UNIVERSIDAD CENTRAL	**ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N.° 12 de 2026**	**Única Versión Junio 30 de 2026**

"*Por el cual se actualiza el Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencia y todo tipo de Discriminación, con énfasis en las Violencias de Género en la Universidad Central*"

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL,

en cumplimiento de sus facultades legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia consagra el principio de autonomía universitaria, en virtud del cual las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos; así mismo dentro de los derechos fundamentales previstos en la Constitución Política de Colombia están, entre otros, el derecho a la dignidad humana, la igualdad, la no discriminación, la honra, la salud y la libertad sexual.

Que, de conformidad con lo establecido en el Estatuto General, es el Consejo Superior la máxima autoridad de gobierno de la Universidad, el cual tiene por función, entre otras, expedir y reformar los reglamentos de la Universidad.

Que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos independientemente de su sexo, raza, orientación sexual y condición socioeconómica. Todos los derechos humanos son universales, complementarios, indivisibles e interdependientes. La identidad de género y la orientación sexual son esenciales para la dignidad de toda persona y no deben ser motivo de ningún tipo de violencia ni discriminación.

Que la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, del año 1948, han afirmado que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.

Que, mediante la Ley 51 de 1981, se aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), la cual fue desarrollada por el Decreto 1398 de 1990.

Que la Ley 248 de 1995 aprobó la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994.

Que mediante la Ley 1257 de 2008, reglamentada parcialmente por el Decreto 4798 de 2011, se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, y se dictan otras disposiciones.; específicamente el artículo 1° del Decreto mencionado, establece que el Ministerio de Educación Nacional, las Entidades Territoriales y las Instituciones Educativas en el ámbito de sus competencias, deberán, vincular a la comunidad educativa en la promoción, formación, prevención y protección de los Derechos Humanos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias; generar ambientes educativos libres de violencias y discriminación, donde se reconozcan y valoren las capacidades de las mujeres, desde un enfoque diferencial; fomentar la independencia y libertad de las niñas, adolescentes y mujeres para tomar sus propias decisiones y para participar activamente en diferentes instancias educativas donde se adopten decisiones de su interés; garantizar el acceso a información suficiente y oportuna para hacer exigibles los derechos de las mujeres; garantizar la formación, para el conocimiento y ejercicio de los Derechos Humanos sexuales y reproductivos; orientar y acompañar a las niñas, adolescentes y jóvenes que han sido víctimas de violencia de género para la atención integral y el restablecimiento de sus derechos; reconocer y desarrollar estrategias para la prevención, formación y protección de los derechos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias, en el marco de la autonomía institucional.

Que el Ministerio de Educación Nacional (MEN) establece como política el documento titulado: "enfoque e identidades de género para los lineamientos política de educación superior inclusiva en el año 2018".

Que la Sentencia T-141 de marzo de 2015 ordenó al MEN a) abordar situación de personas discriminadas debido a su género, raza o por pertenecer a las minorías sexuales en los "Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva". b) formular una política pública orientada a la "aceptabilidad cultural de la educación superior" y a la inclusión de los grupos minoritarios. c) elaborar protocolo para la prevención, atención, reparación y manejo de casos de diferentes formas de discriminación en la educación superior.

Que el Ministerio de Educación Nacional expidió mediante Resolución N° 014466 de 2022 los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género, en las Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural; en dichos lineamientos se incluyen estudios que han permitido identificar que la violencia contra las mujeres es un problema grave en las universidades de todo el mundo, y según los expertos, la mayoría de los incidentes no son reportados y/o denunciados.

Que dentro de los principios del Proyecto Educativo Institucional (PEI), la Universidad Central tiene la responsabilidad social de propiciar la igualdad que implica el reconocimiento de la diversidad en todas sus expresiones: géneros, etnias, posiciones políticas, cultos y condiciones de

discapacidad, entre otras, las cuales al estar interconectadas pueden generar acumulación de desigualdades. En particular, el principio N.° 5 "*El reconocimiento de la alteridad propicia una cultura de la paz*", que establece que la alteridad se construye a partir de una posición que enfrenta de manera decidida todas las formas y expresiones de exclusión. Lo anterior exige explicitar, analizar e interpretar las prácticas excluyentes, no solo en las distintas esferas de la sociedad y la cultura, sino en la propia cotidianidad de la comunidad universitaria.

En este mismo sentido, se centra en la igualdad, la equidad, el reconocimiento y el respeto de las diferencias y de la diversidad entre los seres humanos. Por consiguiente, la discriminación o la exclusión asociadas a factores de sexo, género, edad, clase social, etnia, orientación sexual, situación de discapacidad, religión o cualquier otra diferencia no son aceptadas en la Universidad.

Que uno de los objetivos del PEI es crear proyectos desde la perspectiva de equidad de género que garanticen el reconocimiento de la diversidad y la diferencia.

Que la Universidad ha diseñado rutas para la prevención, detección y atención de la violencia sexual, así como del acoso y maltrato laboral en el ámbito universitario. Lo anterior, como resultado de la ejecución del Proyecto Fortalecimiento de la Equidad de Género en la Educación Superior (FEGES), liderado por la Universidad Central, con vías a garantizar su sostenibilidad e impacto como un compromiso de la Universidad con el cambio cultural.

Que mediante Acuerdo del Consejo Superior N.° 9 de 2019, modificado por el Acuerdo del Consejo Superior N.° 10 de 2023 se adoptó el Protocolo para la Prevención, Atención y Debido Proceso de casos de Violencia y Discriminación con énfasis en las Violencias de Género.

Que mediante la Ley 2365 de 2024 se adoptan medidas prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

Que el capítulo III de la Ley 2466 de 2025 establece las medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.

Que con el objetivo de implementar medidas adicionales que conduzcan al fortalecimiento de la estructura y los procedimientos actuales para la prevención, detección, atención, debida diligencia, debido proceso, sanción de las violencias de género, el desarrollo e implementación e iniciativas concretas para abordar especialmente problemáticas de violencia basada en género en la Universidad Central, el Consejo Superior en sesión del 25 de junio de 2026 aprobó la actualización del Protocolo para la prevención, detección y atención de casos de Violencia y todo tipo de discriminación, con énfasis en las Violencias de Género en la Universidad Central.

En mérito de lo anterior,

ACUERDA:

ARTÍCULO 1. Actualizar el Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencia y todo tipo de Discriminación, con énfasis en las Violencias de Género en la Universidad Central, documento que forma parte integral de este Acuerdo y será modificado de acuerdo con las necesidades normativas que surjan para el efecto.

ARTÍCULO 2°. ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente Protocolo aplica para toda la comunidad unicentralista integrada por estudiantes, egresados, docentes, gestores académicos y personal administrativo, pasantes y practicantes, particulares que tengan algún vínculo contractual con la Universidad, estudiantes de colegio en virtud de convenios celebrados con la institución educativa (media fortalecida, inmersión universitaria, entre otros) y personas en calidad de visitantes.

ARTÍCULO 3° Vigencia. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las normas que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá, D. C., a los treinta (30) días del mes de junio del año de dos mil veintiséis (2026).

RAFAEL SANTOS CALDERÓN	CAROLINA ORTEGÓN PLAZAS
Presidente	**Secretaria**

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA Y TODO TIPO DE DISCRIMINACIÓN, CON ÉNFASIS EN LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL

Este protocolo tiene por finalidad establecer los lineamientos de prevención, detección y atención para los casos de violencia y todo tipo de discriminación con énfasis en las violencias de género al interior de la Universidad Central, teniendo en cuenta la atención inicial, la intervención a partir de la capacidad y alcance institucional, así como las redes de apoyo externo, el seguimiento de las acciones por parte de los actores involucrados en su gestión, y su cierre.

Un aspecto fundamental en los procesos de intervención contemplados en este protocolo, son las acciones de prevención de violencias y promoción de una sana convivencia que mitigue la presencia de escenarios donde se vulneren los derechos de los miembros de la comunidad.

1. OBJETIVO

Establecer la ruta institucional para la prevención, detección, atención, acompañamiento y trámite del debido proceso frente a las situaciones de violencia, acoso y discriminación que se presenten en el ámbito académico, laboral y de relacionamiento de la Universidad Central, con especial énfasis en las violencias basadas en género, las violencias sexuales y todas las formas de discriminación.

2. DEFINICIONES

Sin perjuicio de las definiciones que puedan tenerse en cuenta para la prevención, detección y atención de casos de violencia y todo tipo de discriminación, con énfasis en las violencias de género, se tendrán en cuenta las siguientes:

Discriminación

Implica un tratamiento diferente y desigual hacia determinados grupos de personas e individuos, en función de rasgos y atributos construidos socialmente como diferencias negativas, en el contexto de una relación donde uno de los actores juega un rol dominante y el otro un rol subordinado.[1] También se da en cualquier tipo de relación social. Estos rasgos suelen ser el sexo, el origen social, el color de piel, la orientación sexual, la religión y la discapacidad, entre otros posibles factores de diferenciación que pueden producir rechazo, estigmatización y subvaloración hacia quien es desvalorizado y considerado “diferente”.

[1] Poiret y Vourc´h, 1998:16 citado por Quintero, 2013:78.

Sexismo

El sexismo es una forma de discriminación basada en el sexo de las personas, concebido como un hecho biológico enraizado en la naturaleza, a partir del cual se constituye la diferencia sexual entre hombres y mujeres como una relación binaria, hegemónica y universal que, a su vez, da paso a la construcción de la masculinidad y la feminidad, es decir, a las relaciones de género. El sexismo legitima la superioridad y dominación de los hombres sobre las mujeres, en tanto ellas son consideradas como el "sexo débil". Sustentado en la diferencia sexual establece una relación jerárquica y de poder que "indica y restringe el lugar social y el espacio físico que ellas ocupan". Define su condición, sus límites y capacidades, sus alcances y aspiraciones (…) el sexismo posiciona a las mujeres en el plano de las cosas, los instrumentos o los animales, y las interpreta como seres deficientes que requieren la tutela de quienes se postulan como ciudadanos mayores de edad. (Mingo y Moreno, 2017:572)[1]. El sexismo se encuentra naturalizado y normalizado en las diferentes interacciones sociales, discursos y prácticas y se manifiesta a través de múltiples acciones y conductas de tipo verbal, visual, gestual y físico. La violencia y el acoso sexual son formas de sexismo. Aunque afecta principalmente a las mujeres, también afecta a los hombres, así como a las personas que transgreden el orden de género (gais, lesbianas, transgénero, travestis, transexuales e intersexuales, entre otros.).

Clasismo

Hace referencia a los valores, prácticas y prejuicios asociados al origen social, a las condiciones económicas y al estatus y jerarquía de las personas en la sociedad, en función de la pertenencia a una determinada clase o estrato social. Esta pertenencia da cuenta de la división social del trabajo, es decir, de las funciones que los individuos desempeñan, de su acceso y control de bienes y recursos, lo que a su vez se refleja en su poder adquisitivo (propiedades, rentas y capacidad de consumo) y, por último, está relacionado con la posición que se ocupa en la jerarquía sociocultural. El clasismo segrega y excluye a las personas al establecer diferencias tajantes entre ricos y pobres, entre quienes viven en las ciudades o en las zonas rurales, delimita espacios físicos (norte – sur) y se expresa de múltiples formas como, por ejemplo, las formas de vestir, los hábitos nutricionales, los niveles educativos y las prácticas de consumo, entre otras.

Racismo

De acuerdo con la Declaración de Durban (2001), el racismo, la discriminación racial y la xenofobia se fundamentan en teorías, ideologías, prácticas, creencias y prejuicios basados en la superioridad racial, según la raza, el color de piel, el linaje u origen nacional o étnico de las personas o los pueblos. Esta concepción conduce a creer en la existencia de razas humanas distintas y separadas. El racismo constituye una violación de los derechos humanos y niega la igualdad, la libertad y la dignidad con la cual nacen todos los seres humanos, precisamente por su condición de humanidad. Como bien lo señala la Declaración, la discriminación étnica – racial, constituye un obstáculo para la paz y armonía entre las naciones y pueblos y es causa de múltiples

conflictos internos e internacionales, cuyas consecuencias se traducen en guerras, conflictos armados y desplazamiento forzado de poblaciones.[2]

Discriminación por discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)[3] las incluye como "*aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás*" (Naciones Unidas, 2006:4). Desde esta perspectiva, por "discriminación por motivos de discapacidad" se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. (Naciones Unidas, 2006:5). Según la CEPAL (2012:200 citada por Jiménez y Chinchilla, 2013:69)[4], la mayor prevalencia de personas con discapacidad se encuentra en los grupos poblacionales más vulnerables, tales como las mujeres, los adultos mayores, las personas que habitan las zonas rurales, los grupos étnicos y las personas que viven en condiciones de pobreza y bajos ingresos. De igual forma, según la Convención, mujeres y niñas con discapacidad presentan mayor riesgo de violencia, dentro y fuera del hogar, de abandono, trato negligente o explotación. Las tasas de analfabetismo y desempleo son mucho más altas en comparación con la población sin discapacidad y su acceso a la educación superior es muy restringido.

Acoso o violencia en el mundo del trabajo

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género[5].

Acoso laboral

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o

---

[2] Síntesis realizada con base en la Declaración de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, Durban (Sudáfrica), 2001.

[3] Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, consultada el 8 de julio de 2019.

[4] Jiménez, Rodrigo y Chinchilla, Hellen. (2013) "Igualdad y discapacidad en la educación superior", en Carvajal, Zaira; Chinchilla, Hellen y Penabad, María Amalia, *Inclusión social y equidad en instituciones de educación superior. Guía integrada 2013*, Miseal, Heredia – Costa Rica. pp. 61-72.

[5] Ley 2466 de 2025 Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo[6].

Según la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral puede darse bajo las siguientes modalidades generales: maltrato laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

Acoso escolar

Denominado coloquialmente matoneo o "bullying". Se entiende como un fenómeno social y una forma de maltrato específico, intencional, perjudicial, reiterado, continuo, discriminatorio y persistente de un o una estudiante o grupo de estudiantes hacia otro compañero u otra compañera, que generalmente se presenta en el ámbito escolar[7] y en redes sociales. El acoso escolar en el ámbito universitario ocurre en el contexto de la relación entre estudiantes, aunque puede implicar también a personas en posiciones de cierta influencia informal (líderes de grupo, delegados, docentes, etc.), por lo cual puede albergar entre otros las siguientes acciones: acoso verbal, acoso psicológico o emocional, ciberbullying, acoso físico, acoso sexual, acoso discriminatorio y acoso netamente académico.

Acoso sexual

Es una forma de violencia sexual y discriminación de género que afecta con mayor frecuencia a las mujeres, pero también lo pueden sufrir hombres y personas con orientaciones sexuales diversas. El acoso es contrario al principio de igualdad y oportunidades entre hombres y mujeres, atenta contra la dignidad y la integridad de las personas porque resulta humillante e intimidatorio, genera un contexto hostil y degradante poniendo en riesgo su bienestar, seguridad, salud física y emocional.[8] Constituye una manifestación de sexismo con intenciones sexuales no deseadas ni buscadas por parte de la persona acosada.[9] De acuerdo con la Corte Constitucional el acoso sexual no es un delito de resultado, es decir no se consuma la intención del acosador que es acceder sexualmente a la persona acosada. El acoso sexual presenta las tipologías y escenarios siguientes: el acoso visual, el acoso verbal, el acoso físico, el acoso en las redes sociales, el acoso laboral, el acoso educativo y el acoso en los espacios públicos. El artículo 210 A propuesto por la Ley 1257 de 2008 establece que: "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,

---

[6] Ley 1010 de 2006 Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

[7] Corte Constitucional, (29 de julio de 2014) Sentencia T-562 (Magistrada Ponente. Gloria Stella Ortiz Delgado)

[8] Directiva 73 de 2002/CE del Parlamento Europeo Organización Internacional del Trabajo, así como el *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género* de la OIT (2008).

[9] Acoso sexual en las aulas. Noticentral. Universidad Central.

familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años".

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

Acoso virtual, cibernético, ciberacoso, ciberbullying o acoso a través de tecnologías digitales

De conformidad con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, es un tipo de agresión psicológica que se da usando las nuevas tecnologías: teléfonos celulares e Internet. Por medio de correos, mensajes o imágenes que se envían se busca herir o intimidar a otra persona. Este tipo de acoso no se hace de frente, por ello la víctima desconoce la identidad de su agresor.

Enfoque de género

El enfoque de género reconoce que las diferencias entre hombres y mujeres y otras identidades de género no son simplemente biológicas, sino que están construidas social y culturalmente, generando relaciones de poder desiguales que históricamente han colocado a las mujeres y a las personas con identidades de género diversas en situaciones de desventaja, discriminación y vulnerabilidad. Este enfoque busca visibilizar, cuestionar y transformar esas desigualdades estructurales en todos los ámbitos educativo, laboral, familiar, institucional para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de todas las personas independientemente de su género, promoviendo así relaciones más equitativas y justas.

Enfoque diferencial

El enfoque diferencial es un principio metodológico y ético que reconoce que las personas no son iguales en sus condiciones, necesidades y vulnerabilidades, por lo que las políticas, programas e intervenciones deben adaptarse a las características específicas de cada grupo poblacional, tomando en cuenta variables como el género, la edad, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual o la situación de desplazamiento, entre otras. Su objetivo es garantizar que la atención y protección ofrecida no sea homogénea ni neutral de forma ciega, sino que responda a las particularidades de quienes históricamente han sido discriminados o se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad, con el fin de lograr una igualdad real y no meramente formal.[10]

[10] Ministerio de Salud y Protección Social. (2021). Enfoque diferencial: Origen y alcances. Ministerio de Salud y Protección Social.

Identidad sexual

La identidad sexual comprende la manera como una persona se identifica a sí misma como mujer o como hombre, o como una mixtura de ambos, así como su orientación sexual (OMS/OPS 2000: 7). La identidad sexual constituye un proceso de construcción que combina factores biológicos, ambientales, psicológicos y culturales, pero no necesariamente se define en función del sexo biológico o la genitalidad de los individuos. Este proceso permitirá a la persona formarse un concepto de sí mismo fundamentado en su sexo, su género, y su orientación sexual como referente identitario que lo diferenciará de los demás y que implica sentimientos, actitudes, valoraciones y prácticas frente al sexo, la sexualidad, el deseo sexual, la masculinidad, la feminidad u otras posibles opciones de género e identidad sexual.[11]

Identidad de género

La identidad de género hace referencia al "sentimiento profundo de una persona de igualdad, unidad y persistencia como hombre, mujer o transgenerista, a través del tiempo y a pesar de los cambios físicos o psíquicos".[12] Puede definirse entonces como "la interpretación que una persona hace de sí misma y de su cuerpo"[13] de acuerdo con los modelos preexistentes de masculinidad y feminidad establecidos por la cultura. El "sentimiento íntimo de vivirse" y sentirse niño o niña, de pertenecer a uno u otro sexo, según Money, se desarrolla y se consolida entre los tres y cuatro años de edad, etapa en la cual también se establece el lenguaje.[14] Identificarse como niño o niña implica, a su vez, interiorizar valores, actitudes y comportamientos considerados como propios de lo masculino y lo femenino, según los roles de género. La convicción de pertenecer a uno u otro sexo no está determinada por el sexo biológico. En coherencia con lo establecido por la ONU y Comisión Interamericana de Derechos humanos, se contempla que la identidad de género abarca: Una persona cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer suele denominarse cisgénero; Una persona cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer puede identificarse como transgénero; y Existen también personas que se identifican fuera de las categorías tradicionales de hombre o mujer, por ejemplo, como no binarias.

Violencia Económica

se entiende como cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas[15].

---

[11] Identidad sexual de la OMS/OPS, (2007) y de Silva y Valls, (2011) citados por Eva Alcántara. En Debate Feminista, Vol 47. 2013. P. 172-2005.

[12] García, Carlos Iván. (2007). Diversidad sexual en la escuela. Dinámicas pedagógicas para enfrentar la homofobia. Colombia Diversa.

[13] García, Carlos Iván. (2002). Edugénero. Construcción del cuerpo, No 7, Bogotá, DIUC, Universidad Central.

[14] Con base en Money, citado en García -Mina, Ana. (2003). Desarrollo del género en la feminidad y la masculinidad, Ed. Narcea, España.

[15] Ley 1258 de 2008 Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

Violencia Verbal, Física o Psicológica

Violencia psicológica comprende aquellas conductas que, sin implicar agresión física directa, afectan la integridad moral y emocional de la víctima.

Violencia de Género

La violencia de género se puede entender "como una acción de potencia y de fuerza que se ejerce sobre mujeres y hombres, basada en construcciones sociales y culturales, y debido a la pertenencia a un sexo específico o debido a su orientación sexual. Dicha acción se manifiesta de acuerdo con la posición y condición de subordinación en la que se encuentra cada sujeto en las diferentes dinámicas del poder" (Fernández, Hernández y Paniagua, 2005: 127). Como se puede deducir, la violencia de género, si bien afecta de manera especial a las mujeres, quienes sufren en mayor medida violencia sexual, violencia de pareja, acoso sexual y feminicidio, entre otras formas de violencia, también afecta a los hombres quienes suelen ser víctimas de altas tasas de violencia con resultados letales. La violencia sustentada en el orden de género se ejerce de manera diferenciada y tiene consecuencias distintas para ambos sexos. Aquí es importante destacar que, en las cifras de hechos violentos como los homicidios, la mayor cantidad de víctimas y victimarios son hombres. La violencia contra las mujeres es ejercida mayoritariamente por los hombres. De otra parte, las personas con identidades y orientaciones sexuales diversas también son víctimas de violencia de género y, de igual forma, son hombres sus principales agresores.

Violencia sexual

La Ley 1257 de 2008 no define la violencia sexual. No obstante, el artículo 3.° al definir el "concepto de daño contra la mujer", además del "daño psicológico", del "daño o sufrimiento físico", del "daño patrimonial", incluye el "daño o sufrimiento sexual" entendido como: **"**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 el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas". Se podría deducir, por tanto, que esta noción tal como es definida, es equivalente a la noción de violencia sexual. La violencia sexual de acuerdo con Argelia Londoño "es un acto de sometimiento en donde mediante la fuerza, la amenaza de usarla, el chantaje emocional o económico, la presión, los engaños o sobornos y aprovechando la condición de superioridad física, de edad, de autoridad, económica o afectiva se somete a otra persona a realizar conductas sexuales" (Londoño, 2001:40). Según la autora, esta violencia vulnera los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y "constituye una expresión de relaciones de poder/dominación entre sexos y generaciones" reflejando en forma extrema la desigualdad, que no solo tiene como fundamento las diferencias de género, ancladas en la

diferencia sexual, sino las diferencias de edad, de posición social, económica, de parentesco, de autoridad y físicas para doblegar a quien se encuentra en un lugar de subordinación y que por lo general suelen ser mujeres, jóvenes e infantes (2001:41), en un contexto estructural de dominación masculina. La violencia sexual puede implicar contacto físico o puede darse sin contacto físico. Entre sus múltiples formas encontramos las siguientes: acceso u hostigamiento en la calle, en el lugar del trabajo, en la casa, en el colegio, en la escuela, en la universidad, violación, explotación sexual, turismo sexual, trata (tráfico) de personas con fines sexuales, abuso sexual, acoso sexual, manipulación, prostitución, pornografía y mutilación o daño en los genitales, entre otras. (DABS, 2002:9) Este inventario incluye el acoso sexual, el cual puede ocurrir en los espacios públicos, laborales y educativos. La violencia sexual es una de las más graves y de mayor impacto en la vida, los derechos, el cuerpo, la sexualidad, la integridad y dignidad de las mujeres, hombres e infantes que han sufrido este flagelo.[16]

Daño contra la mujer. Según el artículo 3° de la 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.
- **Daño o sufrimiento físico.** Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.
- **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 el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.
- **Daño patrimonial.** Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.

Violencia contra la mujer

Se entiende como 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

[16] Síntesis con base en Fuentes, Lya Yaneth, (2018). "Cuentos que no son cuentos": acoso sexual una práctica naturalizada en las aulas universitarias, Universidad Central, en Violencias y Discriminaciones: una aproximación al acoso sexual, el sexismo y la homofobia. Informe final de investigación. Universidad Central.

ámbito público o en el privado.[17] La Declaración de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) señala que "la violencia contra la mujer es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que han conducido a la dominación de la mujer por el hombre, la discriminación contra la mujer y a la interposición de obstáculos contra su pleno desarrollo". (Artículo 118: Naciones Unidas, 1995:88).

De conformidad con la publicación emitida por la entidad de las naciones unidas para la igualdad de Género y el empoderamiento de las mujeres, los tipos de violencia contra las mujeres y niñas en el contexto educativo son:

- **Violencia institucional.** se refiere a las acciones u omisiones de las autoridades educativas, el personal administrativo y/o docente que mantienen políticas y prácticas educativas basadas en la discriminación de género, el abuso de poder, y/o que directa o indirectamente dilatan, obstaculizan o impiden el goce, ejercicio y exigibilidad de los derechos humanos de las mujeres y las niñas, así como su acceso a una vida libre de violencia en el entorno educativo.
- **Violencia del personal docente hacia las mujeres y las niñas.** Se refiere a actos u omisiones centrados en la discriminación y el abuso de poder generado por el personal docente hacia las mujeres y las niñas en el entorno escolar, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos atentando contra la libertad, integridad y seguridad de las estudiantes.
- **Violencia entre pares por razones de género**. Se refiere a acciones que causan daño físico, sexual, psicológico o patrimonial, centrados en la discriminación y el abuso de poder generado entre las y los alumnos (pares) por razones de género y que se realiza en el entorno escolar, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos, atentando contra la libertad, integridad y seguridad de las estudiantes.
- **Violencia en la pareja y la familia.** Puede ser definida como los actos de abuso de poder o de omisión que tiene como finalidad el control, dominio y el sometimiento de las mujeres y niñas y que pueden causar daño físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial en los contextos de relación de pareja o familiar.
- **Quid Pro quo.** *Es aquella que se establece en la jerarquía de una organización (institución, empresa o universidad) y en la que el acosador se aprovecha de su posición, para pedir favores sexuales a cambio.* [18]

[17] Artículo 2° de la Ley 1257 de 2008 Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

[18] Lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en las Instituciones de Educación Superior (IES) https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-413155_btn_00.pdf

Orientación sexual, afectiva y erótica

Como aspecto fundamental de la identidad sexual de las personas, la orientación tiene que ver con "la atracción física, erótica y/o afectiva hacia un sexo determinado o hacia ambos sexos".[19] La comprensión integral de la sexualidad involucra todas las dimensiones mencionadas, de tal forma que la orientación sexual no se puede reducir a la elección de parejas para tener relaciones sexuales, entendidas estas como relaciones que implican alguna forma de penetración.[20] El deseo o atracción sexual puede ser hacia el sexo contrario (heterosexual), hacia una persona del mismo sexo (homosexual o lesbiana) o hacia los dos sexos (bisexual). No se requiere tener experiencia sexual para identificarse con alguna de estas orientaciones. También se hace referencia a la preferencia sexual como una opción voluntaria y autónoma de los individuos en el marco de los derechos sexuales y reproductivos. En consecuencia, "la preferencia sexual puede ser heterosexual, gay, lésbica o bisexual." (Inmujeres, 2007:101)[21]

Revictimización

Conocida también como "doble victimización" conduce a que las personas agredidas se vean obligadas a contar y revivir, de manera reiterada, frente a distintos funcionarios/as y en diferentes instancias, los hechos dolorosos infligidos, lo que puede acentuar sus sentimientos de culpa, vergüenza y minusvalía. Durante el proceso de atención y escucha es fundamental garantizar el respeto a la intimidad de la persona vulnerada, la confidencialidad, las condiciones de privacidad y el buen trato, así como evitar hacer preguntas innecesarias que puedan culpabilizarla y/o responsabilizarla.[22]

Es necesario que la víctima perciba que es tratada con igualdad, con la debida atención y comprensión; de otra forma, revivirá su anterior experiencia de indefensión reiterando su condición de víctima.

Primera escucha

Conocimiento del caso que tiene como objetivo valorar el riesgo y orientar a la persona consultante para establecer la ruta de atención.

Educación inclusiva

La educación inclusiva se define como una estrategia central para distanciarse de toda forma de exclusión social, es decir, como una estrategia para afrontar ese proceso multidimensional caracterizado por una serie de factores materiales y objetivos, relacionados con aspectos

[19] Alcaldía Mayor de Bogotá, Caja de Herramientas de la Política Pública LGBTI, Bogotá, (2017.)

[20] García, Carlos Iván. (2007). *Diversidad sexual en la escuela. Dinámicas pedagógicas para enfrentar la homofobia*. Colombia Diversa.

[21] Inmujeres, (2007). Glosario de género, México.

[22] Síntesis realizada con base en la cartilla *Violencia sexual. Un ABC para conocerla* del Departamento Administrativo de Bienestar Social, Consejo Distrital para la Atención Integral a Niños y Niñas Víctimas de Abuso y Explotación Sexual, Bogotá, 2002. (página 18).

económicos, culturales y político-jurídicos (ingresos, acceso al mercado de trabajo y a activos, derechos fundamentales), y factores simbólicos y subjetivos asociados a acciones determinadas que atentan contra la identidad de la persona (rechazo, indiferencia, invisibilidad) (MEN, 2013).

3. PRINCIPIOS

Libre Desarrollo de la Personalidad. Principio general de libertad que autoriza a las personas a llevar a cabo todas las actividades que la ley no prohíba o someta a condiciones, sin que pueda coartarse el libre desarrollo de la personalidad y el derecho a la autodeterminación que comporta.

Dignidad de la Persona. Cualidad propia de la condición humana de la que emanan los derechos fundamentales; junto al libre desarrollo de la personalidad, es un derecho inviolable e inalienable.[23]

Igualdad. Derecho a recibir un tratamiento igual que los demás y con ocasión de la aplicación de las normas expedidas por cualquier autoridad pública o privada.[24] Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.[25] En este sentido, la igualdad implica la abolición de todo tipo de privilegios, desde este punto de vista la igualdad incluye el principio de no discriminación, el cual se garantiza a través de la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley, siendo base esencial del Estado liberal. Principio que en primera instancia buscaba abolir los privilegios dados por el origen de cuna, sangre y nacimiento y que dividían la sociedad en órdenes o castas inamovibles. A medida que se han ido ampliando la igualdad y los derechos políticos, el principio de no discriminación incluye las diferencias de sexo, etnia, religión y orientación sexual, entre otras. Reconocer el derecho a la igualdad como uno de los principios rectores del Proyecto Educativo Institucional de la Universidad Central "implica el reconocimiento de la diversidad en todas sus expresiones: género, etnias, posiciones políticas, cultos y condiciones de discapacidad, entre otras".[26]

Equidad. Contribuir al logro de una sociedad más equitativa constituye uno de los propósitos esenciales de la Universidad Central. En tal sentido, la equidad como uno de los principios nodales del PEI busca garantizar una educación de alta calidad entendida como "formación integral de individuos críticos, creadores, sensibles, innovadores, con alto sentido de ciudadanía y con

[23] Diccionario del Español Jurídico de la Real Academia Española –RAE–.
[24] Diccionario del Español Jurídico de la Real Academia Española –RAE-.
[25] Constitución Política de Colombia. Artículo 13.
[26] Universidad Central, Proyecto Educativo Institucional, (2013). p. 47.

conciencia de su lugar y de su tiempo". [27] En el campo de las políticas educativas, la noción de equidad se ha entendido como igualdad de oportunidades y compensación de las diferencias; estos dos pilares son fundamentales en la concepción de justicia como equidad, de tal forma que en su aplicación se brinde un trato desigual a los desiguales, con el fin de beneficiar a las personas menos favorecidas de la sociedad. Desde esta perspectiva, la equidad no se puede limitar a brindar igualdad de oportunidades para acceder a bienes y recursos, es decir, no se puede enfocar solamente en las políticas de redistribución, es preciso que reconozca las múltiples diferencias de las personas que producen exclusión y discriminación y que requieren acciones orientadas a su erradicación.

Libertad. Facultad y derecho individual para hacer todo aquello que las leyes no prohíben y que no perjudique a los demás. De conformidad con la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, en su artículo 4. °, establece que la libertad consiste en poder hacer todo lo que no perjudique a los demás. Por ello, el ejercicio de los derechos naturales de cada ser humano tan solo tiene como límites los que garantizan a los demás miembros de la sociedad el goce de estos mismos derechos. Tales límites solo pueden ser determinados por la ley.[28]

Confidencialidad. Las dependencias que conozcan de los casos de violencia y discriminación objeto del presente protocolo deberán guardar total reserva para garantizar la seguridad y preservar el derecho a la intimidad de las personas involucradas en aras de resguardar sus derechos constitucionales.

Debido Proceso. Conjunto de garantías constitucionales que se aplicarán a todas las actuaciones y procedimiento incluidos en el presente protocolo.

Debida diligencia. La obligación de atender casos de violencia y/o discriminación de manera célere y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.

Protección de Datos. La Universidad promueve la protección de derechos como el *habeas data*, la privacidad, la intimidad, el buen nombre, honra e imagen personal. Con tal propósito, todas las actuaciones se regirán por los postulados de la buena fe, la legalidad, la autodeterminación informática, la libertad y la transparencia.[29]

---

[27] Universidad Central, Proyecto Educativo Institucional, (2013). p. 65.

[28] Diccionario del Español Jurídico de la Real Academia Española –RAE-.

[29] Acuerdo del Consejo Superior N° 16 de 2018 "Por el cual se adopta la Política actualizada de Protección de Datos Personales de la Universidad Central y se dictan otras disposiciones". Artículo 3.

Accesibilidad. Condición que deben cumplir los entornos, productos y servicios para que estén a disposición de todas las personas involucradas en situaciones de violencia y discriminación con énfasis en las violencias de género.

Imparcialidad. Se velará por que todos los actores intervinientes en el presente protocolo adelanten la ejecución del procedimiento de manera objetiva e imparcial, lo que implica el cumplimiento de los principios constitucionales.

Objetividad. Principio complementario al de imparcialidad y debido proceso, que exige actuar atendiendo a criterios objetivos, es decir, de manera crítica e imparcial apoyado en datos, situaciones reales y en cumplimiento de las normas nacionales y supranacionales.

Celeridad. Implica el deber que tienen las autoridades de la Universidad para que el procedimiento sea tramitado de manera dinámica e integrada, impidiendo la prolongación de los plazos.

Derechos de los niños, niñas y adolescentes. En los casos de violencia y discriminación con énfasis en las violencias de género, en las que se encuentren involucrados niños, niñas y adolescentes, tendrán especial protección por parte de la Universidad, tomando en consideración en todo momento el interés superior y el respeto a los derechos prevalentes de los menores de edad, como lo establece la Constitución Política.

4. MARCO NORMATIVO

La Universidad Central tendrá en cuenta el siguiente marco normativo atendiendo la jerarquía de las normas jurídicas:

- Constitución Política de Colombia
- Declaración Sobre La Eliminación De La Discriminación Contra La Mujer
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- Tratados Internacionales de Derechos Humanos suscritos por el Estado Colombiano.
- Pactos y Convenciones del derecho internacional que coadyuven con la eliminación de cualquier tipo de violencia.
- AG/RES. 2653 (XLI-O/11) Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género

- Resolución 68/191 de la Asamblea General de las Naciones Unidas
- Ley 30 de 1992, por la cual se regula el servicio público de la educación superior.
- Demás Leyes, Decretos Ley, Decretos legislativos, Reglamentos, Resoluciones, jurisprudencia, lineamientos, políticas que coadyuven con la eliminación de cualquier tipo de violencia.
- Código Penal Colombiano.
- Carta Andina Para La Promoción Y Protección De Los Derechos Humanos
- Proyecto Educativo Institucional (PEI).
- Política de Bienestar.
- Política de Educación Inclusiva.

Sin perjuicio de lo anterior, para la aplicación del presente protocolo se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – Convención de Cedaw.
- Ley 51 de 1981, que aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), la cual fue desarrollada por el Decreto 1398 de 1990.
- Ley 248 de 1995 que aprobó la Convención Internacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994.
- Ley 823 de 2003 por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres
- Ley 1146 de 2007 por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.
- Ley 1257 de 2008, reglamentada parcialmente por el Decreto 4798 de 2011, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1752 de 2015 por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.

- Resolución del Ministerio de Educación N°. 14466 de 2022 por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural.
- Ley 1761 de 2015 por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely)
- Ley 1918 de 2018 por medio de la cual se establece el régimen de inhabilidades a quienes hayan sido condenados por delitos sexuales cometidos contra menores, se crea el registro de inhabilidades y se dictan otras disposiciones, reglamentada por el Decreto 753 de 2019.
- Decreto 762 de 2018 Por el cual se adiciona un capítulo al Título 4 a la Parte 4, del Libro 2, del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Interior, para adoptar la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.
- Ley 2365 de 2024 por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2466 de 2025 Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.
- Documento Conpes 161 de 2013.

5. ENFOQUE INTEGRAL PARA LA ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN

Las situaciones conocidas por la Universidad que estén inmersas en casos de violencia y todo tipo de discriminación, con énfasis en las violencias de género en la Universidad Central, serán atendidas por la Institución de conformidad con lo descrito en el presente Protocolo, teniendo en cuenta siempre la garantía de los derechos de las personas afectadas brindando asesoría jurídica, psicosocial, de bienestar, conocimiento de la ruta y demás necesarias para su garantía y protección.

La Universidad Central reconoce que las situaciones de violencia y discriminación afectan de manera diferente a las personas, de acuerdo con sus condiciones, identidades, experiencias y contextos de vida. Por ello, la implementación de este protocolo se fundamenta en un enfoque integral que articula las perspectivas diferenciales, de género, inclusiva y de discapacidad, permitiendo comprender la diversidad humana como un valor esencial de la comunidad

universitaria. Desde esta mirada, se reconoce que factores como la edad, el género, la orientación sexual, la identidad de género, la pertenencia étnica, las condiciones socioeconómicas, la diversidad funcional o cualquier situación de vulnerabilidad pueden generar barreras, desigualdades o formas particulares de violencia que requieren respuestas sensibles, accesibles y ajustadas a las necesidades de cada persona.

En consecuencia, todas las acciones de prevención, detección, atención y acompañamiento contempladas en este documento se desarrollarán bajo principios descritos en el presente protocolo y los necesarios para la debida prevención, detección y atención, promoviendo entornos seguros donde cada integrante de la comunidad pueda sentirse escuchado, valorado y protegido. Este enfoque integral busca no solo atender las situaciones de violencia y discriminación, sino también contribuir a la transformación de aquellas prácticas, estereotipos y relaciones de poder que históricamente han favorecido la exclusión o la vulneración de derechos.

De esta manera, la Universidad reafirma su compromiso con la construcción de una cultura institucional incluyente, accesible y libre de violencias, en la que todas las personas tengan la posibilidad de participar plenamente y desarrollar su proyecto de vida en condiciones de igualdad y justicia.

6. ALCANCES

6.1. Prevención

La erradicación de las diferentes formas de violencia y discriminación con énfasis en las violencias de género, objeto de este protocolo, requiere del diseño de estrategias de corto, mediano y largo plazo orientadas hacia la transformación cultural, por ende, la Universidad se enfocará en adelantar acciones de formación, educación, capacitación y sensibilización; de "comunicación y publicidad con sentido" e información y de producción de conocimiento e investigación. La Universidad propondrá formatos comunicativos diversos como canales abiertos, inmediatos y de fácil acceso para trasmitir mensajes cuyo sentido busque el respeto y reconocimiento del otro, así como su visibilidad, tales como: campañas, conversatorios, charlas, foros, ciclos de cine, conciertos, obras de teatro, pantallas de TV, afiches, comunicaciones electrónicas entre otros. Para el desarrollo de estas estrategias comunicativas la Universidad constituye campos estratégicos para el cambio cultural; así mismo adelantará acciones que sean necesarias para avanzar en educación no sexista y el fomento de la cultura de prevención de violencias de género.

Para el desarrollo de estas estrategias la Universidad constituye campos para el cambio cultural que en la medida en que involucren activa y creativamente a estudiantes, docentes, gestores académicos y administrativos (entre otros), se fortalecerán los contenidos y prácticas pedagógicas.

Así mismo, se realizarán alianzas con entidades e instituciones externas, que faciliten los procesos de reconocimiento, prevención y atención de las violencias.

De igual manera se contemplan acciones que se enmarcan desde un nivel primario hasta un nivel terciario de atención, garantizando el cubrimiento de las variables detectadas en los diferentes grupos poblacionales institucionales.

- **Prevención primaria.** Estrategias orientadas a la reducción del riesgo de aparición de episodios de violencia en la Universidad; consta de actividades como: Campañas de reconocimiento y sensibilización semestrales, divulgación de información para la identificación y prevención de violencias a través de medios y canales institucionales, espacios de capacitación y formación para estudiantes, docentes, gestores académicos y gestores administrativos para la divulgación e implementación de la ruta interna y rutas externas.
- **Prevención secundaria.** Estrategias enfocadas a detectar los espacios dentro de la institución en los que hay mayor riesgo de aparición de violencias. Incluye actividades como: Intervenciones grupales formativas y sensibilizaciones en las aulas de clase, y con grupos en los que se detecta el riesgo de aparición de alguna violencia.
- **Prevención terciaria.** Estrategias implementadas cuando la violencia ya ha sido identificada y se ha instaurado en un grupo poblacional particular; involucra directamente la notificación de eventos ante el órgano institucional competente. Consta de actividades como: Activación de la ruta de atención para casos de violencias con énfasis en género y discriminación, acompañamiento institucional para la restauración correspondiente en cada caso.[30]

6.2. Detección

La tipificación de violencias dentro de la Universidad Central se rige por la pirámide para la detección de violencias de género institucionales, que describen las violencias visibles e invisibles, el *violentómetro* institucional realizado en articulación con el proyecto FEGES Fortalecimiento de la Equidad de Género en la Educación Superior, en el que se considera la tipificación de violencias a través de la descripción de patrones comportamentales violentos dentro de las categorías acoso leve, acoso moderado y acoso grave. Para las situaciones relacionadas con ciber acoso se implementa la tipificación por ocurrencia descrita por el Proyecto VESTA en su ciber-riesgómetro. Todos estos criterios son descritos a continuación:

[30] Ministerio de Educación Nacional. (2021). *Lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de educación superior*.

- **Tipificación de conductas violentas visibles e invisibles (Universidad Central)**

Violencias Invisibles	Violencias Visibles
Humor sexista, controlar, publicidad sexista, invisibilización, lenguaje sexista, anulación, micromachismos, humillar, despreciar, uso del chantaje emocional, culpabilizar	Amenazar, gritar, insultar, ejercer abuso sexual, agresión física, intento de feminicidio, feminicidio

- **Tipificación de conductas violentas por niveles de acoso (Universidad Central-FEGES)**

Acoso leve ¡Ten cuidado!	Acoso Moderado ¡Reacciona!	Acoso Grave ¡Necesitas ayuda!
Bromas hirientes, comentarios ofensivos, gritar, celar, chantajear, culpabilizar, descalificar, humillar en público, amenazar	Controlar, prohibir (Prendas, apariencia, vínculos y espacios), empujar, caricias agresivas, golpear "jugando"	Amenazar de muerte, violencia física, agresión con objetos o armas, aislamiento, abuso sexual, intento de feminicidio, feminicidio

- **Tipificación de conductas violentas en entornos cibernéticos (Proyecto Vesta)**

Nivel 1: Protección Comportamientos que cuidan	Nivel 2: Alerta Prepárate para actuar	Nivel 3: Peligro Busca ayuda
- Interacciones respetuosas en entornos digitales - Gestión adecuada de la privacidad en perfiles digitales - Pensar antes de compartir información personal en internet	- Recibir mensajes insistentes de personas desconocidas - Solicitud de información personal o privada en línea - Comentarios o contenidos en redes que te generan incomodidad	- Recibes mensajes ofensivos, intimidantes o amenazantes - Difusión de fotos, videos o conversaciones tuyas sin consentimiento - Creación de perfiles falsos para suplantar tu identidad

Para la detección oportuna de estos escenarios y comportamientos, la Universidad realiza dos campañas semestrales sobre reconocimiento de violencias orientadas a todos los grupos poblacionales que se encuentran en la institución (estudiantes, docentes, gestores académicos, administrativos, entre otros). Además, se incluye en la semana de inducción para los estudiantes nuevos esta misma campaña, toda vez que al iniciar su formación profesional desconocen los

tipos de violencias de las que pueden ser víctimas o victimarios o, de otro lado, han naturalizado o normalizado estos hechos.

6.3. Atención

En el marco de las acciones de restauración y no repetición, la Universidad incorpora en sus procesos de promoción, prevención e intervención, la atención psicosocial y acompañamiento especializado a las víctimas, la activación de rutas institucionales y las externas para garantizar la protección de derechos, la formación en enfoques de género, derechos humanos y resolución pacífica de conflictos, así como el seguimiento riguroso de este protocolo para la prevención, detección, atención y uso de sanciones correspondientes frente a violencias, violencias basadas en género, acoso o discriminación. De igual manera, se promueve la creación de espacios de diálogo y reconciliación que fortalezcan la convivencia universitaria y la implementación de medidas pedagógicas y disciplinarias que transformen las prácticas culturales que sostienen dichas violencias, asegurando así escenarios educativos y laborales seguros, respetuosos y libres de vulneraciones, espacios concebidos por medio de mesas participativas entre estudiantes, docentes y funcionarios, campañas, programas radiales, entre otros.

Adicional a lo anterior, dentro de las acciones incluidas para la atención, se tendrán en cuenta las siguientes medidas:

a) De protección:

- ✓ Evitar que la víctima tenga contacto con el presunto agresor.
- ✓ Realizar cambios razonables, para cumplir con las responsabilidades académicas y/o laborales según sea el caso.
- ✓ Cambios de jefe, profesor/a o superior jerárquico. En estos casos, se proporcionarán las garantías necesarias a la persona involucrada para que el desarrollo de su actividad pueda llevarse a cabo sin traumatismos.
- ✓ Proporcionar acompañamiento para colaborar con las autoridades en las investigaciones.
- ✓ Tomar medidas que garanticen la seguridad de la persona consultante, de ser necesario.
- ✓ Dar orientación y acompañamiento jurídico.
- ✓ Las que sean determinadas por las características particulares de cada caso. Acciones orientadas hacia la transformación cultural y la erradicación de la violencia y la discriminación con énfasis en las violencias de género.

b) Sancionatorias:

- ✓ Dentro de la ruta de atención para la protección, detección y atención, de casos de violencia y todo tipo de discriminación, con énfasis en las violencias de género, la Universidad, de manera simultánea procederá en adelantar el proceso disciplinario que corresponda, no solo para corregir y sancionar conductas contrarias a los principios institucionales, los deberes, la ética, contribuir a la formación integral y la resolución de conflictos, propender por los derechos y deberes de las personas, sino para corregir y sancionar cualquier conducta constitutiva de violencia y discriminación.

c) Restaurativas y garantías de no repetición:

Es deber de la Universidad Central y de las personas activas en el ejercicio de la atención de casos de violencias garantizar medidas restaurativas óptimas que velen por el bienestar de las víctimas dentro de la institución y por la no repetición o replicación de situaciones de violencia que ya se hayan identificado. Así, se conciben las siguientes medidas como indispensables para el adecuado quehacer y ejercicio de orientación y reparación:

- ✓ Implementación de medidas en el ámbito académico y administrativo, que garanticen la culminación exitosa de actividades normales del rol que podrían estar imposibilitadas en otros escenarios donde persista la violencia (seguridad dentro de la institución, cambio de grupos, ajustes razonables a los horarios o cargas académicas/laborales, etc.).
- ✓ Atención psicosocial dentro de la institución con el fin de mitigar el impacto psicológico a raíz de la vulneración de derechos tras el episodio violento.
- ✓ La Orientación Jurídica mediada por el consultorio jurídico de la institución para interponer acciones judiciales en función de los hechos vividos e incurridos en un episodio de violencia.
- ✓ La activación de redes de apoyo internas y externas apropiadas para prevenir nuevos hechos de violencia.
- ✓ La apertura de espacios pedagógicos y de diálogo que involucren la mirada de especialistas para favorecer la mitigación de la violencia notificada.
- ✓ La notificación oportuna de las acciones y decisiones tomadas por parte de los órganos académicos y administrativos encargados de los procesos disciplinarios, así como el reporte oficial a entidades de vigilancia y control distrital y nacional cuando así lo requiera.

7. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS Y OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD

7.1. Las víctimas de cualquier tipo de acoso o discriminación tienen derecho, entre otros y los demás establecidos por el presente protocolo o la normatividad vigente, a la verdad, a ser tratada(s) con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, asesoramiento jurídico, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, recibir atención integral, asistencia médica, orientación, información clara, completa veraz y oportuna, acceder a los mecanismos de atención y protección con los que cuente la Universidad y los dispuestos por el Gobierno Nacional, recibir medidas de prevención, atención y protección, credibilidad, las descritas en el artículo 8° de la Ley 1257 de 2008, a la protección de sus datos personales de conformidad con la política de protección de datos personales de la Universidad y la normatividad vigente, recibir información sobre la ruta de atención, Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

7.2. Las personas investigadas por presunto acoso o discriminación tendrán derecho, entre otros demás establecidos por el presente protocolo o la normatividad vigente, al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer la totalidad de los hechos de la queja o denuncia y de las pruebas en su contra, derecho a la defensa, o reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja; o negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales, recibir información durante toda la ruta de atención.

7.3. Obligación de no revictimizar. En cumplimiento de los principios establecidos en el presente protocolo, es obligación de las personas que conozcan los casos de violencia y discriminación con énfasis en las violencias de género, evitar que la re- victimización tenga lugar. Para ello, se seguirán las siguientes pautas:

a. Garantizar un tiempo y un lugar adecuado para que la persona denunciante pueda relatar con tranquilidad los hechos sin que sea interrumpida por otras personas, de tal forma que tenga privacidad y un trato respetuoso.
b. No exigir como condición *sine qua non* para recibir la denuncia, prueba alguna del caso de violencia y discriminación.
c. No hacer preguntas sobre los hechos que no sean de su competencia.
d. No divulgar el relato a quien no necesite conocer lo sucedido, no exhibir o exponer a la persona denunciante y no hacer preguntas sobre su vida sexual, respetando su intimidad.
e. Preguntar a la persona denunciante si desea ser acompañada durante la entrevista.

f. No hacer sentir a la persona consultante como culpable de la falta cometida contra sí, ni minimizar su experiencia. Evitar los por qué innecesarios.
g. Las personas consultantes serán tratadas con respeto, cortesía y equidad.
h. Se deberá demostrar comprensión de las experiencias y medio cultural de la persona que pueda haber sufrido la situación de violencia o discriminación. [31]
i. No desmotivar la queja o denuncia.

La Universidad se abstendrá de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.

8. ACTORES

Se tendrán en cuenta como actores del presente protocolo, los siguientes:

1. Grupo de Reacción Inmediata (GRI).

   El Grupo de Reacción Inmediata -GRI- será el responsable de cumplir la ruta para la prevención, detección y atención de los casos de violencia y discriminación, y violencias basadas en género. La ruta para la prevención, detección y atención es el mecanismo empleado por la Universidad para poder atender cualquier caso de violencia o discriminación.

   El GRI estará conformado por:

   - La coordinadora de la Dimensión Psicosocial, Salud y Corporalidad de Bienestar Estudiantil.
   - Un (1) docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Jurídicas y de Comunicación Estratégica con conocimiento sobre manejo de temas de prevención, atención y debido proceso de casos de violencia y discriminación, con énfasis en las violencias de género.
   - Un (1) psicólogo de Bienestar Estudiantil.

   La conformación del grupo de Reacción Inmediata -GRI-podrá ser modificada o ajustada según las necesidades requeridas para atender los casos de violencia y discriminación, y violencias basadas en género.

[31] Algunas de estas pautas son tomadas de la cartilla *Violencia sexual. Un ABC para conocerla* del Departamento Administrativo de Bienestar Social, Consejo Distrital para la Atención Integral a Niños y Niñas Víctimas de Abuso y Explotación Sexual, Bogotá, (2002). Pág.18

2. **Comité de Convivencia Laboral.** Encargado de adelantar los procesos de conciliación y solucionar los posibles conflictos y conductas que puedan constituir acoso laboral al interior de la Universidad.
3. **Dirección de Gestión Humana.** Será el área encargada de adelantar el procedimiento disciplinario a que haya lugar para el caso de los docentes, gestores académicos y personal administrativo.
4. **Secretaría General y de Asuntos Jurídicos.** Encargada de brindar la asesoría jurídica necesaria, dando a conocer las tácticas jurídicas y medidas legales correspondientes para denunciar el caso, con la salvedad de que la Universidad no podrá ejercer la representación jurídica de la presunta persona que pueda haber sufrido la situación de violencia o discriminación o el presunto responsable de la situación de violencia o discriminación.
5. **Consultorio Jurídico** quien tiene como misión prestar un servicio social de consultoría, asesoría e intervención jurídica en los asuntos de su competencia, facilitando el acceso a la justicia a las personas de escasos recursos, mediante la defensa técnica, la promoción y demás estrategias de resolución de conflictos. En tal sentido, propenderá en la atención jurídica de aquellas personas que se puedan ver inmersas en cualquier situación de violencia o discriminación.
6. **Coordinación de Bienestar Institucional.** Quien deberá brindar el servicio de consejería psicológica o el servicio de atención médica, según corresponda, de manera permanente, con el fin de llevar a cabo las remisiones y orientaciones propias para los casos de violencias.
7. **Facultades y Escuelas.** Que, a través de sus decanos de facultad, directores de escuela, coordinadores, secretarios académicos, directores de áreas de conocimiento, docentes y demás que hagan parte de estas, deberán coadyuvar al interior de los programas, con las acciones de prevención y detección descritas en el presente documento; así mismo tendrán el deber de informar al GRI cualquier situación de violencia o discriminación que le sea manifestada por sus pares o por los estudiantes que se acerquen a la facultad o escuela. Simultáneamente deberá adelantar el proceso disciplinario que corresponda según su competencia.
8. **Coordinación de Servicios Administrativos:** Estará encargado de proveer la seguridad necesaria para la protección inmediata de la presunta víctima, en caso de que se evidencie cualquier conducta que pueda constituir un caso de violencia o discriminación con énfasis en violencia de género.
9. **Persona que puede haber sufrido la situación de violencia o discriminación:**
    a) Estudiante regular de pregrado y posgrado sin importar la modalidad en la que cursa el programa académico; estudiante asistente; estudiante visitante, estudiante en práctica, entre otros.
    b) Personal administrativo y docente vinculado a la Universidad.

c) Particulares que tengan cualquier vínculo contractual con la Universidad.
d) Estudiantes de colegios que, en virtud de convenios celebrados entre la institución educativa y la Universidad, realicen actividades en cualquier instalación de la Universidad.
e) Estudiantes beneficiarios de cualquier tipo de convenio que celebre la Universidad.
f) Estudiante de intercambio y/o movilidad.
g) Egresados.
h) Persona en calidad de visitante.
i) Los demás que puedan que puedan haber sufrido una situación de violencia o discriminación en el ámbito universitario.

10. Presunto responsable de la situación de violencia o discriminación:

a) Estudiante regular de pregrado y posgrado sin importar la modalidad en la que cursa el programa académico; estudiante asistente; estudiante visitante, estudiante en práctica, entre otros.
b) Personal administrativo y docente vinculado a la universidad.
c) Particulares que tengan cualquier vínculo contractual con la Universidad.
d) Estudiantes de colegios que, en virtud de convenios celebrados entre la institución educativa y la Universidad, realicen actividades en cualquier instalación de la Universidad.
e) Estudiantes beneficiarios de cualquier tipo de convenio que celebre la Universidad.
f) Estudiante de intercambio y/o movilidad.
g) Egresado.
h) Personas en calidad de visitantes.
i) Los demás que puedan llegar a ser presuntos responsables de la situación de violencia o discriminación en el ámbito universitario.

9. RUTAS PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN

9.1. Ruta Interna Institucional. Para la prevención, detección y atención de casos de violencias con énfasis en violencia sexual y de género, se establecieron las siguientes cinco (5) fases, que son desarrolladas e integradas con el **PROCEDIMIENTO** que se describe más adelante:

1. **Recepción y apertura** del caso dentro del Grupo de Reacción Inmediata -GRI - para determinar el nivel de riesgo. En esta fase, se contacta a la presunta víctima o al/la denunciante para iniciar el proceso de apoyo necesario.
2. **Atención inicial al/a la denunciante** para escucharlo/a y delimitar las acciones y estrategias que permitirán brindarle la mejor atención. Además, el caso será remitido a la dependencia encargada para las acciones que correspondan.

3. **Intervención,** comprende las acciones pedagógicas, académicas, disciplinarias e individuales para dar cumplimiento al debido proceso y augurar un proceso de reparación adecuado.
4. **Seguimiento** a los acuerdos establecidos para velar por su cumplimiento, procurando la no revictimización.
5. **Cierre,** una vez que se ha dado cumplimiento a las estrategias de acompañamiento dentro del caso, es posible cerrar el caso.

9.2. Rutas Externas.

Para llevar a cabo un acompañamiento y orientación integral ante los casos de violencias, dentro de la ruta de atención interna se propone la socialización de rutas y entidades externas que propendan por la generación de espacios de atención psicosocial, jurídicos y de salud que permitan garantizar un ejercicio oportuno.

Por ello, los profesionales que apoyen los casos dentro de la institución y la(s) persona(s) que se encuentren o conozcan una situación o caso de violencia o discriminación podrán también acudir, entre otros, a las siguientes rutas de atención, que serán informadas por la Universidad como parte de la ruta para la prevención, detección y atención:

1. A través de la Línea 123 se atienden emergencias de casos de violencias basados en género.
2. Línea 155 la Policía Nacional brinda, entre otras, orientación jurídica y en salud a mujeres víctimas de violencias.
3. Línea Púrpura distrital 01 8000 112 137 que brinda entre otros, acompañamiento psicosocial las 24 horas.
4. Ruta Única de atención a mujeres víctima de violencias RUA de la Secretaría de la Mujer https://rutadeatencion.sdmujer.gov.co/
5. Casas de Justicia con ruta única de atención integral a mujeres o casas de igualdad de oportunidades para las mujeres de la Secretaría de la Mujer https://rutadeatencion.sdmujer.gov.co/
6. Comisarías de Familia.
7. Línea de emergencia 195 para las rutas de Atención a las víctimas del delito de trata de personas de la Secretaría Distrital de Gobierno.
8. Ministerio del Interior: Comunidades negras, afrocolombianas, raizales y Palenqueras en caso de ser afectadas individual o colectivamente por actos de discriminación racial y racismo en el territorio nacional https://www.mininterior.gov.co/direccion-de-asuntos-para-comunidades-negras-afrocolombianas-raizales-y-palenqueras/ruta-atencion-ocdr/ .
9. Secretaría de Integración Social quien cuenta con rutas para atender casos de violencia o discriminación hacia personas LGBTI+Q
10. Fiscalía General de la Nación.

11. Las demás que se puedan llegar a identificar o conocer.

10. PROCEDIMIENTO PARA ATENCIÓN DE LA RUTA INTERNA INSTITUCIONAL

La Universidad cuenta con un Comité de Convivencia Laboral quien tendrá competencia para revisar los asuntos relacionados con Acoso Laboral. En los casos de Acoso sexual el Comité no tendrá competencia alguna comoquiera que estos asuntos no son conciliables.

El procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género o cualquier tipo de discriminación será el que se describe a continuación, no sin antes resaltar que una vez remitido el caso a la dependencia competente, esta tendrá un plazo de cuarenta y ocho (48) horas para confirmar el recibido de la notificación y máximo veinte (20) días hábiles posteriores a la notificación para llevar a cabo la revisión del caso y toma de decisiones sobre el mismo.

La dependencia que recibe el caso para llevar a cabo las acciones competentes deberá notificar a la presunta víctima los avances y decisiones tomadas sobre el evento de violencia, así mismo remitir el avance del estado del caso al GRI para dar el seguimiento correspondiente.

10.1. Recepción y apertura. La queja o denuncia por el conocimiento de cualquier caso de violencia, maltrato, acoso, amenaza, discriminación, violencia basada en género, etc., puede ser presentada por:

1. La persona que puede haber sufrido la situación de violencia o discriminación.
2. Estudiante o docente.
3. Comité de Convivencia Laboral o la dirección de Gestión Humana.
4. Cualquier integrante de la comunidad universitaria: gestor académico, gestor administrativo, docente, estudiante o egresado.
5. Familiares de la víctima.
6. En general por cualquier persona que tenga conocimiento del hecho, inclusive visitantes de la Universidad, tales como proveedores, estudiantes de intercambio, anónimo, etc.

Sin importar el canal de recepción, la queja o denuncia deberá contener al menos el nombre de la presunta víctima y presunto responsable de la situación de violencia o discriminación o cualquier otro dato que permita a la Universidad identificar a estos actores y, de esta manera, poder llevar a cabo las acciones establecidas en el presente protocolo para prevenir, identificar, detectar y atender cualquier tipo de acoso, violencia o discriminación.

La persona encargada de recibirla deberá dar cumplimiento a los parámetros establecidos en el presente documento, con la debida reserva de la información, manteniendo la confidencialidad de los datos personales de quien puede haber sufrido la situación de violencia o discriminación, del presunto responsable de la agresión, de los hechos y en general de cualquier información que pueda llegar a conocer y/u obtener en relación con el caso de violencia, maltrato, acoso sexual, amenaza, discriminación, so pena de incurrir en falta disciplinaria por la comunicación indebida a terceros de dicha información.

10.2. Canales de recepción de la queja o denuncia. Los canales de recepción para el conocimiento de la queja o denuncia presentada por las personas relacionadas en el artículo anterior serán los siguientes:

1. Mediante comunicación verbal o escrita ante cualquier área de la Universidad. En el caso de interponer una denuncia o queja verbal, se levantará un acta debidamente suscrita por la persona encargada de recibirla y la persona que la interpone. Se entregará a quien denuncia o pone una queja la copia del acta o constancia de la recepción de esta. Si el área encargada de recibirla no es el GRI, procederá con la debida notificación al mismo para que adelante los procesos que le competen.
2. Mediante el correo electrónico gri@ucentral.edu.co
3. Directamente en las oficinas de Bienestar Estudiantil
4. Teléfono 6017442680 ext. 1510 - 1515 y su chat.

10.3. Encargados de la recepción de la queja o denuncia. Serán encargados de recibir la denuncia o queja por los casos de violencia y discriminación con énfasis en violencia de género, los siguientes:

1. El Grupo de Reacción Inmediata (GRI), quien garantiza la ruta de atención, participará en el procedimiento para la prevención y atención de los casos de violencia y discriminación con énfasis en violencia de género.
2. Cualquier integrante de la comunidad universitaria: gestor académico, gestor administrativo, docente, estudiante o egresado quien deberá inmediatamente ponerlo en conocimiento del GRI quien es el encargado de garantizar la ruta de atención, detección y prevención.
3. Dirección de Gestión Humana.

Toda información que pueda llegar a conocerse por estas áreas o personas deberá ser remitida a más tardar el día hábil siguiente, junto con la documentación allegada, al GRI quien adelantará el procedimiento correspondiente.

Sin perjuicio de lo anterior, se iniciarán las acciones disciplinarias que corresponda.

10.4. Atención. El GRI, una vez recibida la queja o denuncia, llevará a cabo la valoración inicial del caso, a partir de la cual se determinarán las acciones a seguir que podrán ser:

1. Remisión al servicio de consejería psicológica de la Universidad.
2. Servicio de atención y estabilización médica de la Universidad.
3. Envío a los servicios de asistencia en salud.
4. Comunicación del caso a:
    - La Dirección de Gestión Humana con el fin de emprender las acciones disciplinarias correspondientes para el caso de los trabajadores de la Institución. En los casos en los que el presunto acosador sea el superior jerárquico la queja será presentada ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.
    - El Comité de Convivencia Laboral únicamente para los casos de presunto acoso laboral.
    - La Facultad o Escuela a la que pertenezca el estudiante, con el fin de iniciar las acciones disciplinarias a que haya lugar por parte del consejo de la facultad o escuela.
    - Al contratista. En caso de que el presunto agresor sea un proveedor, a través del supervisor del contrato se comunicará de manera inmediata la situación al contratista, con el objetivo de que este inicie las acciones que correspondan.
    - Visitantes, a las autoridades competentes.
    - Estudiantes, profesores de otras universidades en convenio, se notificará a través del supervisor del convenio para que se inicien las acciones disciplinarias correspondientes por parte de la entidad a la que pertenezcan.
5. Posterior al cumplimiento de los pasos anteriores, enviar al denunciante el formulario de recepción de casos el cual es requisito para la gestión de este, en el que se tipifica el nivel de riesgo, el tiempo de respuesta, la prioridad de la intervención, la persona encargada de acompañar el caso por parte del GRI y la confirmación de la recepción y apertura de este al /a la denunciante.
6. Para preservar la integridad de la persona que puede haber sufrido la situación de violencia o discriminación, se garantizará la intervención, seguimiento integral y las medidas de protección necesarias, impartidas por las autoridades judiciales y de policía competentes. Lo anterior, garantizando la confidencialidad y reserva de la información.

7. Intervención y proceso de acompañamiento en el que es posible, dadas las características de la queja o denuncia, y bajo la voluntad de las partes (persona que puede haber sufrido la situación de violencia o discriminación y presunto responsable de la situación de violencia o discriminación), mediar entre ellas para llegar a acuerdos e incidir de manera pedagógica en la formación de los protagonistas del evento reportado, garantizando la no repetición de este.
8. Asesoría y acompañamiento hacia las rutas de atención externas que correspondan al caso presentado (atención en salud, Medicina Legal, Fiscalía, comisaría de familia, etc.). Las actuaciones del GRI en ningún momento reemplazan las acciones legales y de salud correspondientes a que haya lugar, de conformidad con la normatividad vigente.

Cuando la persona afectada sea menor de edad la Universidad tendrá la obligación de informar a los padres de familia o acudientes, sin excepción alguna sobre el conocimiento de los hechos que den lugar a la activación del protocolo y de ser necesario comunicará a las autoridades que deban intervenir para la protección del menor.

10.5. Intervención. Durante los procesos de intervención es indispensable preservar la integridad de las personas involucradas, priorizando las medidas de protección, reparación, pedagógicas y/o disciplinarias necesarias y garantizando la confidencialidad y reserva de la información, atendiendo las políticas de protección de datos institucional y de normativa nacional vigente. Además de las medidas encaminadas a velar por el bienestar físico y emocional, el GRI puede proponer según el caso:

- Cambios razonables para cumplir con las responsabilidades académicas o laborales.
- Acompañamiento en los procesos de intervención a las instancias involucradas.
- Medidas que propendan por la seguridad de las personas implicadas.

Dentro de las acciones acordadas con la presunta víctima o denunciante, los procesos de intervención contemplados en este protocolo incorporan, en articulación con las instancias involucradas, las acciones de reparación, disciplinarias o pedagógicas a que haya lugar; como parte del proceso de acompañamiento, dadas las características de la queja o denuncia, y bajo la voluntad de las partes *(persona que ha sufrido la situación de violencia o discriminación y presunto responsable)*, se propone la mediación como mecanismo de reparación para llegar a acuerdos e incidir de manera pedagógica en la sensibilización y transformación de los actores del evento reportado, procurando la no repetición.

10.6. Seguimiento. En los diferentes pasos de la ruta descritas en este protocolo, se realizará el seguimiento de acuerdo con los compromisos o acuerdos establecidos para las áreas encargadas

de implementar las acciones a que haya lugar, para ello, el GRI realiza el seguimiento correspondiente, así:

- A las instancias institucionales encargadas de adelantar los procesos disciplinarios quienes deberán informar a la presunta víctima los avances del caso y las decisiones que se determinen.
- A la persona asignada al caso, en relación con la gestión realizada.
- A las personas involucradas en los procesos de intervención individual acordados previamente.
- A las acciones pedagógicas implementadas por las instancias correspondientes.

10.7. Cierre. Corresponde a la última etapa del proceso, y contempla la verificación del cumplimiento de los acuerdos previamente establecidos entre las partes involucradas. Para tal efecto, el comité GRI se reúne y analiza cada una de las intervenciones realizadas y determina el cierre del caso.

En los casos donde se evidencian dificultades asociadas a la ejecución de los acuerdos pactados, el GRI continuará el seguimiento y posterior cierre dejando constancia en acta sobre los motivos que impidieron tales acuerdos; también se levantará acta en aquellos casos en que no se pueda dar apertura o continuidad de la ruta.

Aspectos para tener en cuenta en casos que involucren menores de edad.

1. Se debe garantizar el debido proceso en cada uno de los pasos mencionados anteriormente, tanto para la presunta víctima como para el presunto agresor.
2. En todo el proceso se debe garantizar la asistencia del padre o representante legal del menor, ya sea presunta víctima o victimario.
3. Para los casos tipificados como graves (acoso sexual, violencia sexual o violencia intrafamiliar) se realizará la notificación a las instancias de vigilancia y control distrital y nacional competentes.

11. PROCESO DISCIPLINARIO

Sin perjuicio del procedimiento descrito en el presente protocolo, el proceso disciplinario será adelantando por las áreas competentes para ello, teniendo en cuenta los reglamentos disciplinarios de estudiantes, profesores y el reglamento interno de trabajo.

Se tendrán en cuenta como Faltas, las siguientes:

a) Cometer o promover actos de discriminación por razones de género, clasismo, racismo, discapacidad, identidad sexual, identidad de género, orientación sexual, afectiva y erótica, etnia, religión o cualquier conducta que constituya actos de violencia o discriminación, o violencia basada en género.
b) Atentar contra los derechos fundamentales de las personas, la dignidad del personal docente, administrativo, estudiantil, vinculado o de las personas que se encuentren en calidad de visitantes en las instalaciones de la Universidad.
c) Maltratar, discriminar, agredir o acosar laboral o sexualmente a un miembro del personal docente, administrativo, estudiantil, vinculado o a una persona que se encuentre en calidad de visitante en las instalaciones de la Universidad.
d) Cualquier conducta enunciada en el Código Penal Colombiano que esté relacionada con cualquier tipo de acoso, discriminación o violencia y violencia basada en género.

Serán sanciones, las siguientes:

- En caso de que el presunto agresor sea un docente, gestor académico o personal administrativo, y luego de surtido el proceso disciplinario correspondiente de conformidad con los reglamentos internos, mediante el cual se pueda determinar el cometimiento de la falta por cualquier situación de violencia, discriminación o violencia de género, le será impuesta como sanción, dependiendo de la gravedad de la falta, la amonestación escrita con copia a la hoja de vida, o suspensión del contrato de trabajo o la terminación del mismo o demás descritos en el reglamento disciplinario y el reglamento interno de trabajo.
- En caso de que el presunto agresor sea un estudiante, y luego de surtido el proceso disciplinario correspondiente de conformidad al reglamento disciplinario interno, mediante el cual se pueda determinar el cometimiento de la falta por cualquier situación de violencia, discriminación o violencia de género, le será impuesta como sanción, dependiendo de la gravedad de la falta, la suspensión de estudios de la Universidad o la cancelación definitiva de los derechos de grado y de título o la expulsión de la Universidad o demás descritos en el reglamento disciplinario.

En caso de que el presunto responsable de la agresión sea:

1. **Estudiante.** Se remitirá la documentación al director o directora del área de conocimiento o al secretario o secretaria académica, según sea su competencia, con el fin de que incluya en el orden del día del Consejo del Programa del pregrado o del centro de posgrado o del Consejo de Facultad mediato la presentación del caso, para que se determine si hay

lugar o no a la apertura del proceso disciplinario, de acuerdo con lo estipulado por el Reglamento Disciplinario Estudiantil.

2. **Personal administrativo, gestores académicos, personal docente.** Se remitirá la documentación a la dirección de Gestión Humana para que se adelante el proceso disciplinario al que hace referencia el Reglamento Disciplinario Docente o el Reglamento Interno de Trabajo, según sea el caso.

3. **Particulares que tengan vínculo contractual con la Universidad.** Se remitirá el caso al supervisor del área con la que se tenga relación del vínculo contractual, con el fin de que se informe a la empresa la situación presentada y se tomen las medidas correspondientes.

12. ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL

La Universidad Central coadyuva por garantizar el trabajo libre de violencias, de acoso y discriminación laboral, por ende, siempre velará por garantizar el trabajo libre de violencias y de acoso sin importar cuál sea la condición contractual de las personas y lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

Además de las DEFINICIONES del presente protocolo, se tendrán en cuenta:

Modalidades de Acoso Laboral. De conformidad con lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral puede darse, entre otras bajo las siguientes modalidades:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral**. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o

inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. **Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Se tendrán en cuenta como conductas que constituyen Acoso Laboral, además de las acá descritas, las del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 y demás normas que lo modifiquen, complementen o deroguen. Así mismo se tendrán en cuenta cualquier tipo de conducta que constituya Acoso sexual.

Espacios en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso en el mundo laboral

De conformidad con lo establecido en la Ley 2466 de 2025, son espacios donde se pueden dar conductas de violencia o acoso en el mundo laboral al espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. El que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

Espacios donde las conductas de Acoso Sexual hacen parte del ámbito laboral

De conformidad con la Ley 2365 de 2024, independiente de la naturaleza de vinculación, se presume que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

a) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
b) Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;

d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
e) Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral;
f) En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

Hacen parte del contexto de este artículo, las interacciones que tengan los estudiantes, profesores, directivos, trabajadores y demás personas que desempeñen actividades dentro de la Universidad Central. En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para avocar la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley 2365 de 2024.

En cumplimiento de lo descrito en el artículo 3° de la Ley 2365 de 2024, la Universidad propenderá por garantizar que las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual sean protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. 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.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán serán adoptadas por la Universidad, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la institución.

La Universidad, a través de la Ddirección de Gestión Humana, área encargada de la contratación de docentes, gestores académicos, personal administrativo de la Institución y proveedores (previa solicitud de certificaciones a sus contratistas) procederá, previa autorización del aspirante y

respetando las normas generales de protección de datos personales y la Política interna de Protección de Datos Personales de la Universidad, con la verificación en la base de datos que corresponda, de la revisión de antecedentes por delitos sexuales contra personas menores de edad, en caso de que dicha contratación implique una relación directa y habitual con menores previamente definidos por el ICBF. Esta información será actualizada cada cuatro meses después del inicio de la relación laboral o contractual.

13. PROTECCIÓN DE DATOS Y CONFIDENCIALIDAD

La Universidad garantizará la protección de los datos personales que llegare a obtener por el conocimiento de un caso de situación de violencia y discriminación, con énfasis en violencia de género y violencia sexual, dando cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Ley 1581 de 2012, el Decreto Único 1074 de 2015 y a la Política de Protección de Datos Personales establecida por la Universidad, la cual contiene los lineamientos generales para la implementación, aplicación, monitoreo, sostenimiento y mejora continua del sistema de gestión y cumplimiento del Régimen de Protección de Datos Personales de la Universidad Central, para la recolección, el almacenamiento, el tratamiento, la administración y la protección de la información que, en ejercicio de cualquier actividad académica, laboral, civil, administrativa y comercial, reciba la Universidad a través de los diferentes canales de recolección de información que disponga para tal fin.

Así mismo la Universidad Central velará por la confidencialidad de la información adoptando las medidas razonables y proporcionales para mantener la información protegida. Este mismo compromiso de confidencialidad deberá ser cumplido por los actores que deban tener acceso a la información para adelantar la ruta y el procedimiento fijado en el presente protocolo y cualquier exclusión de dicha información quedará sujeta a los dispuesto por la normatividad nacional.

14. PLAN DE TRABAJO

La Universidad Central cuenta con un plan de trabajo (anexo al protocolo), que permite medir cuantitativa y cualitativamente su nivel de implementación, seguimiento y monitoreo, el plan incluye los indicadores, metas y objetivos para lograr esta medición bajo los lineamientos impartidos por el Ministerio de Educación Nacional.

El plan de trabajo incluirá entre otros aspectos:

- La publicación semestral del número de quejas conocidas y tramitadas incluyendo las sanciones impuestas siempre respetando la debida protección de datos personales y confidencialidad.
- Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.
- El Plan Transversal para la eliminación del Acoso Sexual en la Institución.

15. DIVULGACIÓN

El presente Protocolo para la Prevención, Detección, Atención, de casos de Violencia y todo tipo de Discriminación, con énfasis en las Violencias de Género, será puesto en conocimiento de la comunidad universitaria a través de mensaje institucional; será publicado en la página web de la Universidad en diferentes sitios como el link “normativa”, sitio “aspectos legales”, que podrán ser consultados por cualquier persona en cualquier momento; a los demás grupos de interés mediante comunicación con la que ese tercero tenga contacto en la Universidad.

Adicionalmente, en cabeza de la Dirección de Estudiantes y Egresados, con el apoyo del Grupo de Reacción Inmediata y Máster Central, realizará campañas de divulgación del presente Protocolo con el objetivo de que sea conocido por toda la comunidad universitaria y demás grupos de interés.

ANEXOS

1. Plan de trabajo GRI periodo 2026-2027

   Plan de trabajo GRI 2026

2. Consentimiento Informado

- CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REPONSABLES DE MENORES DE EDAD. ATENCIÓN DE VIOLENCIAS EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL

- CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIAS EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL

3. Asentimiento Informado

   ASENTIMIENTO INFORMADO PARA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIAS EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL

4. Acta de confidencialidad

   ACTA DE CONFIDENCIALIDAD PARA EL MANEJO DE LOS PROCESOS DE VIOLENCIAS EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL

5. Desistimiento Informado

   DESISTIMIENTO INFORMADO PARA CASOS DE VIOLENCIAS EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL

6. Triage para la Detección de Riesgo Psicosocial y Riesgo Inminente

   https://forms.gle/e11WkJvegMEVYkxn7