



**RESOLUCIÓN DE RECTORÍA
No 029 DE 2025
23 de septiembre de 2025**

**POR LA CUAL SE ESTABLECEN Y APRUEBAN, LA POLITICA Y EL PROTOCOLO
PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE
ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA.**

CONSIDERANDO

Que, La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA –UNIAGUSTINIANA es una Institución de Educación Superior, confesional cristiano católico, dirigido por la Orden de Agustinos Recoletos. Corporación de derecho privado, cuyo carácter académico es el de Institución Universitaria, de utilidad común, sin ánimo de lucro, constituida de acuerdo con la legislación colombiana y posee personería jurídica reconocida mediante resolución 6651 del 26 de diciembre de 1996 del Ministerio de Educación Nacional (MEN).

Que la ley 2365 de 2024 tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención protección y atención a las víctimas de acoso sexual el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior.

Que la misma norma amplía la definición de acoso sexual 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 Colombia”.

Que el acoso sexual en el entorno laboral y estudiantil de la UNIAGUSTINIANA es posible detectarlo en las actuaciones realizadas dentro de contextos académicos o laborales que incluyen alojamientos, trayectos, actividades académicas o laborales, comunicaciones virtuales relacionadas con funciones institucionales y en cualquier otro escenario que guarde relación directa con las actividades académicas o laborales.

Que, en cumplimiento a lo señalado en la ley 2365 de 2024, La Universitaria Agustiniiana – UNIAGUSTINIANA, asume el compromiso de expedir, publicar y difundir a estudiantes, trabajadores, proveedores, contratistas de la institución y público en



general; de la política integral de prevención y atención de conductas constitutivas de acoso sexual; así como la implementación de protocolos de detección, investigación y sanción, que garanticen el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral y universitario.

Que, en mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR la Política para la prevención y atención de conductas constitutivas de acoso sexual en la Universitaria Agustiniiana – UNIAGUSTINIANA bajo los siguientes parámetros:

1. Objetivo y Compromiso Institucional

La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA – UNIAGUSTINIANA reafirma su compromiso de crear un ambiente laboral y académico, digno y justo donde se respeten la libertad, la intimidad, la igualdad, el honor y la salud mental de todos sus miembros.

A través de la presente política, la institución busca promover un entorno de armonía y bienestar, mediante la adopción de acciones para la prevención, atención y sanción de toda conducta violenta y de acoso sexual.

En virtud de lo anterior, no se tolerará ninguna forma de violencia, entre ellas, el acoso y la discriminación sexual, sin importar la edad, el sexo, el género, la orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica.

Ante cualquier señalamiento, se activarán de inmediato los protocolos establecidos para investigar cada caso a fondo y tomar las medidas correctivas necesarias.

2. Definición de Acoso sexual.

Para efectos de esta política, se entenderá por **Acoso Sexual**, cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter sexual, lascivo o libidinoso, que se manifieste a través de una relación de poder (vertical u horizontal). Este comportamiento es inaceptable, independientemente de la edad, el sexo, el género, la orientación sexual, la posición laboral, social o económica de las personas involucradas. Se considera acoso si ocurre una o varias veces en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia.





3. Ámbito de Aplicación y Responsabilidades

Esta política aplica a todos los miembros de la comunidad educativa: trabajadores, estudiantes, practicantes, aprendices, proveedores y contratistas.

Todos los miembros tienen la responsabilidad de contribuir a un ambiente de respeto y tolerancia, absteniéndose de gestar, propiciar, permitir o favorecer cualquier acto de violencia y, en particular, de generar conductas de acoso sexual.

4. Acciones y Compromisos de la Universidad

La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA – UNIAGUSTINIANA se compromete a:

- a. Capacitar a toda la comunidad en la prevención del acoso sexual.
- b. Establecer canales de denuncia confidencial, garantizando que cualquier persona pueda reportar situaciones de acoso sin temor a represalias. Para estos efectos, la queja podrá ser interpuesta por la persona afectada o por un tercero que tenga conocimiento de los hechos, de forma verbal o escrita conforme a lo establecido en el PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL relacionado en el artículo dos (2) de la presente política.
- c. Investigar internamente y de manera exhaustiva y objetiva todas las denuncias, asegurando la confidencialidad y el acompañamiento a las víctimas.
- d. Aplicar sanciones ejemplares a quienes incurran en actos de acoso, de conformidad con la normativa vigente y el reglamento interno de trabajo.
- e. Desarrollar un protocolo de atención integral para garantizar una respuesta efectiva y oportuna.
- f. Implementar medidas de protección para las víctimas.
- g. Realizar campañas de sensibilización para prevenir el acoso y/o restablecer el entorno de trabajo, cuando haya lugar.

5. Sanciones

El incumplimiento de esta política será considerado una falta grave y acarreará las sanciones disciplinarias correspondientes, de acuerdo con la normativa legal vigente y aplicable en la materia, el reglamento estudiantil y el Reglamento Interno de Trabajo de la UNIAGUSTINIANA.

6. Difusión

Esta política es de obligatorio cumplimiento, será publicada y difundida a toda la comunidad UNIAGUSTINIANA a través de los medios institucionales idóneos.



ARTÍCULO SEGUNDO: DEFINIR Y ADOPTAR el Protocolo para la prevención y atención de conductas constitutivas de acoso sexual en la Universitaria Agustiniiana – UNIAGUSTINIANA, en el marco de la Política para la prevención y atención de violencias y del acoso sexual, aprobada en el artículo primero, con el propósito de prevenir, atender y sancionar toda conducta que pueda tipificarse como acoso sexual, de la siguiente manera:

1. Objetivo

Establecer los parámetros y acciones para la prevención, atención y sanción aplicables ante situaciones de acoso sexual en la **UNIVERSITARIA AGUSTINIANA – UNIAGUSTINIANA**, en atención a la normatividad vigente aplicable sobre la materia.

2. Marco Normativo

- a. Ley 2365 de 2024. Diario Oficial No. 52 793, 20 de junio de 2024.
- b. Decreto 0405 de 2025. Adición al Decreto 1072 de 2015 (Sector Trabajo),
- c. Ley 1010 de 2006. Acoso laboral (modificada por la Ley 2365 de 2024).
- d. Ley 1952 de 2019. Código General Disciplinario (modificado para incluir acoso sexual como falta gravísima con enfoque diferencial).
- e. Decreto 1710 de 2020. Crear el Mecanismo Articulador para abordar violencias por razones de sexo y género.
- f. Ley 1150 de 2007. Procedimientos sancionatorios en contratos estatales contrapuestos en protocolos de prestación de servicios de la Ley 2365.
- g. Ley 1257 de 2008, para prevenir formas de violencia contra las mujeres.
- h. Ley 1719 de 2014, sobre acceso a la justicia para víctimas de violencia sexual.
- i. Ley 1761 de 2015, que crea el tipo penal de feminicidio.
- j. Ley 1581 de 2012, sobre protección de datos personales.
- k. Circular 026 de 2023, Circular 069 de 2022. Normas complementarias relacionadas con acoso laboral, sexual o discriminación.
- l. Ley 2375 de 2024. "Entornos Seguros" — protección de menores contra delitos sexuales

3. Definiciones clave

Para efectos de este protocolo, se entenderá por:

- a. **Acoso Sexual.** Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter sexual, lascivo o libidinoso, que se manifieste a través de una relación de poder (vertical u horizontal), independientemente de la edad, el sexo, el género, la orientación, 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 - IETDH.

- b. **Acrónimo LGBTI.** Categoría identitaria y política que comprende distintas orientaciones sexuales e identidades de género diversas, así como diferentes estados de intersexualidad. La sigla LGBT es utilizada hoy en día para referirse a las personas con orientación o identidad sexual diversa.
- c. **Contexto laboral en el acoso sexual.** El contexto laboral hace alusión al 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
También se incluyen los lugares donde se paga la remuneración, los lugares de descanso, donde se toman alimentos dentro de la jornada laboral, instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral
Del mismo modo se incluyen los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada, las comunicaciones que estén relacionadas, las actividades realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías; los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo, el alojamiento proporcionado por el empleador y en toda circunstancia que el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- d. **Discriminación.** Comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de etnia, color, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; o cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.
- e. **Enfoque de derechos humanos.** Es un esquema que aplica estándares nacionales e internacionales acerca de las obligaciones de respeto y garantía de los derechos humanos. Se fundamenta en la noción de ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, estatus migratorio o procedencia geográfica. Implica, además, que en toda circunstancia las víctimas merecen credibilidad, y debe asegurarse la confidencialidad e intimidad, de manera que se respeten, promuevan, garanticen sus derechos humanos y los de su núcleo familiar y, en ningún momento, sean vulnerados.
- f. **Enfoque de género.** Es una perspectiva que se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por



medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres.

- g. **Enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género diversas.** Este enfoque parte de reconocer factores de discriminación, marginación, exclusión y otras violencias que afectan a las personas con orientaciones sexuales o con identidades de género diversas.
- h. **Enfoque diferencial.** Se concibe como un método de análisis y actuación, que reconoce las inequidades, riesgos y vulnerabilidades de sujetos de especial protección (grupos étnicos, personas con discapacidad, víctimas de la violencia) y valora las capacidades y la diversidad de un determinado sujeto -individual o colectivo-, para incidir en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de la política pública, con miras a garantizar el goce efectivo de derechos en especial el derecho a la igualdad y no discriminación. El enfoque exige tener en cuenta las particularidades de los diferentes grupos de personas que requieren acciones positivas y de esta manera intervenir causas estructurales de la violencia, así como proporcionar una respuesta que permita restablecer o restituir los derechos cuando estos han sido vulnerados.
- i. **Género.** De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud -OMS-, el término género se utiliza para describir las características de hombres y mujeres que están basadas en factores sociales, a diferencia del sexo que se refiere a las características que vienen determinadas biológicamente.
- j. **Identidad de género.** Hace referencia a la vivencia individual y personal del género. Es independiente del sexo asignado al momento del nacimiento. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que puede o no involucrar transformaciones corporales escogidas libremente. Incluye también otras expresiones de género, tales como la forma de vestir, el modo de hablar y la expresión corporal.
- k. **Orientación sexual.** Se trata de la atracción sexual, afectiva y erótica que una persona siente hacia otras de su mismo género, del género opuesto, de ambos o que no sienten atracción por ninguno de los géneros. También hace referencia a la capacidad de mantener relaciones afectivas y sexuales con esas personas.
- l. **Responsabilidad por omisión.** Efecto generado por la omisión en la prevención o sanción del acoso sexual. La tipificación puede acarrear multas para el empleador que pueden incluir:
 - a. Amonestación escrita.
 - b. Suspensión del contrato de trabajo.
 - c. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
- m. **Sexo:** De acuerdo con doctrina de la OMS y de la UNICEF -Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia-, el sexo se refiere a las características fisiológicas y sexuales con las que nacen mujeres y hombres.
- n. **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 privado.

- o. **Violencia y acoso en el mundo del trabajo.** Designa la realización o amenaza mediante comportamientos y prácticas inaceptables, 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, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.
- p. **Violencia y acoso por razón de sexo o género.** Designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas teniendo en cuenta su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado.

4. Protocolo de actuación, canales de denuncia y ruta de atención

La UNIAGUSTINIANA garantiza mecanismos de prevención y atención que aseguran la confidencialidad de las denuncias y establecen rutas claras para su gestión:

Este protocolo busca garantizar la confidencialidad, el debido proceso y la protección de la persona que presenta la queja, asegurando que cada caso sea tratado con la seriedad y la imparcialidad que requiere.

El Protocolo se estructura en las siguientes fases:

Fase 1: Recepción de la Queja y Medidas de Protección

- a. **Presentación de la Queja.** Si tanto el (la) presunto (a) agresor(a) como la presunta víctima son estudiantes, la denuncia será recibida por la **Dirección de Bienestar** de manera personal o a través del correo electrónico institucional.
- b. Si una de las partes vinculada a la denuncia es un trabajador, contratista o proveedor, practicante o aprendiz la denuncia serán recibidas por la **Dirección de Gestión Humana** de manera personal o a través del correo electrónico institucional.

La Dirección de Bienestar o la Dirección de Gestión humana, según el caso, en coordinación con la Secretaría General y Jurídica, iniciarán un proceso de investigación exhaustivo para aplicar las sanciones correspondientes según la normativa de acuerdo con el siguiente procedimiento.



La queja puede ser interpuesta por la persona afectada o por un tercero que tenga conocimiento de los hechos. Puede presentarse de forma verbal o escrita ante La Dirección de Bienestar o la Dirección de Gestión humana.

La queja debe incluir una descripción detallada de los hechos, esto es, fecha, lugar, tipo de acto, y personas involucradas, así como datos de contacto de la persona denunciante.

- c. **Activación inmediata del protocolo:** Al recibir la queja, la Dirección de Bienestar o la Dirección de Gestión humana, según el caso, debe activar el protocolo de manera inmediata para prevenir un daño irreparable.
- d. **Garantías de protección inmediata para la víctima:** La Dirección de Bienestar o la Dirección de Gestión humana de acuerdo con el caso, valorará la adopción de cualquiera de las siguientes medidas de protección para evitar retaliaciones y garantizar la seguridad de la víctima:
 - **Atención psicológica o de punto de atención primario.** será remitido según el caso, previa verificación de las Direcciones de Bienestar y/o Gestión Humana.
 - **Reubicación temporal o definitiva:** Separación física del presunto(a) acosador(a) mediante cambio de salón, materia, oficina o turno.
 - **Prohibición de contacto:** Restricción de cualquier tipo de comunicación, ya sea personal o digital, entre las partes involucradas.
 - **Verificación de un trato libre de estereotipos.** Estos incluyen las tipologías de género, orientación sexual o identidad de género.
 - **Implementación provisional de estrategias mediadas por Tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC's).** Abrir la posibilidad de autorizar en debida forma estudio o trabajo virtual, teletrabajo o modalidades de trabajo híbrido, cuando la labor lo permita.
 - **Mantener la confidencialidad de la víctima.** Durante todas las etapas, los garantes del proceso deben mantener la confidencialidad de los hechos e identidades personales.

Las anteriores medidas podrán ser aplicadas de manera simultánea según el caso.

- e. **Activación de la Ruta de atención integral con agentes externos:** informar a la víctima sobre los siguientes canales de atención:
 - Líneas de apoyo de la Uniaustiniana a través de la línea telefónica 4193200 extensión 1104 o por WhatsApp al 3157225479.



- Línea de salud mental de la ARL Sura, disponible 24/7, llamando al 018000511414 (opción 4) o vía WhatsApp al 3152757888. En caso de requerir atención en salud física, podrá acudir al punto de atención primaria de la Uniagustiniana y/o a cualquiera de las IPS de la red de prestadores de su EPS; si se trata de una emergencia podrá acudir ante cualquier IPS. Se recomienda asistir oportunamente en las próximas 72 horas.
 - Línea púrpura a nivel nacional 155 para violencia de género. Operado por la Policía Nacional, las 24 horas al día, desde cualquier operador.
 - Línea única de emergencias 123 que ofrece atención gratuitamente las 24 horas del día todos los días del año.
 - Denuncia ante la Fiscalía. La persona afectada será asesorada para presentar la denuncia penal por acoso sexual ante la Fiscalía General de la Nación. Se le orientará sobre la recolección de pruebas y la formalización del proceso legal. La denuncia podrá ser presentada de forma presencial o a través de los canales virtuales del centro de contacto. Desde teléfono fijo a la línea 01 8000 9197 48 o desde celular línea 122, las 24 horas del día.
- f. **Seguimiento a la denuncia.** La institución a través de la Dirección de Bienestar, la Dirección de Gestión Humana o en su defecto la Secretaría general y jurídica, informará a la presunta víctima que facilitará la investigación en todo lo que sea requerido por la autoridad judicial. Se informará también que, estas mismas entidades podrán direccionar a la persona a otras entidades como el Instituto Colombiano de Medicina Legal, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar o a la Policía Nacional para lo de su competencia.

Fase 2: Investigación

- a. **Inicio de la investigación.** Una vez tomadas las medidas de protección, se inicia la investigación formal. Esta debe ser confidencial, objetiva e imparcial, con un enfoque diferencial e interseccional que considere las particularidades de la víctima y la situación.
- b. **Recolección de pruebas:** La Dirección de Bienestar o la Dirección de Gestión humana, según el caso, citan a la persona denunciante y al presunto agresor de manera individual y por separado para que rindan su versión de los hechos ya que la norma prohíbe la confrontación directa a nivel interno.

Se tomarán los testimonios de los testigos mencionados en la queja o identificados durante el proceso.





Se analizarán todas las pruebas documentales y digitales aportadas.

Fase 3: Decisión y Sanciones

- a. **Informe de hallazgos:** Con base en la investigación, la Dirección de Bienestar o la Dirección de Gestión generan un informe dirigido a la Secretaria General y Jurídica con las conclusiones del caso.
- b. **Aplicación de sanciones.** De comprobarse el acoso, la Uniagustiniana a través de sus respectivas instancias podrá aplicar las sanciones a que haya lugar de acuerdo con la ley, el Estatuto docente, el Reglamento de Estudiantes y el Reglamento Interno de Trabajo, previa garantía del debido proceso.

Fase 4: Cierre y Seguimiento

- a. **Notificación y cierre:** Se notifica a las partes sobre la decisión tomada, manteniendo la confidencialidad del proceso. Se archiva el expediente.
- b. **Seguimiento:** Se debe realizar un seguimiento para garantizar que las medidas de protección y las sanciones se hayan cumplido y que no se presenten nuevas situaciones de acoso o represalias. Este seguimiento es clave para asegurar un ambiente laboral seguro y libre de violencia.

Fase 5: Reporte ante el Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género (SIVIGE)

La Dirección de Bienestar o la Dirección de Gestión Humana publicarán semestralmente, con el usuario y contraseña de la Uniagustiniana, el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas por acoso sexual en el trabajo. Además, estas cifras serán reportadas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos 10 días de cada semestre, garantizando la confidencialidad de las partes involucradas.

De forma obligatoria el reporte debe contener:

- Periodo del reporte
- Número de quejas tramitadas
- Número de sanciones impuestas



5. Acciones y compromisos de la Universidad

La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA – UNIAGUSTINIANA se compromete a:

- a. Capacitar a toda la comunidad en la prevención de acoso sexual.
- b. Investigar de manera exhaustiva y objetiva todas las denuncias, asegurando la confidencialidad y el acompañamiento a las víctimas.
- c. Aplicar las sanciones establecidas internamente a quienes incurran en actos de acoso, de conformidad con la normativa vigente, el reglamento de estudiantes y docentes y el reglamento interno de trabajo.
- d. Implementar medidas de protección para las víctimas.
- e. Realizar campañas de sensibilización para prevenir el acoso y/o restablecer el entorno de trabajo, cuando haya lugar.

6. Directorio para la activación de agentes externos

- a. Atención al ciudadano Secretaría Distrital de Salud. 601 3295090.
- b. Línea 195, opción 7, o a través de la línea 106
- c. CAI Tintal Cuadrante 25 y 28. 300 2004820
- d. CAI El Pinar Cuadrante 43 y 44. 3102349011
- e. Casa de igualdad de oportunidades para las mujeres Kennedy 6013169099 Calle 3A 71 A 54 Barrio Américas Occidental.
- f. Casa de igualdad de oportunidades para las mujeres Suba 6013599523 Calle 128 B 58 A 37 Barrio Las Villas
- g. Casa de igualdad de oportunidades para las mujeres Fontibón 6013599500 Carrera 98 18 19 Barrio Fontibón Centro
- h. Cuadrantes Policía Nacional SIG <https://sig.policia.gov.co/MNVCC/>
- i. Fiscalía General de la Nación Denuncias <https://sicecon.fiscalia.gov.co/denuncia/LlenarFormulario>
- j. Fiscalía General de la Nación Denuncias. ¿Cómo y dónde denunciar? <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/donde-y-como-denunciar/>
- k. Hospital de Kennedy Av. 1 de mayo #40B-54, 6014480700
- l. Hospital de Suba Carrera 90 #147 60, 601 382 06 60, 601 338 70 00, 601 338 71 00.
- m. Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses <https://www.medicinalegal.gov.co/servicios-a-la-ciudadania/servicios/examen-medico-legal>
- n. Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses 57 (601) 9187020 / +57 (601) 9143960 extensiones 11100 - 11102 - 11103
- o. Línea de atención psicosocial Secretaria Distrital de Salud 106.



- p. Línea única de emergencias de Bogotá 123.
- q. Línea de Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, Bogotá- 406 9944 Nacional- 01 8000 914 860.}
- r. Línea Púrpura Distrital 018000112137 "Mujeres que escuchan Mujeres"
- s. Línea Púrpura Distrital WhatsApp 300 7551846
- t. Línea Púrpura 155 Policía Nacional
- u. Orientación de denuncia violencias Fiscalía General de la Nación 155.

ARTÍCULO TERCERO: COMUNICAR la presente resolución, a toda la comunidad UNIAGUSTINIANA, a través de los canales de comunicación institucional.

ARTÍCULO CUARTO: VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su aprobación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


Fr. JULIÁN ANTONIO HINCAPIÉ LÓPEZ
Rector


ANGELA MARIA OTERO FORERO
Secretaria General y Jurídica