los hechos en la ficha de registro de la brigada.
3	<p><b>Remitir al centro médico:</b></p> <p>El brigadista remite a la víctima a su EPS para que reciba una atención inmediata e integral.</p>	Brigadista de Emergencia	Reporte de los hechos en la ficha de registro de la Brigada
4	<p><b>Contactar a la víctima:</b></p> <p>La responsable de la actividad se comunica con la víctima, ya sea por correo electrónico o por teléfono, con el objetivo de que la víctima se agende a una reunión de orientación de manera presencial o virtual.</p>	Coordinador(a) de Equidad	Correo de contacto a la víctima
D2	<p><b>¿La víctima se agenda a través de la página del Centro DEI?</b></p> <p><b>Sí:</b> continuar con la actividad 5 <b>No:</b> continuar con la actividad 18</p>	-	-
5	<p><b>Diligenciar formato de solicitud de cita:</b></p> <p>La víctima diligencia la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Información básica</li> <li>• Los hechos por los que solicita la atención</li> <li>• Acepta política de tratamiento de datos y consentimiento informado sobre la atención.</li> </ul>	Coordinador(a) de Equidad	Registro del formato solicitud de cita



Ítem No.	Nombre y descripción de la actividad ¿Qué hace?, ¿Cómo lo hace?	Responsable	Evidencias de la actividad
6	<b>Orientar y brindar información:</b> El responsable de la actividad se reúne con la víctima y le brinda un espacio de escucha y contención emocional; información sobre sus derechos y servicios que se ofrecen.	Coordinador(a) de Equidad	Registro del plan inicial de acompañamiento integral
7	<b>Definir plan de acompañamiento integral:</b> El responsable de la actividad en conjunto con la(s) víctima(s) desarrollarán un plan con las acciones a adelantar de acuerdo con las necesidades de la(s) víctima(s): <ol style="list-style-type: none"><li>1. Atención en salud física y mental</li><li>2. Acompañamiento jurídico</li><li>3. Notificación y Activación de rutas intersectoriales (justicia, protección y salud).</li><li>4. Medidas preliminares de protección</li><li>5. Acciones para la reparación y la no repetición (Si el victimario hace parte de la comunidad universitaria)</li><li>6. Activación de los servicios de ARL si la situación se presenta en el marco de las situaciones cubiertas por la misma. (de acuerdo en lo estipulado en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008 y el Decreto 4463 de 2011 que lo reglamenta)</li><li>7. Otras, según las necesidades de la víctima.</li></ol>	Coordinador(a) de Equidad	Registro del plan inicial de acompañamiento integral



Ítem No.	Nombre y descripción de la actividad ¿Qué hace?, ¿Cómo lo hace?	Responsable	Evidencias de la actividad
8	<p><b>Implementar el plan de acompañamiento integral:</b></p> <p>El responsable de la actividad remite a la(s) víctima(s) a los servicios que esta(s) requiera(n) para la atención integral de su caso.</p>	<p>Coordinador(a) de Equidad</p> <p>Coordinador(a) de Inclusión</p>	<p>Correo remisiones</p>
D3	<p><b>¿La víctima requiere medidas preliminares de protección?</b></p> <p><b>Sí:</b> continuar con la actividad 9.</p> <p><b>No:</b> continuar con la decisión D4.</p>	-	-
9	<p><b>Definir medidas preliminares de protección:</b></p> <p>Posterior a la reunión entre la(s) víctima(s) y el Centro DEI este hace un informe de los hechos y recomendaciones a la unidad académica o administrativa a la que pertenezca la(s) víctima(s), se priorizan en este informe inicial las medidas preventivas y temporales, según el caso en cuestión, de acuerdo con los reglamentos de la Universidad y la Ley vigente.</p> <p>La unidad académica o administrativa a la que pertenezca la víctima notificará a Vicerrectoría Administrativa y Académica para que apoye la aplicación de las medidas preliminares, en caso de ser necesario.</p> <p>En caso de ser necesario, se activará el Comité de Adaptaciones para la inclusión para definir de medida articulada los ajustes razonables que</p>	<p>Coordinador(a) de Equidad</p> <p>Coordinador(a) de Inclusión</p> <p>Unidades Académicas y Administrativas</p> <p>Departamento de Talento Humano</p>	<p>Remisión solicitud medidas preliminares de protección</p>



Ítem No.	Nombre y descripción de la actividad ¿Qué hace?, ¿Cómo lo hace?	Responsable	Evidencias de la actividad
	necesite la víctima para que se restituyan sus derechos.		
D4	<p><b>¿La víctima requiere acciones para la garantía de la reparación y la no repetición por parte de la universidad?</b></p> <p><b>Sí:</b> continuar con la actividad 10. <b>No:</b> continuar con la actividad 18.</p>	-	-
10	<p><b>Ejecutar mecanismos de reparación y garantía de no repetición:</b></p> <p>Si el victimario está vinculado a la comunidad universitaria y la víctima lo desea, ésta puede decidir cómo quiere que se garanticen sus derechos a la reparación y garantía de no repetición, se ofrecerán dos opciones:</p> <p>A. La víctima puede optar por solicitar un Espacio de Justicia Restaurativa con Enfoque Biopsicosocial y Cultural.</p> <p>B. La víctima puede solicitar se inicie una investigación disciplinaria para que se investiguen los hechos denunciados y determinar la responsabilidad y subsecuentes posibles sanciones.</p> <p>Si existe un riesgo para la vida de la persona u otras personas, la Universidad podrá comenzar la investigación disciplinaria de oficio.</p>	Coordinador(a) de Equidad	Remisión recomendaciones reparación y garantía de no repetición
D5	<b>¿El agresor es miembro de la comunidad universitaria?</b>	-	-



Ítem No.	Nombre y descripción de la actividad ¿Qué hace?, ¿Cómo lo hace?	Responsable	Evidencias de la actividad
	<p><b>Sí:</b> continuar a la actividad 11.  <b>No:</b> continuar con la Decisión D6</p>		
D6	<p><b>¿El agresor es un contratista?</b>  <b>Sí:</b> continuar con la actividad 11.  <b>No:</b> Si no es parte de la comunidad universitaria o contratista de la Universidad continuar a la actividad 18.</p>	-	-
11	<p><b>Informar a la empresa prestadora de servicios correspondiente:</b>                      En caso de que el presunto agresor no esté vinculado directamente con la Universidad, pero haga parte de la comunidad universitaria (personal de las entidades contratistas) se notificará al contratista o a la empresa para que se tomen las medidas correspondientes.                      El Centro DEI y la Vicerrectoría Administrativa harán seguimiento del proceso en los tiempos determinados en el presente documento.  <b>Continuar a la actividad 18.</b></p>	Coordinador(a) de Equidad Vicerrectoría Administrativa	Remisión al área administrativa que gestiona con la empresa prestadora de servicios correspondiente
12	<p><b>Aportar las recomendaciones de iniciación de un proceso disciplinario:</b>                      Se informará al(la) encargado(a) de la Unidad académica o administrativa correspondiente, las recomendaciones disciplinarias que se consideren pertinentes a partir de los hechos reportados y pruebas aportadas.</p>	Coordinador(a) de Diversidad	Documento de remisión de las recomendaciones de iniciación de un proceso disciplinario



Ítem No.	Nombre y descripción de la actividad ¿Qué hace?, ¿Cómo lo hace?	Responsable	Evidencias de la actividad
	La(s) víctima(s) serán informadas del proceso disciplinario que se llevará a cabo dentro de la Universidad por parte del Centro DEI. La investigación deberá cumplir con el principio de confidencialidad. Las unidades académicas o administrativas le informarán al Centro DEI las novedades de las investigaciones disciplinarias.		
13	<b>Seleccionar la actividad correspondiente, según la vinculación a la universidad del agresor:</b> De acuerdo con el caso las personas encargadas toman las medidas disciplinarias correspondientes, al presunto agresor: <ul style="list-style-type: none"><li>• Si es estudiante, Continúe con la actividad 15.</li><li>• Si es docente, pase a la Actividad 16.</li><li>• Si es administrativo, pase a la Actividad 17.</li></ul>	Unidad académica o administrativa	-
14	<b>Realizar proceso disciplinario al estudiante:</b> La unidad académica se encargará de realizar la investigación disciplinaria si el presunto agresor es estudiante, según las normas disciplinarias del Reglamento Estudiantil. El decano de la Facultad será quien tenga conocimiento de la investigación por la comisión de faltas graves o gravísimas. Las sanciones correspondientes las impondrá el Consejo de Facultad en caso de faltas graves, y el Consejo Académico en caso de faltas gravísimas, recomendadas por el respectivo Consejo de Facultad.	Unidad académica/ Consejo de Facultad/ Consejo Académico/ Secretaría Académica	Documentación proceso disciplinario



Ítem No.	Nombre y descripción de la actividad ¿Qué hace?, ¿Cómo lo hace?	Responsable	Evidencias de la actividad
	<p>Se podrán invocar el incumplimiento de los deberes, la comisión de las faltas leves, graves o gravísimas del Reglamento Estudiantil y sus correspondientes medidas formativas y correctivas, mediaciones, agravantes y atenuantes.</p> <p>Dentro de la etapa probatoria, la unidad académica podrá trasladar las pruebas y solicitar un concepto técnico del Centro de Diversidad, Equidad e Inclusión sobre la posible configuración de violencias basadas en género y discriminación, el cual se incluirá en el acervo probatorio del proceso.</p> <p><b>Continuar a la actividad 18.</b></p>		
15	<p><b>Realizar proceso disciplinario al docente:</b></p> <p>En caso de que la presunta persona agresora haga parte del personal docente, la Dirección de Talento Humano será responsable de llevar a cabo el procedimiento establecido para la investigación de las conductas disciplinarias, de acuerdo con el régimen disciplinario del Estatuto Docente.</p> <p>Podrán invocarse el incumplimiento de los deberes, la comisión de conductas prohibidas o faltas disciplinarias mediante los procedimientos que dictamina el Reglamento de Trabajo, así como el incumplimiento de las obligaciones contractuales.</p> <p>Dentro de la etapa probatoria, talento humano podrá trasladar las pruebas y solicitar un concepto técnico del Centro de Diversidad, Equidad e</p>	<p>Rector</p> <p>Jefatura de Unidad Académica</p> <p>Dirección de talento humano</p> <p>Vicerrectoría Administrativa, Investigaciones y/o Académica</p>	<p>Documentación proceso disciplinario</p>



# UNIVERSIDAD EL BOSQUE

Por una cultura de la vida, su calidad y su sentido

Ítem No.	Nombre y descripción de la actividad ¿Qué hace?, ¿Cómo lo hace?	Responsable	Evidencias de la actividad
	<p>Inclusión sobre la posible configuración de violencias basadas en género y discriminación, el cual se incluirá en el acervo probatorio del proceso.</p> <p>Si la víctima tiene una vinculación laboral con la universidad, también podrá recurrir al Comité de Convivencia Laboral. Los delitos no querellables como las violencias basadas en género y el hostigamiento por discriminación no pueden ser conciliados en el marco del este Comité.</p> <p><b>Continuar a la actividad 18.</b></p>		
16	<p><b>Realizar proceso disciplinario al personal administrativo</b></p> <p>En caso de que la presunta persona agresora haga parte del personal administrativo de la Universidad (no docente), su proceso disciplinario se llevara a cabo de acuerdo con el artículo Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias del Reglamento de Trabajo.</p> <p>Podrá invocarse el incumplimiento de los deberes, la comisión de conductas prohibidas o faltas disciplinarias mediante los procedimientos que dictamina el Reglamento de Trabajo, así como el incumplimiento de las obligaciones contractuales.</p> <p>Dentro de la etapa probatoria, talento humano podrá trasladar las pruebas y solicitar un concepto técnico del Centro de Diversidad, Equidad e Inclusión sobre la posible configuración de</p>	Departamento de Talento Humano	Documentación proceso disciplinario



Ítem No.	Nombre y descripción de la actividad ¿Qué hace?, ¿Cómo lo hace?	Responsable	Evidencias de la actividad
	<p>violencias basadas en género y discriminación, el cual se incluirá en el acervo probatorio del proceso.</p> <p><b>Continuar a la actividad 18.</b></p>		
17	<p><b>Realizar seguimiento:</b></p> <p>El equipo del Centro DEI supervisará las medidas tomadas y velará por los derechos de las personas afectadas en el marco de la intervención institucional. Esto se llevará a cabo durante el proceso y durante el tiempo que sea necesario.</p> <p>Con el propósito de verificar el cumplimiento de los compromisos acordados con las víctimas en relación con las medidas de protección, las investigaciones disciplinarias y/o las medidas para prevenir la repetición de los hechos constitutivos de violencias se realizará un seguimiento del caso por parte del Centro DEI. Este seguimiento contara con el apoyo de las unidades académicas, administrativas y Talento Humano. Se elaborará un informe semestral en el que se dejará una constancia escrita de todas las acciones realizadas y se enviarán impulsos frente a las acciones que aún estén pendientes.</p> <p>El Centro DEI publicará semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos disponibles. Estas quejas y sanciones serán remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser</p>	<p>Coordinadora de Equidad</p> <p>Coordinadora de Inclusión</p> <p>Unidades Académicas y Administrativas</p> <p>Dirección de Talento Humano</p>	<p>Correos de seguimiento</p>



# UNIVERSIDAD EL BOSQUE

Por una cultura de la vida, su calidad y su sentido

Vigilada Mineducación

Ítem No.	Nombre y descripción de la actividad ¿Qué hace?, ¿Cómo lo hace?	Responsable	Evidencias de la actividad
	<p>anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes. (ley 2365 de 2024).</p> <p>Los indicadores y el plan de acción para garantizar la efectividad del protocolo se realizarán en el marco de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión de la Universidad y en el marco del Decreto 1330 de 2019.</p>		
18	<p><b>Realizar el cierre del caso:</b></p> <p>El responsable de la actividad realiza el cierre del caso cuando ocurra lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La víctima desista del acompañamiento o retire su queja</li> <li>2. Se cumplan los acuerdos el plan de acompañamiento integral</li> </ol>	Coordinador(a) de Equidad	Correo de cierre del caso
19	<p><b>Consolidar la información y realizar informe.:</b></p> <p>Como resultado de los casos identificados por el Centro DEI, se realizará un informe anual de las violencias basadas en género y discriminación en la ética de manejo de datos derivado en la evaluación de la respuesta institucional y las recomendaciones frente a la respuesta.</p> <p>En este informe se contemplará la actualización de este protocolo con diagnósticos periódicos, cambios en la normatividad nacional e internacional y nuevos referentes teóricos y conceptuales.</p>	<p>Coordinador(a) de Equidad</p> <p>Coordinador(a) de Inclusión</p> <p>Director(a) DEI</p>	Informe semestral de consolidación de información de gestión.



Ítem No.	Nombre y descripción de la actividad ¿Qué hace?, ¿Cómo lo hace?	Responsable	Evidencias de la actividad
	Lo anterior se realizará en el marco del Decreto 1330 de 2019 y demás criterios de calidad de la Educación Superior definidos por el Ministerio de Educación Nacional.		
<b>Fin de la ruta</b>			

### DIAGRAMA DE FLUJO

[Ruta para la Prevención, Detección y Atención a las Violencias Basadas en Género y Discriminación.](#)

### REFERENCIAS

- Agencia Alemana para la Cooperación Internacional, Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación, Fundación para la Cooperación Synergia, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Universidad Nacional de Colombia. (2011). *Acción sin daño como aporte a la construcción de paz: propuesta para la práctica* [Archivo PDF]. <file:///C:/Users/generoeinclusion/Downloads/5b345673f2238ac37f515c0ecccea38927540fec273563f78c7716efed66b715.pdf>
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-881. (Eduardo Montealegre Lynett; octubre 17 de 2002).
- Construcción Participativa de la Política Pública de DDHH y DIH. (2010). *De la violencia a la sociedad de los derechos, propuesta para la política de derechos humanos en Colombia (2014-2034)* [Archivo PDF]. <https://2022.derechoshumanos.gov.co/observatorio/publicaciones/Documents/2014/140801web-Libro-1-propuesta-politica-publica.pdf>
- Instituto Nacional de Salud. (2022). *Protocolo de vigilancia de violencia de género e intrafamiliar y ataques con agentes químicos* [Archivo PDF]. [https://www.ins.gov.co/buscador-eventos/Lineamientos/Pro\\_Violencia%20de%20genero%20e%20intrafamiliar.pdf](https://www.ins.gov.co/buscador-eventos/Lineamientos/Pro_Violencia%20de%20genero%20e%20intrafamiliar.pdf)
- ISDEMO, UNFPA (s.f.). *Protocolo de atención a mujeres que enfrentan violencia basada en género.*





- • •
- Ley 1010 de 2006 [El Congreso de Colombia]. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. 23 de enero de 2006.
- Ley 1620 de 2013 [El Congreso de Colombia]. Por la cual se crea el sistema nacional de convivencia escolar y formación para el ejercicio de los derechos humanos, la educación para la sexualidad y la prevención y mitigación de la violencia escolar. 15 de marzo de 2013.
- Ley 1761 de 2015 [El Congreso de Colombia]. Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. 06 de julio de 2015.
- Ley 2365 de 2024 [El Congreso de Colombia].
- Ministerio de Salud y Protección Social y UNFPA. (2011). *Modelo de atención integral en salud para víctimas de violencia sexual* [Archivo PDF]. <https://coosalud.com/wp-content/uploads/2020/02/MODELO-DE-ATENCION-A-VICTIMAS-DE-VIOLENCIA-SEXUAL.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social (2021). *Enfoque Diferencial. Origen y alcances* [Archivo PDF] <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/enfoque-diferencial-origen-alcances.pdf>
- Ministerio de Educación Nacional. (2018). *Enfoque e identidades de género para los lineamientos política de educación superior inclusiva* [Archivo PDF]. [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277\\_recurso\\_3.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_3.pdf)
- Ministerio de Educación, ONU Mujeres (2022). *Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES)* [Archivo PDF]. [https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-411493\\_recurso\\_1.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-411493_recurso_1.pdf)
- Naciones Unidas para el Desarrollo (2013). *Informe sobre desarrollo humano* [Archivo PDF]. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/es/HDR2013%20Report%20Spanish.pdf>
- Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Colombia. (s. f.). ¿Qué es el enfoque diferencial? Recuperado de: <http://www.hchr.org.co/index.php/76-boletin/recursos/2470-ique-es-el-enfoque-diferencial>



- • •
- OPS, OMS, ONU Mujeres, UNFPA (2014) *Atención de salud para las mujeres que han sufrido violencia de pareja o violencia sexual. Manual clínico*. Washington-DC.
- Organización de Naciones Unidas (1965) Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial A/RES/2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965.
- Organización Internacional del Trabajo (2021). Acoso sexual en el lugar de trabajo. [Archivo PDF]. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_115\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf)
- Resolución 1215 de 2017 [Universidad Nacional de Colombia]. Por la cual se establece el protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales. 16 de noviembre de 2017.
- Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género. (2016). *Marco normativo, conceptual y operativo* [Archivo PDF]. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/sivige-documento.pdf>
- Universidad El Bosque (2019 A) Política de Género. Editorial El Bosque. [Archivo PDF]. <https://www.unbosque.edu.co/sites/default/files/2019-04/politica-de-genero-ueb.pdf>
- Universidad El Bosque (2019 B) Política de Equidad e inclusión estudiantil. Editorial El Bosque. [Archivo PDF]. [https://www.unbosque.edu.co/sites/default/files/2019-04/politica-de-equidad-e-inclusion-estudiantil-ueb\\_0.pdf](https://www.unbosque.edu.co/sites/default/files/2019-04/politica-de-equidad-e-inclusion-estudiantil-ueb_0.pdf)
- Universidad Externado de Colombia (2022). Protocolo de atención a casos de violencia en razón del género y sus formas interseccionales. [Archivo PDF]. <https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2022/09/Protocolo-de-atencion-a-casos-de-violenci%CC%81a-en-razo%CC%81n-del-ge%CC%81nero-y-sus-formas-intereseccionales.pdf>
- Universidad de los Andes. (2019). *Protocolo para casos de maltrato, acoso, amenaza, discriminación, violencia sexual o de género* [Archivo PDF]. <https://vde.uniandes.edu.co/images/cartaRector/marzo-2019/images/acuerdos/Protocolo-MAAD-2019.pdf>
- Universidad del Rosario. (2020). *Protocolo de prevención y atención a casos de violencias basadas en género y discriminación de la Universidad del Rosario* [Archivo PDF].



# UNIVERSIDAD **EL BOSQUE**

Por una cultura de la vida, su calidad y su sentido

• • •

Vigilada Mineducación

•  
•  
•