



## RESOLUCIÓN DE RECTORÍA GENERAL

No. 371

del 9 de octubre de 2020

**Por la cual se adopta y promulga el Protocolo para la Prevención y Atención de casos de 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 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 lineamientos para las instituciones de educación superior en





relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que suceden al interior de las mismas.

**SÉPTIMO:** Que el Ministerio de Educación expidió en el 2018 las directrices para la incorporación del enfoque e identidades de género en los *Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva*, donde se establece la obligación 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 en el *Proyecto Educativo Bonaventuriano (PEB)* se establece que la Universidad debe exigir relaciones interpersonales respetuosas como expresión de auténtica vida en comunidad, rechazar y denunciar todas las formas de corrupción, deshonestidad, injusticia, discriminación y exclusión, así como respetar y apoyar reflexiones y acciones que promuevan la vida y los derechos humanos.

**NOVENO:** 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, profesores y compañeros (Art. 19).

**DÉCIMO:** Que le corresponde a la Universidad la adopción de 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 la implementación de acciones de sensibilización y formación; todo lo anterior basada en los principios y los valores institucionales.

## RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO:** Proporcionar a estudiantes, profesores y personal administrativo de la Universidad de San Buenaventura el presente protocolo que tiene por objeto la adopción de medidas para prevenir 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 y personal administrativo, así como también a quienes prestan sus servicios a la Universidad a través de las distintas modalidades de contratación. La ruta que se establece se activará cuando las conductas de violencia de género o sexual se presenten en





cualquier instalación de la Institución (predios, inmuebles y vehículos de propiedad o uso de la misma) 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 la misma. 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 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 un acompañamiento y atención adecuados que ayuden 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. DEFINICIONES CONCERNIENTES AL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO:** A fin de tener una mejor contextualización e interpretación homogénea, a continuación, se relacionan los conceptos en los que se enmarca el Protocolo con la finalidad de hacer uso de un lenguaje común para la comprensión de violencias por toda la Comunidad Bonaventuriana. Estas definiciones son susceptibles de modificación según la normatividad vigente.

- **Acceso carnal violento:** Se entiende como cualquier tipo de penetración del órgano sexual u otro objeto en cualquier parte del cuerpo humano, cuyo determinante que es la falta de consentimiento de la víctima.
- **Acoso sexual:** Todo comportamiento de contenido y finalidad sexual no consentido o con consentimiento viciado que produce incomodidad, malestar, intimidación o atenta contra la dignidad de la persona, perjudicando su estabilidad académica, afectiva o laboral.

Para los efectos de esta Resolución, los comportamientos de acoso sexual en el ámbito educativo incluyen conductas como: chistes, comentarios obscenos o preguntas con contenido sexual; miradas o gestos morbosos; 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 por medios electrónicos o físicos; citaciones a una oficina, salón de clase u otro lugar de la Universidad bajo pretexto académico para tener interacciones sexuales no deseadas; 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. Estas conductas son enunciaciones que 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.





También se considera en esta modalidad el ciberacoso de tipo sexual, es decir, toda amenaza, hostigamiento, humillación u otro tipo de molestia realizadas por medio digital como Internet o con utilización de herramientas tecnológicas que operan a través de Internet tales como: móviles, tablets, smartphones, chats, SMS, foros, redes sociales, juegos online, blog, correo electrónico y otros actos discriminatorios de contenido sexual, y, en general, todo contenido o información producida y soportada en mensaje de datos (Ley 527 de 1999).

- **Acto sexual no consentido:** Se trata del acto 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.
- **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 realizada mediante el uso de tecnologías de información como Internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos online. Debe presentarse de manera repetida o sistemática y causar daño al cuerpo o a la salud física y mental (c.c. Ley 1620 de 2013).
- **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 (c.c. Ley 1257 de 2008).
- **Daño o sufrimiento sexual:** Consecuencia o 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 incluye que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas (c.c. Ley 1257 de 2008).





- **Daño patrimonial:** Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos en razón del género (c.c. Ley 1257 de 2008).
- **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. (c.c. Ley 1257 de 2008).
- **Discriminación en razón de género u orientación sexual:** Es toda conducta dirigida a marcar una distinción o diferencia negativa de una persona en razón de 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.
- **Género:** Es la 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:** Son los 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 a 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.
- **Ofensa sexual:** Es la 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:** Se le ha conocido también como “pornografía de venganza” y 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 que busca una difusión masiva mediante la participación de agentes externos y también de nuevos victimarios que hagan uso inadecuado de dichas imágenes (c.c. Ley 679 del 2001).





- **Relaciones asimétricas de poder:** Son relaciones en las que el poder está distribuido y se ejerce de manera desigual, de manera 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 o raza, entre otras.
- **Revictimización:** Es el 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 la misma.
- **Sistema sexo-género:** Es el 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.
- **Violencia de género:** Son 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:** Es todo acto, insinuación o amenaza que degrade o dañe el cuerpo y la sexualidad de una niña, niño, adolescente, 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, según el Código Penal Colombiano.

**ARTÍCULO CUARTO. 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. Así mismo, el trabajo, el debido proceso y el acceso a la justicia.

**ARTÍCULO QUINTO. PRINCIPIOS.** La interpretación y aplicación del presente Protocolo se hará de conformidad con la identidad bonaaventuriana de la Universidad, en cuya misión se contempla la búsqueda constante de la verdad, el desarrollo integral de la persona, la fraternidad, 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,





conigo 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. **Enfoque de género:** Implica el reconocimiento de las condiciones culturales, históricas, políticas y económicas de las relaciones entre mujeres y hombres.
- b. **Atención diferenciada:** 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. **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 las violencias sexuales y las violencias basadas en género, con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las presuntas víctimas y victimarios.
- d. **Prohibición de revictimización:** Se refiere al deber de las instancias y profesionales encargados de prestar la debida atención, de no añadir o provocar mayor sufrimiento a la víctima.
- e. **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.
- f. **Autonomía Universitaria:** La Universidad tiene la capacidad de regirse por sus propios estatutos de acuerdo con la ley; tiene la posibilidad para guiarse y determinarse por su visión y misión, además, por la facultad para determinar su pluralismo ideológico.
- g. **Corresponsabilidad:** Todas las instancias de la comunidad universitaria son responsables de contribuir a la erradicación de 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.





- h. **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.
- i. **Confidencialidad y reserva:** Las instancias encargadas de la atención o que se encuentren en conocimiento de hechos sobre 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 en referencia a las actuaciones cumplidas o a cumplir, la identidad del denunciante y denunciado y demás implicados o personal convocado para prestar testimonio. Para estos efectos, los miembros del Comité encargado de la atención de estos casos deberán suscribir un acuerdo de confidencialidad (ver en el Art. 7 del Protocolo). La información se manejará de manera exclusiva con el propósito de adelantar acciones de prevención y atención de casos de violencia sexual y de género en la Universidad, con excepción de aquellos casos en 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, tales como datos privados o sensibles, está sujeta a lo dispuesto por la Ley y Política de Protección de Datos Personales y los decretos que la reglamentan y, por ende, al principio de confidencialidad, de tal manera que ésta sólo 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 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.

- j. **Progresividad y no regresividad:** Lo dispuesto en la presente resolución sólo podrá ser modificado en procura de mejorar la garantía de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria.
- k. **Honor a la verdad:** 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 violencias sexuales y de género, podrán ser objeto de un proceso disciplinario. Se aclara que la 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.
- l. **No discriminación:** Los derechos humanos y 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.

**ARTÍCULO SEXTO. DERECHOS DE LAS PARTES.** Para la prevención y atención de las violencias sexuales y basadas en género, el presente Protocolo reconoce los derechos de las víctimas y 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 los presuntos victimarios.

**ARTÍCULO SÉPTIMO. CREACIÓN:** Para hacer operativo el protocolo establecido por la presente resolución, la Universidad de San Buenaventura en su Sede Bogotá y Seccionales en Medellín, Cali y Cartagena, crea el **Comité de Prevención y Atención de las Violencias Sexuales y Violencias Basadas en Género - COPRESE**, el cual tiene por objeto promover una Universidad libre de violencias sexuales y violencias basadas en género, a través de la prevención, atención y seguimiento de casos que afectan a miembros de la comunidad universitaria.

**ARTÍCULO OCTAVO. 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 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 que haya lugar, de conformidad con la normatividad vigente.

**ARTÍCULO NOVENO. FUNCIONES DEL COMITÉ.** Son funciones del COPRESE, en cumplimiento del objeto del presente Protocolo, las siguientes:

- a. Realizar acciones de prevención, atención y seguimiento en relación con las violencias sexuales y violencias basadas en género que afecten a miembros de la comunidad universitaria.
- b. Recibir los reportes de casos de 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 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 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 al cumplimiento de las mismas.
- h. Presentar informes anuales ante el Consejo Académico de Sede o Seccional, en los cuales se den cuenta del contexto, acciones, barreras, avances y retos en materia de prevención de las violencias basadas en género y violencias sexuales al interior de la Universidad.
- i. Disponer, al interior del COPRESE, la Secretaría Técnica para la consignación en actas de las discusiones y decisiones realizadas en las diferentes sesiones.
- j. Establecer su propio reglamento, procedimientos, formatos o instrumentos necesarios para desarrollar sus funciones.
- k. Las demás funciones necesarias para cumplir con el objeto de la presente resolución.

**ARTÍCULO DÉCIMO. CONFORMACIÓN:** El COPRESE estará conformado por los siguientes integrantes en cada una de las Seccionales y la Sede:

1. Un representante de Bienestar Institucional (profesional en psicología encargado de la línea de salud mental), designado por el director de Bienestar institucional.
2. Dos representantes por parte de los estudiantes elegidos por los mismos estudiantes de entre los que son representantes de facultad.
3. Dos representantes de los docentes: Un docente de facultad y un docente del CIDEH, designados por la Vicerrectoría Académica.
4. Un profesional en derecho, designado por la decanatura del programa de Derecho.
5. Un representante del área de Talento Humano, designado por la Vicerrectoría Administrativa y Financiera.
6. Un asesor externo, experto en atención a violencias sexuales y de género, elegido por la Vicerrectoría Académica, quien no será miembro permanente del Comité y que solo será convocado si el caso así lo amerita.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Las personas que integren el COPRESE deben tener sensibilidad, capacitación y experiencia en prevención y atención de violencias sexuales y violencias basadas en género (el criterio de experiencia podrá ser omitido en el caso de los estudiantes). Los integrantes del Comité deberán contar con habilidades comunicativas, discreción y empatía. Además, se sugiere la representatividad de género en estas designaciones y elecciones.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** La conformación del COPRESE tendrá una vigencia de dos años y será el mismo Comité el encargado de realizar las convocatorias a fin de seleccionar a los representantes de los docentes y los estudiantes. Todos los miembros del Comité podrán ser reelegidos por una sola vez. La selección se hará por medio de una entrevista y de la revisión de los antecedentes disciplinarios y personales de los interesados. En caso de que algún integrante no pueda continuar vinculado al Comité en el periodo ordinario, se podrá realizar una convocatoria extraordinaria con el fin de reemplazarlo.





**PARÁGRAFO TERCERO.** Los integrantes que hagan parte del COPRESE en su primera conformación serán elegidos por el Comité Académico que contará con la capacitación y asesoría de un experto externo en el tratamiento de violencias sexuales y de género, esto con el fin de asegurar la idoneidad de la selección. Los integrantes del Comité recibirán capacitación por parte de la Universidad en temas de prevención, detección y atención de las violencias sexuales y violencias basadas en género y deberán replicar esta capacitación a los nuevos integrantes.

**PARÁGRAFO CUARTO.** El COPRESE podrá convocar a sus reuniones a decanos, representante de la Vicerrectoría para la Evangelización de las Culturas, representantes de los docentes, representantes de los estudiantes, asesor jurídico, entre otros, según las particularidades del caso que se esté atendiendo.

**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 que le competen y, de manera extraordinaria, para acompañar las medidas de atención y alternativas que sean necesarias según lo demanden los casos recibidos. La atención directa a las víctimas y presuntos victimarios no será realizada por el Comité en pleno, sino que será llevada a cabo por dos delegados (profesional en psicología y en derecho).

**PARÁGRAFO SEXTO:** El Comité será presidido por el representante de Bienestar Institucional y estará bajo la supervisión de la Rectoría.

**PARÁGRAFO SÉPTIMO:** Una vez constituido el Comité deberá establecer sus procedimientos internos y en un plazo no mayor a 30 días deberá dar a conocer sus canales de comunicación a la comunidad bonaaventuriana.

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. 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. Docentes
- c. Personal administrativo
- d. 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. Docentes
- c. Personal administrativo
- d. Proveedores y contratistas
- f. Visitantes

**PARÁGRAFO:** En los casos en los que los sujetos activos sean proveedores, contratistas o egresados, el COPRESE remitirá el caso a las instancias penales o al empleador directo o *outsourcing*, pero realizará seguimiento del mismo.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. ENTORNO:** Las quejas de violencia de género y sexual serán atendidas por el COPRESE cuando ocurran dentro de las instalaciones de la Universidad; 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 DÉCIMO TERCERO. 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 y urgente se activará la ruta de atención externa, ante la autoridad competente.

**ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. 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.

- a. Gestionar la oferta de cursos, diplomados, seminarios, entre otros, en perspectiva de género para toda para la comunidad universitaria.
- b. Brindar un espacio en las inducciones con el fin de que las 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.
- c. Realizar intervenciones grupales (cátedras, talleres, foros, discusiones) en articulación con los diferentes estamentos de la Universidad para generar sensibilización, prevención y mitigación de las problemáticas.
- d. Hacer difusión de la ruta de atención interna y externa y del presente Protocolo de Prevención y Atención de las Violencias Sexuales y Violencias Basadas en Género.
- 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 Comité 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. Realizar evaluaciones diagnósticas para identificar la presencia y características de las violencias de género y sexuales en la Institución y determinar la eficacia de las medidas implementadas para su prevención, atención, sanción y erradicación.
- j. Cualquiera otra medida necesaria para el cumplimiento de los objetivos del presente Protocolo.

**ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. MEDIDAS DE ATENCIÓN:** Son todas aquellas medidas temporales y urgentes que son necesarias para restablecer los derechos de las presuntas víctimas, mientras se establece la responsabilidad o sanción para el presunto agresor e incluso después de culminada la actuación:

- a. Activar la ruta de atención dispuesta en la presente resolución ante casos de violencia sexual o basada en género.
- b. Brindar atención psicológica con perspectiva de género con apoyo de la Dirección de Bienestar Institucional.
- c. Brindar asesoría jurídica con perspectiva de género a las víctimas de violencia sexual o basada en género que sean miembros de la comunidad universitaria.
- d. En caso de que el afectado sea un estudiante, solicitar a la dirección del programa correspondiente que se tomen medidas inmediatas, tales como: cambio de grupo si la víctima lo desea, asignación de segundo calificador, veedor en el proceso evaluativo, cancelación extraordinaria del curso y las demás que se construyan para la protección del estudiantado.
- e. En caso de que el afectado sea un empleado, administrativo o docente, solicitar a la Unidad de Talento Humano que tome medidas como: reubicación del empleado en otra dependencia, además de las contenidas en la Ley 1010 de 2006 y las recomendaciones del Ministerio de Trabajo.
- 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 (Art. 19).
- g. Cualquiera otra medida necesaria para el cumplimiento de los objetivos de la presente Resolución.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. MEDIDAS PSICOPEDAGÓGICAS ALTERNATIVAS DE REPARACIÓN.** Se constituyen en un medio formativo y no punitivo para prevenir la repetición o emergencia de nuevas violencias, así como promover la convivencia respetuosa y libre de violencias sexuales y basadas en género entre los miembros de la comunidad bonaventuriana.

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 presunta víctima será voluntaria.

**PARÁGRAFO.** La universidad promoverá la implementación de cualquier otra medida necesaria para el cumplimiento de los objetivos de la presente Resolución.





**ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. 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 normas de especial tratamiento en materia de violencias sexuales y violencias contra las mujeres (Convención Belem do Pará y Cedaw).

Cuando se trate de hechos donde se haya probado la responsabilidad sin perjuicio de otras medidas de carácter disciplinario o contractual y siempre que no se trate de conductas donde exista responsabilidad penal, se aplicarán entre otras las siguientes medidas:

- a. El sujeto activo deberá asistir a un curso en género o violencias basadas en género. La certificación del curso será verificada por el Comité y solicitado para anexarse al trámite realizado. Este curso puede realizarse de manera virtual o presencial.
- b. El sujeto activo participará en un proceso psicoterapéutico o en otros espacios tales como grupos de apoyo o entrenamiento en consentimiento sexual.
- c. El sujeto activo deberá ofrecer disculpas a la persona ofendida o participará en un acto de rectificación donde se reconozca el error y se proteja el derecho a la honra de la otra persona<sup>1</sup> ofendida.
- d. Se solicitará al sujeto activo la realización de una estrategia comunicativa orientada a la visibilización y desnaturalización de las violencias sexuales o basadas en género.

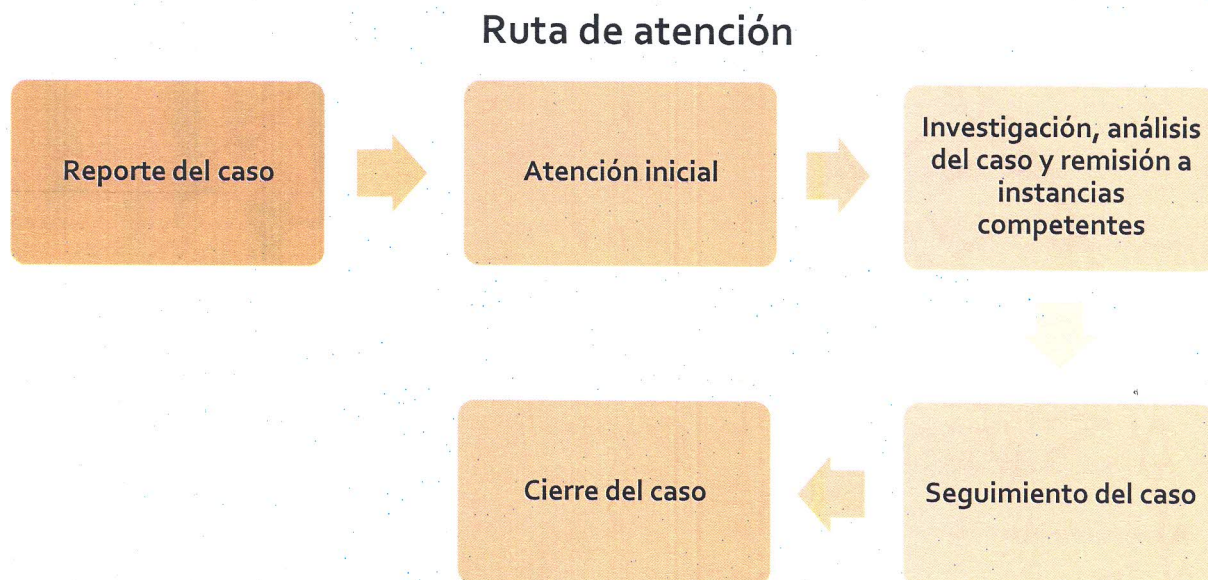
**PARÁGRAFO.** La Universidad reconoce la complejidad que revisten las conductas constitutivas de violencias sexuales y basadas en género y, en consecuencia, se compromete a velar en todo momento por la confidencialidad de los hechos de los cuales tenga conocimiento con ocasión de una denuncia y su investigación, 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 u organismos que instruyan la investigación, una vez agotada la misma y para el solo efecto de comunicar la conclusión o resultado al denunciante, al afectado –en caso de que sea una persona diferente – y al denunciado.

---

<sup>1</sup> Según la Corte Constitucional “La garantía efectiva del derecho a la rectificación en condiciones de equidad, como lo exige el ordenamiento superior, implica que la corrección tenga un despliegue comunicativo similar a la inicial, que se haga dentro de un tiempo razonable y que el medio de comunicación reconozca su error”. (Sentencia T 022 de 2017).



**ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. RUTA DE ATENCIÓN:** El procedimiento interno institucional, cuando se presente un caso de violencia sexual y violencia basada en el género, es el siguiente:



A continuación, se especifica cada una de las etapas:

### 1. Reporte del caso

Es la acción de denuncia o 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 presentarse de manera presencial en el servicio psicológico de Bienestar institucional o de manera virtual a través del correo electrónico estipulado por COPRESE o ante cualquier miembro de la comunidad educativa que cumpla un rol de autoridad en la Universidad y que genere sensación de seguridad como, por ejemplo, consejeros, docentes, directores de programa, jefes o coordinadores de área y decanos o decanas de la Universidad quienes, de manera inmediata, realizarán su remisión a COPRESE para la activación de la ruta del Protocolo.

En el reporte de apertura se deberán relatar los hechos, identificar a la/s persona/s involucradas y señalar los elementos materiales de prueba de los que se dispone. En todos los casos, para activar la ruta se deberá contar con la manifestación afirmativa, libre, voluntaria e inequívoca de la presunta víctima.

### 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 la Dirección de Bienestar Institucional o quien haga sus veces, donde se brindará la siguiente atención:

- *Apoyo a la atención primaria y de emergencia:* Estabilización médica.
- *Remisión* a los servicios asistenciales del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- *Alerta a las autoridades policiales y judiciales* cuando se trate de delitos no querellables, esto es, los que para ser investigados no requieren denuncia directa de la persona afectada.
- *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 a la víctima

En un plazo no mayor a ocho (8) días hábiles después de tener conocimiento del caso por las vías antes descritas, el COPRESE citará a la víctima para la realización de una entrevista. Esta citación se hará por el mecanismo más expedito posible, dejando constancia de ello en el legajo del caso. La entrevista se llevará a cabo sin juramento y respetando el principio de confidencialidad y será conducida por un máximo de dos delegados del Comité (profesional en psicología y en derecho).

La entrevista deberá ser exhaustiva de modo que la víctima no tenga que narrar los hechos en varias ocasiones ante diferentes instancias, para ello se hará grabación de audio, siempre que la víctima dé su consentimiento. Previo al inicio de esta actuación se informará a la presunta víctima cuáles son sus derechos y se realizará la firma del consentimiento informado. Al finalizar la entrevista se indicará a la presunta víctima 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 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 y externa que sea aplicable al caso e informará sobre aspectos puntuales de índole legal en torno a acciones de denuncia, los derechos de la víctima y demás acciones jurídicas procedentes.

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

### 3.1 Solicitud de medidas de atención y psicopedagógicas alternativas







En un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles después de realizar la atención inicial a la víctima, el Comité informará sobre el caso a las instancias competentes mediante comunicación escrita (correo electrónico), solicitando la aplicación de las medidas de atención y psicopedagógicas alternativas a que haya lugar (artículos 16 y 17).

### 3.2 Recolección de elementos materiales de prueba

En un plazo no mayor a veinticinco (25) días hábiles después de la entrevista inicial, el Comité y la presunta víctima recogerán todo tipo de elementos materiales de prueba para el estudio del caso.

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

Después de recogidas las pruebas, en un plazo no mayor a quince (15) días hábiles el Comité analizará todos los elementos del caso, identificará si se presentó alguna forma de violencia, 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 (Ver artículo 21).
- *Caso tipo 2.* Si se considera que la conducta se constituye en una presunta falta disciplinable 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 penal o disciplinariamente, se podrá recomendar la aplicación de medidas psicopedagógicas alternativas.

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 Comité, cómo se surtieron las notificaciones, la recepción del testimonio, las medidas tomadas, las pruebas 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, se recomendará la aplicación de medidas psicopedagógicas alternativas o de prevención (de las dispuestas en los artículos 15 y 17) para lo cual se informará a los implicados que estas medidas no hacen parte de un proceso disciplinario.

## 4. Seguimiento del caso





El COPRESE deberá realizar un seguimiento del caso durante los seis (6) meses posteriores al reporte del caso, verificando 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. Asimismo, se deberá informar a la persona que reportó el caso sobre los avances en las actuaciones. Finalmente, se activará, en caso 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 (área jurídica y víctima).

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Para el análisis del caso se tendrán en cuenta las normas nacionales e institucionales en materia de 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, 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 DÉCIMO NOVENO. ESTÁNDARES EN INVESTIGACIÓN DE VIOLENCIAS SEXUALES Y DE GÉNERO.** Los hechos constitutivos de presunta violencia sexual se podrán acreditar a través del decreto y práctica de cualquier medio probatorio útil para la formación del convencimiento del Comité y serán valorados de acuerdo a los principios de la sana crítica siguiendo las siguientes reglas:

1. La recolección y valoración de elementos probatorios, en caso de violencias sexuales, se sujetarán a los estándares de la jurisprudencia constitucional y del derecho internacional sobre violencias basadas en género.
2. El COPRESE podrá ordenar de oficio y recolectar los elementos probatorios que sean necesarios de manera oportuna sin desconocer los derechos de las víctimas y evitando su revictimización e intromisiones indebidas en su intimidad.





3. No podrá valorar evidencia sobre el pasado sexual de la víctima o sobre su comportamiento posterior a los hechos objeto de investigación.
4. No podrá considerar de manera restrictiva los elementos probatorios 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. Asimismo, se dará aplicación al principio de la carga dinámica de la prueba.
5. No podrá desestimar los testimonios de las víctimas por presentar contradicciones, pues éstas son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia sexual.
6. 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.
7. Prestará especial atención al testimonio 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 VIGÉSIMO. MEDIDAS DE NO REVICTIMIZACIÓN.** Con el objetivo de prevenir acción con daño en las intervenciones realizadas por el COPRESE con relación a la víctima se deberá:

1. Facilitar, en la medida de lo posible, que la víctima no tenga que narrar los hechos en varias ocasiones ante diferentes instancias.
2. Realizar la recepción de los casos por un máximo de dos delegados del Comité.
3. Si es necesario, procurar la activación de medidas de protección inmediata en el momento de la denuncia.
4. No exigir pruebas en el momento de la recepción del caso.
5. Capacitar en perspectiva de género a los encargados de la atención.
6. 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 VIGÉSIMO PRIMERO. 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:

1. Ante delitos no querellables relativos a violencia sexual, violencia contra la mujer o intrafamiliar, la Universidad realizará la denuncia o 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. Asimismo, se hará remisión al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
2. 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.



3. 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 violencia sexual o de género. Estas instituciones incluyen entre otras: programas de atención a la Población LGTBI, Personería Local y Defensorías del Pueblo.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Será función del COPRESE, en articulación con Bienestar Institucional, mantener actualizada la información sobre las rutas externas.

#### **ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. DISPOSICIONES VARIAS:**

1. *Derogatoria.* Cualquier disposición contraria al presente Protocolo se entenderá derogada. Asimismo, cualquier vacío en materia laboral y disciplinaria deberá interpretarse en consonancia con la presente resolución.
2. *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 aplicación del presente Protocolo. Teniendo en cuenta lo anterior, la presente resolución comenzará a regir dentro de los tres (3) meses contados a partir de su expedición.
3. **Divulgación:** Le corresponde a la Universidad la divulgación del presente Protocolo, 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**

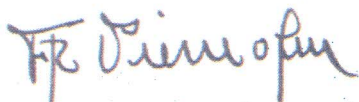
Dada en Bogotá a los nueve (9) días del mes de octubre de dos mil veinte (2020)



**FRAY EFRÉN PARMENIO ORTIZ ORTIZ, OFM**  
Rector General



**UNIVERSIDAD DE  
SAN BUENAVENTURA**  
**RECTOR GENERAL**



**FRAY PIERRE GUILLÉN RAMÍREZ GÓMEZ, OFM**  
Secretario General



**UNIVERSIDAD DE  
SAN BUENAVENTURA**  
**SECRETARIO GENERAL**

