
 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

## Protocolo

para la prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género de la Fundación Universidad de América

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	


## Contenido

Presentación .....	2
Objetivo .....	4
Alcance y Ámbito de Aplicación .....	4
Disposiciones Generales .....	5
Marco Legal .....	5
Marco Legal Internacional .....	6
Marco Legal Nacional .....	7
Principios .....	9
Conceptos .....	11
Medidas de Prevención .....	14
¿Qué son las medidas de prevención? .....	15
Mapa de Riesgo .....	16
Ruta de Atención .....	17
¿Cuál es la ruta? .....	17
¿Cómo se activa la ruta de atención? .....	20
Canales De Activación De La Ruta .....	21
Quejas Anónimas .....	21
Atención Primaria .....	21
Tipo de Atención a la Víctima .....	23
Lineamientos para una Atención Integral .....	24
¿En qué consiste el Espacio Formativo-Complementario con Enfoque Restaurativo? .....	25
¿Cómo contribuye este espacio a la restauración de derechos? .....	26
Acuerdo restaurativo .....	26
Casos en los que no aplica el espacio formativo-complementario con enfoque restaurativo .....	27
Garantías de No Repetición, No Revictimización, Reparación Y Restauración .....	28
Registro y Seguimiento de Casos .....	29
Representación Legal y Protecciones de Menores de Edad .....	29
Medidas Especiales Durante la Atención .....	30
Proceso Disciplinario .....	30
Derechos del Presunto Responsable del Hecho .....	31
Deberes de las Partes Involucradas .....	31
Mesa de Inclusión .....	32
Indicadores y Actualización del Protocolo VBGD .....	33
Indicadores de prevención .....	34
Indicadores de detección .....	34
Indicadores de restauración .....	34
Indicadores de no repetición .....	34
Vigencia .....	34
Anexo: Referencias Bibliográficas .....	35

## Presentación

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

La Universidad de América, en su condición de Institución de Educación Superior reconocida por el Estado colombiano, asume con firmeza el compromiso de formar no sólo profesionales competentes en el ámbito académico, sino también ciudadanos íntegros, guiados por los valores, principios éticos y el respeto por los derechos humanos.

En coherencia con este propósito, la Universidad ha promovido históricamente un entorno que valora la diversidad, la equidad y la inclusión, y por supuesto rechaza de manera categórica cualquier forma de violencia, acoso o discriminación. Esta vocación ha quedado reflejada tanto en su normativa institucional como en las políticas que, respetando la autonomía universitaria, acogen principios fundamentales del orden constitucional y de las políticas públicas en materia de derechos humanos, igualdad de género y no discriminación.

Desde sus Estatutos hasta las disposiciones de su Política de Inclusión, la Universidad reconoce la libertad de pensamiento, la pluralidad de saberes y las diversas expresiones culturales. Estos lineamientos se han traducido en estrategias académicas y administrativas orientadas a fortalecer una educación incluyente, eliminando barreras ideológicas, de género, culturales, étnicas, religiosas o de creencia y económicas que impiden el acceso y permanencia en condiciones de equidad en la educación superior.

Asimismo, el Reglamento de Estudiantes y el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos laborales, contratos de prestación de servicios y los convenios, contienen declaratorias y establecen como faltas gravísimas las conductas que vulneran la integridad física, emocional o moral de cualquier miembro de la comunidad académica, incluyendo acciones discriminatorias, intimidatorias o que constituyan acoso sexual o violencia basada en género, ya sea mediante actos directos o a través del uso indebido de medios tecnológicos y redes sociales.

En este contexto, la Universidad reconoce que, pese a los avances normativos e institucionales, las manifestaciones de acoso, violencia de género, discriminación y maltrato siguen siendo problemáticas que requieren atención urgente, tanto por su impacto en las víctimas como por su efecto negativo sobre la convivencia y el ambiente educativo.


Por ello, con la adopción y actualización del Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Discriminación (en adelante, Protocolo VBGD), la Universidad reafirma su voluntad de actuar con decisión frente a estas situaciones. Este Protocolo refleja un esfuerzo institucional colectivo, liderado por Rectoría y respaldado por áreas clave como las Vicerrectorías, Bienestar Institucional, Psicología, la Oficina Jurídica, el Servicio Médico, la Dirección de Gestión del Talento Humano, Dirección de Recursos Físicos y Seguridad, Dirección de Comunicaciones, entre otras instancias comprometidas con el bienestar de toda la comunidad.

El Protocolo VBGD establece los lineamientos, medidas y rutas de atención para prevenir, identificar y sancionar las conductas que constituyan violencias basadas en género, discriminación o acoso sexual. Además, busca garantizar la atención integral, digna y sin revictimización a las personas afectadas, promoviendo una cultura institucional de respeto, tolerancia y equidad.

Este documento no sólo materializa el compromiso de la Fundación Universidad de América con la erradicación de cualquier forma de violencia, sino que también se proyecta como un instrumento en permanente construcción, abierto a la participación activa de la comunidad universitaria incluyendo: estudiantes de pregrado, posgrado, educación continuada y programas especiales; docentes, colaboradores administrativos y operativos; egresados;

<b>Realizó</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

directivos; practicantes, pasantes y voluntarios; prestadores de servicios externos y contratistas; así como visitantes frecuentes o personas vinculadas a proyectos de cooperación académica o investigativa.

## Objetivo

Establecer los lineamientos institucionales para la prevención, atención, intervención y seguimiento de situaciones de violencias basadas en género y actos de discriminación en el contexto universitario, mediante estrategias pedagógicas, acciones de acompañamiento psicosocial, medidas restaurativas y, cuando sea necesario, procedimientos disciplinarios. Este Protocolo busca promover una cultura institucional basada en el respeto, la equidad y la garantía de una vida universitaria libre de violencias, reconociendo y protegiendo los derechos de todas las personas que integran la comunidad de la Universidad de América.

## Alcance y Ámbito de Aplicación

El presente Protocolo es de aplicación obligatoria para toda la comunidad universitaria de la Universidad de América, comprendiendo a estudiantes de pregrado y posgrado, docentes de planta, ocasionales y de cátedra, personal administrativo, directivos, contratistas y colaboradores que contribuyan al desarrollo de las actividades académicas y administrativas de la institución.

Su vigencia se extiende a los siguientes espacios y situaciones:

**Todas las sedes, instalaciones y bienes de la Universidad de América**, incluyendo espacios en los cuales se desarrollen actividades relacionadas con la Universidad, específicamente en Ecocampus, 106 Sede Norte y la Unidad de Patrimonio y Extensión.

**Desplazamientos, viajes**, eventos académicos, sociales y culturales, vinculados al cumplimiento de funciones, actividades contractuales o participación en eventos institucionales.

**Zonas comunes y de uso compartido dentro de la Universidad**, tales como comedores, áreas de descanso, baños, vestuarios y demás espacios destinados a la convivencia universitaria.


Asimismo, el Protocolo aplica, en lo pertinente y según el vínculo con la Universidad, a:

- Pasantes, practicantes y estudiantes en formación vinculados a la Universidad, mediante contrato de matrícula o a través de convenios de movilidad.
- Personas externas que reciben servicios o participan en actividades ofrecidas por la Universidad, en calidad de posibles víctimas de violencias o discriminación.
- Trabajadores vinculados a través de mecanismos de tercerización o convenios especiales.
- Colaboradores y profesionales que desempeñen funciones bajo contratos interadministrativos, programas de extensión, educación continua o proyectos de proyección social.

Este alcance asegura la protección y garantía de derechos en todos los espacios y contextos vinculados a la vida universitaria, promoviendo un ambiente seguro, respetuoso e inclusivo para toda la comunidad de la Universidad de América.

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

## Disposiciones Generales

**Confidencialidad:** Toda la información relacionada con los casos se maneja con absoluta reserva, salvo requerimiento legal o autorización expresa de la víctima.

**Debido Proceso:** Las personas denunciadas tendrán derecho a un proceso transparente, imparcial y garantizando su derecho a la defensa.

**Evaluación Periódica del Protocolo VBGD:** El protocolo será revisado y actualizado de forma periódica, con participación de representantes de la comunidad y expertos en género.

## Marco Legal

En Colombia, el reconocimiento de los derechos humanos ha sido un proceso fundamental y transformador, que ha puesto en el centro la dignidad de cada persona como base de nuestro sistema jurídico. Desde la Constitución Política de 1991, se han impulsado importantes cambios sociales y jurídicos para combatir la discriminación y garantizar la protección efectiva de los derechos fundamentales.

Uno de los avances más significativos ha sido visibilizar las diferentes formas de discriminación que afectan la vida cotidiana, especialmente aquellas basadas en el género. La Constitución, a través del artículo 43, reconoce abiertamente la especial protección a la mujer, respondiendo a una realidad en la que la violencia y discriminación por razones de género eran normalizadas durante años. Este reconocimiento ha permitido que la jurisprudencia constitucional fortalezca un enfoque diferencial que protege a quienes han sido históricamente vulnerados.

Más allá del artículo 43, la Constitución establece en su núcleo el respeto a la dignidad humana (artículo 1º), la igualdad y la no discriminación (artículo 13), incluyendo no solo género, sino también orientación sexual, identidad, expresión de género, a la expresión religiosa, credo y de culto, y a la libertad de expresión, entre otros aspectos.


Colombia también integra instrumentos internacionales de derechos humanos como parte de su marco normativo, que obligan al Estado y a la sociedad a promover, proteger y garantizar estos derechos. Estos instrumentos reconocen que los derechos humanos son universales, inalienables, indivisibles y están interrelacionados.

Los derechos humanos son inherentes a todas las personas sin distinción alguna. Esto implica que todas las autoridades deben respetarlos, protegerlos y promoverlos activamente, asegurando que nadie sea discriminado por su sexo, raza, religión, orientación sexual o cualquier otra condición.

Estos derechos también incluyen responsabilidades. Los Estados tienen la obligación de respetar (no interferir), proteger (prevenir abusos) y garantizar (asegurar el ejercicio efectivo) los derechos humanos. Asimismo, cada persona debe respetar los derechos de los demás, creando un entorno de convivencia basado en el respeto y la dignidad.

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	


### Marco Legal Internacional

Estos instrumentos, ratificados por Colombia, constituyen el marco jurídico internacional que orienta y fortalece las políticas nacionales en materia de derechos humanos, asegurando el compromiso del Estado para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia, discriminación y exclusión que afectan a la comunidad universitaria y a la sociedad en general. Entre estos destacan:

Normativa	Propósito
<b>Declaración Universal de los Derechos Humanos</b>	Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París el 10 de diciembre de 1948, junto con la Carta Internacional de los Derechos Humanos, que integra la Declaración Universal, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
<b>Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (ONU-1965)</b>	Eliminar toda forma de discriminación racial y promover la igualdad y el respeto entre todas las razas, garantizando que todas las personas gocen de los mismos derechos y libertades sin distinción de raza, color, origen nacional o étnico.
<b>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer</b>	(Convención de Belem do Pará), que impulsa la protección y sanción de las violencias que afectan a las mujeres.
<b>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU, 1966)</b>	Proteger los derechos y libertades fundamentales de todas las personas, garantizando la igualdad, la justicia y la dignidad humana, así como el respeto a la libertad de expresión, pensamiento, religión y participación política sin discriminación alguna.
<b>Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer</b>	Garantiza la igualdad en el reconocimiento jurídico de la nacionalidad.
<b>Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos de la Mujer</b>	Asegura la participación política sin discriminación.
<b>Convenio Internacional para la Represión de la Trata de Personas y la Explotación de la Prostitución Ajena</b>	Combate formas graves de explotación y abuso
<b>Estatuto de la Corte Penal Internacional (Estatuto de Roma)</b>	Aprobado en 1998 y vigente desde 2002, que incorpora la perspectiva de género en la persecución de delitos de lesa humanidad y crímenes de guerra.
<b>Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores</b>	Protege a un grupo especialmente vulnerable
<b>Convención sobre los Derechos del Niño (UNICEF)</b>	Adoptada el 20 de noviembre de 1989, junto con la Declaración de los Derechos del Niño de 1959, que garantizan el respeto y protección integral a la niñez.

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

Normativa	Propósito
<b>Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas</b>	Reconoce la importancia de proteger la identidad, cultura, territorio y derechos colectivos de los grupos étnicos y comunidades indígenas.
<b>Instrumentos internacionales que promueven los derechos de las personas LGBTQ+, incluyendo la Yogyakarta Principles</b>	En conjunto con otros tratados y resoluciones que protegen contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.
<b>protección del Derecho a la Libertad Religiosa</b>	Consagrada en diversos instrumentos internacionales y reconocida por Colombia, que salvaguarda la libertad de conciencia, creencias y prácticas religiosas sin discriminación.
<b>Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 4 y 5 (2015)</b>	Enfatizan la educación inclusiva, equitativa y de calidad, así como la igualdad de género como pilares para el desarrollo sostenible.

## Marco Legal Nacional

El artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, desarrollado por la Ley 30 de 1992, reconoce la autonomía universitaria, otorgando a las instituciones de educación superior la facultad plena para adoptar decisiones administrativas, académicas y disciplinarias en coherencia con sus principios y objetivos institucionales. Así mismo, el artículo 13 de la Carta Magna establece el derecho a la igualdad, señalando que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, tienen derecho a la misma protección y trato por parte de las autoridades, y deben gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación alguna por motivos de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, entre otros.

Sin embargo, la materialización efectiva de estos derechos ha sido producto de complejas disputas jurídicas y sociales, reflejadas en luchas como el reconocimiento del derecho al aborto o los derechos patrimoniales de las parejas del mismo sexo. En este contexto, la Corte Constitucional ha desempeñado un papel fundamental al interpretar la Constitución mediante una jurisprudencia extensa, innovadora y progresista. Ha incorporado herramientas analíticas como la interseccionalidad, que permite entender cómo se entrelazan categorías como género, orientación sexual, discapacidad o pertenencia étnica en la reproducción de prácticas discriminatorias.


Este análisis ha abarcado todas las dimensiones de la vida de las mujeres: su identidad, entorno familiar, orientación sexual, identidad de género, derechos sexuales y reproductivos, y, específicamente para este protocolo, su experiencia académica, donde muchas de estas vulnerabilidades se pueden reproducir e incluso amplificar. La vida universitaria, por tanto, se convierte en un espacio crucial para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y discriminación.

La Corte Constitucional ha consolidado un robusto precedente frente a las Violencias Basadas en Género (VBG) en entornos educativos, particularmente en instituciones de educación superior. A través de múltiples sentencias de tutela, ha establecido reglas donde convergen las garantías constitucionales, normas del derecho internacional y los principios de derechos humanos con un enfoque de especial protección a las mujeres.

<b>Realizó</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*



 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

Sentencia	Propósito
<b>Sentencia T-141 de 2015</b>	Marcó un hito al reconocer la necesidad urgente de implementar mecanismos jurídicos y operativos dentro de las universidades para prevenir y atender la discriminación y la violencia de género.
<b>Sentencia T-239 de 2018</b>	Amplió la protección a empleados públicos de estas instituciones, exigiendo su inclusión en los protocolos institucionales y exhortando al Ministerio de Educación Nacional a establecer lineamientos claros.
<b>Sentencia T-426 de 2021</b>	La Corte protegió los derechos fundamentales al debido proceso y a la administración de justicia, al evidenciar la omisión de una perspectiva de género en un proceso disciplinario, e instó a incorporar este enfoque en todas las instancias, incluidas las sancionatorias.
<b>Sentencia T-061 de 2021</b>	Abordó la necesidad de contar con mecanismos efectivos de investigación, sanción y prevención en casos de VBG, así como medidas de justicia restaurativa que fomenten la reconciliación, la no repetición, la pedagogía institucional y la reparación integral.

Estas decisiones sirvieron como fundamento para la **Resolución 014466 del 25 de julio de 2022**, expedida por el Ministerio de Educación Nacional, que ordenó la actualización de los protocolos de las Instituciones de Educación Superior para la prevención, detección, atención, sanción y restauración en casos de VBG. Esta norma introduce cambios sustanciales, como:

- Inclusión del enfoque interseccional y diferencial en los procedimientos disciplinarios.
- Obligatoriedad de instancias independientes y funcionarios capacitados en género.
- Incorporación de medidas de justicia restaurativa y prevención de la revictimización.
- Sanciones que reflejen una perspectiva de género y garanticen la no repetición.


Además de los pronunciamientos jurisprudenciales, el marco normativo nacional incluye una amplia gama de leyes y resoluciones que refuerzan la protección de los derechos de las mujeres y las víctimas de violencia. Entre ellas destacan:

Normativa	Propósito
<b>Ley 1257 de 2008</b>	norma clave que define y sanciona diversas formas de violencia contra las mujeres, establece derechos para las víctimas y mecanismos de sensibilización y prevención.
<b>Ley 248 de 1995</b>	Por medio de la cual se aprueba la convención internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do para, Brasil, el 09 de junio de 1994.
<b>Ley 360 de 1997</b>	Modifica el Código Penal referente a los delitos contra la libertad y el pudor sexual.
<b>Ley 679 de 2001</b>	Se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores.
<b>Ley 581 de 2000</b>	promueve la participación efectiva de la mujer en los niveles decisorios del Estado.

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*




 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

<b>Ley 1146 de 2007</b>	Establece medidas para prevenir la violencia sexual contra menores.
<b>Ley 985 de 2005</b>	Adopta medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas.
<b>Ley 1010 de 2006</b>	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos.
<b>Ley 1098 de 2006</b>	Adoptó el Código de Infancia y adolescencia
<b>Ley 1336 de 2009</b>	Se adiciona la Ley 679 de 2001 la cual hace referencia la lucha contra la pornografía, la explotación y el turismo sexual de menores de edad.
<b>Ley 1448 de 2011</b>	Por medio de la cual se dictan medidas de atención, asistencia, reparación integral a las víctimas del conflicto armado.
<b>Ley 1482 de 2011</b> <b>Ley contra la Discriminación y Racismo - Comunidades Afro</b>	Garantiza la protección de los derechos de toda persona, grupo o comunidad que sea vulnerado a través de actos de racismo o discriminación. Esta ley modificó el Código Penal para tipificar y sancionar penalmente los actos de racismo o discriminación (artículo 134A) y el hostigamiento por razones de raza, entre otras.
<b>Ley 1542 de 2012</b>	Busca garantizar la protección y diligencia en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra la mujer.
<b>Ley 1639 de 2013</b>	Aumenta las penas para los atacantes con ácido o demás agentes químicos.
<b>Ley 1761 de 2015</b> <b>(Ley Rosa Elvira Cely)</b>	crea el tipo penal de feminicidio y obliga al sector educativo a incluir la perspectiva de género en sus prácticas pedagógicas.
<b>Ley 1773 de 2016</b>	Por medio del cual se modifica la ley 599 del 2000 y 906 del 2004 y crea el tipo penal para la lesione con ácido o demás agentes químicos.
<b>Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social</b>	adopta el Protocolo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual, el cual constituye una base importante para el diseño de protocolos en el ámbito universitario.

También se suman otras disposiciones relevantes y complementarias:  
Ley 82 de 1993, Ley 294 de 1996 (y sus modificaciones), Ley 731 de 2022 (mujer rural), Ley 823 de 2003, Ley 1413 de 2010, Ley 1482 de 2011 (antidiscriminación), Ley 1496 de 2011 (igualdad salarial), Ley 1719 de 2014 (acceso a justicia para víctimas de violencia sexual), Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), entre muchas otras. 1329 de 2009, 2375 de 2024, circular 0026 de acoso sexual del Ministerio del Trabajo 8 marzo de 2023, Ley 2365 de 2024, prevención acoso sexual en IES junio 2024; Ley 2375 del 12 julio 2024 cargos oficios o profesiones susceptibles de aplicación de la inhabilidad por delitos sexuales a menores (entornos seguros).

Principios

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

 <b>Universidad de América</b> <small>Código 5815 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

A continuación, se presentan los principios que orientan las acciones y, en general, el presente protocolo de prevención, atención e intervención en los casos de violencias basadas en género y discriminación.

**Principio de Autonomía Universitaria:** La Universidad reivindica el principio de Autonomía Universitaria reconocido por la Constitución nacional y a su vez, enmarca todas sus actuaciones en dicho principio y en el marco legal vigente.

**Principio de Protección:** Cuando la Universidad identifique que existe el riesgo de que la persona víctima pueda ser nuevamente objeto de alguna de las conductas contempladas en este Protocolo, deberá adoptar de manera oportuna las medidas necesarias para prevenir que dicho riesgo se materialice.

**Principio de Actuación Oficiosa:** Si bien la víctima puede solicitar de forma voluntaria la activación del presente Protocolo, la Universidad podrá actuar de oficio en los siguientes casos:

- Cuando estén en riesgo otros miembros de la comunidad académica o la víctima.
- Cuando se encuentre involucrado un menor de edad.
- Por orden de autoridad competente.

En el evento en que la Institución deba actuar en estos casos se informará a la víctima en torno a la activación del Protocolo VBGD.

**Principio de No Revictimización:** En la activación del presente Protocolo se tendrá especial cuidado por parte de los funcionarios a cargo de no revictimizar a la víctima. En tal sentido, no se le pedirán más detalles íntimos que los que la propia víctima quiera exponer. Por lo anterior, no se solicitarán o decretaron pruebas innecesarias, inconducentes, impertinentes o que impliquen para la víctima la exposición de aquellos hechos que no desea informar de forma explícita.

En ningún caso la víctima será sometida a confrontación con su presunto agresor.


**Principio de Inclusión Social:** La inclusión social es una estrategia que busca garantizar el reconocimiento y la participación plena de todas las personas, mediante ajustes que respondan a su diversidad. Implica promover acciones concretas de no discriminación, evitando cualquier trato desfavorable por motivos de etnia, raza, sexo, género, orientación sexual, discapacidad, creencias religiosas, credo o culto, entre otros.

**Principio de debida diligencia:** La Universidad tiene el deber de actuar de manera articulada, oportuna, íntegra, con enfoque de género e imparcialidad, garantizando la participación activa de las personas afectadas. Su actuación debe orientarse a prevenir la vulneración de derechos fundamentales y a proteger el bienestar físico y psicosocial de la comunidad Uniamericana, en el marco de su responsabilidad de prevenir, atender, investigar y sancionar las violencias basadas en género y discriminación que puedan presentarse en su entorno.

**Principio de Atención Integral:** La Universidad de América garantizará espacios seguros y adecuados para quienes hayan sido víctimas, brindando acompañamiento psicológico, médico, legal, físico y académico. Además, fomentará acciones de prevención, orientación e información como componentes fundamentales para salvaguardar el bienestar integral de las personas afectadas por hechos de violencia o discriminación.

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

**Principio de enfoque diferencial:** Reconociendo la diversidad de identidades, experiencias y condiciones individuales, la Universidad aplicará una perspectiva interseccional que permita garantizar los derechos de todas las personas. Este enfoque implica adaptar las medidas de atención y protección según las particularidades de cada caso, promoviendo una equidad.

**Principio de equidad:** En coherencia con su compromiso institucional hacia el respeto por la diversidad, la Universidad promoverá un trato equitativo para cada persona, reconociendo las diferentes realidades sociales y culturales que atraviesan. Se implementarán acciones que consideren aspectos como género, etnia, orientación sexual, religión, entre otros, buscando garantizar condiciones de igualdad de oportunidades.

**Principio de corresponsabilidad:** Toda la comunidad universitaria comparte el deber de promover un entorno libre de violencias basadas en género y discriminación. Este principio implica una acción colectiva y coordinada entre todos los actores institucionales, con el objetivo de prevenir, atender y erradicar estas formas de violencia desde la solidaridad, el respeto y el compromiso ético.

**Principio de la Buena Fe:** La Universidad asumirá que las denuncias y testimonios presentados son hechos desde la honestidad, reconociendo la buena fe de las personas que participan en el proceso. Sin perjuicio de los derechos de defensa, se espera de la comunidad universitaria un comportamiento ético y respetuoso, orientado por la veracidad y la integridad.

**Principio al debido proceso:** Se garantizarán todas las etapas necesarias para asegurar un proceso justo, respetando los derechos tanto de las personas que denuncian como de quienes son investigadas. Este principio implica transparencia, imparcialidad y la plena observancia de las normas constitucionales y legales vigentes en Colombia.

**Principio de presunción de inocencia:** Toda persona señalada en un proceso relacionado con violencia basada en género o discriminación será considerada inocente hasta que se demuestre su responsabilidad, conforme al debido proceso. Este principio resguarda los derechos fundamentales de las personas investigadas, promoviendo una actuación íntegra y objetiva.

## Conceptos


Se presentan a continuación los conceptos clave que lo sustentan. Estos términos buscan unificar el lenguaje institucional y facilitar su aplicación efectiva en la prevención y atención de las violencias basadas en género y discriminación.

La discriminación es cualquier acción que impida, limite u obstruya, de manera arbitraria e injustificada, el pleno ejercicio de los derechos de una persona, con base en características como su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, condición socioeconómica, diversidad funcional, religión, ideología política, entre otras (Ley 1752 de 2015).

Ejemplos de formas de discriminación incluyen el racismo, sexismo, clasismo, capacitismo y xenofobia, entre otros.

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

**Acoso escolar o bullying:** Es un patrón repetido de violencia o maltrato entre estudiantes, que incluye agresión física, verbal o digital. Suele haber una relación de poder desigual entre quien acosa y quien es víctima. También puede darse entre docentes y estudiantes, o viceversa, y muchas veces se mantiene por la pasividad del entorno.

**Acoso laboral:** Se refiere a comportamientos reiterados en el ámbito laboral que generan miedo, angustia o desmotivación. Pueden provenir de superiores, compañeros o subordinados, y buscan afectar el desempeño o incluso forzar la renuncia de la persona afectada.

Adoptar este enfoque significa que los mecanismos de prevención, detección, atención y restauración deben incorporar criterios diferenciales y situados: rutas de atención accesibles, acompañamientos culturalmente pertinentes, traducción e interpretación cuando se requiera, articulación con saberes y liderazgos comunitarios, así como estrategias pedagógicas que cuestionen y transformen las estructuras discriminatorias que operan dentro de los espacios educativos.

**Ciberacoso o cyberbullying:** Es una forma de violencia que ocurre a través de medios digitales como redes sociales, chats o videojuegos online, entre otros. y que tiene como propósito hostigar, intimidar o dañar psicológicamente a alguien.

**Discriminación:** Se entiende por discriminación basada en estereotipos étnico-raciales aquellas acciones que generan un trato diferenciado, injusto y desvalorizado hacia las personas racializadas. Este trato desigual se fundamenta en sesgos implícitos, es decir, actitudes y prejuicios inconscientes que ciertas personas mantienen frente a grupos étnicos y raciales específicos.


**Feminicidio:** El feminicidio es la expresión más extrema y letal de la violencia basada en género. Consiste en el asesinato de una mujer o persona con identidad de género femenina, motivado por el hecho de serlo. Es un crimen de odio que busca eliminar o castigar a la víctima por su género, como símbolo de poder y dominación. Según el artículo 104A del Código Penal colombiano, se configura feminicidio cuando la muerte ocurre en un contexto de violencia previa, relaciones de poder desiguales, control sobre la sexualidad, intimidación, amenazas, antecedentes de violencia o cualquier manifestación de opresión estructural basada en el género. El feminicidio no solo atenta contra la vida de una persona, sino que envía un mensaje de terror a todas las mujeres, reforzando dinámicas de miedo, silenciamiento y subordinación.

**La interseccionalidad:** Se trata de una herramienta tanto analítica como política que nos permite comprender cómo distintos sistemas de opresión y discriminación (tanto históricos como estructurales) se entrelazan en la vida de las personas, ubicándolas en posiciones sociales desiguales. Por ello, resulta imposible analizar el género sin considerar otras categorías de diferencia, como la raza, la clase social, la creencia religiosa, el origen étnico, la nacionalidad, la orientación sexual o la discapacidad, entre otras. Adoptar un enfoque interseccional significa entender que estas categorías no actúan de manera aislada, sino que interactúan y se relacionan entre sí, amplificando o atenuando las experiencias de violencia y discriminación.

**Las violencias basadas en género:** Comprenden cualquier conducta o acción derivada de relaciones de poder desiguales fundamentadas en el género. Constituyen un problema de salud pública debido al grave impacto físico, mental y emocional que generan en las víctimas, su alta incidencia y la posibilidad de prevención (Ministerio de Salud, 2016). Aunque incluye la violencia dirigida contra las mujeres por su sexo o género, también abarca los distintos tipos de violencia que sufren las personas por su identidad de género y orientación sexual no normativa.

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

Es fundamental destacar que las VBG tienen su origen en la desigualdad estructural e histórica que afecta a las mujeres y a otros grupos históricamente marginados, como las personas LGBTIQ+.

Para la Universidad de América, se orienta de forma transversal todas las acciones del presente Protocolo VBGD. Esto implica reconocer, en la práctica, que las personas que habitan múltiples condiciones de vulnerabilidad pueden enfrentar formas más agudas de violencia y discriminación. Por tanto, la atención institucional no debe limitarse al eje sexo-género, sino también considerar la racialización, el clasismo, la orientación sexual, la nacionalidad, la religión, la discapacidad y otras condiciones que configuran experiencias desiguales de poder y acceso a derechos.

**Racismo:** Es cualquier trato desigual, ya sea exclusión, restricción o preferencia, basado en el color de piel, el origen étnico o racial. Este tipo de conducta busca limitar el acceso a derechos fundamentales en igualdad de condiciones.

**Violencia contra la mujer:** Se entiende por violencia contra la mujer cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, motivado por la condición de mujer. Incluye también las amenazas, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en el ámbito público o privado (Ley 1257 de 2008, art. 2).

**Violencia digital:** Esta forma de violencia ocurre en entornos digitales y tecnológicos, donde las plataformas virtuales se convierten en escenarios para agredir, acosar, controlar o dañar la integridad de una persona, especialmente por razones de género. Las mujeres y otras poblaciones históricamente discriminadas son particularmente vulnerables a esta modalidad. Entre las prácticas más comunes se encuentran el ciberacoso, la suplantación de identidad, la difusión no consentida de imágenes íntimas (revenge porn), el doxxing (publicación de datos personales), el hostigamiento sistemático en redes sociales y los mensajes de odio. La violencia digital no es menos real por suceder en línea: sus impactos emocionales, sociales y reputacionales pueden ser devastadores.

**Violencia económica étnico-racial / Racismo estructural:** Se refiere a las barreras sistemáticas que enfrentan las comunidades étnico-raciales para acceder a oportunidades y servicios en igualdad de condiciones. Esta forma de violencia se traduce en desigualdades persistentes en educación, salud, justicia y empleo, entre otros ámbitos.

**Violencia física por motivos étnico-raciales:** Consiste en agresiones físicas motivadas por el origen racial o étnico de una persona. Este tipo de violencia está basada en el prejuicio y la discriminación.

**Violencia física:** Se refiere a cualquier acción que pone en riesgo o afecta la salud, el bienestar físico y la integridad corporal de una persona (Ley 1257 de 2008). Esto puede manifestarse a través de golpes, empujones, estrujones, o cualquier tipo de agresión que cause daño corporal.


**Violencia patrimonial:** Se refiere a cualquier acción que cause daño o perjuicio económico a una persona, incluyendo la pérdida, destrucción, retención, sustracción o manipulación indebida de sus bienes, documentos personales o instrumentos de trabajo. (Ley 1257 de 2008).

**Violencia por creencias o culto:** Incluye actos de discriminación, hostigamiento o agresión dirigidos a personas por sus creencias religiosas, prácticas espirituales o afiliación a determinados cultos. Esta violencia limita la

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*



 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

libertad de culto y puede manifestarse en conductas verbales, físicas o simbólicas que buscan marginar o perseguir a quienes profesan distintas convicciones.

**Violencia por prejuicio:** Es una forma de violencia motivada por creencias negativas, estereotipos o estigmas sociales hacia una persona por su pertenencia a un grupo históricamente discriminado. Se dirige comúnmente hacia personas con orientaciones sexuales o identidades de género no normativas, y busca no solo afectar a la víctima directa, sino también enviar un mensaje de exclusión, miedo y castigo a toda la comunidad a la que pertenece. Esta violencia refuerza estructuras de odio social y puede manifestarse en agresiones físicas, verbales, simbólicas o digitales. Es especialmente dañina porque se racionaliza como “justificable” desde discursos sociales prejuiciosos y profundamente desiguales.

**Violencia psicológica étnico-racial:** Son agresiones verbales o simbólicas (como insultos, burlas o estigmas) basadas en prejuicios racistas. Este tipo de violencia busca limitar, desvalorizar o someter a las personas racializadas dentro de relaciones de poder desiguales.

**Violencia psicológica:** Consiste en acciones u omisiones que buscan degradar, controlar o manipular a una persona, afectando su salud mental y emocional. Esto puede incluir intimidaciones, amenazas, humillaciones, aislamiento o cualquier conducta que limite la autonomía y el desarrollo personal (Ley 1257 de 2008). Se expresa también mediante insultos, trato denigrante o abuso de poder en relaciones desiguales.

**Violencia sexual:** Implica forzar o coaccionar a alguien a participar en actos sexuales, ya sea físicos, verbales o virtuales, mediante el uso de la fuerza, amenazas, chantajes o cualquier otro método que anule su consentimiento y voluntad (Ley 1257 de 2008). También incluye obligar a la persona a involucrarse en actos sexuales con terceros. Este tipo de violencia atenta contra la salud sexual, la autonomía y los derechos reproductivos, manifestándose frecuentemente en tocamientos no consentidos o bajo presión.

**Violencia:** La violencia se define como el uso intencional de la fuerza física o verbal, ya sea a través de acciones, omisiones, gestos o amenazas, dirigidas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad, que causen o tengan alta probabilidad de causar daño físico, psicológico, sexual, económico o social, así como lesiones, muerte, trastornos en el desarrollo personal o privaciones de derechos (Organización Mundial de la Salud, 2002).

## Medidas de Prevención


La Universidad rechaza de manera firme cualquier manifestación de violencia basada en género y de discriminación dentro de su comunidad. A la vez, promueve activamente la equidad y el reconocimiento de la diversidad, a partir del respeto como fundamento esencial de las relaciones sociales.

Su propósito es consolidar un entorno seguro, incluyente y propicio para el desarrollo integral de las personas. En coherencia con estos principios, la Universidad reafirma, a través del presente protocolo, su compromiso con la implementación de estrategias de prevención frente a la violencia basada en género y en diversidad.

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*



 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

¿Qué son las medidas de prevención?

Las medidas de prevención son acciones pensadas para cuestionar y cambiar ideas, creencias y comportamientos que muchas veces pasan desapercibidos, pero que refuerzan la discriminación y la violencia.

Esto aplica a lo que vivimos en el día a día: en clases, en la oficina, en los pasillos, en redes sociales o en cualquier espacio dentro de la Universidad. Se trata de reflexionar sobre lo que hemos aprendido como “normal” y comenzar a reconocer desigualdades, estereotipos y formas de trato injustas basadas en el género, la raza, la clase social, el origen étnico, la creencia religiosa o de culto, entre otros.


Estas medidas también buscan que cada persona de la comunidad Uniamericana desarrolle habilidades para relacionarse desde el respeto, la empatía y el reconocimiento de la diferencia.

La prevención debe adaptarse a las realidades de quienes hacemos parte de la Universidad, por eso se aplicará a través de distintas acciones, tanto dentro como fuera del aula, y no solo en lo académico. Además, este enfoque nos recuerda que prevenir la violencia no es tarea de unos pocos: es responsabilidad de toda la comunidad Uniamericana contribuir a que este tipo de situaciones no ocurran.

La comunidad educativa es corresponsable de propiciar espacios libres de todo tipo de Violencia de Género y Discriminación. Las medidas de prevención serán asumidas por todos y cada uno de los responsables que se describen a continuación; y su articulación y seguimiento estarán a cargo de:

Medidas de prevención	Áreas responsables
Construir e implementar lineamientos de equidad de género, inclusión y no discriminación, articulados con políticas, reglamentos y decretos institucionales. Se crearán y aplicarán todas las medidas necesarias para mantener una universidad inclusiva y libre de violencia y discriminación.	Dirección de Bienestar Institucional Secretaría General Comité de Ética y Buen Gobierno Mesa de Inclusión Vicerrectoría Académica Vicerrectoría de Investigación y Extensión Vicerrectoría Administrativa y Financiera

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

Medidas de prevención	Áreas responsables
Apoyar la investigación y análisis de la realidad universitaria para identificar factores de riesgo que requieran intervención. Además, hacer recomendaciones para construir y actualizar lineamientos y acciones de prevención.	Vicerrectoría de Investigación y Extensión Mesa de Inclusión Dirección Bienestar Institucional
Desarrollar estrategias, programas permanentes y acciones que promuevan una cultura responsable y respetuosa de la diversidad, fomentando la participación e inclusión de grupos que suelen ser discriminados.	Mesa de Inclusión Dirección Bienestar Institucional Coordinación de Psicología y Permanencia Servicio Médico
Apoyar y realizar campañas permanentes de comunicación con enfoque de género, étnico y diferencial, que promuevan la sensibilización sobre la erradicación de la Violencia Basada en Género y discriminación, la desnaturalización de violencias y la construcción de relaciones equitativas, información sobre las rutas de atención a casos de prevención, utilizando todos los canales de comunicación disponibles.	Mesa de Inclusión Dirección Bienestar Institucional Dirección de Comunicaciones
Capacitar al personal involucrado en la ruta de atención para promover la apropiación de un enfoque de género y diferencial en la atención a quienes acudan a la ruta.	Mesa de Inclusión Secretaría General Dirección Bienestar Institucional Coordinación de Psicología y Permanencia Dirección de Recursos Físicos y Seguridad
Implementar acciones logísticas y estructurales para optimizar razonablemente la seguridad dentro del campus universitario.	Dirección de Recursos Físicos y Seguridad

## Mapa de Riesgo


Para efectos de poder prevenir, detectar, atender y sancionar las conductas de acoso sexual y violencia de género, la Universidad diseña e implementa estrategias para conocer su mapa de riesgo.

En tal sentido se llevarán a cabo los siguientes tipos de Acciones.

- **Acciones de prevención y sensibilización.** Basadas fundamentalmente en la difusión constante del presente Protocolo a través actividades, charlas y campañas ilustrativas a la comunidad académica en las cuales podrán participar, expertos externos a la Universidad, la Dirección de Gestión del Talento

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

Humano, Bienestar Institucional, el Servicio Médico, el Servicio de Psicología y la Secretaría General, Dirección de Recursos Físicos y Seguridad. Así mismo, se desarrollarán actividades y campañas orientadas a concientizar a los miembros de la comunidad académica en torno a la importancia del respeto a los derechos ajenos en temas de género y así mismo, difundir las conductas en la atención de estos deberes. De acuerdo, con la órbita de competencia las áreas académicas y administrativas realizarán actividades encaminadas a protección frente a factores de riesgo y a la eliminación de la violencia basada en género.

- **Acciones de Detección:** encaminadas a identificar los riesgos de violencias basadas en género y sexuales que puedan presentarse en la Universidad de América, con el fin de evitar su materialización.
- **Acciones de Atención integral:** Una vez se active el protocolo, el servicio médico, el servicio de psicología, el área jurídica, la Dirección de Recursos Físicos y Seguridad, la Dirección de Gestión del Talento Humano desarrollarán acciones encaminadas a garantizar los derechos de la persona víctima de violencia basada en género, así como de su estabilización, su atención física y mental. Igualmente, propenderá por la remisión a las instancias competentes para su recuperación y rehabilitación.
- **Acciones Correctivas:** Estas acciones corresponden a la órbita disciplinaria y pretenden adoptar los correctivos internos encaminados a rechazar este tipo de conductas, de conformidad con la reglamentación establecida, dependiendo de la vinculación del agresor a la Universidad.

Dada la importancia que tiene el tema de género y la violencia asociada a éste, será competencia del Comité de Ética y Buen Gobierno conocer sobre el desarrollo de la implementación del presente protocolo y del plan de trabajo diseñado y aprobado por la mesa de inclusión. Así mismo, los miembros del Comité podrán generar lineamientos para su correcta ejecución.

## Ruta de Atención

Dentro del marco de este Protocolo VBGD, cualquier persona que conozca o sospeche de un caso relacionado con Violencia Basada en Género y Discriminación podrá activar la ruta de atención descrita en este capítulo. El objetivo de esta ruta es brindar a la persona afectada una atención integral, adaptada a sus necesidades específicas, que garantice su protección y evite cualquier tipo de revictimización, así como asegurar la sanción correspondiente para quien resulte responsable.


Esta ruta de atención debe proporcionar un acompañamiento integral permanente a la persona afectada, conforme a lo establecido en el Protocolo VBGD, y mantener una comunicación continua para informarle sobre el progreso de su caso y las acciones que se están tomando en respuesta a su situación.

## ¿Cuál es la ruta?

La ruta del Protocolo VBGD, es el proceso que la Universidad tiene para apoyar a quienes han sido afectados por estas situaciones. Si la persona que presuntamente cometió la agresión también es parte de la comunidad Uniamericana, la ruta incluye un proceso para asumir responsabilidades, con medidas preventivas, sanciones disciplinarias o administrativas según corresponda. Además, se contempla un proceso formativo con enfoque restaurativo, siempre respetando el consentimiento de la persona afectada.

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

La ruta se divide en varias etapas:

**Primera etapa:** Apoyo emocional, orientación y entrega de información clara sobre las opciones de atención integral a las que tiene derecho.


**Segunda etapa:** Activación inmediata de la atención integral, que incluye apoyo psicológico, asesoría jurídica y acompañamiento académico.

**Tercera etapa:** Apertura de un proceso de responsabilidad cuando la persona señalada forma parte de la Universidad. Mientras esto sucede, la persona afectada siempre contará con acompañamiento psicológico, jurídico y acceso a la información del caso.

La ruta termina cuando la Universidad toma una decisión sobre el caso y comunica las medidas adoptadas. A continuación, se detallan las etapas, acciones y roles:

ETAPA	Acción	Responsable	Aprueba	Consultados	Informados
Primera Etapa	Recepción del reporte	Dirección Gestión Talento Humano	Comité de Ética y Buen Gobierno	Oficina Jurídica	Víctima (informada)
		Secretaría General – Oficina Jurídica	Mesa de Inclusión	Coordinación de Psicología y Permanencia	
		Coordinación Psicología - Servicio Psicología	Comité de Convivencia	Mesa de Inclusión	


Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

ETAPA	Acción	Responsable	Aprueba	Consultados	Informados
		Servicio Médico Seguridad física			
	Valoración inicial	Coordinación de Psicología y Permanencia	Secretaría General – Oficina Jurídica	Redes de apoyo interinstitucionales	Víctima (informada)
Segunda Etapa	Atención psicosocial	Coordinación de Psicología y Permanencia	Secretaría General – Oficina Jurídica	Redes de apoyo interinstitucionales	Víctima (informada)  Otras instancias: Académicas – Administrativas a necesidad
	Asesoría jurídica	Jurídica	Secretaría General – Oficina Jurídica	Redes de apoyo interinstitucionales	Víctima (informada)  Otras instancias: Académicas – Administrativas a necesidad
Tercera Etapa	Medidas de protección	Secretaría General – Oficina Jurídica	Secretaría General – Oficina Jurídica	Redes de apoyo interinstitucionales	Víctima (informada)
		Coordinación de Psicología y Permanencia  Servicio Médico  Dirección de Recursos Físicos y Seguridad		Dirección de Bienestar Institucional  Dirección Gestión Talento Humano	Otras instancias: Académicas – Administrativas a necesidad
	Investigación disciplinaria	Secretaría General – Oficina Jurídica	Comité de Ética y Buen Gobierno	Otras instancias: Académicas –	Víctima (informada)

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

ETAPA	Acción	Responsable	Aprueba	Consultados	Informados
			Mesa de Inclusión Comité de Convivencia	Administrativas a necesidad Dirección Gestión Talento Humano	Otras instancias: Académicas – Administrativas a necesidad
	Seguimiento y cierre	Secretaría General – Oficina Jurídica Coordinación de Psicología y Permanencia	Comité de Ética y Buen Gobierno Mesa de Inclusión Comité de Convivencia	Otras instancias: Académicas – Administrativas a necesidad Dirección Gestión Talento Humano	Víctima (informada) Dirección de Planeación

### ¿Cómo se activa la ruta de atención?

La ruta de atención para casos de Violencias Basadas en Género y Diversidad, la persona puede activar la ruta con la certeza de su confidencialidad procurando un espacio seguro donde la persona afectada puede ser escuchada y comprendida emocionalmente, además de recibir orientación adaptada a sus necesidades.

No es obligatorio decidir sobre los pasos siguientes en el primer encuentro, y cualquier decisión tomada nunca limitará el acceso a apoyo psicológico durante todo el proceso.


El consentimiento de la persona afectada es fundamental para activar la ruta. Ella decide libremente qué tipo de apoyo o denuncia quiere realizar, y este consentimiento se registra por escrito o en grabación (con autorización).

Sin embargo, no se solicitará consentimiento en casos donde la ley exija denuncia penal inmediata, cuando la seguridad de la persona o de la comunidad esté en riesgo, si se trata de menores de edad o cuando una autoridad competente lo solicite.

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*



 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

### Canales De Activación De La Ruta

Sin desconocer el derecho de la víctima activar el presente Protocolo ante la instancia que lo estime pertinente, la Universidad estima que dichos protocolos y situaciones deben ser puestas en conocimiento por parte del interesado preferentemente ante las siguientes instancias:

1. Servicio Médico.
2. Servicio de Psicología.
3. Secretaría General.
4. Dirección de Gestión del Talento Humano.
5. Seguridad física (Personal de Vigilancia).

Las personas podrán dirigirse de manera presencial a las oficinas de estas áreas ubicadas en la sede del EcoCampus o a través del correo [equidad.genero@uamerica.edu.co](mailto:equidad.genero@uamerica.edu.co)

### Quejas Anónimas

Cuando se presente una queja anónima, la Universidad valorará los hechos y las pruebas allegadas con el fin de determinar la posibilidad de actuar de oficio.

Cuando quiera que se advierta una actuación temeraria, los hechos sean indeterminados o difusos y las pruebas no permitan determinar objetivamente lo acontecido o la denuncia sea irrelevante o carente de seriedad, no se activará el presente Protocolo.

### Atención Primaria

Para efectos de poder prestar una atención primaria a los casos de acoso sexual o de violencia basada en género, maltrato o cualquier otra conducta como las que trata el presente Protocolo, se ha determinado que las instancias para atención primaria son las siguientes:


**Servicio Médico:** Su atención es de carácter asistencial de primer nivel, por tanto, se encamina a valorar y ofrecer orientación médica a la posible víctima que reporte algún tipo de maltrato o agresión.

En caso de agresión sexual y siempre que medie el acuerdo de la víctima se podrán prestar los siguientes servicios:

- Hacer valoración inicial de emergencia garantizando la privacidad, confidencialidad y reserva de la información del paciente.
- Atender emergencias dentro del Campus, brindar valoración y estabilización de la salud física y emocional de la víctima.

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

- Comunicarse con el 123 y diligenciar la ficha de notificación correspondiente al caso.
- Remitir a un centro médico de mayor complejidad.
- Informar al Servicio de Psicología de la Universidad.

Los exámenes que practica el Servicio Médico de la Universidad tienen un carácter meramente valorativo e informativo para la víctima. El único examen con validez legal es el que practica el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

**Servicio de Psicología:** El Servicio de Psicología de acuerdo al área de su competencia, brindará primeros auxilios psicológicos, acompañamiento y apoyo a la víctima o al presunto victimario, desde la empatía y el respeto, para efectos de que por su propia iniciativa puedan darle manejo psicológico y emocional a la situación por la cual se encuentran atravesando. Igualmente, propenderá por la activación de las redes familiares e institucionales de apoyo, con el fin de que éstas actúen como soporte para las partes durante el proceso que se lleve a cabo.

El Servicio de Psicología dará información clara sobre las rutas internas y externas que tiene la persona afectada y pondrá a disposición de los interesados la opción de asistir a consultas adicionales o podrá sugerir la asistencia y/o tratamientos adicionales con profesionales externos a la Universidad y de libre elección de la víctima o del presunto victimario. De igual forma, podrá informar a las personas interesadas en torno a la posibilidad de acudir al servicio de orientación legal a cargo de la Oficina Jurídica de la Universidad.

El servicio de Psicología realizará el abordaje psicosocial primario y remitirá al asegurador en salud a la víctima y los presuntos agresores, con el fin de que continúen su proceso.

**Oficina Jurídica.** La Oficina Jurídica de la Universidad podrá prestar orientación y asesoría en temas de impacto legal tanto a la víctima como el presunto victimario en aras de que cada persona pueda tener suficientes elementos de juicio para determinar la posibilidad de emprender acciones de tipo legal ante las autoridades competentes. La Oficina Jurídica no podrá representar judicialmente a ninguna de las partes interesadas ante la justicia penal ordinaria, y por ende se abstendrá de apoderar o sugerir el apoderamiento a los interesados.


En los casos en que la persona afectada estime conducente dirigirse a una autoridad externa (Ej.: Fiscalía, Medicina Legal, Policía, etc.), pero no cuente con personas cercanas que puedan acompañarla, la Universidad podrá disponer de una persona debidamente capacitada para actuar en calidad de acompañante, mas no de representante.

En principio, la atención a las víctimas de conductas de acoso sexual o violencia de género se prestarán de forma individual a la persona interesada salvo que la misma persona de forma voluntaria y expresa manifieste su autorización para que durante dicha atención sea acompañada por una persona de su confianza.

Es obligación de todo miembro de la comunidad académica que se entere de un caso de acoso sexual, violencia de género o cualquier otro comportamiento a los que alude este Protocolo VBGD, informar a la Universidad en torno a los hechos. Dicha información debe ser entregada de forma privada y confidencial ante el Servicio de Psicología, la Oficina Jurídica de la Universidad o la Dirección de Gestión del Talento Humano, absteniéndose de circular dicha información a cualquier otra instancia o persona.

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

**Seguridad física:** La Universidad en cabeza de la Dirección de Recursos Físicos y Seguridad y en conjunto con la empresa de seguridad COLVISEG, pondrá en conocimiento de la comunidad los potenciales riesgos adyacentes a la ubicación de las sedes de la Universidad y planta física en especial y garantizará las condiciones básicas de seguridad física para las personas que manifiesten sentirse en riesgo como consecuencia de haber sido víctimas o denunciantes de situaciones de acoso sexual, violencia de género u otras conductas relacionadas contempladas en este Protocolo.

Cuando una persona exprese una situación de amenaza o vulnerabilidad, se valorará de manera inmediata la implementación de medidas de protección, que podrán incluir cambios de espacio académico o laboral, ajustes en los horarios o acompañamiento en trayectos dentro del campus, entre otras acciones razonables que minimicen el riesgo y promuevan su bienestar.


Estas medidas serán adoptadas de forma confidencial, priorizando siempre la voluntad de la persona afectada y procurando no interferir en su desarrollo académico o laboral. La Universidad actuará con celeridad y responsabilidad, en articulación con las áreas pertinentes, para brindar un entorno seguro y libre de violencias.

#### Tipo de Atención a la Víctima

Tipo de vínculo	Tipo de Atención a la víctima	Acciones
<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudiantes de pregrado, posgrado y educación continuada</li> <li>Personal Docente *</li> <li>Personal Administrativo*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asesoría psicológica</li> <li>Asesoría Jurídica</li> <li>Atención médica primaria y de Promoción y Prevención</li> <li>Apoyo académico</li> <li>Dirección de Gestión del Talento Humano *</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Activación de las rutas de atención</li> <li>Inicio del proceso de responsabilidad por actos de violencia basada en género y discriminación, de oficio o a solicitud de la víctima: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Atención psicosocial</li> <li>✓ Medidas de protección (Académicas, de seguridad, médico asistenciales, jurídicas)</li> <li>✓ Investigación disciplinaria</li> <li>✓ Seguimiento y cierre</li> <li>✓ Generación de Reportes</li> <li>✓ Medidas de Prevención</li> <li>✓ Medidas de No Revictimización</li> <li>✓ Medidas de Reparación</li> <li>✓ Medidas de Restauración</li> </ul> </li> </ul>

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

Tipo de vínculo	Tipo de Atención a la víctima	Acciones
Egresados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asesoría psicológica</li> <li>Asesoría Jurídica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No son disciplinables por la Universidad.</li> <li>Medidas sobre su ingreso y permanencia en las instalaciones. <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Atención psicosocial</li> <li>✓ Medidas de protección (De seguridad, médico asistenciales, jurídicas)</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Contratistas</li> <li>Aliados</li> </ul>	Intervención en crisis por psicología  Orientación primaria Jurídica  Orientación primaria Médica	<ul style="list-style-type: none"> <li>No son disciplinables por la Universidad</li> <li>Medidas sobre el contrato o acuerdo de vinculación con la Universidad <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Atención psicosocial</li> <li>✓ Medidas de protección (De seguridad, médico asistenciales, jurídicas)</li> </ul> </li> </ul>
Visitantes	Intervención en crisis por psicología  Orientación primaria jurídica  Orientación primaria Médica	<ul style="list-style-type: none"> <li>No son disciplinables por la Universidad</li> <li>Medidas sobre su ingreso y permanencia en las instalaciones.</li> </ul>


### Lineamientos para una Atención Integral

La atención integral debe guiarse por los siguientes principios:

1. El personal encargado de la atención debe reconocer sus propios prejuicios, creencias, prácticas religiosas y políticas, entendiendo cómo estas pueden influir en el proceso.
2. Se debe brindar un trato humano, respetuoso, digno, solidario y empático a la persona afectada. Quien

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

atienda debe dedicar el tiempo necesario, evitando interrupciones.

3. No se exigirá a las personas afectadas la presentación de pruebas para poder recibir su queja. Sin embargo, en el desarrollo del proceso disciplinario se deberán cumplir con todos los requisitos del debido proceso.
4. En el caso de personas transgénero, se respetará plenamente su identidad y la manera en que desean ser tratadas, independientemente de lo que diga su documento de identidad.
5. Está prohibido ejercer cualquier tipo de presión para que la persona afectada tome o deje de tomar acciones.
6. Nunca se debe obligar a la persona victimizada a confrontar a la persona presunta agresora.
7. Se debe asegurar siempre que la información sea clara sobre la ruta de atención.
8. Bajo ninguna circunstancia se cuestionará a la persona por no haber denunciado antes.
9. No se investigarán aspectos ajenos con la situación denunciada ni se minimizará el relato de la persona afectada.
10. Es fundamental escuchar y valorar todas las emociones, necesidades y dificultades que la persona victimizada manifieste durante la atención.
11. Se facilitará el acceso a los recursos de apoyo disponibles, incluyendo la remisión a servicios especializados cuando sea necesario.
12. Todas las acciones deben respetar la diversidad y las particularidades identitarias de cada persona.
13. Se tomarán en cuenta condiciones especiales de vulnerabilidad, como edad, discapacidad, pertenencia étnica o situación de discriminación, para adaptar la atención a cada caso.
14. En todo momento, se respetará la autonomía y las decisiones de la persona afectada.
15. Finalmente, se buscará garantizar el restablecimiento de los derechos, así como la seguridad física, emocional y sexual de la persona victimizada.

### ¿En qué consiste el Espacio Formativo-Complementario con Enfoque Restaurativo?


Este espacio representa una alternativa pedagógica, voluntaria y confidencial, dirigida a las personas involucradas en situaciones de violencia basada en género y diversidad. Su propósito es brindar un entorno seguro para la reflexión, el diálogo y la toma de conciencia, en el cual se reconozca el daño causado, se promueva la no repetición y se avance en el restablecimiento de los derechos de quienes han sido afectados.

A través de este proceso, se busca que la persona que ha generado el daño reflexione sobre las consecuencias de sus actos, reconozca su responsabilidad y se comprometa con una reparación simbólica o práctica. Del mismo modo, se pretende generar condiciones que fortalezcan la confianza, el respeto y la convivencia dentro de la comunidad universitaria.

Es importante resaltar que este espacio no reemplaza las demás medidas institucionales de protección, sanción o acompañamiento. Se trata de un complemento restaurativo, que puede contribuir significativamente a la recuperación integral de la persona afectada, en la medida en que ella así lo desee.

<b>Realizó</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*

 <b>Universidad de América</b> <small>Código 5985 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

## ¿Cómo contribuye este espacio a la restauración de derechos?

El enfoque restaurativo parte del reconocimiento de que las personas afectadas por hechos de violencia tienen necesidades específicas que deben ser atendidas para su reparación. Entre las más relevantes se encuentran:

**El derecho a la verdad:** La persona victimizada debe tener claridad sobre lo sucedido, incluyendo la identificación de los responsables, las razones y el contexto en el que ocurrieron los hechos.

**El derecho a ser escuchada:** Poder narrar su experiencia en un espacio empático y libre de juicio, donde se le brinde contención emocional y se valide el daño que ha vivido.

**La recuperación de la confianza y la autoestima:** Sanar implica reconstruir la seguridad en sí misma, en su entorno y en las relaciones interpersonales, especialmente cuando han sido profundamente afectadas por la agresión.

**La reconstrucción de su proyecto de vida:** Reafirmar su identidad, autonomía y dignidad es parte esencial del proceso de restauración, así como contar con una comunidad que le brinde respaldo.

**Recibir información clara:** Información completa y oportuna respecto de sus derechos, así como del contenido de este Protocolo y la ruta para hacerlo efectivo.

**A que se analice de manera objetiva** la situación que dio lugar a la activación del protocolo.

**Recibir orientación gratuita** de parte de las instancias competentes conforme lo previsto en este Protocolo, desde el momento en que éstas tengan conocimiento del hecho relacionado con violencia basada en género.

**La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición** frente a los hechos constitutivos de violencia basada en género.

**Solicitar la adopción de medidas tendientes a su protección** o al inicio de investigaciones disciplinarias en contra del presunto agresor.

**Actuar como parte de manera directa como sujeto procesal** y acceder al conocimiento de las actuaciones procesales.

**A que sea respetada su autonomía.**

**Conocer y diligenciar el formato de consentimiento informado** sobre los procedimientos del Protocolo.

Este espacio está diseñado para acompañar, no imponer. Su uso estará condicionado por el consentimiento informado de las personas involucradas y será facilitado por profesionales capacitados en justicia restaurativa, enfoque de género y derechos humanos.


## Acuerdo restaurativo

Como resultado del espacio de diálogo restaurativo —entendido como una reunión libre y voluntaria, guiada por profesionales, las personas participantes podrán construir y suscribir un acuerdo conjunto orientado a la

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*



 <b>Universidad de América</b> <small>Código 5985 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

reparación integral del daño causado. Este acuerdo incluirá compromisos claros y verificables que promuevan el restablecimiento de los derechos vulnerados, la asunción de responsabilidades y la reconstrucción de la confianza en la comunidad universitaria. La Universidad realizará el seguimiento correspondiente, en cumplimiento de su deber de garantizar entornos seguros, libres de violencias y respetuosos de la dignidad humana.

Este acuerdo deberá:

- Incluir compromisos claros con plazos razonables de cumplimiento, los cuales no podrán extenderse por más de un periodo académico, prorrogable una sola vez por un término igual.
- Contemplar obligatoriamente que la persona que ha causado el daño participe en un curso o proceso formativo, enfocado en la comprensión del impacto de su conducta y en la promoción de la convivencia dentro del entorno universitario.

Para efectos de este Protocolo VBGD, se entiende como:

- **Restauración:** Cualquier acción simbólica de desagravio que permita reconocer el daño causado, tales como disculpas públicas, gestos de reparación emocional o social, y cualquier manifestación sincera de reconocimiento del sufrimiento generado.
- **Restablecimiento de derechos:** Medidas orientadas a recuperar, en la medida de lo posible, las condiciones personales, académicas o sociales de la persona afectada, tal como se encontraban antes del hecho que dio lugar al conflicto.

Si la persona presuntamente generadora del daño no asiste al espacio restaurativo sin una justificación válida, se entenderá como una negativa expresa a participar en este proceso. En consecuencia, no se continuará con el procedimiento restaurativo.

Posteriormente, esta situación será notificada por escrito a la persona implicada, quien, debido a su inasistencia injustificada, se dará inicio proceso sancionatorio correspondiente, según lo establecido en el presente protocolo.

Es importante señalar que, aunque el espacio con enfoque restaurativo puede desarrollarse en cualquier etapa del proceso, las conductas calificadas como gravísimas conforme a las políticas institucionales de la Universidad deberán ser conocidas formalmente por el operador disciplinario con la apertura correspondiente del proceso disciplinario. Por lo tanto, la existencia de un acuerdo restaurativo no sustituye ni excluye las acciones disciplinarias que legalmente estén establecidas.


### Casos en los que no aplica el espacio formativo-complementario con enfoque restaurativo

El espacio formativo-complementario con enfoque restaurativo es un mecanismo libre, voluntario, complementario y pedagógico. **No sustituye las rutas disciplinarias, legales o administrativas** previstas en la normativa vigente. Por razones de protección, garantías de derechos y seguridad jurídica, **no será aplicable en las siguientes situaciones:**

1. Cuando la persona afectada sea menor de 18 años de edad.
2. Cuando se identifica que alguna de las partes no tiene la capacidad para tomar decisiones de manera libre, consciente y autónoma.

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

- En casos relacionados con acoso laboral que involucren a funcionarios o empleados de la Universidad, los cuales deberán ser gestionados por el Comité de Convivencia Laboral, conforme a la normativa respectiva.
- En cualquier otra situación en la que, a juicio de la instancia competente, se considere que el espacio restaurativo no ofrece las garantías adecuadas para proteger los derechos de las personas involucradas o puede implicar riesgos adicionales.

### Garantías de No Repetición, No Revictimización, Reparación Y Restauración

La violencia basada en género es un fenómeno que vulnera derechos humanos fundamentales, afecta la dignidad de las personas y deteriora los entornos laborales, académicos y sociales.

Este Protocolo VBGD establece un marco institucional claro, efectivo y sensible, orientado a prevenir, atender y reparar las situaciones de violencia en todas sus manifestaciones. La Universidad asume la responsabilidad de garantizar procesos justos, transparentes y libres de revictimización, priorizando en todo momento el bienestar, la seguridad y la dignidad de las personas afectadas.

Las acciones institucionales se estructuran en cuatro ejes fundamentales: Prevención, Atención y Acogida, Reparación y Restauración, y Garantías de No Repetición. Estos ejes se implementan bajo principios rectores como la igualdad, la equidad de género, la confidencialidad, el respeto al debido proceso, el enfoque de derechos humanos y el enfoque diferencial e interseccional.

### Garantías de No Repetición

El objetivo principal es erradicar las causas estructurales de la violencia y promover una cultura institucional basada en el respeto, la igualdad y la equidad de género.

#### Acciones:

- Programas de formación obligatoria y periódica con enfoque de género para todo el personal y la comunidad.
- Contenidos sobre violencia simbólica, micromachismos, microfeminismos, acoso, consentimiento, relaciones de poder, entre otros.
- Campañas permanentes de información y sensibilización.
- Publicación accesible y visible del Protocolo VBGD y canales de denuncia.
- Recolección y análisis anual de datos anonimizados sobre casos atendidos.
- Evaluación de zonas de riesgo e impacto de las acciones preventivas.


### No Revictimización

El objetivo es garantizar una atención oportuna, empática, segura y libre de daño secundario para las víctimas.

- Múltiples vías de denuncia (presencial, telefónica, digital), atendidas por personal capacitado, neutral y especializado.
- Posibilidad de denuncias anónimas o con identidad reservada.

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

- Activación de medidas cautelares dentro de las primeras 24 horas: separación física del presunto agresor, restricción de contacto, acompañamiento seguro.
- Acompañamiento legal, psicológico y social desde el primer contacto.
- Información clara sobre derechos, procesos y opciones disponibles.

## Reparación Y Restauración

El objetivo es restaurar la dignidad de la víctima, reparar el daño causado y promover la sanación individual e institucional.

### Acciones:

- Acceso gratuito y confidencial a atención psicológica.
- Reincorporación al puesto o situación previa si fue afectada.
- Actos públicos o privados de disculpa institucional y reconocimiento del daño, según voluntad de la víctima.
- Espacios de diálogo restaurativo, si la víctima lo acepta.
- Supervisión y seguimiento del entorno para garantizar la seguridad y no repetición.

## Registro y Seguimiento de Casos

Para efectos de dar continuidad, seguimiento y fortalecimiento a la política institucional que recoge el presente Protocolo, la Universidad llevará un registro reservado en torno a los casos denunciados y relacionados con acoso sexual, violencia de género, maltrato, discriminación, o similares, cuya custodia será responsabilidad del servicio de psicología.

La Universidad, a través del Comité de Ética y Buen Gobierno hará un seguimiento periódico en torno a la implementación del Protocolo VBGD y de los casos reportados, salvaguardando la identidad de los involucrados, con el objeto de evaluar si las medidas adoptadas para dar solución a cada problema han sido efectivas, o si por el contrario deben adoptarse medidas adicionales.


Cuando la persona a reportar sea profesor o empleado y la conducta a denunciar se refiere a acoso laboral, el caso podrá ser puesto en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral.

## Representación Legal y Protecciones de Menores de Edad

Cuando el hecho denunciado tenga como víctima o presunto victimario a un menor de edad, la Universidad se pondrá en contacto con los acudientes o responsables de los involucrados con el fin de que puedan ejercer sus derechos. La Universidad notificará los casos de violencia sexual o de género ante la Secretaría de Salud del

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

Distrito y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, atendiendo lo establecido en la legislación colombiana vigente.

### Medidas Especiales Durante la Atención

En el transcurso de la atención al caso denunciado, la Universidad tiene la potestad de adoptar medidas de tipo especial con el objeto de garantizar la tranquilidad y normal curso de sus actividades a las personas involucradas en los hechos de acoso sexual, violencia de género o cualquier otra de las conductas a qué hace alusión el presente Protocolo. Por lo anterior, podrá determinar modificaciones de tipo académico o laboral, las cuales dejará justificadas por escrito.

De otra parte, la Universidad podrá sugerir a las partes involucradas la adopción de medidas de seguridad que resulten pertinentes o consecuentes con los hechos denunciados, no obstante, la adopción de este tipo de medidas al exterior de la Universidad serán de exclusiva responsabilidad de los interesados.

### Proceso Disciplinario

Atendiendo a la denuncia, a las pruebas y a la gravedad de los hechos, la Universidad podrá determinar la apertura de un proceso disciplinario que se seguirá por el procedimiento determinado en el Reglamento de Estudiantes o en el Reglamento Interno de Trabajo.

Dicho procedimiento garantizará el debido proceso, la presunción de inocencia, la protección de la víctima y brindará a las partes todas las garantías procesales que les correspondan. De igual manera, durante el curso de los procesos disciplinarios se guardará estricta reserva sumarial en torno a los hechos, pruebas decretadas, practicadas, decisiones y en general toda actuación o información que pueda suponer la exposición innecesaria o ilegal de la víctima.


Durante el procedimiento se podrán dar reuniones destinadas a escuchar a la víctima y al presunto victimario. Estas reuniones se harán de manera individual y por separado salvo que las partes soliciten de forma expresa y de común acuerdo reunirse para tratar el asunto.

En el marco del proceso y dependiendo de la complejidad del caso, la institución propenderá por la adopción y concertación de medidas de reparación simbólicas en las que el agresor reflexione sobre el rol que juega en la comunidad educativa y cómo su conducta afecta y vulnera los derechos de la víctima, en busca del reconocimiento del sufrimiento de ésta, que deberá materializarse en acciones sinceras de desagravio por parte del agresor. Así mismo, se propenderá por la restauración de los derechos de la víctima.

En caso de resultar pertinente y durante las reuniones se podrán generar compromisos para que cesen los motivos o eventos de acoso sexual o violencia de género. Estos compromisos tendrán incidencia al interior de la Universidad y por tanto no serán oponibles en otros ámbitos legales, ni limitarán ningún derecho de la víctima o del presunto victimario.

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

Los funcionarios encargados de surtir estos procedimientos deben tener conocimiento o experiencia en resolución de conflictos.

### Derechos del Presunto Responsable del Hecho

En el marco del debido proceso y conforme a los principios constitucionales de dignidad humana, presunción de inocencia y derecho a la defensa, la Universidad garantiza a la persona presuntamente responsable los siguientes derechos:

1. **Derecho al debido proceso:** Toda persona señalada de haber cometido un acto de violencia o discriminación tiene derecho a que se le adelanten los procedimientos institucionales conforme a las normas internas y la legislación vigente, sin prejuicios ni sanciones anticipadas.
2. **Derecho a la presunción de inocencia:** Ninguna persona será considerada responsable hasta tanto no se haya determinado su responsabilidad mediante los procedimientos establecidos y respetando las garantías procesales.
3. **Derecho a ser escuchado y a presentar descargos:** La persona presuntamente responsable tiene derecho a conocer los hechos que se le atribuyen, a ser escuchada en igualdad de condiciones, y a presentar pruebas o argumentos en su defensa.
4. **Derecho a la confidencialidad:** La información relacionada con el proceso se maneja con reserva y respeto, protegiendo la dignidad e integridad de todas las partes involucradas.
5. **Derecho al acompañamiento y orientación:** La persona señalada podrá acceder a acompañamiento psicosocial y asesoría jurídica institucional durante el proceso, siempre que lo solicite y sin perjuicio de las garantías a la víctima.
6. **Derecho a la no discriminación:** La Universidad garantizará que la persona presuntamente responsable no sea objeto de tratos discriminatorios, estigmatización o represalias mientras se surte el proceso.
7. **Derecho a la información:** Tendrá acceso a la información clara, completa y oportuna sobre el procedimiento, los plazos, las etapas del proceso y las decisiones adoptadas por las instancias competentes.

### Deberes de las Partes Involucradas


#### Deberes de la Víctima

La Universidad reconoce que la víctima no tiene obligación de denunciar, pero sí promueve su participación activa en el proceso de acompañamiento y atención, respetando siempre su autonomía y seguridad. En este sentido, la persona afectada tiene los siguientes deberes:

1. **Deber de brindar información veraz y completa:** Aportar, dentro de sus posibilidades, información clara sobre los hechos que se denuncian o comunican, con el fin de facilitar la atención o el proceso institucional.
2. **Deber de colaborar con los procedimientos institucionales:** Participar en las acciones de acompañamiento, mediación o investigación que se adelanten, garantizando el respeto a los tiempos y mecanismos establecidos.

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

3. **Deber de respeto y confidencialidad:** Abstenerse de difundir información relacionada con el caso fuera de los canales institucionales, para proteger su integridad y la de las demás personas involucradas.
4. **Deber de actuar con buena fe:** Proceder con responsabilidad y respeto hacia las personas y las instancias que intervienen en la atención y resolución del caso.

### Deberes del Presunto Responsable

Sin perjuicio de su derecho a la presunción de inocencia y al debido proceso, la persona presuntamente responsable de una conducta de violencia o discriminación tiene los siguientes deberes:

1. **Deber de respeto hacia la víctima y hacia el proceso:** Mantener una conducta respetuosa hacia la persona afectada y hacia las autoridades universitarias encargadas del caso, absteniéndose de todo acto de intimidación, retaliación o contacto indebido.
2. **Deber de colaboración con las autoridades universitarias:** Atender los llamados, citaciones o requerimientos que realicen las instancias competentes, y aportar información o descargos dentro de los plazos establecidos.
3. **Deber de confidencialidad:** Guardar reserva sobre el desarrollo del proceso y la información a la que tenga acceso, evitando difundir datos o versiones que puedan afectar a las partes.
4. **Deber de asistir a los espacios de orientación o formación que determine la Universidad:** Participar en las actividades pedagógicas, de sensibilización o reparación que se impongan como parte de las medidas institucionales.
5. **Deber de abstenerse de reincidir:** En caso de que se verifique una falta o conducta inapropiada, la persona tiene el deber de no repetir actos de violencia o discriminación y de asumir las medidas correctivas que correspondan.

### Mesa de Inclusión

La Mesa de Inclusión es una instancia adscrita al Comité de Ética y Buen Gobierno, y tiene la responsabilidad de conocer, acompañar y hacer seguimiento a los casos relacionados con violencia basada en género, discriminación, acoso y demás conductas que atenten contra los principios de equidad, respeto y diversidad en la comunidad universitaria.

Esta mesa cumple funciones orientadoras y de apoyo técnico en la implementación del presente Protocolo, promoviendo acciones de prevención, garantía de derechos y seguimiento de las rutas de atención, siempre bajo un enfoque de derechos humanos, interseccionalidad y justicia restaurativa.


La Mesa de Inclusión está conformada por representantes de distintas áreas estratégicas de la Universidad, lo cual permite un abordaje integral y multidisciplinario. Está integrada por:

Un/a representante de la Dirección de Gestión del Talento Humano.

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*



 <b>Universidad de América</b> <small>Código SNIES 1711</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

Un/a representante de la Secretaría General.

Un/a representante de la Dirección de Comunicaciones.

Un/a representante de la Dirección de Bienestar Institucional.

Un/a representante de la Dirección de Internacionalización.

Un/a representante de la Dirección de la Unidad de Patrimonio.

Un/a representante de Docentes.

Estas personas actuarán de manera articulada para velar por el cumplimiento de los principios del presente Protocolo, garantizando un ambiente universitario seguro, incluyente y respetuoso para toda la comunidad.

### Indicadores y Actualización del Protocolo VBGD

Las áreas responsables de la ejecución del presente protocolo, reportará a la Dirección de Planeación institucional el resultado de los indicadores adoptados para medir la violencia basada en género en la Universidad de América. A su vez, la Dirección de Planeación Institucional, realizará el reporte de los indicadores en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior- SNIES, de acuerdo con los lineamientos que establezca el Ministerio de Educación Nacional.

El Servicio de Psicología y la Secretaría General deberán hacer seguimiento al presente Protocolo, presentar los avances del plan de trabajo ante el Comité de Ética y Buen Gobierno y podrán sugerir su actualización cada vez que lo consideren pertinente.


Para lo anterior, es importante establecer un sistema de evaluación de la implementación del protocolo, incluyendo:

- Indicadores cuantitativos y cualitativos.
- Evaluación semestral de cumplimiento del plan de acción.
- Informes públicos de seguimiento.
- Inclusión de representantes estudiantiles en el Comité de seguimiento.

Para lo anterior, la Universidad estará monitoreando la implementación del Protocolo VBGD y la cultura de prevención con los indicadores en las siguientes categorías

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

Indicadores	Evidencia
Indicadores de prevención	<ul style="list-style-type: none"><li>• Porcentaje de población capacitada anualmente.</li><li>• Reducción de reportes en zonas de riesgo recurrentes.</li><li>• Número de acciones preventivas implementadas y evaluadas por semestre.</li></ul>
Indicadores de detección	<ul style="list-style-type: none"><li>• Porcentaje de casos en que se activa ruta de atención integral dentro del plazo.</li></ul>
Indicadores de restauración	<ul style="list-style-type: none"><li>• Porcentaje de acuerdos restaurativos cumplidos.</li><li>• Nivel de satisfacción de las personas afectadas.</li><li>• Número de casos con seguimiento psicosocial.</li></ul>
Indicadores de no repetición	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de reincidencias por tipología de caso.</li><li>• Evolución de resultados en encuestas de clima institucional.</li><li>• Cumplimiento anual de metas preventivas.</li></ul>


**Vigencia**

El presente Protocolo entra en vigencia a partir de la fecha de su publicación oficial.

Expedido en Bogotá D.C., a los 14 días del mes de Octubre de 2025

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

## Anexo: Referencias Bibliográficas

Ministerio de Justicia y del Derecho. (s.f.). Cartilla de género. Programa Tejiendo Justicia. [https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/tejiendo-justicia/Documents/publicaciones/genero/Cartilla%20G%C3%A9nero%20final%20\(2\).pdf](https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/tejiendo-justicia/Documents/publicaciones/genero/Cartilla%20G%C3%A9nero%20final%20(2).pdf)

Corte Constitucional de Colombia. (2023). Sentencia T-064 de 2023. Bogotá: Corte Constitucional.

Corte Constitucional de Colombia. (2023). Sentencia SU-546 de 2023. Bogotá: Corte Constitucional.

Congreso de la República de Colombia. (2008, 4 de diciembre). Ley 1257 de 2008: Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Diario Oficial No. 47.193.

Organización de las Naciones Unidas. (1948, 10 de diciembre). Declaración Universal de los Derechos Humanos. París: Asamblea General de las Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización de los Estados Americanos. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). <https://www.oas.org/es/mesecvi/convention.asp>.

Organización de los Estados Americanos. (1933). Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer. Montevideo.

Organización de los Estados Americanos. (1948). Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer. Bogotá.


Naciones Unidas. (1949). Convenio para la Represión de la Trata de Personas y de la Explotación de la Prostitución Ajena. Nueva York.

Naciones Unidas. (1998). Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional. Roma. <https://www.icc-cpi.int>.

Organización de los Estados Americanos. (2015). Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores. Washington, D.C.

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

Clasificación del documento: público

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

Naciones Unidas. (1989, 20 de noviembre). *Convención sobre los Derechos del Niño*. Nueva York: Asamblea General de las Naciones Unidas.

Naciones Unidas. (1959). *Declaración de los Derechos del Niño*. Nueva York.

Naciones Unidas. (2007). *Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas*. Nueva York.

Comisión Internacional de Juristas. (2007). *Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. Ginebra.

Naciones Unidas. (1966, 16 de diciembre). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 2200A (XXI). <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>.

Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2024). *Estudio sobre libertad religiosa y creencias en las Américas*. Organización de los Estados Americanos. [https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/2024/estudio\\_lrc.pdf](https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/2024/estudio_lrc.pdf).

República de Colombia. (1968). *Ley 74 de 1968: Por medio de la cual se aprueba el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Diario Oficial No. 32.682.


República de Colombia. (1981). *Ley 22 de 1981: Por la cual se aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*. Diario Oficial No. 35.669.

Congreso de la República de Colombia. (2008, 4 de diciembre). *Ley 1257 de 2008: Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres*. Diario Oficial No. 47.193.

Congreso de la República de Colombia. (2008, 4 de diciembre). *Ley 1257 de 2008: Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 47.193.

Congreso de la República de Colombia. (1995, 29 de diciembre). *Ley 248 de 1995: Por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, adoptada en Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994*. Diario Oficial No. 42.160.

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

*Congreso de la República de Colombia. (1997, 7 de febrero). Ley 360 de 1997: Por la cual se modifican algunas normas del Código Penal y del Código de Procedimiento Penal relacionadas con delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales, y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 42.981.*

*Congreso de la República de Colombia. (2000, 31 de mayo). Ley 581 de 2000: Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 44.036.*

*Congreso de la República de Colombia. (2001, 3 de agosto). Ley 679 de 2001: Por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores de edad. Diario Oficial No. 44.509.*

*Congreso de la República de Colombia. (2007, 10 de julio). Ley 1146 de 2007: Por medio de la cual se dictan normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente. Diario Oficial No. 46.685.*

*Congreso de la República de Colombia. (2005, 26 de agosto). Ley 985 de 2005: Por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma. Diario Oficial No. 45.999.*

*Congreso de la República de Colombia. (2006, 23 de enero). Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial No. 46.160.*

*Congreso de la República de Colombia. (2006, 8 de noviembre). Ley 1098 de 2006: Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia. Diario Oficial No. 46.446.*

*Congreso de la República de Colombia. (2009, 21 de julio). Ley 1336 de 2009: Por medio de la cual se adiciona y robustece la Ley 679 de 2001 para contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores de edad. Diario Oficial No. 47.420.*


*Congreso de la República de Colombia. (2011, 10 de junio). Ley 1448 de 2011: Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 48.096.*

*Congreso de la República de Colombia. (2012, 5 de julio). Ley 1542 de 2012: Por medio de la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004 y se dictan otras disposiciones en materia de delitos que atentan contra la integridad familiar y la libertad sexual. Diario Oficial No. 48.479.*

*Congreso de la República de Colombia. (2013, 2 de julio). Ley 1639 de 2013: Por medio de la cual se modifica el artículo 229 del Código Penal para incrementar las penas por el delito de ácido y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 48.836.*

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

*Clasificación del documento: público*

 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

Congreso de la República de Colombia. (2015, 6 de julio). Ley 1761 de 2015: Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 49.565.

Congreso de la República de Colombia. (2016, 6 de enero). Ley 1773 de 2016: Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se dictan otras disposiciones en relación con el delito de lesiones con agentes químicos, ácido y sustancias similares. Diario Oficial No. 49.744.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2012, 28 de febrero). Resolución 459 de 2012: Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual. Diario Oficial No. 48.358.

Corte Constitucional de Colombia. (2015, 30 de marzo). Sentencia T-141 de 2015. Bogotá: Corte Constitucional.

Corte Constitucional de Colombia. (2018, 28 de mayo). Sentencia T-239 de 2018. Bogotá: Corte Constitucional.

Corte Constitucional de Colombia. (2021, 9 de diciembre). Sentencia T-426 de 2021. Bogotá: Corte Constitucional.

Corte Constitucional de Colombia. (2021, 25 de febrero). Sentencia T-061 de 2021. Bogotá: Corte Constitucional.

Jáuregui Sarmiento, D. (2024, 25 de noviembre). 25N: once libros sobre la violencia contra la mujer. Señal Colombia. <https://www.senalcolombia.tv/index.php/cultura/libros-violencia-contra-la-mujer>

Combahee River Collective. (1977). The Combahee River Collective Statement.

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum, 1989(1), 139-167.

Curiel, O. (2007). Crítica poscolonial desde las prácticas políticas del feminismo antirracista. Nómadas, (26), 92-101.

Espinosa Miñoso, Y. (2016). De por qué es necesario un feminismo descolonial: diferenciación, dominación co-constitutiva de la modernidad occidental y el fin de la política de identidad. Solar.

Lugones, M. (2008). Colonialidad y género. Tabula Rasa, (9), 73-101.


Quijano, A. (2000). Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina. En E. Lander (Comp.), La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas latinoamericanas (pp. 201-246). CLACSO.

Viveros Vigoya, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. Debate Feminista, 52, 1-17.

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General

Clasificación del documento: público



 <b>Universidad de América</b> <small>Código SHIES 1715</small>	<b>Código:</b> PO-GBI-005	<b>Fecha:</b> 14 octubre de 2025	<b>Versión:</b> 03
	<b>Proceso:</b> Gestión Integral de Bienestar Institucional	<b>Protocolo:</b> Prevención, detección y atención de casos de discriminación, violencia sexual y todas aquellas violencias basadas en género	

Control de cambios		
Fecha del cambio	Versión	Motivo del cambio
19 septiembre de 2019	1	Dada en la Orden Ejecutiva 19.09.19. Protocolo de actuación en casos de agresión de género y conducta suicida
24 enero de 2023	2	Se adiciona el marco legal completo que rige el tema. Se adicionan nuevas definiciones basados en el marco legal del asunto se actualiza el objetivo del protocolo Se agrega el principio de corresponsabilidad Se agrega el principio diferencial Se elimina el principio de Inmediatez y constitucional Se reestructura el artículo 6: derechos de la víctima En el artículo 7: Mapa de riesgos. Se adicionan acciones de detección y acciones de atención integral. En el artículo 9: Instancias de atención primaria, se modifica la oficina de bienestar por la oficina jurídica Se incluye el artículo 16: Indicadores
14 de octubre de 2025	3	Ajuste al Protocolo VBGD en respuesta a la metodología de evaluación por parte de ASCUN para el cumplimiento de la Resolución 14466 de 2022

Realizó	Revisó	Aprobó
Coordinación de Psicología y Permanencia Asesor jurídico	Secretario General	Secretario General