

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO SEXUAL LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE CIENCIAS APLICADAS Y AMBIENTALES U.D.CA

INTRODUCCIÓN

La UNIVERSIDAD DE CIENCIAS APLICADAS Y AMBIENTALES U.D.CA, rechaza el Acoso Sexual Laboral, en cualquiera de sus manifestaciones, La UNIVERSIDAD DE CIENCIAS APLICADAS Y AMBIENTALES U.D.CA cuenta con políticas y principios que exigen de todos los miembros de la comunidad académica, parámetros de comportamiento basados, entre otros, en el compromiso por la vida y respeto por los derechos de las personas sin distinción.

Mediante el presente Protocolo para la Prevención, Atención y Seguimiento del Acoso Sexual Laboral, la UNIVERSIDAD DE CIENCIAS APLICADAS Y AMBIENTALES U.D.CA establece la ruta que se debe seguir en la Institución, para prevenir, atender y dar seguimiento a situaciones que se puedan entender como Acoso Sexual Laboral en el ámbito laboral.

OBJETIVO

El presente Protocolo tiene como principal objetivo proteger a todos los miembros de la comunidad académica de la UNIVERSIDAD DE CIENCIAS APLICADAS Y AMBIENTALES U.D.CA y ofrecer una ruta de denuncia, atención y seguimiento a los casos de acoso sexual laboral, con el propósito de que se conozca cómo actuar de manera preventiva y correctiva ante situaciones.

1. DISPOSICIONES GENERALES

1.1. ALCANCE

Este Protocolo sirve de guía a todos los miembros de la comunidad académica, sin discriminar por género, edad, religión, etnicidad, orientación sexual, identidad de género, cargo, antigüedad o cualquier otra condición personal.

El protocolo será aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto.

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá 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 laboral¹.

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 que la Institución y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a lo previsto en la normativa.

¹ Ley 2365 de 2024, Artículo 7°

1.2 MARCO NORMATIVO

1. Constitución Política de Colombia de 1991 Dignidad humana, igualdad, derecho al trabajo, protección especial a la mujer.
2. Ley 2365 de 2024 Prevención, atención y sanción del Acoso Sexual Laboral; base de protocolos empresariales.
3. Ley 2528 de 2025 mediante la cual se ratifica el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
4. Ley 1257 de 2008 Prevención y sanción de violencia contra las mujeres.
5. Ley 1010 de 2006 Prevención, corrección y sanción del acoso laboral.
6. Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones
7. Circular 76 de 2025 del Ministerio del Trabajo Establece garantías para la prevención, protección y atención del Acoso Sexual Laboral del sector privado. Exige a las empresas adoptar políticas y protocolos específicos, actuar con debida diligencia, incorporar un enfoque de género y garantizar la no revictimización.

1.3 DEFINICIONES

2. **Acoso sexual:** Se entenderá como 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 Colombia² Así mismo se encuentra tipificado como un delito en virtud de lo previsto en el Código Penal Colombiano.

3. **Acoso Sexual laboral:** Se entenderá 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: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH³.

² Ley 2365 de 2024, artículo 2

³ Ley 2365 de 2024, artículo 2

4. **Acoso o violencia en el mundo del trabajo:** 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.⁴

5. **Violencia contra la mujer:** Cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado⁵.

6. **Hostigamiento Sexual** Comportamiento de tono sexual como contactos físicos, insinuaciones, miradas o comentarios ofensivos que crean un ambiente intimidante⁶.

7. **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. Es una modalidad de acoso laboral que puede incluir elementos sexuales.⁷

8. **Víctima Denunciante Persona** que ha sufrido acoso sexual y lo ha reportado al empleador o autoridades. Recibe protecciones especiales, como ineficacia de despidos dentro de los seis meses posteriores a la denuncia⁸.

9. **Violencia en el Trabajo** Aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes.⁹ proveedores o usuarios, entre otros.

⁴ Convenio 190 CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

⁵ LEY 1257 DE 2008 Artículo 2

⁶ Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW)

⁷ Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW)

⁸ Convenio 190 CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

⁹ Convenio 190 CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

1.4 PRINCIPIOS

El presente protocolo se encuentra regido, por los principios establecidos en la Constitución Política de Colombia, La Ley 1257 de 2008, Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso que es el primer tratado internacional y la Ley 2365 de 2024

- 1. Principio de Respeto por la Dignidad Humana:** La UNIVERSIDAD DE CIENCIAS APLICADAS Y AMBIENTALES U.D.CA reconoce la dignidad como un valor innegociable, asegurando que todas las personas gocen de un trato respetuoso, libre de violencia y hostigamiento en el entorno laboral.
- 2. Principio de Cero Tolerancia:** La UNIVERSIDAD DE CIENCIAS APLICADAS Y AMBIENTALES U.D.CA mantiene una política estricta de «Cero Tolerancia» frente al Acoso Sexual Laboral, rechazando categóricamente cualquier conducta de esta naturaleza.
- 3. Principio de Igualdad y No Discriminación:** La UNIVERSIDAD DE CIENCIAS APLICADAS Y AMBIENTALES U.D.CA garantiza condiciones de igualdad, inclusión y respeto, prohibiendo toda forma de discriminación por razones de género, identidad u orientación sexual, edad, religión, etnia, discapacidad u otra condición personal.
- 4. Principio de Enfoque de Género:** La UNIVERSIDAD DE CIENCIAS APLICADAS Y AMBIENTALES U.D.CA incorpora un enfoque de género en sus prácticas, reconociendo las desigualdades existentes y promoviendo la igualdad de oportunidades.
- 5. Principio de Confidencialidad y Reserva:** Toda información relacionada con denuncias o investigaciones será manejada bajo estricta reserva, protegiendo la privacidad de las personas involucradas.
- 6. Principio de No Revictimización:** La UNIVERSIDAD DE CIENCIAS APLICADAS Y AMBIENTALES U.D.CA asegura que las víctimas no sean objeto de represalias, juicios de valor ni confrontaciones innecesarias.
- 7. Principio de Debida Diligencia:** La Empresa actúa con responsabilidad y rigor en la prevención, investigación, sanción y reparación de casos de Acoso Sexual Laboral.
- 8. Principio de Entornos Laborales Seguros:** La UNIVERSIDAD DE CIENCIAS APLICADAS Y AMBIENTALES U.D.CA promueve activamente ambientes laborales seguros y saludables.
- 9. Principio de Participación y Corresponsabilidad:** La prevención y erradicación del Acoso Sexual Laboral es una tarea compartida de todos los actores organizacionales.

2. PREMISAS SOBRE EL ACOSO SEXUAL LABORAL

El presente “Protocolo de Prevención de Acoso Sexual” se entiende como el mecanismo para la prevención de cualquier tipo de acoso en el trabajo, con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, ya que la Universidad tiene el deber de actuar con debida diligencia reforzada para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, garantizando los derechos de las víctimas a una reparación integral, al acceso efectivo a la justicia, y a la no revictimización.

En este sentido, el testimonio de la víctima deberá ser valorado con enfoque diferencial y perspectiva de género, conforme a los estándares constitucionales y de derecho internacional de los derechos humanos, El trabajo es un espacio que debe estar libres de toda forma de violencia. El acoso sexual no es tolerable en ninguna circunstancia y su erradicación es una obligación ineludible del Estado, los empleadores, y toda la sociedad en su conjunto.

2.1 EL ACOSO SEXUAL LABORAL Y SUS TIPOS

La Ley 1257/08 define el Acoso Sexual Laboral (ASL), cuando sucede en el ámbito laboral, porque constituye una de las formas de violencias contra las mujeres, en consecuencia, esta ley define la violencia contra las mujeres y los tipos, 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 ámbito público o en el privado.

La Ley 1257/08 adicionó al Código Penal el artículo que define el Acoso sexual: “*Artículo 210 A. Acoso sexual.* El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.

Existen dos tipos de acoso sexual específicos,

1. Acoso de intercambio o quid pro quo: Forzar a la víctima a elegir entre someterse a requerimientos sexuales o perder beneficios laborales.
2. Entorno Hostil: Se da cuando las conductas no deseadas son repetidas y crean un ambiente intimidante, hostil o humillante, lo que dificulta el desempeño y bienestar del empleado.

2.2 CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL

- a. **Acoso sexual laboral físico:** manoseos, pellizcos, palmadas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, el envío reiterado o no consentido de mensajes, imágenes, audios o cualquier otro tipo de contenido con insinuaciones, propuestas sexuales o comentarios de índole sexual a través de redes sociales, aplicaciones de mensajería, correos electrónicos u otros canales digitales, entre otras.
- b. **Conductas Verbales:** Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, chistes de carácter sexual, preguntas sobre fantasías eróticas, comentarios homófonos, insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar del trabajo después que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos, llamadas telefónicas indeseadas, bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.
- c. **Conductas no verbales:** Exhibición de fotos, objetos o escritos sexualmente ofensivos, sugestivos y/o pornográficos, mensajes de texto y/o correos electrónicos de carácter ofensivo y con contenido sexual.
- d. **Otros tipos de acoso sexual laboral:** obligar a las mujeres a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

2.3 CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

Para las víctimas:

- Sufrimiento psicológico: humillación, pérdida de autoestima, ansiedad, depresión
- Cambio de comportamiento: aislamiento, deterioro de relaciones sociales
- Enfermedades físicas y mentales por estrés
- Riesgo de pérdida de trabajo
- Aumento de accidentalidad

Para la Universidad:

- Disminución de productividad
- Alta rotación de personal
- Gastos por procedimientos e indemnizaciones
- Deterioro de relaciones laborales
- Multas y sanciones administrativas

Para la sociedad:

- Costos de reintegración de víctimas
- Incremento de violencia laboral y discriminación

- Gastos en procesos legales
- Dificultad para acceso equitativo a oportunidades laborales

2.4 DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS En el marco de la normativa nacional frente al Acoso Sexual – Acoso Sexual Laboral, las víctimas de Acoso Sexual Laboral tienen derecho a:

- Contar libremente lo sucedido
- Confidencialidad
- No recibir juicios de valor
- Respeto
- No sufrir represalias laborales
- Información clara sobre procesos
- Orientación legal y psicológica
- Acompañamiento psicosocial y jurídico
- Celeridad en las acciones

2.5. RESPONSABILIDADES En virtud del protocolo y la aplicación de la Ley 2365 de 2024, la Universidad tendrá a cargo varios compromisos y las distintas dependencias deberán:

Gerencia/Dirección:

- Asegurar implementación y cumplimiento del protocolo
- Garantizar recursos para campañas de sensibilización y diagnósticos periódicos
- Liderar la cultura de cero tolerancias

Talento Humano/Recursos Humanos:

- Coordinar capacitaciones obligatorias
- Manejar denuncias internas
- Garantizar la no revictimización
- Aplicar medidas disciplinarias
- Mantener registros confidenciales

El comité de convivencia Laboral

- Analizar casos de acoso laboral (NO sexual)
- Garantizar confidencialidad en sus competencias
- Promover entornos seguros
- Reportar incidencias observadas
- Respetar y cumplir el protocolo
- Participar en capacitaciones
- Mantener confidencialidad de los procesos

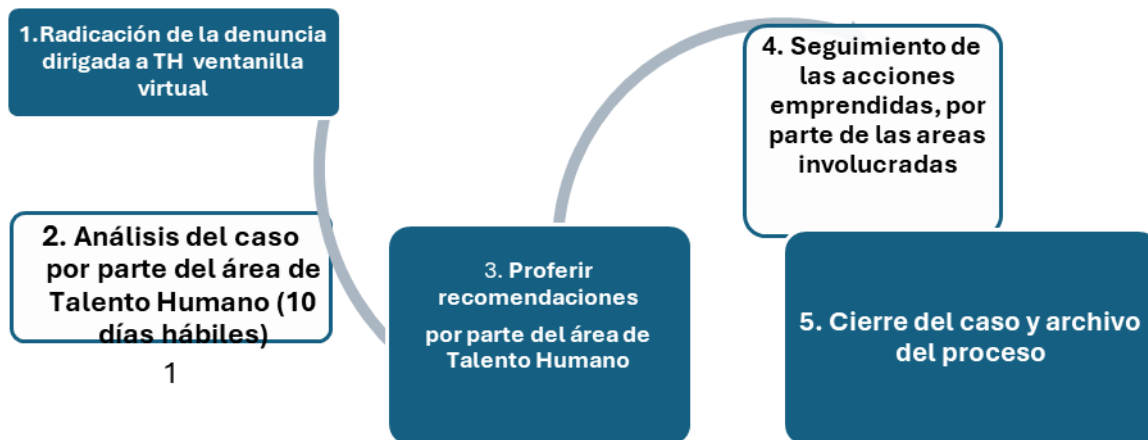
3. PROCEDIMIENTO ATENCIÓN DE PRESUNTO CASO DE ACOSO SEXUAL LABORAL

3.1. PROCEDIMIENTO INTERNO

Reglas generales

- i. Cualquier miembro de la comunidad académica (trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, estudiantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral) y ya sea presunta la presunta víctima, o cualquier compañero, podrán presentar queja por presunto acoso sexual o violencia, ante Talento Humano, por conductas repetitivas e insistentes que puedan ser interpretadas como acoso sexual laboral.
- ii. Todas las personas, que tengan conocimiento de hechos constitutivos de acoso sexual están en el deber de ponerlos en conocimiento de la dependencia del área de Talento Humano encargados de recibir las quejas por este tipo de conductas.
- iii. Es necesario tener en cuenta que además de ser objeto de medidas disciplinarias en caso de haber cometido conductas que constituyan acoso sexual, quienes ejerzan cargos de dirección o supervisión podrían estar sujetos a medidas disciplinarias por permitir de cualquier manera que continúe el acoso sexual del que están enterados.
- iv. Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral
- v. Los estudiantes de los programas ofrecidos por la U.D.C.A., podrán presentar una queja por presunto acoso sexual mediante el canal establecido en el presente protocolo, y para el caso de que sea a situación estudiante- estudiante, o estudiante profesor o externo se dará traslado al área académica respectiva para validaciones y será direccionado con el equipo de Bienestar, para el acompañamiento que desarrolle la ruta indicada en este protocolo
- vi. Las sanciones que se impongan por proceso disciplinario relacionado con acoso sexual laboral deberán ser registradas en el Sistema Integrado de Información de Violencias de Género SIVIGE donde se informará Lugar y fecha de los hechos, caracterización de las víctimas y victimarios, medidas de protección, prevención y atención tomadas, y si se dio traslado a la entidad judicial competente.
- vii. El procedimiento interno podrá desarrollarse de forma paralela con el proceso penal, tomando decisiones con base en las etapas y términos establecidos en el Reglamento de Trabajo de la empresa.

RUTA



Paso 1. Radicación de la denuncia y/o queja de la posible situación de acoso sexual dirigida al área de Talento Humano, la cual debe radicarse mediante la ventanilla virtual de la Universidad con los respectivos soportes del caso.

Paso 2. Análisis del caso por parte del área de Talento Humano: Recibida la documentación, talento humano, realizará el análisis de los elementos y actores involucrados permite definir las expectativas de la víctima y los límites de competencia de la Universidad ante el presunto caso por acoso sexual que se puedan presentar, aquí se identifican las posibles personas involucradas en la situación y el contexto en el que se presenta la situación. Este análisis deberá efectuarse dentro los 10 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia y/o queja,

Paso 3. Proferir recomendaciones: Con el análisis de la situación, el área de Talento Humano define las posibles acciones que se deben tomar para dar respuesta a las expectativas de la víctima, entre ellas:

- a) Orientación psicológica: por parte del equipo de Bienestar
- b) Asesoría jurídica: si la víctima desea tomar acciones legales en su caso.
- c) Seguridad: para dar recomendaciones a la víctima en cuanto a medidas de protección inmediata y acciones de protección como:

- Garantías de protección contra la víctima, La universidad deberá mantener la confidencialidad de la persona víctima de acoso sexual laboral y procurar un ambiente sano de trabajo, así como iniciar el plan de seguimiento con la ARL respectiva.
- Abstenerse 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.
- Prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra denunciantes, testigos, colaboradores o participantes en investigaciones.
- Protección de datos: La divulgación no autorizada se considera falta grave con aplicación de medidas disciplinarias.
- Confidencialidad y reserva: Los procesos tienen carácter confidencial y reservado, cumpliendo con el debido proceso.
- Apoyo psicológico: Acompañamiento psicológico disponible para víctimas.
- Estabilidad laboral: Protección contra despidos durante 6 meses posteriores a la denuncia.
 - d) Acciones disciplinarias internas a través del área de Talento Humano.
 - e) Direccionamiento a entidades externas Este paso se puede desarrollar de manera simultánea con el anterior, por ejemplo, Medicina Legal, secretaria de Salud, urgencias médicas, fiscalía general, ICBF, Personería, Defensoría del pueblo, etc.
 - f) Estudiantes: El equipo de Bienestar apoyará a Talento Humano en las posibles acciones a tomar.
 - g) Aplicación de medidas preventivas tales como:
 - Campañas permanentes de sensibilización
 - Implementar mecanismos confidenciales y seguros de denuncia
 - Realizar un diagnóstico periódico sobre factores de riesgo
 - Capacitaciones
 - Fomentar la participación en la construcción de políticas preventivas
 - Garantizar entornos laborales seguros
 - Realizar acciones de divulgación del Protocolo
 - Fomentar el respeto por derechos humanos y valores corporativo
 - Trabajar en conjunto con el área de Seguridad y Salud en el trabajo, ARL y bienestar para incentivar el buen ambiente laboral y libre de violencia

Paso 4. Seguimiento de las acciones emprendidas Se realiza después de la activación la ruta de intervención con los siguientes propósitos: - Verificar el cumplimiento de las medidas preventivas para la no repetición de los hechos de acoso laboral o acoso sexual que se establecieron en la primera atención. - Evaluar los resultados parciales o totales obtenidos a partir del direccionamiento a los diferentes sectores y garantizar prevención y no repetición tales como:

- a) Confidencialidad absoluta
- b) No represalias
- c) Apoyo psicológico
- d) Separación física del presunto agresor
- e) Estabilidad laboral reforzada (6 meses)

Paso 5. Cierre del caso y archivo del proceso Se tomará la decisión de cerrar el caso en las siguientes situaciones:

- a. Cuando todas las áreas de apoyo interno y/o externo activadas hayan completado sus procesos
- b. Cuando la víctima tome la decisión definitiva de retirar la queja y no continuar con el proceso.
- c. Cuando los involucrados dejen de pertenecer a la Universidad.

Surtido todo el trámite interno y cerrado el caso, el área de Talento Humano deberá, archivar el caso en el respectivo repositorio digital (Sevenet) y los reportes a que haya lugar en virtud de lo previsto en la normativa nacional aplicable.

3.2. PROCEDIMIENTO EXTERNO

La presunta víctima, podrá acudir directamente a las Entidades Competentes:

- a) Fiscalía General de la Nación
 - Competencia: Investigación penal del delito de acoso sexual
 - Denuncia directa por parte de la víctima
- Ministerio del Trabajo / Inspecciones de Trabajo
 - Competencia: Supervisión del cumplimiento de obligaciones laborales
 - Imposición de multas por incumplimiento normativo
- Otras Entidades de Apoyo:
 - Comisarías de Familia
 - Juzgados competentes
 - Líneas de atención especializadas
- b) Centros de Atención Especializados:
- c) CAIVAS - Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual
- d) Línea Púrpura Distrital Orientación y acompañamiento
- e) Línea Nacional contra Violencia 155 24/7 Orientación a mujeres víctimas
- f) Emergencias 123 24/7 Situaciones de riesgo inmediato

4. CONSIDERACIONES FINALES

La UNIVERSIDAD DE CIENCIAS APLICADAS Y AMBIENTALES U.D.CA, de manera periódica validará y actualizará el protocolo y las medidas aplicables de conformidad con la normativa nacional que se profiera en la materia y deberá realizar seguimiento a su aplicación y registros respectivos de conformidad con lo previsto por el Gobierno Nacional el Ministerio del Trabajo y Educación Nacional.

Así mismo realizará la respectiva difusión del protocolo en toda la comunidad académica y hará visible el documento y sus actualizaciones en los portales web institucionales.

El protocolo entrará en vigor a partir del día 22 de octubre de 2.025