



UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN
DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIAS SEXUALES
Y VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO

EN LA UNIVERSIDAD
DE SAN BUENAVENTURA



**UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA**

**Protocolo para la prevención, detección y atención de casos
de discriminación, violencias sexuales y violencia basadas en género
en la Universidad de San Buenaventura.**

Resolución de Rectoría General n.º 410

11 de abril de 2025

Por la cual se actualiza el Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Discriminación, Violencias Sexuales y Violencias Basadas en Género en la Universidad de San Buenaventura

El rector general de la Universidad de San Buenaventura, en uso de las facultades que le confiere el Estatuto Orgánico de la Universidad y

Considerando:

Primero. Que la Constitución Política de Colombia en sus artículos 1 y 13 consagra como principio fundante del Estado social de derecho la dignidad humana, la igualdad material y la necesidad de establecer medidas afirmativas en pro de grupos históricamente discriminados.

Segundo. Que la Ley 30 de 1992, Ley General de Educación Superior, en el artículo 4 establece como principios que fundamentan la educación superior la formación integral y el logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico.

Tercero. Que por medio de la Ley 251 de 1981 el Estado colombiano ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), que insta a modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de prejuicios y prácticas consuetudinarias que generan discriminación.

Cuarto. Que por medio de la Ley 248 de 1995 el Estado colombiano ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belem do Pará, en la cual se determina la debida diligencia en todas las actuaciones que intervengan las violencias contra las mujeres y la necesidad de que los diferentes procedimientos incluyan medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos.

Quinto. Que la Ley 1010 de 2006 establece las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo y se incorpora el acoso sexual como una de las modalidades de acoso laboral.

Sexto. Que, en el desarrollo de las sentencias T-141 de 2015 y T-239 de 2018, la Corte Constitucional ordena al Ministerio de Educación Nacional expedir las directrices para las instituciones educativas en casos de violencias basadas en género y los lineamientos para las instituciones de educación superior (IES) en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que suceden al interior de estas.

Séptimo. Que el Ministerio de Educación expidió en 2018 las directrices para incorporar el enfoque y las identidades de género en los Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva, donde se establece la obligación a desarrollar políticas efectivas de prevención, atención y reparación de las violencias basadas en género en las IES, a través de la implementación de rutas y protocolos de atención, medidas de capacitación y sensibilización a la comunidad educativa sobre las violencias y discriminaciones de género, la adecuación de normas institucionales y reglamentos que atenten contra el libre desarrollo de la personalidad y el derecho a la no discriminación, así como el fomento de la denuncia de violencias y discriminación garantizando condiciones para la no revictimización.

Octavo. Que, a través de la Resolución n.º 014466 del 25 de julio de 2022, el Ministerio de Educación Nacional fijó los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en IES para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de la Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural; la cual traza lineamientos, disposiciones y orientaciones conceptuales y metodológicas que las IES deben tener en cuenta para construir, expedir, actualizar y fortalecer sus protocolos, procedimientos internos y medidas complementarias orientadas a la prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género.

Noveno. Que, mediante la Ley 2365 de 2024, se adoptaron medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las IES en Colombia y se dictan otras disposiciones.

Décimo. Que el Proyecto Educativo Bonaventuriano (PEB) establece dentro de sus objetivos fomentar el espíritu de justicia, solidaridad humana y compromiso social en la comunidad universitaria y promover la cultura de bienestar integral a través de procesos orientados al mejoramiento de la calidad de vida de los miembros de la comunidad. Así mismo, la Universidad procurará por un entorno de relaciones interpersonales respetuosas como expresión de auténtica vida en comunidad y libre de corrupción, deshonestidad, injusticia, discriminación y exclusión, así como respetar y apoyar reflexiones y acciones que promuevan la vida y los derechos humanos.

Decimoprimer. Que el Estatuto Orgánico de la Universidad de San Buenaventura plantea que el docente debe ser un orientador de procesos que propicien el respeto, la participación, el reconocimiento y la aceptación del otro (art. 41) y en el Reglamento Estudiantil Corporativo se plantea que uno de los derechos de los estudiantes consiste en recibir tratamiento respetuoso por parte de las directivas, los profesores y los compañeros (art. 19).

Decimosegundo. Que le corresponde a la Universidad adoptar estrategias que prevengan la ocurrencia de casos de violencia sexual, de género y discriminación mediante el desarrollo de ambientes sanos, seguros e inclusivos para la comunidad bonaventuriana y, en general, le corresponde implementar acciones de sensibilización y formación; todo lo anterior con base en los principios y valores institucionales.

Decimotercero. Que la Universidad ha logrado identificar diferentes formas de violencia basadas en género que ocurren en el ámbito universitario, que han dado un fundamento al presente protocolo.

Resuelve:

Artículo primero. Actualizar el Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Discriminación, Violencias Sexuales y Violencias Basadas en Género en la Universidad de San Buenaventura.

Artículo segundo. Vigencia. Con el fin de avanzar en el proceso de consolidación del protocolo y como parte de los compromisos derivados de los reconocimientos mencionados anteriormente, se hace necesaria la implementación de un régimen de transición para aplicar el presente protocolo. Teniendo en cuenta lo anterior, la presente resolución comenzará a regir a partir de la fecha de expedición.

Artículo tercero. Derogatoria. Cualquier disposición contraria al presente protocolo se entenderá derogada. Así mismo, cualquier vacío en materia laboral y disciplinaria deberá interpretarse en consonancia con la presente resolución.

Artículo cuarto. Divulgación. Le corresponde a la Universidad divulgar el presente protocolo y promover estrategias de prevención, información y formación a la comunidad bonaventuriana para su apropiación, en particular de la ruta de atención a casos de violencias sexuales y basadas en género, en todas sus seccionales y sede.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá a los once (11) días del mes abril de dos mil veinticinco (2025)



FRAY SERGIO IVAN ROJAS DÍAZ, OFM
Rector General



FRAY ALBEIRO OSPINA RENDÓN, OFM
Secretario General

Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Discriminación, Violencias Sexuales y Violencias Basadas en Género en la Universidad de San Buenaventura

Artículo primero. Objeto. Proporcionar a estudiantes, profesores, personal administrativo, personal académico y proveedores el presente protocolo que tiene por objeto adoptar medidas para prevenir y detectar casos de discriminación, las violencias sexuales y las violencias basadas en género, así como la definición de la ruta de atención de las personas involucradas en hechos de ese tipo, que permitan y aseguren la restitución de sus derechos.

Artículo segundo. Ámbito de aplicación. El protocolo aplica a quienes integran la comunidad bonaventuriana: estudiantes, profesores, personal administrativo y personal académico, así como también a quienes prestan sus servicios a la Universidad a través de las distintas modalidades de contratación y los involucrados en programas para el trabajo y el desarrollo humano (IETDH). La ruta que se establece se activará cuando las conductas de discriminación, violencia de género o sexual se presenten en cualquier instalación de la institución (predios, inmuebles y vehículos de propiedad o uso de esta) y en espacios en los cuales se participe en actividades institucionales o se actúe en virtud de la vinculación con la Universidad o en representación de esta. Aplica también cuando la conducta se efectúe en espacios virtuales o ajenos a la Universidad, siempre que la persona victimizada pertenezca al estamento estudiantil, profesoral o administrativo.

Este documento no reemplaza las acciones legales y de salud correspondientes a las que haya lugar de acuerdo con el marco legal nacional vigente, ni los reglamentos institucionales. Este protocolo busca, en primer lugar, garantizar que todas las personas involucradas reciban el acompañamiento y la atención adecuados para ayudar a la prevención y a la no repetición del hecho violento o discriminatorio y, en segundo lugar, favorecer conductas acordes a los principios y valores propios de la comunidad franciscana.

Artículo tercero. Principios. La interpretación y aplicación del presente protocolo se hará de conformidad con la identidad bonaventuriana de la Universidad, en cuya misión se contempla la búsqueda constante de la verdad, el desarrollo integral de la persona, la fraternidad y la educación en el amor, la vida, la justicia, la paz y la libertad. Además, se hará en consonancia con los principios identitarios que incluyen la aplicación del conocimiento a las problemáticas de la sociedad y la búsqueda del bienestar institucional, fundamentado en la primacía de la persona y su relación con lo trascendente, consigo misma, con los otros y con la naturaleza. Finalmente, se acogerá a la axiología universitaria que asume y exige relaciones interpersonales respetuosas como expresión de auténtica vida en comunidad; desarrolla la pedagogía de los valores cristianos y franciscanos que garantizan una concepción integral y holística del hombre desde la perspectiva de la fraternidad y la justicia social; lidera procesos de rechazo y denuncia contra todas las formas de corrupción, deshonestidad, injusticia, discriminación y exclusión; propone, respeta y apoya reflexiones y acciones que promuevan la vida y los derechos humanos.

De conformidad con lo anterior, los principios que orientan las acciones estipuladas en el presente protocolo son:

- a. **Debida diligencia en el tratamiento de las violencias basadas en género.** Se refiere al deber que tienen las directivas de la Universidad de promover, prevenir, sensibilizar, atender, acompañar, investigar, hacer seguimiento y sancionar los actos de discriminación, las violencias sexuales y

las violencias basadas en género, con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las víctimas y los presuntos victimarios.

- b. Autonomía universitaria.** La Universidad tiene la capacidad de regirse por sus propios estatutos de acuerdo con la ley; tiene la posibilidad de guiarse y determinarse por su visión y misión, además, por la facultad para determinar su pluralismo ideológico.
- c. Corresponsabilidad.** Todas las instancias de la comunidad universitaria son responsables de contribuir a la erradicación de las violencias basadas en género y violencias sexuales, de ahí que toda persona tiene el deber de activar el protocolo de atención establecido en esta resolución al enterarse de la existencia de una violencia de esta índole.
- d. Coordinación.** Supone que las instancias de la Universidad de San Buenaventura responsables de promover una vida libre de violencias sexuales y basadas en género deben estar articuladas entre sí para garantizar una atención integral a las víctimas de estas violencias.
- e. Confidencialidad y reserva.** Las instancias encargadas de la atención o que se encuentren en conocimiento de hechos sobre casos de discriminación, violencias sexuales y basadas en género están obligadas a guardar absoluta reserva para procurar la seguridad de la persona victimizada, resguardar su derecho a la intimidad personal y proteger sus datos personales. En especial, deben mantener total reserva de las actuaciones cumplidas o a cumplir, la identidad de la persona victimizada y demás implicados o personal convocado para prestar testimonio. Para estos efectos, los miembros del Coprese encargados de la atención de estos casos deberán suscribir un acuerdo de confidencialidad (art. 7 del protocolo). La información se manejará de manera exclusiva con el propósito de adelantar acciones de prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y de género en la Universidad, con excepción de aquellos casos en los que la ley ordena efectuar el reporte de información o la denuncia penal ante las autoridades competentes.

La información derivada de la aplicación del presente protocolo, como datos privados o sensibles, está sujeta a lo dispuesto por la ley y la Política de Protección de Datos Personales y los decretos que la reglamentan y, por ende, al principio de confidencialidad, de tal manera que solo podrá ser consultada por aquellas personas que, en desarrollo de este protocolo deban tener acceso a dicha información y en ningún momento podrá ser divulgada a terceros, salvo que su consulta sea autorizada por su titular o cuando su divulgación sea necesaria para el ejercicio o la defensa de un derecho en un proceso judicial o de conformidad con las demás excepciones consagradas por la ley.

El deber de reserva se mantiene aún luego de concluidas las actuaciones en las que se haya conocido la información.

- f. Progresividad y no regresividad.** Lo dispuesto en la presente resolución solo podrá ser modificado en procura de mejorar la garantía de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria.
- g. Buena fe.** Se espera que todos los miembros de la Universidad obren desde la buena fe, la honestidad, la responsabilidad y la sinceridad. Aquellas personas que obren de mala fe y den falsos reportes de casos de discriminación, violencias sexuales y de género podrán ser objeto de un proceso disciplinario. Se aclara que las denuncias que no sean de mala fe, basadas en falsas creencias, no serán sancionadas disciplinariamente, sino derivadas a un proceso educativo acerca de las violencias sexuales y de género.

- h. No discriminación.** Los derechos humanos y las libertades fundamentales deben respetarse sin distinción en cuanto a un número limitado de motivos establecidos: raza, sexo, idioma y religión. El principio descarta los privilegios, las diferencias y la discriminación de cualquier naturaleza y basta la condición de ser humano para que el Estado y sus autoridades reconozcan la protección integral, el goce y el ejercicio de mujeres y hombres en condiciones de igualdad de sus derechos fundamentales.
- i. Dignidad de la persona.** Respeto a la naturaleza inherente del ser humano, que le otorga derechos fundamentales, irrenunciables e inalienables, de carácter personal, familiar, sociocultural y ambiental, los cuales se deben reconocer y promover.
- j. Derecho a la diferencia.** Todas las personas tienen derecho a ser diferentes, como expresión de la dignidad humana y los derechos a la igualdad y al libre desarrollo de la personalidad. Las familias, la sociedad, las organizaciones y el Estado deben fomentar el respeto del derecho a la diferencia y establecerán los mecanismos para eliminar la intolerancia, teniendo en cuenta la condición de clase, género, grupo étnico, edad, orientación sexual, identidad de género, salud física o mental, entre otras.

Artículo cuarto. Enfoques. El presente protocolo está regido de manera transversal por los siguientes enfoques:

- a. Enfoque de género.** Implica reconocer las condiciones culturales, históricas, políticas y económicas de las relaciones entre mujeres y hombres.
- b. Enfoque interseccional.** Supone brindar una atención de acuerdo con las características de la persona victimizada, teniendo en cuenta su raza, etnia, religión, nacionalidad, género, orientación sexual, situación de discapacidad, entre otras condiciones que puedan profundizar relaciones de dominación.
- c. Enfoque de derechos humanos.** Implica reconocer el carácter universal, indivisible e inalienable de todos los derechos de las personas y aportar a su garantía integral.
- d. Enfoque global.** Supone un análisis integral de las condiciones que generan violencias basadas en género a nivel individual, relacional, comunitario e institucional.
- e. Enfoque centrado en las víctimas.** Implica dar prioridad a las necesidades y los derechos de las personas afectadas y fortalecer sus herramientas para la exigibilidad de derechos.
- f. Enfoque de acción sin daño.** Se refiere al deber de las instancias y los profesionales encargados de prestar la debida atención, de no añadir o provocar mayor sufrimiento a la víctima.
- g. Interés superior del NNA (niño, niña y adolescente).** El interés del NNA tiene prioridad sobre los intereses de otros actores cuando se trata de decidir sobre una cuestión que le afecta.

Artículo quinto. Definiciones concernientes al ámbito de aplicación del protocolo. A continuación, se relacionan los conceptos en los que se enmarca el protocolo, con el fin de tener una mejor contextualización, una interpretación homogénea y usar un lenguaje común en la comprensión de las violencias por parte de toda la comunidad bonaventuriana. Estas definiciones son susceptibles de modificación según la normatividad vigente.

- **Acto discriminatorio.** “Conducta, actitud o trato de que pretende (...) anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, (...) apelando a preconcepciones o prejuicios so-

ciales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales” (Sentencia T-125, 1997).

- **Acción afirmativa.** “Política o medida orientada a reducir y eliminar las desigualdades de tipo social, cultural o económico de las personas o grupos tradicionalmente discriminados; (...) se concreta en mecanismos y medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades destinados a compensar las desventajas y los rezagos históricos de dichas personas y grupos sociales. Las acciones afirmativas se rigen por los principios de proporcionalidad, progresividad y temporalidad” (Proyecto de Ley Estatutaria n.º 066, 2008, art. 8).
- **Ajustes razonables.** Modificación necesaria y adecuada que no impone una carga desproporcionada o indebida, cuando se requiere en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- **Consentimiento sexual.** Consiste en que dos o más personas acuerdan realizar una práctica sexual de un modo determinado en un momento cualquiera. En la tradición liberal existe la creencia en que las personas otorgan su consentimiento sexual tras un proceso de deliberación libre, racional y consciente. En tal concepción se tiende a desconocer que las relaciones de poder presentes en las dinámicas interpersonales entre hombres y mujeres pueden tener un efecto indeseado sobre el consentimiento, de modo que una persona puede llegar a consentir una relación sexual sin realmente desearla. En estos casos el consentimiento estaría viciado, pues no se trataría de un consentimiento afirmativo, explícito, consciente y voluntario.
- **Daño o sufrimiento físico.** “Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona” (Ley 1257, 2008, art. 3).
- **Daño o sufrimiento sexual.** “Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual (...) que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas” (Ley 1257, 2008, art. 3).
- **Daño patrimonial.** “Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos” debido al género (Ley 1257, 2008, art. 3).
- **Daño psicológico.** “Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal” (Ley 1257, 2008, art. 3).
- **Discriminación.** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades, con base principalmente en uno o más estereotipos o prejuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como el origen étnico o nacional; el color de piel; la cultura; el sexo; el género; la edad; las discapacidades; las condiciones social, eco-

nómica, de salud o jurídica; la religión; la apariencia física; las características genéticas; la situación migratoria; el embarazo; la lengua; las opiniones; la orientación sexual; la identidad de género; la identidad o la filiación política; el estado civil; la situación familiar; las responsabilidades familiares; el idioma; los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

- **Género.** Construcción social de lo femenino y lo masculino que se expresa en comportamientos, prácticas, disposiciones, papeles, roles, responsabilidades, atributos, espacios, actitudes, etc., que la sociedad asigna a hombres y a mujeres de manera diferenciada.
- **Identidad de género.** Rasgos que marcan la manera como se identifica y se percibe una persona al sentirse hombre, mujer u otro, dependiendo de su experiencia vital, en relación con su propia corporalidad, su deseo y la forma como quiere ser reconocida. La identidad de género puede no corresponder con la asignada socialmente a partir de la genitalidad del individuo al momento de su nacimiento.
- **Relaciones asimétricas de poder.** Relaciones en las que el poder está distribuido y se ejerce de manera desigual, de modo que contribuye a reforzar los privilegios de una de las partes en detrimento de las oportunidades de la otra parte; dichos privilegios se basan en condiciones sociales, económicas, académicas, laborales, de género, edad, raza, entre otras.
- **Revictimización.** Sufrimiento añadido y derivado de la atención recibida por una persona que ha sido objeto de vulneración de derechos y que ha sufrido perjuicios derivados de esta.
- **Sexo.** Características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres; diferenciándose del género, definido líneas atrás.
- **Sistema sexo-género.** Conjunto de acuerdos “por los cuales la sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en los cuales, las necesidades sexuales transformadas son satisfechas según unos mandatos establecidos” (Rubin, 1986, p. 86). Determina el modo en que deben relacionarse sexualmente el hombre y la mujer.

Artículo sexto. Conductas que atentan contra la libertad, integridad y formación sexual concernientes al ámbito de aplicación del protocolo. Todo comportamiento de contenido y finalidad de discriminación, sexual no consentido o con consentimiento viciado que produce un ambiente de intimidación o atenta contra la dignidad de la persona, perjudicando su estabilidad académica, afectiva o laboral.

Para los efectos de esta resolución, constituyen actos de discriminación, violencia sexual o violencias basadas en género las conductas descritas a continuación y todas aquellas no mencionadas tácitamente, pero que se encuadren dentro de alguna de estas modalidades.

- **Acceso carnal violento.** Cualquier tipo de penetración del órgano sexual u otro objeto en cualquier parte del cuerpo humano, cuyo determinante es la falta de consentimiento de la víctima (Código Penal, 2000, art. 205).
- **Acceso carnal o acto sexual abusivos con incapaz de resistir.** “El que acceda carnalmente a persona en estado de inconsciencia, o que padezca trastorno mental o que esté en incapacidad de resistir” (Código Penal, 2000, art. 210).
- **Acoso sexual.** “El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica,

acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona” (Código Penal, 2000, art. 210A).

Los comportamientos de acoso sexual en el ámbito educativo incluyen conductas como miradas o gestos lascivos; chistes, comentarios obscenos o preguntas con contenido sexual no consentidos; exposición con fines sexuales no consentidos en redes sociales u otros espacios virtuales; presión para aceptar invitaciones de carácter sexual; llamadas telefónicas, mensajes, fotografías, ilustraciones o videos con contenido sexual no consentidos por medios electrónicos o físicos; amenaza o chantaje para sostener interacciones sexuales; ofrecimiento de recompensas económicas, académicas, laborales o de otro tipo a cambio de actividades sexuales; forzar cualquier contacto sexual como abrazos, caricias, besos, tocamientos, incluyendo conductas como manosear, sujetar o acorralar, así como presiones psicológicas para tener contactos sexuales no consentidos.

Estas conductas ejemplifican las modalidades de acoso sexual pero no son una lista cerrada de posibles conductas, por lo que pueden configurarse otras que constituyan acoso sexual.

- **Acto discriminatorio.** Cualquier conducta, actitud o trato que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos fundamentales de una persona o grupo de personas. Esto puede ocurrir por acción u omisión, con intención o sin ella, y basarse en preconcepciones, prejuicios sociales o personales. La discriminación puede manifestarse a través de distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias no objetivas, racionales ni proporcionales, afectando a individuos por razones como origen étnico o nacional; color de piel; cultura; sexo; género; edad; discapacidad; condición social, económica, de salud o jurídica; religión; apariencia física; características genéticas; situación migratoria; embarazo; lengua; opiniones; orientación sexual; identidad de género; filiación política; estado civil; situación familiar; responsabilidades familiares; idioma; antecedentes penales u otros motivos similares.
- **Acto sexual no consentido.** Todo acto o conducta de índole sexual no consentido en el que se recurre a la agresión física o a la amenaza de acudir a ella, con el fin de lograr un roce, frotamiento o caricia sin el consentimiento del sujeto pasivo de la conducta (Código Penal, 2000, art. 206).
- **Chantaje.** Intento o amenaza para obtener provecho económico o de cualquier otra índole, de hacer públicos ciertos aspectos íntimos, realizar difamaciones o cualquier otro daño similar en la reputación o imagen personal de una persona.
- **Ciberacoso.** Forma de intimidación, amenaza, hostigamiento, humillación u otro tipo de molestia con contenido o finalidad sexual realizada mediante tecnologías de información como Internet, móviles, tabletas, *smartphones*, chats, SMS, foros, redes sociales, juegos en línea, blogs, correos electrónicos y otros actos discriminatorios de contenido sexual y, en general, todo contenido o información producida y soportada en mensaje de datos. Debe presentarse de manera repetida o sistemática y causar daño al cuerpo o a la salud física y mental (Ley 1620, 2013).
- **Discriminación debido al género u orientación sexual.** Toda conducta dirigida a marcar una distinción o diferencia negativa de una persona debido a su identidad de género u orientación sexual. Esta conducta va dirigida a destruir, menoscabar o lesionar al ser humano, afectando sus ámbitos social, político, económico, cultural, sexual, entre otros.
- **Hostigamiento.** “El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas,

comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación” (Código Penal, 2000, art. 134B).

- **Injuria por vía de hecho.** Lesionar o realizar imputaciones deshonrosas, a través de una acción o una expresión, la dignidad de una persona perjudicando su reputación o atentando contra su propia estima y ofendiendo su honor. El agravio, en este caso, puede contener matices sexuales con un evidente ánimo lujurioso (Código Penal, 2000, art. 226).
- **Ofensa sexual.** Conducta que no se manifiesta físicamente, sino que es verbal o no verbal, referente a expresiones faciales o corporales, entre otras; también se puede manifestar mediante escritos con contenido sexual tendientes a violentar, menoscabar, lesionar, herir o destruir el sujeto en sus dimensiones sexual, psicológica y emocional.
- **Pornografía no consentida.** Conocido también como “pornografía de venganza”, es un comportamiento que atenta contra la dignidad humana y el derecho a la intimidad y que consiste en la publicación no consentida de imágenes sexuales en Internet o utilizando medios electrónicos. Dicho ataque es personalizado, es decir, se enfoca en una o varias víctimas y busca una difusión masiva mediante la participación de agentes externos y de nuevos victimarios que hagan uso inadecuado de dichas imágenes (Ley 679, 2001).
- **Violencia contra la mujer.** “Cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado” (Ley 1257, 2008, art. 2).
- **Violencia de género.** Todos aquellos actos violentos que utilizan la fuerza o la coerción dirigidos contra personas por su género, orientación sexual o identidad de género.
- **Violencia sexual.** Todo acto, insinuación o amenaza que degrade o dañe el cuerpo y la sexualidad de un NNA, una persona adulta o adulta mayor, que atenta contra su libertad, dignidad, formación e integridad sexual y que no es consentido ni deseado. Abarca cualquier daño o intento de daño físico, psicológico o emocional. Se manifiesta a través de acceso carnal violento (violencia/ asalto sexual); acto sexual violento; acceso carnal o acto sexual en persona puesta en incapacidad de resistir; acoso sexual; injuria por vías de hecho; inducción a la prostitución y constreñimiento a la prostitución (Código Penal, 2000).

Artículo séptimo. Bienes jurídicos protegidos. El presente protocolo pretende hacer efectivos los derechos humanos a partir de los postulados constitucionales y bienes jurídicos protegidos: la educación en condiciones dignas, justas y equitativas; la libertad, formación e integridad sexual; la intimidad; la integridad moral y personal y la igualdad material, así como la salud física y mental. Igualmente, el trabajo, el debido proceso y el acceso a la justicia.

Artículo octavo. Derechos de las partes. Para la prevención, detección y atención de las discriminaciones, violencias sexuales y basadas en género, el presente protocolo reconoce los derechos de las víctimas y los victimarios consagrados en las normas nacionales e internacionales ratificadas por Colombia, específicamente en lo concerniente al derecho a la verdad, derecho a la justicia, derecho a la reparación y garantía de no repetición de las víctimas, así como el derecho al debido proceso y derecho a la defensa de las personas presuntas agresoras.

Artículo noveno. Coprese. Para hacer operativo el protocolo establecido por la presente resolución, la Universidad de San Buenaventura, en su sede de Bogotá y seccionales en Medellín, Cali y Cartagena, cuenta con el **Comité de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, las Violencias Sexuales y Violencias Basadas en Género (Coprese)**, el cual tiene por objeto promover una universidad libre de discriminación, violencias sexuales y violencias basadas en género, a través de la prevención, la atención y el seguimiento de casos que afectan a miembros de la comunidad universitaria bonaaventuriana.

Parágrafo. El Coprese se encuentra adscrito a Bienestar Institucional, el cual contemplará los recursos necesarios para su plan de trabajo.

Artículo décimo. Naturaleza y alcance. El Coprese, dado su carácter institucional, será de naturaleza preventiva; promoverá acciones para garantizar la protección de los derechos de los grupos etarios que puedan ser potenciales víctimas; analizará las quejas interpuestas ante este órgano de manera directa o por remisión; procederá a verificar si la conducta relacionada en la queja se constituye en alguna forma de discriminación, violencia sexual y violencia basada en género; y se encargará de activar la ruta de atención que corresponda. En ese sentido, el Coprese garantizará el cumplimiento del presente protocolo y los mecanismos de prevención, atención y seguimiento de manera objetiva, interdisciplinaria, confidencial, con especial cuidado de la dignidad humana que merece la atención de las personas involucradas en estas situaciones para prevenir la revictimización. Si la conducta da lugar a una posible sanción disciplinaria, el caso será remitido a la autoridad competente, sin perjuicio de las acciones legales y de salud correspondientes a las que haya lugar, de conformidad con la normatividad vigente.

Artículo decimoprimer. Funciones del Coprese. Son funciones del Coprese, en cumplimiento del objeto del presente protocolo, las siguientes:

- a. Realizar acciones de prevención, atención y seguimiento, con el fin de prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación, las violencias sexuales y las violencias basadas en género que afecten a miembros de la comunidad universitaria.
- b. Recibir los reportes de casos de discriminación, violencia sexual y basadas en género y activar la ruta de atención interna o externa, según el caso.
- c. Atender, orientar y acompañar a la persona afectada y los actores institucionales relacionados con la ruta de atención, actuando como canal de comunicación para evitar la revictimización.
- d. Reportar o poner en conocimiento a las entidades legales y autoridades competentes los casos de violencia, según corresponda.
- e. Llevar un registro de los casos y establecer un mecanismo de seguimiento de las medidas de atención dirigidas a las víctimas de discriminación, violencias sexuales y basadas en género.
- f. Recopilar, sistematizar y garantizar la seguridad y confidencialidad de la información derivada de los reportes realizados en la Universidad.
- g. Revisar las normas vigentes en materia de discriminación, violencias sexuales y violencias basadas en género a efecto de proponer eventuales ajustes o modificaciones tanto a las políticas institucionales como al presente protocolo, con miras a cumplir dichas normativas.

- h. Presentar informes anuales ante el Consejo Académico de Sede o Seccional, en los cuales se den cuenta del contexto, las acciones, las barreras, los avances y los retos en materia de prevención de discriminación, violencias basadas en género y violencias sexuales al interior de la Universidad.
- i. Disponer, al interior del Coprese, la Secretaría Técnica para consignar en actas las discusiones y decisiones realizadas en las diferentes sesiones.
- j. Establecer su propio reglamento, procedimientos, formatos o instrumentos necesarios para desarrollar sus funciones.
- k. Reportar para su publicación semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos o electrónicos que la Universidad disponga para tal fin, a Bienestar Institucional. A su vez, este realizará la inscripción de la queja y sanción en el sistema fijado por el Gobierno en el término dispuesto.
- l. Las demás funciones necesarias para cumplir con el objeto de la presente resolución.

Artículo decimosegundo. Conformación. El Coprese será conformado por los siguientes integrantes en cada sede y seccional:

- a. Representante de Bienestar Institucional (profesional en psicología), designado por la dirección de Bienestar Institucional. Entre sus funciones estará presidir el Coprese y garantizar el cumplimiento de su plan de trabajo.
- b. Dos representantes de los docentes: un docente de facultad y un docente del CIDEH, designados por la Vicerrectoría Académica.
- c. Un profesional en derecho, designado por la Decanatura de Derecho y Ciencias Políticas.
- d. Un representante del área de Talento Humano, designado por la Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

Parágrafo primero. Las personas que integren el Coprese deben tener sensibilidad, capacitación y experiencia en prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencias sexuales y violencias basadas en género. Los integrantes del Coprese deberán contar con habilidades comunicativas, discreción y empatía. Además, se sugiere la representatividad de género en estas designaciones y elecciones.

Parágrafo segundo. Quedará a criterio de la sede o seccional la descarga horaria o designación del tiempo para los profesionales en psicología y en derecho, de acuerdo con la cantidad de casos que se atiendan.

Parágrafo tercero. La conformación del Coprese tendrá una vigencia de dos (2) años, para el representante de Bienestar Institucional, el profesional en derecho y el representante del área de Talento Humano. En el caso de los representantes de profesores, su vigencia será de un (1) año, debido al resultado del ejercicio de elección democrática, sin que esto afecte su naturaleza contractual. Los miembros del Coprese podrán ser designados por varios periodos, de acuerdo con su interés y desempeño. En cada renovación del Coprese los integrantes salientes entregarán a los nuevos integrantes una relación de los procesos finalizados y en curso, así como el legajo de actuación de cada caso.

Parágrafo cuarto. El Coprese estará bajo el seguimiento de la Rectoría. Un delegado de Rectoría participará en el proceso de evaluación que el Coprese realizará de manera bianual y en la presentación del informe que el Coprese presenta anualmente, para verificar el cumplimiento de su plan de trabajo, sus

actuaciones en concordancia con el enfoque de género y las condiciones institucionales y contextuales que han favorecido o dificultado el desempeño de sus funciones.

Parágrafo quinto. El Coprese se reunirá de manera ordinaria, y en pleno, dos (2) veces por semestre, para diseñar e implementar las medidas de prevención y detección que le competen, y de manera extraordinaria para implementar las medidas de atención y restauración que sean necesarias según lo demanden los casos recibidos. La atención directa a las presuntas víctimas y los presuntos victimarios no será realizada por el Coprese en pleno, sino que será llevada a cabo por dos delegados (profesional en psicología y en derecho). Los miembros del Coprese participarán en el análisis del caso y serán los principales responsables del desarrollo de las medidas de prevención, detección y reparación.

Parágrafo sexto. El Coprese podrá convocar a sus reuniones como invitados a cualquier miembro de la comunidad universitaria bonaventuriana para analizar los casos que se estén atendiendo, según lo demanden las particularidades del caso o para dar proyección a su plan de trabajo.

Parágrafo séptimo. El Coprese podrá designar de manera excepcional un asesor externo a la comunidad universitaria bonaventuriana, experto en atención a violencias sexuales y de género, que será consultado a la Rectoría sobre su viabilidad y elección. No será un miembro permanente del Coprese, será convocado cuando el caso lo amerite.

Parágrafo octavo. Los integrantes del Coprese recibirán capacitación por parte de la Universidad u otra institución experta en temas de prevención, detección y atención de discriminación, violencias sexuales y violencias basadas en género.

Parágrafo noveno. En caso de presentarse conflicto de interés por causa del conocimiento de situaciones de discriminación, violencias sexuales y basadas en género por relación de amistad, subordinación o filiación en virtud de activación de la ruta de atención por parte de una persona miembro del Coprese, tendrá que declararse impedida para el estudio de la situación y deberá solicitarle a otra persona delegada, con competencias homólogas, que haga las veces del rol de quien se encuentra en la condición indicada. Esta delegación será solicitada a la unidad a la que pertenezca el miembro en conflicto y culminará con el cierre del caso. Si el miembro no se impide a sí mismo, los demás estarán facultados para recursarlo ante quien presida el Coprese, en caso de corroborar el conflicto de intereses.

Artículo decimotercero. Sujetos y ámbito de aplicación. Este protocolo será aplicable a los miembros de todos los estamentos universitarios. Para efectos de la presente resolución, se identificarán los sujetos activos o actores de los presuntos actos de violencia sexual y violencia basada en género y los sujetos pasivos o víctimas:

Sujetos activos. Pueden ser sujetos activos o autores los siguientes:

- a. Estudiantes.
- b. Profesores.
- c. Personal administrativo.
- d. Personal académico.
- e. Proveedores y contratistas.
- f. Visitantes.

Sujetos pasivos. Pueden ser sujetos pasivos o víctimas de estos casos dentro de la institución los siguientes:

- a. Estudiantes.
- b. Profesores.
- c. Personal administrativo.
- d. Personal académico.
- e. Proveedores y contratistas.
- f. Visitantes.

Parágrafo. En los casos en los que los sujetos sean proveedores, contratistas, personal de instituciones donde los estudiantes realizan prácticas profesionales o egresados, el Coprese remitirá el caso a las instancias correspondientes o al empleador directo u *outsourcing*, pero realizará seguimiento de este. También, se exigirá a las instituciones externas con las que se tengan contratos o convenios que indiquen cuál es su protocolo de atención para casos de violencia sexual o violencia de género de acuerdo con lo establecido en la Ley 2365 de 2024.

Artículo decimocuarto. Entorno. Las quejas de discriminación, violencia de género y sexual serán atendidas por el Coprese cuando ocurran dentro de las instalaciones de la Universidad, en escenarios de práctica profesional o en cualquier espacio autorizado donde se interactúe con integrantes de la comunidad universitaria; no obstante, también se podrán analizar aquellas situaciones que ocurran fuera de las instalaciones, siempre y cuando ocurran entre miembros de la comunidad universitaria.

Artículo decimoquinto. Competencia. En caso de falta disciplinaria, el Coprese remitirá la queja teniendo en cuenta el estamento universitario al que pertenezca el sujeto activo de la conducta. En caso de que la conducta se tipifique como delito de manera inmediata, se activará la ruta de atención externa ante la autoridad competente.

Artículo decimosexto. Medidas de prevención. Son aquellas medidas que se toman anticipadamente, con el fin de minimizar los riesgos asociados a la aparición de violencias sexuales o violencias basadas en género entre miembros de la comunidad universitaria. Estas medidas se implementarán en articulación con diversas instancias de la Universidad. En ese sentido, incluye:

- a. Difundir el presente protocolo y sus rutas a los miembros de la comunidad universitaria.
- b. Gestionar la oferta de cursos, diplomados, seminarios, entre otros, en perspectiva de género para toda la comunidad universitaria.
- c. Brindar un espacio en las inducciones con el fin de que las nuevas y los nuevos estudiantes, docentes y personal administrativo tengan algunos referentes acerca de equidad de género y prevención de violencias de género en la institución, haciendo difusión de la ruta de atención interna.
- d. Realizar intervenciones grupales (cátedras, talleres, foros y discusiones) en articulación con los diferentes estamentos de la Universidad para generar sensibilización, prevención y mitigación de las problemáticas.
- e. Gestionar con la unidad de Comunicaciones campañas sistemáticas orientadas a la prevención de estas problemáticas.

- f. Hacer recomendaciones a las unidades administrativas y académicas en caso de que identifiquen actuaciones que violenten los principios y derechos contenidos en la presente resolución.
- g. Mantener comunicación permanente con el Coprese de Convivencia Laboral, con el fin de establecer estrategias conjuntas en torno a la prevención de estas violencias.
- h. Promover el diseño de políticas de equidad de género para la Universidad.
- i. Armonizar políticas, reglamentos, contratos y demás normativas institucionales de acuerdo con lo establecido en el presente protocolo.
- j. Cualquiera otra medida necesaria para el cumplimiento de los objetivos del presente protocolo.

Artículo decimoséptimo. Identificación de alertas tempranas-detección. Identificar situaciones que constituyan o representan riesgo de constitución de discriminación, violencias de género y sexuales en la institución, permitiendo con ello caracterizar los casos en los que se presentan, identificar poblaciones con mayor riesgo y generar estrategias para la prevención y acción oportunas frente a esta problemática. Identificación y detección que se podrán realizar mediante las siguientes acciones:

- a. Jornadas de sensibilización y capacitación.
- b. Encuestas.
- c. Actividades pedagógicas.
- d. Canales de atención destinados para la recepción de casos.
- e. Observatorios.
- f. Y todas aquellas que sean útiles para esta finalidad.

Artículo decimoctavo. Medidas de atención y protección para estudiantes. Son todas aquellas medidas temporales y urgentes que son necesarias para garantizar la protección, la estabilización y, en lo posible, el restablecimiento de derechos de las presuntas víctimas, mientras se establece la responsabilidad o sanción para el presunto agresor, incluso después de culminada la actuación. Las medidas de protección inmediata se implementarán de acuerdo con lo establecido en la Ley 2365 de 2024 y la Ley 1257 de 2008, y la normas que las modifiquen, deroguen o las reemplacen. En ese sentido, incluye:

- a. Activar la ruta de atención dispuesta en la presente resolución ante casos de discriminación, violencia sexual o basada en género.
- b. Brindar atención psicológica con perspectiva de género con apoyo de Bienestar Institucional.
- c. Brindar asesoría jurídica con perspectiva de género a las presuntas víctimas de discriminación, violencia sexual o basada en género que sean miembros de la comunidad universitaria.
- d. En caso de ser necesario, se podrá solicitar a la dirección del programa cursado que se tomen medidas de protección inmediatas, como cambio de grupo, asignación de segundo calificador, veedor en el proceso evaluativo, cancelación extraordinaria del curso, asignación de tutorías académicas para acompañamiento personalizado, cambio de modalidad de presencial a virtual o presencial asistida por las TIC o de jornada académica, y otras pertinentes, en la medida de las posibilidades de cada sede o seccional y de acuerdo con lo permitido en el programa académico según su registro calificado y oferta institucional.

- e. Como medida de protección, en una primera instancia, el Coprese podrá recomendar que el presunto victimario y la presunta víctima participen de un proceso psicoterapéutico.
- f. En caso de que la conducta se constituya en una falta disciplinaria, remitir el caso ante las instancias competentes. Si se trata de un delito, activar las rutas externas.
- g. Cualquier otra medida necesaria para el cumplimiento de los objetivos de la presente resolución.

Artículo decimonoveno. Medidas de atención y protección para empleados. Son todas aquellas medidas temporales y urgentes que son necesarias para garantizar la protección, la estabilización y, en lo posible, el restablecimiento de derechos de las presuntas víctimas, mientras se establece la responsabilidad o sanción para el presunto agresor, incluso después de culminada la actuación. Las medidas de protección inmediata para los empleados se implementarán de acuerdo con lo establecido en los artículos 13, 14 y 16 de la Ley 2365 de 2024:

- a. Activar la ruta de atención dispuesta en la presente resolución ante casos de violencia sexual o basada en género.
- b. Brindar asesoría jurídica con perspectiva de género a las presuntas víctimas de violencia sexual o basada en género que sean miembros de la comunidad universitaria.
- c. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- d. Acudir a las administradoras de riesgos laborales para recibir atención emocional y psicológica. La unidad de Talento Humano hará seguimiento al cumplimiento de esta atención.
- e. Pedir traslado del área de trabajo o la reasignación de funciones.
- f. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- g. Evitar la realización de labores que impliquen interacción con la persona investigada.
- h. Terminar el contrato de trabajo o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- i. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
- j. La Universidad deberá tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral. La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento de la Universidad carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia. Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá a la Universidad la carga de desvirtuar esta presunción. Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja. El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral o dentro de los seis (6) meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación causal de despido injustificado y dará lugar a una multa.
- k. Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, la unidad de Talento Humano deberá implementar una campaña inmediata de

acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

- l. Como medida de protección, en una primera instancia, el Coprese podrá recomendar que el presunto victimario y la presunta víctima participen de un proceso psicoterapéutico.
- m. En caso de que la conducta se constituya en una falta disciplinaria, remitir el caso ante las instancias competentes. Si se trata de un delito, activar las rutas externas.
- n. Cualquiera otra medida necesaria para el cumplimiento de los objetivos de la presente resolución.

Las medidas contempladas en los literales e, f, g y h deberán ser adoptadas por la Universidad a solicitud de la presunta víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la Universidad. Así mismo, se podrán implementar medidas de protección contenidas en la Ley 1010 de 2006 y en las recomendaciones del Ministerio de Trabajo.

Artículo vigésimo. Medidas psicopedagógicas, de restauración y no repetición. Se constituyen en un medio formativo, no punitivo y con enfoque restaurativo para prevenir la repetición o emergencia de nuevas violencias, así como promover la convivencia respetuosa y libre de discriminación, violencias sexuales y basadas en género entre los miembros de la comunidad bonaventuriana.

- a. Cuando el hecho no constituya una conducta tipificada en la Ley 599 de 2000 se deberá promover un proceso de mediación con el presunto agresor para satisfacer el derecho a la justicia; en este espacio participará el sujeto activo, su respectivo superior jerárquico y delegados del Coprese. Este proceso servirá para crear un compromiso pedagógico que será firmado por todas las partes y que recogerá los compromisos de no repetición de acciones que han perturbado la convivencia de miembros de la comunidad universitaria y la presencia de la víctima será voluntaria.
- b. El sujeto activo deberá asistir a un curso en género o violencias basadas en género. La certificación del curso será verificada por el Coprese y solicitada para anexarse al trámite realizado. Este curso puede realizarse de manera virtual o presencial.
- c. El sujeto activo participará en un proceso psicoterapéutico o en otros espacios, tales como grupos de apoyo o entrenamiento en consentimiento sexual.
- d. La implementación de cualquier otra medida necesaria para el cumplimiento de los objetivos del presente protocolo.

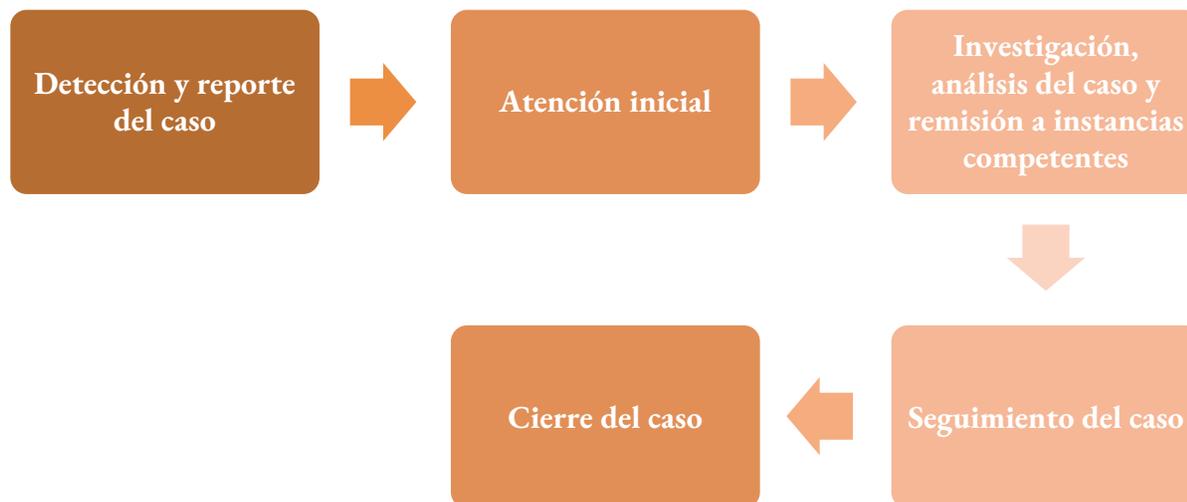
Artículo vigesimoprimer. Sanciones y medidas disciplinarias o de otra índole. Las medidas disciplinarias, de índole laboral e incluso la remisión a instancias penales, deberán tomarse tras el análisis de cada caso de acuerdo con los reglamentos institucionales (Reglamento Profesorado, Reglamento Interno de Trabajo y el Reglamento Estudiantil Corporativo). Además, se deberán respetar los principios establecidos en el artículo 29 de la Constitución Nacional, bajo una interpretación integradora de los principios y las normas de especial tratamiento en materia de violencias sexuales y violencias contra las mujeres (Cedaw; Convención de Belem do Pará).

Parágrafo. La Universidad reconoce la complejidad que revisten las conductas constitutivas de discriminación, violencias sexuales y basadas en género y, en consecuencia, se compromete a velar en todo momento por la confidencialidad de los hechos de los cuales tenga conocimiento con ocasión de una denuncia y su investigación, y deberá velar por la protección de los derechos de los miembros de la comunidad. Están exceptuadas de este deber de confidencialidad: 1. Las personas encargadas de

canalizar la denuncia recibida y para ese solo efecto y 2. Las autoridades o los organismos que instruyan la investigación, una vez agotada y para el solo efecto de comunicar la conclusión o el resultado al denunciante, al afectado –en caso de que sea una persona diferente– y al denunciado.

Artículo vigesimosegundo. Ruta de atención. El procedimiento interno institucional, cuando se presente un caso de discriminación, violencia sexual y violencia basada en el género, es el siguiente:

Ruta de atención



A continuación, se especifica cada una de las etapas.

1. Detección y reporte del caso

Es la acción de queja formal ejercida por la persona directamente afectada o un tercero, con el fin de poner en conocimiento la situación acaecida. En cualquier momento, cualquier empleado, estudiante, docente, proveedor, contratista, egresado, visitante o terceras personas en forma individual o colectiva puede presentar una queja sobre violencia sexual o violencia basada en género, ya sea porque está involucrado directamente o por tener conocimiento del hecho.

La queja podrá ser presentada a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos. Cualquier miembro de la institución que reciba la queja deberá remitirla de manera inmediata al Coprese, acudiendo de manera presencial al servicio psicológico de Bienestar Institucional o de manera virtual a través del correo electrónico estipulado por Coprese para la activación de la presente ruta.

En el reporte de apertura se deberán relatar los hechos e identificar a las personas involucradas. En todos los casos, para activar la ruta se deberá contar con la manifestación afirmativa, libre, voluntaria e inequívoca de la persona victimizada.

La Universidad deberá abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las presuntas víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual de acuerdo con lo establecido en la Ley 2365 de 2024.

2. Atención inicial

2.1. Atención de emergencia

En casos de acceso carnal violento o de agresión física o psicológica que afecten gravemente la salud de la persona, el Coprese o quien hubiere atendido la emergencia remitirá el reporte al área de salud de Bienestar Institucional o quien haga sus veces, donde se brindará la siguiente atención:

- Aplicación de primeros auxilios psicológicos si la persona afectada se encuentra en crisis.
- Remisión a los servicios asistenciales del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Alertar a las autoridades policiales y judiciales cuando se trate de delitos no querellables, esto es, los que no requieren denuncia directa de la persona afectada para ser investigados.
- Reporte a padres de familia o acudientes: cuando se trate de menores de 16 años, se informará a los padres de familia o acudientes; cuando se trate de menores entre los 16 y los 18 años, se solicitará consentimiento para informar a sus acudientes o padres de familia.
- Seguimiento y acompañamiento a los casos críticos, derivados de la atención de emergencias.

2.2. Entrevista y registro del caso

En un plazo no mayor a tres (3) días hábiles posteriores al reporte de caso por las vías antes descritas, el Coprese citará a quien reportó la situación para realizar una entrevista. Esta citación se hará por el mecanismo más expedito posible, dejando constancia de ello en el historial del caso. La entrevista se llevará a cabo sin juramento y respetando el principio de confidencialidad; será conducida por un profesional en psicología y un profesional en derecho. Con el objetivo de evitar la revictimización, no podrán realizar la entrevista más de dos personas.

La entrevista deberá ser exhaustiva, de modo que la persona victimizada no tenga que narrar los hechos en varias ocasiones ante diferentes instancias. Es importante explicar a la persona victimizada o al tercero que se tomará grabación de la entrevista o que deberá ser tomada por medio escrito en caso de no aceptar la grabación, para ello, debe constar consentimiento informado dentro de la misma grabación o de manera escrita. En relación con ello, previo al inicio de esta actuación se informará a la presunta víctima cuáles son sus derechos y se realizará la firma del consentimiento informado. De igual manera, se indicará a la persona la posibilidad de incluir este relato como prueba ante un eventual proceso disciplinario, siempre que se cuente con el consentimiento expreso para ello. Así, al finalizar la entrevista, se indicará cuáles son las rutas de atención disponibles. En esta etapa de atención inicial, se brindarán las siguientes orientaciones:

- **Orientación psicosocial.** El profesional en psicología realizará escucha activa, contención emocional, fortalecimiento en derechos y, en caso de ser necesario, primeros auxilios psicológicos. Además, recomendará prácticas de autoprotección encaminadas a mitigar el riesgo en el que puede estar la persona victimizada.
- **Orientación jurídica.** El profesional en derecho acompañará la activación de la ruta interna, asesorará sobre rutas externas que sean aplicables al caso e informará sobre aspectos puntuales de índole legal en torno a acciones de denuncia, los derechos de la presunta víctima y demás acciones jurídicas procedentes. Se informará a la presunta víctima sobre su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.

Si la persona presuntamente afectada no da su consentimiento informado para activar la ruta, se dará por culminada la actuación del Coprese. Cuando existan alteraciones de salud física se hará remisión a los servicios asistenciales del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

2.3 Entrevista sobre quien recae la queja o sujeto activo de la conducta

En un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles después de haberse surtido la entrevista con quien reporta la situación, instaura la queja o el sujeto pasivo de la conducta y registro del caso, el Coprese citará al sujeto activo de la conducta o sobre quien recae la queja para realizar una entrevista. Esta citación se hará por el mecanismo más expedito posible, dejando constancia de ello en el historial del caso.

La entrevista se realizará con la finalidad de obtener ambas versiones de los hechos motivo de queja, garantizando el debido proceso. Se llevará a cabo sin juramento y respetando el principio de confidencialidad; será conducida por un profesional en psicología y un profesional en derecho. Así mismo, se le informará que se tomará grabación de la entrevista o que deberá ser tomada por medio escrito en caso de no aceptar la grabación, para ello, debe constar consentimiento informado dentro de la misma grabación o de manera escrita. En relación con ello, previo al inicio de esta actuación se informará cuáles son sus derechos. De igual manera, se indicará a la persona la posibilidad de incluir este relato como prueba ante un eventual proceso disciplinario, siempre que se cuente con el consentimiento expreso para ello.

La entrevista deberá ser exhaustiva para tener claridad sobre las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos motivo de queja, protegiendo la identidad y los datos personales de quien instauró la queja.

Si la conducta realizada por el presunto agresor da lugar a la apertura de proceso disciplinario, la entrevista se utilizará como versión libre de los hechos, haciendo salvedad en la diferenciación de los procesos o las rutas a adelantar. Y se remitirá a las instancias correspondientes para su gestión.

3. Investigación, análisis del caso y remisión a instancias competentes

3.1 Solicitud de medidas de atención

En un plazo no mayor a dos (2) días hábiles después de realizar la atención inicial a la presunta víctima, el Coprese informará sobre el caso a las instancias competentes mediante comunicación escrita (correo electrónico), identificando alertas tempranas y solicitando la aplicación de las medidas psicopedagógicas, de restauración y no repetición a las que haya lugar, incluyendo la asesoría psicológica y jurídica (arts. 17 y 20). En tres (3) días hábiles las instancias competentes deberán implementar las medidas de atención y protección dispuestas en los artículos 18 y 19 de la presente resolución.

3.2 Recolección de evidencias

En un plazo no mayor a quince (15) días hábiles después de la entrevista inicial, el Coprese reunirá todo tipo de evidencias pertinentes para evaluar la situación y la conducta señalada.

3.3. Análisis del caso y remisión del informe a instancias competentes

Después de recogidas las evidencias, en un plazo no mayor a quince (15) días hábiles, el Coprese analizará todos los elementos del caso; identificará si se presentó alguna forma de violencia sexual o de género, de qué tipo; y evaluará su gravedad. A partir de ello, realizará un informe final con las correspondientes remisiones y recomendaciones según sea el caso:

- **Caso tipo 1.** Si se considera que la conducta se constituye en un presunto delito, se activarán las rutas externas (art. 25) y se remitirá ante la autoridad competente en la Universidad, recomendando la apertura de proceso disciplinario. En estos casos, se podrán implementar medidas de protección para la presunta víctima mientras se surten procesos disciplinarios.
- **Caso tipo 2.** Si se considera que la conducta se constituye en una presunta falta disciplinable, pues presenta los rasgos distintivos de las discriminaciones, violencias sexuales o las violencias de género, se remitirá ante la autoridad competente en la Universidad, incluyendo el Comité de Convivencia Laboral.

Para los casos tipo 1 y 2 se considera que, sin perjuicio de que la conducta sea punible legal o disciplinariamente, se podrá recomendar la aplicación de medidas psicopedagógicas de restauración y no repetición.

En los casos tipo 1 y 2 se elevará ante la autoridad competente escrito de recomendaciones, el cual deberá contener:

- Antecedentes del caso (en qué fecha llegó al Coprese, cómo se surtieron las notificaciones, la recepción de las declaraciones, las medidas tomadas, las evidencias allegadas).
 - Fundamentación jurídica.
 - Análisis del caso frente a los presupuestos de las violencias sexuales y basadas en género.
 - Recomendaciones sobre medidas preventivas, de atención y psicopedagógicas, en consonancia con la normativa institucional.
- **Caso tipo 3.** En los casos en que se compruebe la existencia de una conducta que altere la convivencia en la comunidad universitaria y que no constituya en falta disciplinaria o delito, porque no se comprueba la existencia de un tipo específico de violencia sexual o de género, se recomendará la aplicación de medidas psicopedagógicas de restauración y no repetición o de prevención, para lo cual se informará a los implicados que estas medidas no hacen parte de un proceso disciplinario.

Parágrafo. En los casos tipo 1 y 2, la unidad competente del proceso disciplinario deberá aplicar y verificar el cumplimiento de las medidas contenidas en el artículo vigésimo, con el acompañamiento del Coprese, sin perjuicio de otras medidas de carácter disciplinario o contractual. En los casos tipo 3, el Coprese implementará la medida establecida en el literal A del artículo vigésimo.

4. Seguimiento del caso

El Coprese deberá realizar un seguimiento del caso durante seis (6) meses posteriores al reporte del caso, periodo que podrá ser extendido teniendo en cuenta la naturaleza del caso. El Coprese verificará que no haya repetición de las conductas reportadas, que todas las instancias a las que se hubiere hecho remisión realicen una atención diligente y se evaluarán los resultados parciales o totales de la atención. En caso de que dichas instancias no hubieran atendido las recomendaciones del Coprese o hubieran obrado de manera contraria a lo dispuesto en el presente protocolo, se remitirá el caso a una instancia superior, siguiendo el conducto regular. Así mismo, se deberá informar a la persona que reportó el caso sobre los avances en las actuaciones. Finalmente, se activará, de ser necesario, alguna de las instancias del sector salud, judicial o comunitario al que no se haya acudido previamente.

5. Cierre del caso

Es el momento donde se formaliza el cumplimiento de las acciones institucionales sugeridas en el desarrollo del protocolo. Para formalizar el cierre del caso, el Coprese emitirá un acta donde se verifique el cumplimiento del debido proceso y se notificará del cierre formal del caso a las instancias correspondientes de la Universidad (Bienestar Institucional y víctima).

Parágrafo primero. Para el análisis del caso se tendrán en cuenta las normas nacionales e institucionales en materia de discriminación, violencias sexuales y de género. Adicionalmente, para determinar la gravedad del caso, se tendrán en cuenta los siguientes criterios: la antijuridicidad, la lesividad y la reiteración de la conducta; las consecuencias sufridas por la víctima a raíz del suceso (académicas, laborales, emocionales); si explícitamente la víctima manifestó el rechazo de la conducta; el uso de la fuerza física, el poder económico, laboral, social o de otro tipo por parte del sujeto activo para llevar a cabo la conducta; condiciones de vulnerabilidad de la víctima; la obligación de seguridad que se derive del rol en la Universidad del presunto victimario y que se hubiere generado un ambiente degradante, ofensivo o intimidatorio para la víctima.

Parágrafo segundo. Será obligación de Bienestar Institucional garantizar la custodia y el archivo de la documentación contenida en el legajo de las actuaciones.

Parágrafo tercero. El orden en que se lleva a cabo el procedimiento de atención podrá variar de acuerdo con las particularidades del caso.

Parágrafo cuarto. Los plazos estipulados en esta ruta podrán ser prorrogables por el mismo término especificado en cada fase de la ruta, de acuerdo con las particularidades del caso.

Artículo vigesimotercero. Estándares en investigación de discriminación, violencias sexuales y de género. Los hechos constitutivos de presunta discriminación y violencia sexual se podrán acreditar a través del decreto y la práctica de cualquier medio probatorio útil para la formación del convencimiento del Coprese y serán valorados de acuerdo con los principios de la sana crítica siguiendo las siguientes reglas:

- a. La recolección y valoración de evidencias, en caso de violencias sexuales, se sujetarán a los estándares de la jurisprudencia constitucional y del derecho internacional sobre violencias basadas en género.
- b. En cualquiera de las instancias del proceso, el Coprese podrá ordenar de oficio y recolectar las evidencias que sean necesarios de manera oportuna, sin desconocer los derechos de las víctimas y evitando su revictimización e intromisiones indebidas en su intimidad.
- c. No podrá valorar evidencia sobre el pasado sexual de la víctima o sobre su comportamiento posterior a los hechos objeto de investigación.
- d. No podrá considerar de manera restrictiva las evidencias sobre el consentimiento de la víctima; se deberá valorar el contexto, las relaciones de poder, las condiciones de vulnerabilidad de la víctima, las construcciones sociales sobre el género y demás elementos que inciden sobre el consentimiento sexual libre y voluntario.
- e. No podrá desestimar las declaraciones de las víctimas por presentar contradicciones, pues estas son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia sexual.

- f. Se debe abstener de desestimar una acusación de violencia sexual por no existir evidencia física, ya que la violencia sexual no se limita a los eventos de acceso carnal.
- g. Prestará especial atención a la declaración de la víctima, teniendo en cuenta que en la mayoría de los eventos de violencia sexual no hay otros testigos, razón por la cual el testimonio de la víctima debe valorarse como un indicio de la ocurrencia del hecho violento.

Artículo vigesimocuarto. Medidas de no revictimización. Con el objetivo de prevenir acción con daño en las intervenciones realizadas por el Coprese con relación a la presunta víctima se deberá:

- a. Facilitar, en la medida de lo posible, que la víctima no tenga que narrar los hechos en varias ocasiones ante diferentes instancias.
- b. Realizar la recepción de los casos por un máximo de dos delegados del Coprese.
- c. Si es necesario, procurar la activación de medidas de protección inmediata en el momento de la denuncia.
- d. No exigir pruebas en el momento de la recepción del caso.
- e. Capacitar en perspectiva de género a los encargados de la atención.
- f. Aplicar el principio de la protección reforzada; este es que la persona afectada por una conducta de violencia sexual o violencia basada en género, así como quienes hayan prestado declaración como testigos en esos casos, no podrán ser objeto de sanciones disciplinarias motivadas en esas situaciones.

Artículo vigesimoquinto. Articulación con rutas externas. Las rutas de atención externa podrán ser activadas frente a violencias que se perpetren al interior del campus o fuera de él o de las que tenga conocimiento cualquier integrante de la comunidad universitaria, así:

- Ante delitos no querellables relativos a discriminación, violencia sexual, violencia contra la mujer o intrafamiliar, la Universidad realizará la denuncia o el reporte obligatorio, bien sea ante los Centros de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual (CAIVAS), Centros de Atención Penal Integral a Víctimas (CAPIV), Unidades de Reacción Inmediata (URI), Salas de Atención al Usuario (SAU), oficinas de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN o en las Comisarías de Familia. Así mismo, se hará remisión al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- En caso de menores de edad, y si la integridad de la persona está en riesgo, se le explicará a la víctima que la Universidad tiene la obligación de notificar el evento a las instancias competentes: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) o Policía de Infancia y Adolescencia.
- También, se podrá hacer remisión ante instituciones públicas o privadas que prestan diferentes servicios de asesoría y acompañamiento a personas que han sufrido situaciones de discriminación, violencia sexual o de género. Estas instituciones incluyen, entre otras, programas de atención a la población LGTBI, Personería Local y Defensorías del Pueblo.

Parágrafo. Será función del Coprese, en articulación con Bienestar Institucional, mantener actualizada la información sobre las rutas externas.

Artículo vigesimosexto. Revisión y actualización del protocolo. La Universidad de San Buenaventura realizará seguimiento a la puesta en marcha del protocolo dispuesto en esta resolución, eva-

luará la ruta de atención contenida en este y sus demás disposiciones, y propondrá las modificaciones a que hubiere lugar, con apoyo de las dependencias responsables de la atención una vez cumplidos dos (2) años de su entrada en vigencia.

Artículo vigesimoséptimo. Calidad, monitoreo y evaluación. La Universidad con el objetivo de garantizar el cumplimiento y la mejora continua del protocolo de prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y basada en género, la Universidad realizará seguimiento, evaluación y rendición de cuentas, asegurando el registro de los casos atendidos, los tiempos de respuesta y los resultados obtenidos.

Así mismo, establecerá un proceso de análisis comparativo de estos datos con los estándares definidos, lo que facilitará la identificación de brechas y oportunidades de mejora. Con base en estos análisis, se generarán informes periódicos con recomendaciones orientadas a fortalecer la efectividad y sostenibilidad del protocolo a lo largo del tiempo.

Para evaluar su aplicación y efectividad, se implementará un sistema de medición basado en indicadores de eficacia y resultado para valorar el grado de cumplimiento de los objetivos planteados para el periodo. Este conjunto de indicadores permitirá realizar un seguimiento continuo y un monitoreo riguroso de los resultados obtenidos, asegurando así la mejora progresiva del protocolo.

Proceso	Nombre del indicador	Indicador
Bienestar Institucional	Casos atendidos conforme al protocolo	Total de casos atendidos/total de casos reportados
	Oportunidad de atención	Total de casos atendidos en los términos establecidos en el protocolo/total de casos atendidos
	Efectividad de la atención	Número de casos resueltos satisfactoriamente/número total de casos atendidos
	Cobertura de acciones de prevención	Número de personas de la comunidad bonaventuriana que participaron en las acciones de prevención de discriminación, violencias sexuales y basadas en género/total de la comunidad bonaventuriana
	Nivel de satisfacción de los usuarios	Número de usuarios atendidos con satisfacción ≤ 4 (escala de 1 a 5)/total de usuarios encuestados

Así mismo, se deberán realizar reportes **anuales** de la gestión del Coprese, incluido el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, para verificar el cumplimiento de su plan de trabajo, sus actuaciones en concordancia con el enfoque de género y las condiciones institucionales y contextuales que han favorecido o dificultado el desempeño de sus funciones.



Accreditación Institucional
DE ALTA CALIDAD
MULTICAMPUS
VÁLIDA POR SEIS (6) AÑOS
RESOLUCIÓN 914920 DEL 12 DE AGOSTO DE 2021

Rectoría General

Carrera 9 n.º 123-76 Of. 602 - 603
www.usb.edu.co

Sede Bogotá

Carrera 8H n.º 172-20 • PBX: (601) 667 1090
www.usbbog.edu.co

Seccional Medellín

Carrera 56C n.º 51-110 • Calle 45 n.º 61-40, Bello • PBX: (604) 514 5600
www.usbmed.edu.co

Seccional Cali

Carrera 122 n.º 6-65 • PBX: (602) 488 2222
www.usbcali.edu.co

Seccional Cartagena

Calle Real de Ternera n.º 30-966 • PBX: (605) 653 5555 - 653 5530
www.usbcartagena.edu.co