

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE ASTURIAS

Acuerdo No. 019 del 26 de junio de 2026

Consejo Directivo

“Por medio del cual se adopta la Política y el Protocolo de Violencias Basadas en Género de la Corporación Universitaria de Asturias”

El Presidente del Consejo Directivo de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE ASTURIAS, en uso de sus facultades legales y estatutarias, y considerando:

Que la Constitución Política de Colombia, en sus artículos 13 y 43, consagra el derecho a la igualdad y a la no discriminación, así como la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, y en sus artículos 69 y 93 reconoce la autonomía universitaria y la prevalencia de los tratados y convenios internacionales de derechos humanos que prohíben toda forma de violencia y discriminación.

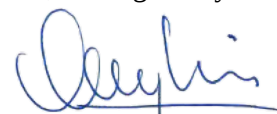
Que el Estado colombiano ha ratificado instrumentos internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada mediante la Ley 51 de 1981, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), aprobada mediante la Ley 248 de 1995, que obligan a adoptar políticas integrales para prevenir, investigar, sancionar y erradicar la discriminación y las violencias contra las mujeres.

Que la legislación interna, a través de normas como la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1482 de 2011, la Ley 1719 de 2014, la Ley 1761 de 2015, la Ley 1918 de 2018, la Ley 2098 de 2021 y la Ley 2365 de 2024, entre otras, desarrolla obligaciones para prevenir, sancionar y reparar las violencias basadas en género, la violencia sexual, el acoso sexual, la discriminación y otras conductas que vulneran la dignidad humana, así como para garantizar el acceso a la justicia, la protección integral de las víctimas y la debida diligencia reforzada en su atención.

Que la Resolución 014466 del 25 de julio de 2022 del Ministerio de Educación Nacional fijó lineamientos específicos para las Instituciones de Educación Superior en materia de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género, estableciendo la obligación de contar con protocolos institucionales articulados con la Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural y con el deber de garantizar entornos educativos seguros e inclusivos.

Que la Ley 2365 de 2024 adoptó medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las Instituciones de Educación Superior, definiendo el acoso sexual, incorporando los principios pro-persona y pro-víctima, estableciendo garantías de protección y fuero de estabilidad para víctimas y testigos y exigiendo que los protocolos de las IES incluyan expresamente el acoso sexual ejecutado por medios digitales.

Que la Corporación Universitaria de Asturias, en coherencia con su Proyecto Educativo Institucional, su Plan de Desarrollo Institucional y sus políticas de Inclusión, Bienestar y Gestión del Talento Humano, reconoce la discriminación, la violencia sexual y las violencias basadas en género como graves vulneraciones de los derechos humanos que afectan la dignidad, la integridad y el bienestar de



las personas, y que impactan negativamente la permanencia, la trayectoria formativa, el clima institucional y la calidad de la experiencia educativa.

Que la Institución ha avanzado en la construcción de un Sistema Institucional de Aseguramiento de la Calidad que incluye, entre otros instrumentos, la Política de Permanencia y Graduación Oportuna y la Política de Seguimiento a Graduados que requiere integrar de manera explícita la gestión de las violencias basadas en género como un componente estratégico para la garantía de trayectorias educativas seguras, equitativas y libres de discriminación.

Que mediante el Acta 001 del 8 de febrero de 2023 el Consejo Directivo aprobó el Protocolo para la prevención, detección, atención, acompañamiento, sanción, restauración y seguimiento de casos de discriminación, violencia sexual y violencias basadas en género en la Corporación Universitaria de Asturias, instrumento que ha permitido avanzar en la formulación de rutas de actuación, enfoques de derechos, género y diferencial y medidas de atención y protección para la comunidad universitaria.

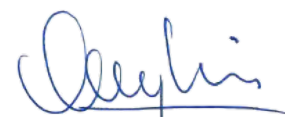
Que, a la luz de la experiencia acumulada en la implementación del Protocolo y de las actualizaciones normativas recientes, se hace necesario elevar y actualizar este instrumento, mediante el Acta 005 del 26 de junio de 2026, en el marco de una Política institucional que fortalezca su carácter estratégico, defina de manera más clara las responsabilidades, consolide un modelo integral de prevención, atención, restauración y no repetición y articule la información derivada de su aplicación con el Sistema Institucional de Aseguramiento de la Calidad.

Que la Corporación Universitaria de Asturias desarrolla su oferta académica principalmente en modalidad virtual, con una población estudiantil caracterizada por la combinación de estudio y trabajo y por una alta interacción en entornos digitales, lo que exige incorporar de manera explícita en la Política y en el Protocolo la identificación, prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual en medios digitales, en coherencia con la Ley 2365 de 2024 y con los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional.

Que la Institución reconoce la importancia de contar con un Comité de Evaluación y Seguimiento de Casos de Violencias Basadas en Género como instancia técnica de referencia obligatoria para la toma de decisiones institucionales en la materia, así como con sistemas de información, indicadores y mecanismos de evaluación que permitan monitorear la implementación de la Política y del Protocolo, identificar riesgos y orientar acciones de mejora continua.

Que, en ejercicio de la autonomía universitaria reconocida en el artículo 69 de la Constitución Política y en la Ley 30 de 1992, y en cumplimiento de las obligaciones nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación, la Corporación Universitaria de Asturias considera necesario adoptar la Política y el Protocolo para la prevención, detección, atención, acompañamiento, sanción, restauración y seguimiento de casos de discriminación, violencia sexual y violencias basadas en género, como instrumento de gestión institucional obligatorio para toda la comunidad universitaria.

Que en mérito de lo expuesto,



ACUERDA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto. La presente Política tiene por objeto establecer el marco institucional para las violencias basadas en género de la Corporación Universitaria de Asturias, con el fin de garantizar entornos académicos y laborales seguros, inclusivos y libres de cualquier forma de violencia o discriminación.

En desarrollo de este objeto, la Institución define principios, enfoques, responsabilidades, líneas de acción, rutas de actuación e instrumentos de seguimiento que orientan la gestión integral de estas situaciones, en coherencia con su misión, su modelo educativo principalmente virtual y su Sistema Institucional de Aseguramiento de la Calidad.

Para efectos de esta Política, la expresión “violencias basadas en género” comprende, entre otras, la violencia sexual, el acoso sexual, la discriminación y demás conductas descritas en el Protocolo que se sustentan en relaciones de poder desiguales basadas en el género, el sexo, la identidad o la expresión de género y la orientación sexual.

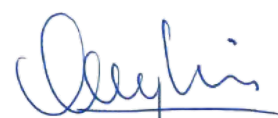
Artículo 2. Ámbito de aplicación. La presente Política y su Protocolo son de obligatorio cumplimiento para toda la comunidad de la Corporación Universitaria de Asturias, incluyendo estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo, contratistas, proveedores, pasantes, practicantes, graduados y demás personas que, de manera permanente o temporal, se vinculen a actividades académicas, administrativas, laborales o de proyección social de la Institución.

Su aplicación se extiende a todos los espacios y actividades institucionales, tanto presenciales como virtuales, incluyendo aulas físicas, campus y sedes, así como el campus virtual, plataformas de aprendizaje, herramientas de videoconferencia, redes y canales digitales institucionales y demás escenarios en los que se desarrollen interacciones relacionadas con la vida académica o laboral de la Corporación.

El Protocolo se activará frente a hechos de discriminación, violencia sexual o violencias basadas en género que tengan origen, ocurran o guarden relación con el contexto académico o laboral de la Institución, sin perjuicio de las competencias propias de las autoridades judiciales y administrativas.

Artículo 3. Principios.

- a. Centralidad de la persona.** La Institución reconoce a todas las personas como sujetos de derechos y sitúa su dignidad, integridad y bienestar en el centro de las actuaciones institucionales, priorizando la protección integral de quienes se vean afectadas por situaciones de discriminación, violencia sexual o violencias basadas en género.
- b. Principio pro- persona y pro-víctima.** En caso de duda en la interpretación o aplicación de las disposiciones de esta Política y su Protocolo, se adoptará la interpretación que mejor proteja a la persona afectada, en coherencia con los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos.
- c. Confidencialidad y protección de datos.** La Institución garantizará la reserva de la información relacionada con los casos, protegiendo la intimidad y seguridad de las personas

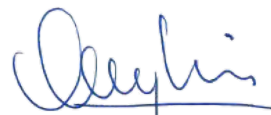


involucradas y asegurando el tratamiento adecuado de los datos personales conforme a la normativa vigente y a las políticas internas.

- d. **No revictimización.** Las actuaciones institucionales evitarán cualquier práctica que implique reproches morales, estigmatización, exposición innecesaria o repetición del daño hacia las personas afectadas, procurando que los procedimientos sean respetuosos, cuidadosos y centrados en sus necesidades.
- e. **Debido proceso.** Las personas presuntamente responsables de conductas de discriminación, violencia sexual o violencias basadas en género tendrán derecho a conocer los hechos que se les atribuyen, a presentar sus descargos y a que las actuaciones se desarrollen con imparcialidad, respeto por su dignidad y observancia de las garantías propias del ordenamiento jurídico.
- f. **Justicia restaurativa y no repetición.** Las acciones institucionales buscarán, cuando sea posible, la reparación del daño causado, la restitución de derechos y la reconstrucción de entornos seguros, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias, administrativas o penales que correspondan, adoptando medidas efectivas para prevenir la repetición de los hechos.
- g. **Corresponsabilidad institucional.** La prevención y atención de la discriminación, la violencia sexual y las violencias basadas en género constituyen una responsabilidad compartida que involucra a la alta dirección, las unidades académicas, las dependencias administrativas, los comités institucionales y cada integrante de la comunidad universitaria, en articulación con el Sistema Institucional de Aseguramiento de la Calidad.

Artículo 4. Enfoques orientadores. La Política de violencias basadas en género de la Corporación Universitaria de Asturias se fundamentan en los siguientes principios y enfoques:

- a. **Enfoque de derechos humanos.** Todas las medidas adoptadas se orientan a la protección, respeto y garantía de los derechos humanos, en particular el derecho a una vida libre de violencias, a la igualdad y no discriminación, al acceso a la educación, al trabajo digno, a la participación y al debido proceso.
- b. **Enfoque de género.** La Institución reconoce que las violencias basadas en género se originan en relaciones de poder desiguales y en patrones socioculturales discriminatorios, y adopta acciones orientadas a transformar dichas dinámicas, promover la equidad entre géneros y garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas, incluidas aquellas con identidades y expresiones de género diversas.
- c. **Enfoque diferencial e interseccional.** La prevención, atención y seguimiento de los casos considerarán las condiciones específicas de las personas, tales como edad, pertenencia étnica, orientación sexual, identidad de género, situación de discapacidad, condición socioeconómica, ubicación geográfica y otras variables relevantes, con el fin de garantizar respuestas pertinentes y libres de discriminación.
- d. **Enfoque intercultural.** La Institución reconoce y respeta la diversidad étnica y cultural de la comunidad universitaria y adoptará medidas que resulten culturalmente pertinentes, siempre que sean compatibles con los derechos humanos y con la prohibición de toda forma de violencia y discriminación.



CAPÍTULO II

MODELO INSTITUCIONAL, LÍNEAS DE ACCIÓN Y RUTAS DE ACTUACIÓN

Artículo 5. Modelo institucional para la prevención, detección, atención, acompañamiento, sanción, restauración y seguimiento. La Corporación Universitaria de Asturias adopta un modelo institucional integral para la prevención, detección, atención, acompañamiento, sanción, restauración y seguimiento de casos de discriminación, violencia sexual y violencias basadas en género, articulado con el Sistema Institucional de Aseguramiento de la Calidad, la Política de Permanencia y Graduación Oportuna y la Política de Seguimiento a Graduados.

Este modelo se estructura a partir de los siguientes componentes: identificación y detección temprana; atención integral y acompañamiento; investigación y definición de responsabilidades; restauración y medidas de no repetición; e información, registro y seguimiento. En todo caso, la Institución garantizará como mínimos obligatorios: i) la recepción de reportes a través de un canal institucional oficial; ii) una respuesta inicial a toda queja o reporte dentro de un plazo máximo de setenta y dos (72) horas hábiles; y iii) la activación o remisión de la ruta institucional de atención cuando se identifique una situación que pueda constituir discriminación, violencia sexual o violencia basada en género.

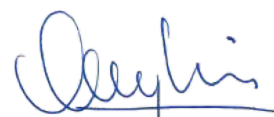
Parágrafo. El detalle operativo del modelo institucional, las etapas de la ruta de actuación, los tiempos de respuesta específicos, los formatos y los responsables se desarrollan en el Protocolo, el cual hace parte integral del presente Acuerdo.

Artículo 6. Líneas de acción institucional. La Política de violencias basadas en género se desarrolla mediante las siguientes líneas de acción institucional: prevención y transformación cultural; detección e identificación temprana; atención, orientación y acompañamiento integral; investigación interna, remisión y sanción; restauración, protección y no repetición; e información, monitoreo y mejora continua.

Cada línea de acción deberá contar, como mínimo, con: a) responsables definidos; b) procedimientos básicos documentados; y c) acciones de formación y comunicación asociadas, de conformidad con lo establecido en el Protocolo.

Parágrafo. Cada línea de acción se operacionaliza mediante estrategias, programas, proyectos y procedimientos específicos, cuya formulación y seguimiento estarán a cargo de las dependencias responsables, bajo la coordinación del Comité de Evaluación y Seguimiento de Casos de Violencias Basadas en Género y en articulación con las instancias de calidad y bienestar institucional.

Artículo 7. Rutas de actuación institucional. La Corporación Universitaria de Asturias adoptará rutas de actuación claras, accesibles y debidamente difundidas para la gestión de casos de discriminación, violencia sexual y violencias basadas en género, que comprenderán, como mínimo, las etapas de recepción del reporte o queja, valoración inicial y medidas de protección, acompañamiento integral, investigación interna cuando corresponda, articulación con autoridades externas, determinación de acciones y sanciones, seguimiento y cierre del caso. La activación de la ruta corresponderá a las personas responsables designadas en el Protocolo, quienes deberán iniciar las actuaciones institucionales una vez recibido el reporte o identificada la situación, sin exigir requisitos formales que constituyan barreras de acceso.



Las rutas se aplicarán con debida diligencia, oportunidad y celeridad, priorizando la protección de la persona afectada, garantizando el debido proceso y evitando toda forma de revictimización.

CAPÍTULO III

GOBERNANZA, COMITÉ VBG Y RESPONSABILIDADES

Artículo 8. Comité de Evaluación y Seguimiento de Casos de Violencias Basadas en Género. La Corporación Universitaria de Asturias contará con un Comité de Evaluación y Seguimiento de Casos de Violencias Basadas en Género, en adelante el Comité VBG, como instancia encargada de coordinar, orientar y monitorear la implementación de la presente Política y de su Protocolo.

El Comité VBG será de carácter interdisciplinario y estará integrado, como mínimo, por representantes de la Vicerrectoría Académica, Bienestar Institucional, Talento Humano, y área jurídica, entre otros que la Institución determine, garantizando la participación de personas con formación o experiencia en enfoque de género, derechos humanos y atención psicosocial.

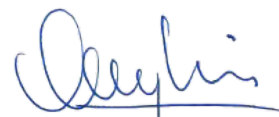
Parágrafo 1. La conformación específica del Comité VBG, el perfil de sus integrantes y el periodo de su designación se definirán en el Protocolo y en los actos administrativos internos que regulen su funcionamiento.

Parágrafo 2. La Institución garantizará la formación continua de los integrantes del Comité VBG en materia de violencias basadas en género, enfoque de derechos humanos, enfoque de género, debida diligencia y normatividad aplicable.

El Comité VBG actuará como instancia técnica de referencia obligatoria para la toma de decisiones institucionales en materia de prevención, atención, protección, restauración y no repetición de casos de discriminación, violencia sexual y violencias basadas en género, sin perjuicio de las competencias propias de las autoridades disciplinarias y administrativas.

Artículo 9. Funciones del Comité VBG. El Comité de Evaluación y Seguimiento de Casos de Violencias Basadas en Género tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- a. Coordinar la implementación de la presente Política y de su Protocolo, articulando las acciones de las diferentes dependencias institucionales involucradas.
- b. Analizar, dentro del marco de confidencialidad, la información consolidada sobre los casos reportados y atendidos, con el fin de identificar patrones, contextos de riesgo y oportunidades de mejora en las acciones de prevención, detección, atención, sanción, restauración y no repetición.
- c. Recomendar la activación de las rutas de actuación institucional previstas en el Protocolo y las medidas de protección inicial que se consideren necesarias, en coordinación con las instancias competentes para la atención, el acompañamiento y la investigación interna.
- d. Solicitar a las instancias responsables la activación de la ruta institucional de atención cuando, con base en la información disponible, se identifique una situación que pueda constituir discriminación, violencia sexual o violencia basada en género.
- e. Formular recomendaciones para la actualización de normas internas, reglamentos, procedimientos y prácticas institucionales, con el fin de prevenir la discriminación, la



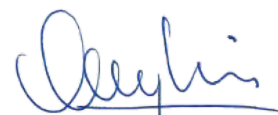
violencia sexual y las violencias basadas en género y fortalecer los ambientes de aprendizaje y trabajo seguros e inclusivos.

- f. Elaborar y presentar informes periódicos, en formato agregado y sin identificación de personas, a las instancias de dirección y de calidad institucional sobre la implementación de la Política y del Protocolo, los principales resultados, riesgos identificados y las acciones de mejora recomendadas.
- g. Proponer y acompañar acciones de formación, sensibilización y comunicación dirigidas a la comunidad universitaria en materia de prevención de violencias basadas en género, derechos de las víctimas y canales de reporte, en articulación con Bienestar Institucional y las unidades académicas.
- h. Recomendar la actualización periódica de la Política y del Protocolo, particularmente cuando se presenten cambios normativos, se identifiquen nuevas formas de violencia o se adviertan ajustes necesarios a partir de la experiencia institucional.

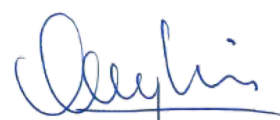
Parágrafo. El Comité VBG no sustituye las competencias de las autoridades disciplinarias, administrativas o judiciales internas o externas, pero sus conceptos y recomendaciones deberán ser considerados en las decisiones institucionales relacionadas con la prevención, atención, protección y medidas de no repetición en los casos materia de análisis.

Artículo 10. Responsabilidades institucionales generales. La implementación de la presente Política y de su Protocolo implica responsabilidades específicas para las distintas instancias de la Corporación Universitaria de Asturias, sin perjuicio de las competencias legales y reglamentarias que les correspondan.

- **Alta dirección.** Corresponde a la Rectoría y al Consejo Directivo:
 - a) Aprobar la Política y el Protocolo, así como sus actualizaciones.
 - b) Garantizar la asignación de recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para la implementación de la Política y del Protocolo.
 - c) Incluir el cumplimiento de esta Política en los informes institucionales de gestión y de calidad y adoptar decisiones estratégicas para su fortalecimiento y articulación con el Sistema Institucional de Aseguramiento de la Calidad.
- **Vicerrectoría Académica.** Tendrá a su cargo:
 - a) Liderar la implementación académica de la Política y del Protocolo, en articulación con las áreas de Bienestar Institucional y Talento Humano.
 - b) Asegurar la integración de la información derivada de esta Política en los procesos de autoevaluación, registro calificado, acreditación y planes de mejora de programas e institucional.
 - c) Promover que las recomendaciones del Comité VBG se incorporen, cuando corresponda, en las decisiones académicas relacionadas con currículos, metodologías, ambientes de aprendizaje y prácticas de evaluación.
 - d) Socializar la Política y el Protocolo con docentes y estudiantes.
 - e) Promover ambientes de aprendizaje libres de violencias y discriminación, incluyendo el uso adecuado de las plataformas virtuales y de los espacios académicos presenciales y remotos.



- f) Reportar oportunamente a los canales definidos cualquier situación de riesgo o caso del que tengan conocimiento, de conformidad con el Protocolo.
 - g) Utilizar la información y las recomendaciones derivadas del Comité VBG para fortalecer, cuando corresponda, el diseño curricular, las estrategias pedagógicas y los ambientes de evaluación.
- **Bienestar Institucional.** Tendrá, entre otras, las siguientes responsabilidades:
 - a) Liderar la atención y el acompañamiento psicosocial de las personas afectadas, garantizando un enfoque de derechos, de género y diferencial, así como la no revictimización.
 - b) Coordinar las acciones de sensibilización, formación y promoción de la convivencia respetuosa, la igualdad y la diversidad en la comunidad universitaria.
 - c) Apoyar al Comité VBG en la consolidación de información y en el seguimiento de los casos, en el marco de la confidencialidad y la protección de datos personales.
 - **Talento Humano.** Será responsable de:
 - a) Integrar esta Política y su Protocolo en los procesos de gestión del personal, incluyendo inducción, formación, evaluación y procedimientos disciplinarios, en coherencia con el Reglamento Interno de Trabajo y la normativa sobre acoso sexual y violencias basadas en género.
 - b) Activar las rutas laborales correspondientes cuando los hechos involucren personal vinculado laboralmente a la Institución.
 - c) Incorporar la prevención de las violencias basadas en género en los procesos de inducción, formación y gestión del desempeño del personal.
 - d) Coordinar con la Administradora de Riesgos Laborales las acciones de prevención y atención de riesgos psicosociales asociados a violencias basadas en género, cuando ello resulte procedente.
 - **Dependencias de apoyo.** Las dependencias de Registro y Control, Tecnologías de la Información, Experiencia del Estudiante, Jurídica y las demás que se requieran deberán:
 - a) Asegurar la existencia y el funcionamiento continuo de canales institucionales seguros y accesibles para el reporte de casos, incluyendo medios virtuales.
 - b) Proteger la información sensible y los datos personales relacionados con los casos, de acuerdo con la normativa vigente y las políticas internas institucionales.
 - c) Apoyar la consolidación y análisis de indicadores y reportes necesarios para el seguimiento y la mejora continua de esta Política.
 - d) Brindar el soporte técnico, administrativo o jurídico que resulte necesario para la activación de rutas, la documentación de actuaciones y el seguimiento institucional de los casos.
 - **Comunidad académica.** Todos los integrantes de la comunidad académica tienen la responsabilidad de:
 - a) Abstenerse de realizar conductas de discriminación, violencia sexual o violencias basadas en género.



- b) Contribuir a la construcción de ambientes respetuosos, igualitarios, inclusivos y libres de violencia.
- c) Conocer y utilizar los canales institucionales para reportar situaciones que puedan constituir violencias basadas en género o riesgo de ocurrencia de las mismas.
- d) Colaborar, en el marco de sus posibilidades y de la normativa vigente, con los procesos institucionales de prevención, atención, investigación y seguimiento de los casos, suministrando información veraz y evitando acciones que obstaculicen el funcionamiento de las rutas de actuación.

CAPÍTULO IV

INFORMACIÓN, INDICADORES, SEGUIMIENTO Y CALIDAD

Artículo 11. Gestión de la información y registro de casos. La Corporación Universitaria de Asturias gestionará de manera sistemática la información relacionada con la implementación de la presente Política y de su Protocolo, garantizando la confidencialidad, la protección de datos personales y el uso responsable de la información, de conformidad con la normatividad vigente y con las políticas internas de protección de datos.

El registro de la información incluirá, como mínimo, datos agregados sobre las situaciones reportadas, las medidas de protección adoptadas, los procesos de atención y acompañamiento realizados, las actuaciones disciplinarias internas adelantadas y las acciones de restauración y no repeticiones implementadas, sin identificar a las personas involucradas.

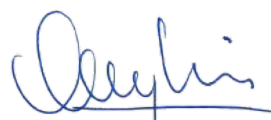
Parágrafo. La administración de los sistemas de información y de los repositorios de datos asociados a esta Política estará a cargo de las dependencias que la Institución defina, en coordinación con el Comité VBG garantizando la seguridad, integridad y trazabilidad de la información.

Artículo 12. Indicadores y seguimiento. La Corporación Universitaria de Asturias definirá y actualizará progresivamente un conjunto de indicadores que permitan observar la implementación y los resultados de la presente Política y de su Protocolo, en coherencia con las capacidades institucionales y con los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional.

Como mínimo, se medirán anualmente: i) el número de casos reportados y atendidos por presunta discriminación, violencia sexual o violencias basadas en género; ii) los tiempos promedio de respuesta en las etapas de recepción, valoración inicial y adopción de medidas de protección; y iii) la cobertura de las acciones de formación y sensibilización dirigidas a la comunidad académica.

Adicionalmente, la Institución podrá considerar indicadores relacionados con los tipos de conductas o situaciones reportadas, la participación en actividades de prevención, los resultados de encuestas de clima y percepción, las medidas de protección y acompañamiento adoptadas y las acciones de mejora implementadas por las unidades académicas y administrativas.

Parágrafo. Los indicadores definidos serán revisados periódicamente por el Comité VBG y por las instancias de calidad institucional, con el fin de ajustar su alcance, incorporar nuevos indicadores cuando sea necesario y asegurar su pertinencia para la toma de decisiones, el seguimiento institucional y la mejora continua.



Artículo 13. Integración al Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad. La información y resultados derivados de esta Política y su Protocolo formarán parte del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad y se usarán como insumo para autoevaluación, registro calificado, acreditación, sistemas de gestión ISO y planes de mejora.

Parágrafo. La Vicerrectoría de Calidad asegurará la integración de esta información en los informes y espacios de análisis del SIAC.

Artículo 14. Evaluación periódica y actualización. La Institución realizará evaluaciones periódicas de la implementación de la Política y del Protocolo y, con base en ellas y en cambios normativos y buenas prácticas, propondrá los ajustes pertinentes, sometiéndolos a las instancias competentes.

Parágrafo. La revisión se realizará, como mínimo, cada dos años o cuando haya cambios significativos en el marco normativo o en el contexto institucional.

CAPÍTULO V

IMPLEMENTACIÓN, SOCIALIZACIÓN Y DISPOSICIONES FINALES

Artículo 15. Implementación gradual. La implementación de la presente Política y de su Protocolo se desarrollará de manera gradual y articulada con las capacidades institucionales, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de las obligaciones legales de prevención, protección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y violencias basadas en género.

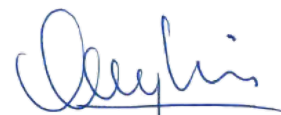
En una primera fase (año 1), la Institución priorizará la consolidación de los canales institucionales de reporte, la actualización del Protocolo, la conformación y fortalecimiento del Comité VBG, la atención oportuna de los casos y la socialización básica de la Política con la comunidad universitaria.

En una segunda fase (años 2 y 3), se enfocará en la ampliación y profundización de las acciones de formación y transformación cultural, el desarrollo y uso sistemático de indicadores y herramientas de analítica institucional y la integración plena de esta Política al Sistema Institucional de Aseguramiento de la Calidad.

Artículo 16. Socialización y formación. La Institución adelantará procesos permanentes de socialización de la Política y del Protocolo y promoverá acciones de formación y actualización en enfoque de género, derechos humanos, violencias basadas en género, acoso sexual, debida diligencia y prevención de la discriminación.

Artículo 17. Articulación con otros instrumentos institucionales. La Política y el Protocolo se articulan con Reglamento Estudiantil, Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento Docente, Política de Inclusión, Política de Bienestar Institucional, Política de Gestión del Talento Humano, Política de Permanencia y Graduación Oportuna, Política de Seguimiento a Graduados y demás normas e instrumentos internos de convivencia, inclusión y calidad.

Artículo 18. Interpretación y aspectos no previstos. En todo caso, la Institución aplicará un enfoque de debida diligencia reforzada en la prevención, investigación y respuesta frente a hechos que puedan constituir violencias basadas en género, procurando siempre el mayor nivel de protección posible para las personas afectadas.

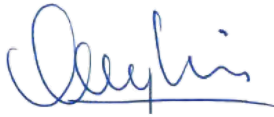


Artículo 19. Vigencia y derogatorias. La presente Política rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones internas que le sean contrarias.

El Protocolo adoptado mediante el Acta 001 del 8 de febrero de 2023 se entenderá actualizado y armonizado conforme a lo dispuesto en la presente Política y en sus anexos, y deberá ser ajustado formalmente por las instancias competentes de la Institución para garantizar su coherencia con este Acuerdo.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., a los veintiséis (26) días del mes de junio del 2026.



CARLOS PÉREZ CASTRO
REPRESENTANTE LEGAL



GERMÁN VILLEGAS G.
SECRETARIO GENERAL