

**CONSEJO SUPERIOR  
ACTA 433****RESOLUCIÓN CS - 407  
24 de abril de 2026****Por la cual se adopta la Política para la Prevención, Detección, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento a Casos de Violencias Basadas en Género y/o Discriminación (VBG-D)**

El Consejo Superior de Unilasallista, en ejercicio de sus funciones estatutarias, en especial de la contemplada en los numerales 1 y 11 del Artículo 26, y

**CONSIDERANDO:**

Que la Constitución Política de Colombia, en su Artículo 13, establece el derecho a la igualdad y prohíbe toda forma de discriminación, reconociendo la obligación del Estado y de las instituciones públicas y privadas de promover condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.

Que Unilasallista está comprometida con la formación integral de sus estudiantes y el bienestar de toda la comunidad universitaria y reconoce la importancia de contar con herramientas claras y efectivas para prevenir y atender situaciones de violencias basadas en género y/o discriminación.

Que Unilasallista tiene dentro de sus Estatutos, principios, valores y Proyecto Educativo Institucional la promoción del respeto a todas las personas. Por lo que en sus reglamentos se previenen, prohíben y sancionan las violencias basadas en género y la violencia sexual.

Que en el año 2020 para compilar y reunir las políticas de prevención y atención en casos de violencia sexual y de género, se expidió desde el Consejo Superior el protocolo de atención en casos de violencia sexual y de género en la Corporación Universitaria Lasallista, mediante Resolución CS - 307 27 de mayo de 2020. Acta 381.

Que en coherencia con la Declaración de la Misión Educativa Lasallista, Unilasallista reconoce la dignidad inviolable de toda persona humana, promueve la justicia social y se compromete con la construcción de una comunidad universitaria fraterna e inclusiva, que respete las diferencias y defienda los derechos fundamentales de todos sus miembros. En ese sentido, se hace imperativo establecer lineamientos institucionales que garanticen la equidad de género, prevengan todas las formas de discriminación y violencia basadas en el sexo, género u orientación sexual, y fomenten una cultura universitaria de respeto, corresponsabilidad y transformación social.

Que el Congreso de la República de Colombia expidió la 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*, estableciendo obligaciones específicas para las instituciones educativas en la creación e implementación de protocolos, rutas de atención y estrategias pedagógicas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual, garantizando ambientes seguros, libres de violencias basadas en género y respetuosos de la dignidad de todas las personas.

Que Unilasallista reafirma su compromiso con la protección y promoción de los derechos humanos mediante la implementación de una política integral que permita prevenir, detectar y atender casos de violencias basadas en género y discriminación (VBGD), así como la promoción de ambientes seguros y respetuosos que garanticen la dignidad y los derechos de todas las personas que integran la comunidad universitaria.

Que, en consonancia con los objetivos institucionales, se inició en 2024 un proceso participativo de construcción de la Política, a partir de: la revisión de la legislación; la actualización de la formación del talento humano para la atención y prevención de las violencias basadas en género; así como la revisión del proyecto de Política en grupos focales y la aplicación de una encuesta institucional, para escuchar diversas voces.

Que el Consejo Superior, en sesión ordinaria de 23 de abril de 2025, Acta 424, el Consejo Superior recibió informe del proceso de construcción de la Política para la Prevención, Detección, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento a Casos de Violencias Basadas en Género y/o Discriminación (VBG-D).

Que, en cumplimiento del deber ético, legal y formativo de Unilasallista, el Consejo de Pastoral y Bienestar Universitario, en sesión ordinaria de 14 de mayo de 2025, de la que dará cuenta el Acta 50, convocó a sesionar de manera conjunta a los integrantes del Consejo Académico, para la revisión del proyecto de texto final de la Política para la Prevención, Detección, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento a Casos de Violencias Basadas en Género y/o Discriminación (VBG-D) que ha de surtir trámite ante el Consejo Superior.

En mérito de lo expuesto, el Consejo Superior:

## RESUELVE

Adoptar, en los siguientes términos, la Política para la Prevención, Detección, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento a Casos de Violencias Basadas en Género y/o Discriminación (VBG-D) de la Corporación Universitaria Lasallista, como una expresión de su compromiso con la equidad, la inclusión y la garantía de una vida libre de violencias y discriminación para todas las personas que integran la comunidad universitaria.

**Artículo 1. Obligaciones de la Institución.** Unilasallista comprende que las víctimas tienen derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y libertades contemplados en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado a través de la Constitución política y normativa vigente. A continuación, se relacionan los derechos y obligaciones en la estrategia de prevención, detección y atención de las VBG-D según lo establecen los LPDA-VBG-D del MEN (2022): La institución garantiza que ninguna persona será objeto de represalias, amenazas o consecuencias negativas por haber presentado una denuncia, apoyado a una víctima o colaborado con el proceso de investigación. Se tomarán medidas específicas para evitar cualquier forma de represalia directa o indirecta.

Unilasallista adopta el principio de buena fe de las víctimas, en cumplimiento de estándares internacionales, lo cual implica que toda denuncia será tratada de manera seria y diligente, sin requerir pruebas iniciales como condición para activar la ruta de atención.

- En cumplimiento con el marco jurídico y los estándares de protección de los DDHH, Unilasallista garantizará una debida diligencia en la garantía de todas las personas, en condiciones de igualdad y libre de discriminación.
- Unilasallista se adhiere a los derechos de las personas afectadas enunciados por el Ministerio de Educación Nacional (2022), y sostiene que, a cualquier persona perteneciente a la comunidad universitaria se le reconocerá la garantía a la verdad, justicia, reparación y a la no repetición con independencia de quién sea el responsable de los hechos de violencia vividos.
- Garantizar un ambiente libre de violencia y promover garantías de no repetición.
- Prever o determinar medidas específicas para evitar cualquier forma de represalia, amenazas o consecuencias negativas, directas o indirectas, para la persona que presente una denuncia, apoye a una víctima o participe en el proceso de investigación.
- Informar a las víctimas sobre su derecho a interponer denuncias ante las instancias competentes, como la Fiscalía general de la Nación.
- De la misma forma en que se ha venido determinando por la ley, los tratados y convenios ratificados por Colombia y las normas institucionales, Unilasallista dará aplicabilidad a los siguientes parámetros para garantizar el derecho de la *no revictimización* a la víctima:
  - ✓ No desvirtuar las denuncias.
  - ✓ No requerir pruebas o realizar la valoración de estas como requisito indispensable para la recepción de la denuncia.
  - ✓ No emitir opiniones, juicios de valor o recomendaciones sobre los hechos de violencia imponiendo criterios morales propios.
  - ✓ No minimizar los hechos de violencia relatados por la víctima.
  - ✓ No culpabilizar y hacer responsable a la víctima por los hechos vividos o
  - ✓ justificar al presunto agresor/a.
  - ✓ No preguntar o cuestionar sobre comportamientos o gustos sexuales de la víctima o sobre situaciones que resultan vergonzosas que vulneren su integridad.
  - ✓ No supeditar a la víctima a la repetición innecesaria de su narración de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio de atención. De igual manera, no someterla a la repetición de exámenes o pruebas.
  - ✓ Garantizar los derechos de la privacidad y confidencialidad durante el proceso.
  - ✓ No juzgar a la víctima por su orientación sexual, identidad de género, apariencia.
  - ✓ Respetar y garantizar a la víctima su derecho a la no confrontación.

**Parágrafo único.** El objeto de la presente política se orienta por las siguientes acciones:

1. Desarrollo de estrategias educativas para prevenir la violencia de género en todas sus formas.
2. Implementación de mecanismos confidenciales para la recepción y atención oportuna de denuncias.
3. Apoyo psicosocial y legal integral a las víctimas de violencia de género.
4. Establecimiento de un sistema de seguimiento para garantizar la efectiva implementación de las medidas correctivas y preventivas.
5. Formación continua en perspectiva de género y derechos humanos dentro de la comunidad universitaria.

**Artículo 2. Abreviaturas.** La presente política tiene las siguientes abreviaturas:

**CAIVAS:** Centros de Atención e Investigación Integral a las Víctimas de abuso sexual.

**CAVIF:** Centro de Atención a Víctimas de Violencia Intrafamiliar.

**CEDAW:** Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 (siglas en inglés).

**CIDH:** Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

**CONPES:** Consejo Nacional de política económica y social.

**DDHH:** Derechos Humanos.

**IES:** Instituciones de educación Superior.

**LGBTIQ+:** Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans (transgénero, transexual, travesti, transformista), intersexual y queer. Al final, el símbolo + se usa para incluir a todas las poblaciones diversas que no están representadas en las siglas anteriores.

**LPDA-VBG-D:** 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 políticas en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural – Ministerio de Educación Nacional.

**ODS:** Objetivos de Desarrollo Sostenible

**PND:** Plan Nacional de Desarrollo

**RRSS:** Redes Sociales

**VBG-D:** Violencias Basadas en Género y actos de discriminación

**Artículo 3. Definiciones.** A partir de la consulta de diferentes fuentes bibliográficas, para la presente Política, se mencionan las siguientes:

**Violencia simbólica.** El sociólogo francés Pierre Bourdieu establece el término violencia simbólica, describiéndola como aquella violencia que no utiliza la fuerza física, sino la del poder. (Bourdieu, 1999, pp. 224–225).

La violencia simbólica es esa coerción que se instituye por mediación de una adhesión que la persona dominada no puede evitar otorgar a la persona dominante (y, por lo tanto, a la dominación) cuándo sólo dispone para pensarlo y pensarse o, mejor aún, para pensar

su relación con él, de instrumentos de conocimiento que comparte con él y que, al no ser más que la forma incorporada de la estructura de la relación de dominación, hacen que ésta se presente como natural.

**Violencia económica.** Acción u omisión orientada al abuso económico, el control de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres en razón de su condición social, económica o política. (Congreso de Colombia. (2008). *Ley 1257 de 2008*, Art. 2.)

**Violencia vicaria.** La violencia vicaria es un tipo de violencia intrafamiliar, que se ejerce de forma consciente, valiéndose de maltratar a una persona secundaria, para generar un daño a otra persona. Este tipo de violencia ha sido catalogada como violencia de género o violencia hacia la mujer en su grado más alto, que consiste en la instrumentalización y el maltrato a los hijos o a cualquier miembro de la familia y, en los peores casos, termina con el asesinato. (Ámbito Jurídico, 2022)

**Violencia institucional basada en género.** Barreras para la atención integral y garantía de sus derechos, derivada de una acción u omisión de las instituciones encargadas de dicha atención. El ser revictimizadas, juzgadas o culpabilizadas por los hechos ocurridos, también hace parte de esta violencia. (Corte Constitucional de Colombia, En la Sentencia T-291 2024; Bodelón, 2015)

**Violencia emocional o psicológica:** Es toda acción u omisión que cause daño emocional, disminución de la autoestima, alteraciones del desarrollo personal o que busque degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias o decisiones de otra persona mediante amenazas, humillación, aislamiento, coerción, ridiculización, chantaje, manipulación, culpabilización o cualquier otra forma que implique un perjuicio a su salud psicológica y emocional. Congreso de la República de Colombia. (2008). Ley 1257 del 4 de diciembre de 2008.

**Violencia sexual:** Es cualquier acción de naturaleza sexual no consentida, que se comete mediante coacción, fuerza, amenazas, engaño, abuso de poder o aprovechamiento de la vulnerabilidad de la víctima. Incluye actos como el acceso carnal violento, el abuso sexual, el acoso sexual, el hostigamiento, la explotación sexual y cualquier otra forma de contacto o comportamiento sexual que afecte la integridad física o psicológica de una persona. Congreso de la República de Colombia. (2008). Ley 1257 del 4 de diciembre de 2008.

**Violencia documental:** Es la manipulación, ocultamiento, uso indebido, retraso, eliminación o distorsión de documentos que afectan el ejercicio de derechos de una persona, especialmente en contextos donde existe una relación de poder, con el fin de obstaculizar el acceso a la justicia, servicios o garantías legales, sociales, académicas o económicas.

Este tipo de violencia puede afectar de manera particular a mujeres, personas víctimas de violencias basadas en género, o a personas en condiciones de vulnerabilidad. Corte Constitucional. Sentencia T-301/22.

**Violencia física:** Es cualquier acción que cause daño o sufrimiento corporal, utilizando la fuerza de manera directa o indirecta. Incluye empujones, golpes, patadas, quemaduras, estrangulamientos, lesiones con objetos o cualquier otro acto que afecte la integridad física de una persona, independientemente de que haya dejado marcas visibles o no. Congreso de la República de Colombia. (2008).

**Ciberacoso o Cyberbullying.** 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.

**Formas de ciberacoso:**

- Difusión de información personal o privada sin el consentimiento de la víctima.
- Publicación de mensajes o imágenes humillantes o degradantes sobre la víctima.
- Envíos de mensajes amenazantes o intimidatorios.
- Extorsión o chantaje.
- Falsas acusaciones o difamación.

**Consentimiento:** Manifestación libre, informada, voluntaria y afirmativa, mediante palabras o acciones, de la voluntad de participar en una interacción. El silencio o la ausencia de resistencia no constituyen consentimiento. Congreso de la República de Colombia. (2008).

**Retaliación:** Cualquier acto adverso contra una persona que haya denunciado o participado en un proceso relacionado con VBG-D. Incluye amenazas, exclusión, sanciones injustificadas, entre otros. Ministerio de Educación Nacional (MEN). (2022).

**Hostigamiento ambiental:** Creación de un entorno hostil, humillante o intimidante por comentarios, actitudes o símbolos, incluso sin contacto físico directo. Ministerio de Educación Nacional (MEN). (2022).

**Artículo 4. Marco Legal.** Unilasallista reconoce y se acoge a los instrumentos normativos del ámbito internacional y nacional orientados a garantizar la prevención, detección, atención a las VBG-D, instrumentos que han sido ratificados en nuestro País para un mayor ámbito de protección a los derechos de las víctimas y compromiso a la erradicación de las VBG-D, que buscan promover la igualdad entre mujeres, hombres y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, así como la eliminación de cualquier tipo de violencia y discriminación. Así mismo, reafirma su compromiso en la promoción y el respeto de los Derechos Humanos en el marco de una debida diligencia, con el fin de consolidar que todos sus campus sean espacios libres de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género. En este sentido, la presente política tiene el siguiente marco normativo de referencia:

**1. Normativa Internacional Ratificada por Colombia**

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW** Ratificada mediante la Ley 51 de 1981. Establece la obligación de los Estados Parte de adoptar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos de la vida y garantizar el goce y ejercicio de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales en condiciones de igualdad.
- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – “Convención de Belém do Pará”** Aprobada mediante la Ley 248 de 1995. Reconoce que la violencia contra la mujer constituye una violación a los

derechos humanos y las libertades fundamentales, y obliga a los Estados a adoptar políticas públicas integrales para su erradicación.

- **Principios de Yogyakarta (2007)** Declaración del Consejo de Derechos Humanos de la ONU que consolida los principios internacionales sobre los derechos humanos de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, promoviendo su protección frente a la discriminación y la violencia.

## 2. Constitución Política de Colombia (1991)

- **Artículo 1:** Reconoce a Colombia como un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana.
- **Artículo 5:** Garantiza la primacía de los derechos inalienables de la persona.
- **Artículo 13:** Establece el derecho a la igualdad y la prohibición de cualquier forma de discriminación.
- **Artículo 16:** Reconoce el libre desarrollo de la personalidad.
- **Artículo 43:** Reconoce la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
- **Artículo 53:** Dispone la protección especial a la mujer, en especial a la mujer cabeza de familia.

## 3. Normativa Legal Nacional

- **Ley 1257 de 2008:** Adopta medidas de sensibilización, prevención y sanción de toda forma de violencia y discriminación contra las mujeres.
- **Decreto 4798 de 2011:** Reglamenta parcialmente la Ley 1257, asignando al Ministerio de Educación Nacional la responsabilidad de promover estrategias de prevención de violencias en las instituciones de educación superior.
- **Ley 1620 de 2013:** Incluye la violencia de género como factor dentro del Sistema Nacional de Convivencia Escolar (Artículo 35).
- **Ley 1639 de 2013:** Fortalece la protección de víctimas de ataques con agentes químicos, tipificando el delito de deformidad.
- **Ley 1761 de 2015 (Ley Rosa Elvira Cely):** Crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo para garantizar justicia frente a crímenes motivados por razones de género.
- **Ley 2365 de 2024:** Establece medidas integrales para la prevención, atención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y en instituciones de educación superior, reforzando la obligación de contar con protocolos, rutas y mecanismos pedagógicos eficaces.

## 4. Normativa Reglamentaria y Administrativa

- **Resolución 459 de 2012:** Reglamenta la prevención y atención de violencias en contextos educativos.

- **Resolución 014466 de 2022:** Establece lineamientos específicos para prevenir y atender violencias basadas en género en instituciones educativas.
- **Directiva No. 1 de 2022 del MEN:** Brinda orientaciones para la prevención del abuso sexual en entornos escolares.
- **Sentencia T-061 de 2022 (Corte Constitucional):** Ordena a todas las instituciones de educación superior (públicas y privadas) incorporar instrumentos normativos que prevengan, investiguen y sancionen adecuadamente las violencias basadas en género.

Este marco jurídico orienta la formulación, implementación y seguimiento de la presente política institucional, bajo el principio de debida diligencia, asegurando la protección integral de las víctimas, el acceso a la justicia, la transformación cultural y la erradicación de todas las formas de violencia y discriminación basadas en género, identidad u orientación sexual.

**Artículo 5. Justificación.** Las violencias basadas en género y la discriminación constituyen fenómenos estructurales que vulneran los derechos humanos, afectan la dignidad, la seguridad y la igualdad de las personas, y generan consecuencias negativas tanto a nivel individual como colectivo. Estas formas de violencia y exclusión obstaculizan el desarrollo social, económico y cultural, perpetuando desigualdades y reforzando dinámicas de exclusión en diversos entornos.

Esta política surge como respuesta a la necesidad de dar continuidad a los siguientes aspectos:

- Fomentar la cultura de respeto e inclusión al interior del campus para crear ambientes donde se erradiquen las prácticas discriminatorias y se promueva una convivencia basada en la tolerancia, la empatía y el reconocimiento de las diversidades.
- Cumplir con marcos legales y normativos para adoptar y aplicar estándares internacionales, nacionales y locales en materia de derechos humanos, igualdad de género y no discriminación, promoviendo la responsabilidad institucional en su implementación.
- Proteger a las víctimas, personas vulnerables o afectadas y establecer mecanismos claros, confidenciales y accesibles para prevenir, detectar y atender casos de violencias basadas en género o discriminación, priorizando la protección, atención y reparación integrales del daño a las víctimas.
- Promover el desarrollo sostenible y reconocer que la igualdad de género y la inclusión son pilares fundamentales para el progreso sostenible, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 5 (Igualdad de Género) y el ODS 16 (Paz, Justicia e Instituciones Sólidas).

La implementación de esta política representa un paso firme en Unilasallista hacia la construcción de una sociedad más equitativa, inclusiva y libre de violencias, reafirmando el compromiso de la Institución con los valores lasallistas, en consonancia con los avances normativos nacionales, especialmente con la Ley 2453 de 2025, que refuerza el deber de las instituciones de garantizar entornos libres de violencias y discriminación.

**Artículo 6. Alcance.** El alcance de la Política para la Prevención, Detección, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento a Casos de Violencias Basadas en Género y/o Discriminación (VBG-D) comprende los actos de acoso, discriminación o cualquier manifestación de violencia basada en género que ocurra en las instalaciones de la Institución de Educación Superior (IES), incluidos los inmuebles y vehículos de propiedad o uso de Unilasallista. Asimismo, se extiende a los espacios donde se desarrollen actividades de carácter institucional, académico, laboral, investigativo o de proyección social, así como a aquellos en los que las personas interactúen en virtud de su vinculación o representación institucional, tanto dentro como fuera del territorio nacional.

Este alcance también abarca las conductas que se presenten en entornos virtuales o en espacios ajenos a la IES, siempre que la persona afectada mantenga una vinculación activa o reciente con la comunidad académica, o persistan relaciones funcionales de poder derivadas del vínculo previo, aun cuando la relación contractual, laboral, académica o administrativa formal haya finalizado.

La política será igualmente aplicable a personas externas o particulares que sufran estos actos mientras se encuentren en instalaciones o actividades institucionales, o en relación directa con miembros de la comunidad universitaria.

Se aclara que la presente política no reemplaza las acciones legales a que haya lugar de acuerdo con el marco legal colombiano, ni los reglamentos institucionales que son de obligatorio cumplimiento en lo que no contradiga esta política, para todas las personas pertenecientes a la comunidad académica de la Institución.

Importante tener presente que esta política y sus lineamientos deberán ser integrados a los a los demás reglamentos institucionales, con el fin de articular procesos y procedimientos que sean transversales a nivel académico, laboral, docente o contractual.

La ruta de atención se activará cuando se cumpla con alguno de los siguientes elementos constitutivos:

**Tipo de persona.** Según la vinculación de las siguientes personas:

- Estudiantes
- Docentes
- Personal administrativo
- Personal vinculado por otro tipo de contratos
- Egresados
- Personas que hayan perdido la condición de estudiante por cualquier causa y que puedan denunciar hechos ocurridos cuando eran estudiantes.
- Personas vinculadas a la Corporación por medios de convenios o acuerdos interinstitucionales.
- Terceros ajenos a la Institución cuando el hecho victimizante ocurra dentro de las instalaciones de Unilasallista.

**Espacios físicos del campus.** Hacen referencia a todas las instalaciones de Unilasallista ubicadas en su campus o espacios fuera del campus donde se desarrollen actividades académicas, actividades deportivas o culturales institucionales o espacios de la vida universitaria como prácticas o pasantías, salidas de campo, escenarios de investigación, entre otros, que vinculen a la comunidad universitaria con el quehacer institucional.

**Espacios virtuales institucionales.** Comprenden el campus virtual, redes sociales, correo electrónico institucional o personal, entre otros espacios de comunicación virtual.

Espacios fuera del campus donde se desarrollen actividades académicas, actividades deportivas o culturales institucionales o espacios de la vida universitaria como prácticas o pasantías, salidas de campo, escenarios de investigación, entre otros, que vinculen a la comunidad académica con el quehacer institucional.

**Funcional.** En cualquier actividad en la que alguna persona en su rol de miembro de la comunidad universitaria o en representación de esta, independientemente de que se adelante dentro y fuera del campus universitario.

Cuando los hechos afecten o pongan en riesgo algún miembro de la comunidad académica, así no hayan ocurrido dentro de las instalaciones de la Universidad, pero que involucren a miembros de esta.

**Artículo 7. Metodología para la implementación.** En la implementación de la presente política, se adoptará un enfoque interseccional que permita comprender cómo diferentes formas de discriminación y violencia se entrecruzan y potencian entre sí. Este enfoque reconoce que las personas no experimentan la violencia basada en género de manera homogénea, sino que factores como el origen étnico, la orientación sexual, la identidad de género, condiciones de discapacidad, la edad o el nivel socioeconómico influyen en las formas y efectos de dicha violencia. Por ejemplo, una mujer indígena con discapacidad o una persona trans afrodescendiente enfrenta múltiples y simultáneas formas de exclusión, que deben ser abordadas de forma integral mediante acciones diferenciadas, sensibles al contexto y culturalmente pertinentes. Esta metodología busca garantizar que las medidas de prevención, atención, acompañamiento y reparación respondan a la complejidad de las vivencias de las personas y aseguren el acceso efectivo a sus derechos.

**Principios:** En línea con nuestras Políticas y en virtud del compromiso Institucional por la prevención, detección y atención de las violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género, la presente política atiende a los siguientes principios fundamentales:

**Integralidad:** Unilasallista parte del reconocimiento, fomento y salvaguarda de las estrategias y lineamientos a desarrollar con enfoque diferencial e intercultural que garanticen el acceso, la permanencia y tasa de graduación de estudiantes, así como la proyección institucional, desarrollo personal y profesional del personal docente y administrativo, en términos de calidad y permanencia.

**Accesibilidad:** Unilasallista garantizará que la presente política y ruta de atención sea ampliamente difundida y se encuentre disponible para toda la comunidad universitaria en el momento que lo requiera, así como las instancias corresponsables, los horarios y canales de atención.

**Corresponsabilidad:** Unilasallista asume su deber de respetar los Derechos Humanos y contribuir a la eliminación de las VBG-D.

**Atención integral:** Las instancias universitarias que apliquen la presente política comprenderán que tanto las personas víctimas como presuntas agresoras, requieren de

una atención digna en sus dimensiones psicológica, social, legal y/o física, de allí que contemplará la generación de un conjunto de acciones articuladas de manera interna y externa, con el fin de garantizar el cumplimiento de las necesidades esenciales y salvaguarda de la vida y dignidad de cada persona.

**Confidencialidad:** Unilasallista garantiza la reserva de la información personal de quienes sean susceptibles dentro de la presente política, de tal manera que esta no será divulgada sin consentimiento de la persona, resguardando el derecho a la intimidad.

**Igualdad y Equidad:** Unilasallista reconoce, tal como indica la Constitución Política de Colombia, que todas las personas gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, de manera que proveerán las condiciones para que todos los miembros de la comunidad universitaria accedan sin ningún tipo de discriminación, a las estrategias de prevención, detección y atención de VBG-D llevadas a cabo por la Institución.

**Debido proceso:** Las instancias universitarias corresponsables, garantizarán a la víctima y presunta persona agresora el respeto de los derechos en las actuaciones que se adelanten en el marco de la atención integral, con el fin de asegurar un proceso justo, transparente y equitativo, con las garantías legales establecidas.

- **Enfoques** Las violencias y toda forma de discriminación basada en género son un fenómeno de carácter sociocultural, político, económico y relacional que constituyen una vulneración a los Derechos Humanos y un problema de salud pública, que requieren de estrategias integrales para su prevención, detección y atención.

En ese sentido y en línea con los LPDA- VBG-D , los siguientes enfoques “*se reconocen como marcos comprensivos para adecuar las acciones de prevención y atención de las violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género y fortalecer una cultura en derechos humanos que contribuye a la consolidación de un estado social de derecho, multiétnico y pluricultural con plenas garantías para el ejercicio de las libertades, los derechos fundamentales y la dignidad humana*” (Ministerio de Educación, 2022):

- **Enfoque de Derechos Humanos:** *Tiene como objetivo estudiar las desigualdades de los problemas de desarrollo y generar correcciones a las prácticas discriminatorias y las distribuciones injustas de poder que limitan el progreso del desarrollo dentro de un marco conceptual basado en lineamientos internacionales de derechos humanos.*
- **Enfoque de género:** *Busca de la construcción de relaciones equitativas y justas que reconozcan y aborden las discriminaciones y desigualdades en razón del género, la orientación sexual, identidad de género, entre otras que se manifiestan a nivel social, político, económico y cultural, y dificultan el desarrollo humano de determinados sectores poblaciones, especialmente las mujeres, niñas y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.*
- **Enfoque interseccional:** *Establece las desigualdades entre mujeres, hombres o cualquier otro grupo de personas, así como los efectos de la discriminación cruzada por sexismo, racismo y clasismo, entre otras.*
- **Enfoque de orientaciones sexuales e identidad de género diversas:** *Brinda herramientas conceptuales, socio jurídicas y políticas enfocadas al reconocimiento y garantía de los derechos de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas.*

- **Enfoque global:** *Ante el carácter estructural en la sociedad de las VBG, se propone que las acciones realizadas no sean sólo reactivas ante situaciones dadas, sino que el trabajo hacia su erradicación se realice en diferentes ámbitos sociales: individual, relacional, comunitario e institucional.*
- **Centrado en la víctima:** *Prioriza la protección, justicia y reparación de víctimas de violencias (Ley 1719 de 2014. Por la cual se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones).*
- **Interés superior de NNA:** *Prioriza derechos y bienestar de niños, niñas y adolescentes (Ley 1098 de 2006 que establece el Código de la Infancia y la Adolescencia en Colombia).*
- **Autonomía universitaria:** *Permite a las universidades autogobernarse con responsabilidad social (Ley 30 de 1992).*

#### **Artículo 8. Medidas de prevención y comunicación**

- Campañas institucionales: Realizar campañas educativas para sensibilizar sobre las violencias de género, con enfoque diferencial y multicultural.
- Capacitación continua: Dirigida a estudiantes, docentes y administrativos en temas de género, prevención de violencias y mecanismos de denuncia.
- Espacios de reflexión: Foros, talleres y grupos de discusión para fomentar la igualdad de género y promover el diálogo.
- Campañas informativas sobre acoso sexual en medios digitales, redes sociales y otros canales de comunicación masiva.
- Incorporar lineamientos generales en las políticas internas de la Institución para prevenir conductas de acoso sexual.
- Se desarrollarán iniciativas informativas con el objetivo de concienciar sobre el acoso sexual, utilizando medios digitales, redes sociales y otros canales masivos.
- Se promoverán asignaturas electivas relacionadas con género y diversidad que fomenten el respeto dentro del campus.
- Evaluaciones semestrales de impacto.
- Vocerías estudiantiles capacitadas en VBG-D
- Implementación de un registro accesible al público que consolide las acciones realizadas, preservando la confidencialidad y evitando la divulgación de datos sensibles.

Las medidas de prevención son reconocidas como la herramienta más eficaz para abordar casos de Violencias Basadas en Género y Discriminación (VBG-D). Este enfoque se orienta a sensibilizar, educar y capacitar a toda la comunidad universitaria, que incluye estudiantes, docentes, personal administrativo y contratistas. Los objetivos son proporcionar un entendimiento claro de los conceptos asociados con las VBG-D, establecer pautas de acción en caso de ser testigo o sospechar de un incidente, y definir procedimientos adecuados para manejar estas situaciones.

## Estrategias Clave

- **Producción editorial:** Se elaborarán materiales digitales que expliquen términos clave relacionados con las VBG-D y que detallen la política de actuación y las rutas a seguir ante un incidente.
- **Difusión e información:** Se organizarán charlas, talleres, conferencias y actividades artísticas abiertas a toda la comunidad universitaria, utilizando enfoques pedagógicos diseñados para diferentes audiencias, con el apoyo de especialistas en el tema.
- **Material publicitario:** Se diseñarán y distribuirán afiches, volantes, carteles y publicaciones en redes sociales en puntos estratégicos de la Institución, con información clara sobre la importancia de denunciar, los tipos de violencia y las acciones a tomar como víctima o testigo.
- **Formación académica:** Se ofrecerán cursos sobre VBG-D y capacitación del equipo encargado de recibir denuncias, con un enfoque en la escucha activa y la no revictimización.
- **Selección y actualización normativa:** Se revisarán los antecedentes del personal conforme a la Ley 1918 de 2018 y el Decreto 753 de 2019, además de actualizar reglamentos y políticas disciplinarios de manera continua.
- **Fomento de la Investigación en VBG-D:** En concordancia con su misión, Unilasallista impulsará la investigación sobre VBG-D, con el propósito de lograr una comprensión integral del fenómeno y desarrollar estrategias efectivas para su prevención y atención.

## Artículo 9. Implicaciones de la Omisión y la Violencia

Es crucial destacar las graves consecuencias de no intervenir o denunciar actos de VBG-D. Estas violencias afectan gravemente la dignidad, autoestima y salud física y mental de las personas afectadas, y sus efectos se extienden al ámbito familiar y social, pudiendo convertirse en un problema de salud pública.

Entre las principales consecuencias se encuentran:

- Daños funcionales, enfermedades crónicas y discapacidad.
- Trastornos alimenticios, adicciones y conductas sexuales de riesgo.
- Problemas psicológicos como ansiedad, depresión, estrés postraumático y baja autoestima.
- Enfermedades físicas, disfunción sexual y, en casos extremos, homicidio o suicidio.

Por ello, Unilasallista reafirma su compromiso con la realización de campañas educativas dirigidas a eliminar los casos de VBG-D, y promoverá un registro riguroso para facilitar el seguimiento, control y mejora de las políticas implementadas.

## Artículo 10. Ruta de Atención

Los procedimientos internos definidos en esta política no reemplazan ni condicionan el acceso a la justicia. En coherencia con lo establecido en la Ley 2365 de 2024, la Institución reconocerá el derecho de la víctima a acudir directamente a las autoridades judiciales o administrativas competentes sin necesidad de agotar previamente la vía institucional.

La activación de la Ruta de Atención institucional no estará condicionada a la presentación de denuncia ante las autoridades competentes, por lo que la víctima podrá acceder a las medidas de apoyo, acompañamiento y protección previstas, aun cuando decida no interponer denuncia formal.

- **Recepción de la denuncia:**
  - ✓ En un espacio confidencial y seguro dentro del campus en las Unidades de Bienestar Universitario, en el buzón violeta, ubicado en el pasillo administrativo y de manera digital a través del sitio [www.unilasallista.edu.co](http://www.unilasallista.edu.co) o correo electrónico: [atencionvsg@unilasallista.edu.co](mailto:atencionvsg@unilasallista.edu.co)
  - ✓ Los casos de Violencias Basadas en Género y Discriminación (VBG-D) pueden ser reportados por la presunta víctima o por un tercero a través de la línea de atención telefónica 3201999 ext 309, correo electrónico o mediante atención presencial. Si la denuncia es realizada por un tercero, este debe tener un contacto directo con la persona presuntamente afectada.
  - ✓ Implementación inmediata de medidas cautelares.
  - ✓ Cuando la presunta víctima decide realizar un reporte de su caso, el equipo de Bienestar Universitario deberá documentar el caso de manera detallada y seguir las fases establecidas. Si la persona opta por no realizar el reporte, el equipo debe investigar las razones y, si no es posible obtener información adicional, dejar constancia escrita del caso y proceder a cerrarlo. Aun en estos casos, se ofrecerá acompañamiento psicosocial y jurídico, dependiendo de las necesidades e intereses de la persona afectada.
- **Orientación psicosocial:** Ofrecer herramientas de expresión, elaboración y contención emocional, atención en crisis y restablecimiento de derechos.
- **Orientación jurídica:** Proveer orientación legal para interponer denuncias formales y acompañamiento en procesos legales con enfoque de género.
- **Medidas de reparación:** Diseñar estrategias personalizadas para garantizar la reincorporación de la víctima a la vida universitaria, respetando su integridad emocional.
- **Atención a víctimas:**
  - ✓ Garantizar confidencialidad y evitar la revictimización.
  - ✓ Crear mecanismos de atención psicológica y emocional, así como alternativas de protección como traslados o permisos temporales para las víctimas.

## Fases:

| FASE  | ÁREA ENCARGADA  | TIEMPO MÁXIMO DE RESPUESTA                          | TIPO DE PROCESO   |
|---|---|---|---|
| 1. Recepción del caso                       | Bienestar Universitario   | Acción Inmediata                                    | Estas podrán realizarse de manera presencial, por correo electrónico institucional o mediante un formulario digital accesible mediante código QR, disponible en puntos estratégicos del campus, la página web y redes sociales de la Institución, garantizando un acceso ágil, seguro y confidencial a la ruta de atención. |
| 2: Análisis y remisión del caso             | Secretaría General y/o Asesor Jurídico  | 3 días hábiles después de la recepción              | Análisis del caso por profesional en psicología.<br>Documentación interna   |
| 3: Gestión del caso en la Unidad respectiva | Autoridad académica o administrativa responsable del caso                             | 10 días para atender el caso luego de la recepción. | Atención personal, análisis documental. Seguimiento de procedimientos reglamentarios según normativas de la Universidad y el Ministerio de Educación.   |
| 4: Seguimiento y evaluación de caso         | Autoridad académica o administrativa responsable del caso y Coordinación de Bienestar | 6 meses a partir de la fecha de la queja.           | Atención personal, análisis documental. Seguimiento de procedimientos reglamentarios según normativas de la Universidad.  |
| 5: Cierre del caso                          | Comité Institucional de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género          | 3 meses después de la recepción del caso.           | Atención personal, análisis documental. Seguimiento de procedimientos reglamentarios según normativas de la Universidad.  |

### Artículo 11. Medios de contacto

Unilasallista dispone de los siguientes medios de contacto para el acompañamiento, atención, asesoría psicológica, médica, legal y especializada en violencias basadas en género y discriminación, los cuales están dirigidos a toda la comunidad universitaria, especialmente a personas que requieran algún tipo de acompañamiento en materia de VBG-D:

- Línea amiga Gobernación de Antioquia: (604) 444 44 48
- Línea 123 Mujer Metropolitana
- Línea Municipio de Caldas: 3046509287
- Secretaría de la Mujer y la Familia de Caldas: (604) 378 8500 Ext. 307, 308 y 309
- Comisaría de Familia de Caldas: (604) 378 8500 Ext. 220 y 221
- ICBF (si hay menores de edad de por medio) Línea Nacional 141
- Personería Municipal de Caldas: (604) 3788500
- Línea de Bienestar Universitario: (604) 3201999 Ext. 309
- Línea en Medellín (604) 590 4500 Ext. 11713
- Correo: [bienestar@unilasallista.edu.co](mailto:bienestar@unilasallista.edu.co) / [atencionvsg@unilasallista.edu.co](mailto:atencionvsg@unilasallista.edu.co)

**Artículo 12. Comité para la prevención, detección, atención, acompañamiento, orientación y seguimiento a casos de violencias basadas en género y/o discriminación (VBG-D).** De acuerdo con lo establecido en la Resolución CS – 398 del 16 de julio de 2025, por medio de la cual se reforma el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria Lasallista, se dispuso en su artículo 108 la creación del Comité de Igualdad y Equidad de Género es un Comité institucional, de carácter permanente, plural, interdisciplinario, con experticia en temas de género, diversidad sexual, disidencias sexuales, violencias basadas en género, entre otros, que tiene como finalidad diseñar, dirigir e implementar acciones para promover una vida libre de violencias y transversalizar la perspectiva de género.

### **Objetivos del Comité de Igualdad y Equidad de Género.**

- 1) Diseñar, revisar y proponer ante los Órganos de Gobierno, la actualización de normativas, programas y modelos institucionales orientados a crear rutas integrales de promoción de derechos, prevención, atención, sanción y seguimiento a casos de violencias basadas en género que afecten a miembros de la comunidad universitaria.
- 2) Promover una vida libre de violencias sexuales adelantando acciones concretas para la promoción de los derechos humanos de la comunidad universitaria.
- 3) Identificar acciones pedagógicas orientadas a la comunidad universitaria, para la prevención de violencias basadas en género en el contexto institucional.
- 4) Realizar la atención, acompañamiento, seguimiento a casos de violencia basadas en género que afecten a miembros de la comunidad universitaria.
- 5) Realizar campañas de sensibilización y formación dirigidas a todas las personas que conforman la Institución, para prevenir violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género y fomentar una cultura de no tolerancia frente a estas conductas.
- 6) Diseñar metodologías con enfoque de género, que permitan la identificación constante de riesgos a los que esté expuesta la comunidad universitaria en general y que puedan significar la ocurrencia de violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género.

### **Integrantes del Comité de Igualdad y Equidad de Género.**

- Vicerrector(a) de Pastoral y Bienestar Universitario, quien lo preside.
- Coordinador(a) de Bienestar Universitario.
- Director(a) de Gestión Humana.
- Secretario(a) General.
- Vicerrector(a) Académico(a).
- Experto(a) en temas de Género, Diversidad e Inclusión.
- Delegado(a) designado(a) por Rectoría.

El Comité podrá tener apoyos de profesionales, cuando sea absolutamente indispensable, con carácter interdisciplinario y temporal, para lo cual podrán ser invitados éstos, dentro de la disponibilidad institucional y el consentimiento expreso de sus jefes inmediatos.

### **Corresponde a este Comité:**

1. Diseñar y estructurar su propio reglamento y elaborar el plan de trabajo que promoverá la implementación de acciones de prevención, atención y seguimiento

- en relación con las violencias sexuales y violencias basadas en género que afecten a miembros de la comunidad universitaria.
2. Proponer acciones para eliminar cualquier tipo de estigmatización, discriminación y violencias basadas en género dentro de la Institución.
  3. La instancia técnica del Comité estará encargada de atender y acompañar las quejas o solicitudes de atención sobre casos de violencia sexual y violencias basadas en género; así como los casos de discriminación a la sexualidad diversa, de lo cual se llevará el correspondiente registro e información sobre la trazabilidad de cada uno de ellos.
  4. Implementar y hacer seguimiento a las acciones y estrategias del modelo para la promoción de derechos; prevención y detección de violencias, atención, sanción y seguimiento a situaciones de violencias de género al interior de la Institución de acuerdo con la ruta de atención establecida al interior de la Institución y activar las rutas externas cuando se requiera.
  5. Sistematizar los casos recepcionados y determinar un dispositivo de seguimiento y verificación de las medidas de protección y atención dirigidas a las víctimas de violencias sexuales y violencias basadas en género o de discriminación a la sexualidad diversa.
  6. Elaborar, revisar y ajustar el modelo para la promoción de derechos; prevención y detección de violencias, atención, sanción y seguimiento a situaciones de violencias de género de acuerdo con el marco constitucional y normativo, las políticas públicas, los reglamentos internos, entre otros.
  7. Proponer los ajustes de las normas internas, reglamentos, entre otros, que se implementen en materia de violencias sexuales y violencias basadas en género y derechos humanos, para eventuales ajustes o modificaciones tendientes a que las mismas se cumplan en las políticas institucionales.
  8. Participar en redes de apoyo y de trabajo interinstitucional local, regional, nacional e internacional para la prevención, erradicación y tratamiento a las violencias basadas en género en los espacios universitarios, siguiendo los lineamientos internos de participación y dentro de la conveniencia institucional y viabilidad financiera.
  9. Proponer y realizar actividades dirigidas a la promoción de derechos humanos y prevención de violencias basadas en género.
  10. Entregar informes anuales o por solicitud de la Rectoría y entes reguladores externos, que describan las acciones, barreras, avances y retos en materia de prevención a las violencias basadas en género, las violencias sexuales y la discriminación al interior de la institución.
  11. Asegurar la confidencialidad de la información derivada de los reportes realizados en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y sus normas reglamentarias.
  12. Darse su propio reglamento.
  13. Las demás que sean inherentes e indispensables para el desarrollo de su objeto.

Se reunirá en sesión ordinaria cada dos meses y tendrá reuniones extraordinarias cuando se requiera, para revisar el cumplimiento y mantenimiento del plan de trabajo, así como el cumplimiento de las acciones y los objetivos. Deberá dejar las actas correspondientes de cada sesión.

Este Comité es de carácter asesor institucional en la materia. Todos sus manuales, protocolos y procedimientos deben ser aprobados por los órganos de gobierno en la competencia que les corresponda y siguiendo los lineamientos de participación de la comunidad académica. Por lo tanto, no tiene carácter impositivo frente los diferentes estamentos en cuanto no esté aprobado por la autoridad correspondiente.

El Comité de Igualdad y Equidad de Género estará adscrito a la Vicerrectoría de Pastoral y Bienestar Universitario y debe realizar un trabajo articulado con las unidades que corresponda y se entenderá incorporado en la Estructura Orgánica de la Institución.

### **Artículo 13. Mejoramiento de la Política.**

Unilasallista, con base a los resultados de los indicadores; el informe de cumplimiento del plan de trabajo y el análisis de la incidencia de casos podrá realizar ajustes a la política lo cual deberá ser avalado por el Consejo Superior. La Coordinación de Bienestar Universitario será la responsable de presentar la propuesta de ajuste mediante los canales dispuestos para tal fin.

### **Artículo 14. Resultados esperados.**

Con la aplicación de la presente política para la prevención, detección y atención a casos de violencias basadas en género y/o discriminación (VBG-D) se espera:

- Sensibilizar, difundir y generar apropiación sobre el tema de violencias basadas en género y discriminación, como una estrategia para identificar y disminuir los casos de estas presentados en la Comunidad Universitaria.
- La detección temprana de casos de VBG-D que se presenten en la comunidad universitaria.
- Crear una cultura de tolerancia 0 a las VBG-D.
- Tener una ruta orientadora que permita tomar acciones cuando se presenten casos de VBG-D en la comunidad Universitaria.
- Mejorar el conocimiento de los servicios y mecanismos disponibles en los campus para la atención a la comunidad universitaria.
- Fomentar la Equidad de Género y el respeto por la diversidad sexual e identidad de género.
- Brindar medidas de protección en el ámbito de los procedimientos académicos y administrativos, que contribuyan a evitar nuevas agresiones, la materialización del riesgo o amenazas o la concreción de un perjuicio irremediable y en coordinación eficaz con las autoridades competentes, según el ámbito y fuente del riesgo, cuando dé lugar.
- Promover una atención a las víctimas basada en enfoques libres de discriminación y respeto por sus derechos.
- Incorporar instrumentos estadísticos que permitan la medición e identificación de riesgos y presencia de VBG-D con el fin de intervenir oportunamente.
- Generar espacios seguros para el aprendizaje y disfrute al interior de las aulas de clase y espacios de la universidad.
- Atención oportuna y eficiente en las situaciones que afecta la comunidad institucional.

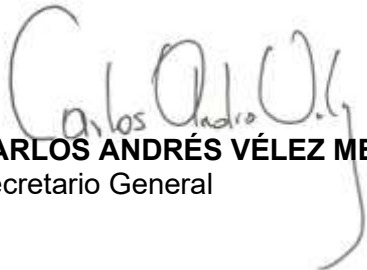
- Comunidad institucional participa activamente en el prevención, detección y atención de las VBG-D
- Garantizar que quienes realicen la atención, cuenten con la formación y experiencia profesional adecuada para el desarrollo de esta labor, así como con cualidades humanas y sensibilidad ante las violencias de género.

La presente Resolución surte efectos a partir de la fecha de su expedición y deroga el protocolo de atención en casos de violencia sexual y de género en la Corporación Universitaria Lasallista establecido mediante Resolución CS - 307 27 de mayo de 2020.

Para los casos de actualización de la presente Política, requeridos a partir de las orientaciones emanadas del marco normativo del Estado y las orientaciones reglamentarias de Unilasallista, se faculta al Consejo de Pastoral y Bienestar Universitario o el haga sus veces para tal fin, procediendo a ser informado el Consejo Superior.

Dada en Caldas, el 24 de abril de 2026

  
**HNO. LUIS BERNARDO BOLÍVAR**  
Presidente

  
**CARLOS ANDRÉS VÉLEZ MESA**  
Secretario General