

Fundación Universitaria Cafam



SOMOS **UNICAFAM**, SOMOS **SEGUROS**

**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN, DETECCIÓN,
ATENCIÓN Y SANCIÓN DE
CASOS DE VIOLENCIAS
BASADAS EN GÉNERO,
VIOLENCIA SEXUAL Y
DISCRIMINACIÓN UNICAFAM.**

SEGUROS



Unicafam



DIRECCIÓN DEL PROCESO DE ACTUALIZACIÓN, COORDINACIÓN Y REVISIÓN TÉCNICA

Elíizabeth García Castro
 Jefe de Bienestar y Trayectoria

EQUIPO TÉCNICO DE ACTUALIZACIÓN

Laura Alejandra De La Cruz Gutiérrez
 Psicóloga Junior de Bienestar y Trayectoria

Carolina Rodríguez Sánchez
 Psicóloga Junior de Bienestar y Trayectoria

Leidy Johanna Siachica Martínez
 Psicóloga de Bienestar y Trayectoria

Documento	Protocolo para la prevención, detección, atención y sanción de casos de violencias basadas en género, violencia sexual y discriminación
Versión	2026
Fecha de aprobación	22 de junio de 2026
Aprobó	Rectoría

Bogotá D.C.



Fundación Universitaria Cafam	
NIT	900262398-4
Código SNIES	9129
Personería jurídica	Resolución 9336 de 2008-12-12
Carácter académico	Institución Universitaria
Tipología institucional	Privada
Ubicación principal	Av. Cra. 68 No. 90-88 Bogotá D.C.
Resolución Rectoral del Protocolo	Resolución Rectoral N.º 2 de 2023
Resolución Rectoral de actualización Protocolo	Resolución Rectoral N.º XX de 2026
Nombre del documento	Protocolo para la prevención, detección, atención y sanción de casos de violencias basadas en género, violencia sexual y discriminación.
Dependencia responsable	Unidad de Bienestar Universitario / Unidad de Talento Humano
Fecha de entrada en vigencia protocolo	23 / 01 / 2022
Fecha de actualización protocolo	22/ 06 / 2026
Versión del documento	Versión 2.0 / Actualización



JUSTIFICACIÓN

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la Fundación Universitaria CAFAM reconoce el bienestar como un componente fundamental para la formación integral, la permanencia y el desarrollo de todos los integrantes de la comunidad universitaria. En concordancia con los Lineamientos de Política de Bienestar para Instituciones de Educación Superior del Ministerio de Educación Nacional, la gestión institucional del bienestar se fundamenta en tres ejes estratégicos: la formación integral, el mejoramiento de la calidad de vida y la construcción de comunidad.

En este marco, UNICAFAM promueve relaciones basadas en el respeto por la dignidad humana, la diversidad, la inclusión, la equidad y la convivencia, reconociendo que las violencias basadas en género, la violencia sexual y las diferentes formas de discriminación constituyen situaciones que afectan el bienestar, el desarrollo integral, la permanencia y la participación de quienes hacen parte de la comunidad universitaria.

La Institución reconoce su responsabilidad de adoptar medidas orientadas a la prevención, detección, atención, seguimiento y sanción de las conductas que puedan constituir violencias basadas en género, violencia sexual o discriminación, así como de fortalecer acciones pedagógicas que promuevan una cultura de respeto, corresponsabilidad y cero tolerancias frente a cualquier forma de violencia o vulneración de derechos.

El presente protocolo se constituye en una herramienta institucional para orientar las actuaciones de la comunidad universitaria frente a estas situaciones, estableciendo principios, definiciones, responsabilidades, mecanismos de actuación y rutas de atención acordes con la normatividad vigente y con los lineamientos emitidos por el Ministerio de Educación Nacional para las Instituciones de Educación Superior.

Su aplicación comprende las interacciones que se desarrollen entre estudiantes, profesores, directivos, administrativos, egresados, contratistas, proveedores y demás personas vinculadas a actividades institucionales, en espacios físicos, virtuales, presenciales asistidos por tecnologías o en cualquier escenario en el que se desarrollen actividades académicas, administrativas, de bienestar o de representación institucional.

A través de este protocolo, UNICAFAM reafirma su compromiso con la promoción de entornos seguros, inclusivos y libres de violencias y discriminación, así como con la adopción de medidas institucionales oportunas, respetuosas del debido proceso, la confidencialidad, la no revictimización y la protección de los derechos de las personas involucradas, dentro del marco de las competencias propias de la Institución y en articulación con las autoridades y entidades competentes cuando corresponda.



RESOLUCIÓN RECTORAL No. XX de 2026

Por la cual se actualiza el
Protocolo para la prevención, detección, atención y sanción de casos de violencias basadas en
género, violencia sexual y discriminación de la Fundación Universitaria CAFAM
La Rectora de la Fundación Universitaria CAFAM, en ejercicio de sus funciones estatutarias y,

CONSIDERANDO

Que UNICAFAM reconoce la importancia de promover entornos seguros, respetuosos, inclusivos y libres de cualquier forma de violencia, discriminación o vulneración de derechos dentro de la comunidad universitaria.

Que la Constitución Política de Colombia consagra la dignidad humana, la igualdad, el libre desarrollo de la personalidad y la protección frente a toda forma de discriminación y violencia.

Que la Ley 1257 de 2008 y la Resolución 14466 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional establecen la necesidad de implementar acciones institucionales orientadas a la prevención, detección, atención y sanción de las violencias basadas en género, la violencia sexual y cualquier forma de discriminación en las Instituciones de Educación Superior.

Que mediante Resolución Rectoral No. 2 de 2023, UNICAFAM adoptó el “Protocolo para la prevención, detección, atención y sanción de casos de violencias basadas en género y violencia sexual”, como mecanismo institucional para orientar las actuaciones de la Institución frente a estas situaciones.

Que, en el marco del fortalecimiento institucional, la mejora continua y la actualización normativa, resulta necesario actualizar dicho protocolo, incorporando acciones, enfoques y mecanismos orientados a la protección de derechos, la no revictimización, la confidencialidad, el debido proceso, el enfoque diferencial y la articulación con las rutas institucionales y externas competentes.

Que UNICAFAM reafirma su compromiso con la construcción de una cultura institucional basada en el respeto, la equidad, la inclusión, la diversidad y la convivencia, promoviendo entornos seguros y libres de cualquier forma de violencia o discriminación.

En mérito de lo expuesto, resuelve:

ARTÍCULO 1. Aprobar la actualización del “Protocolo para la prevención, detección, atención y sanción de casos de violencias basadas en género, violencia sexual y discriminación Unicafam”, como instrumento institucional para orientar las acciones de prevención, detección, orientación, acompañamiento, atención, seguimiento y sanción de estas situaciones, en el marco de las competencias propias de la Institución y en articulación con las autoridades competentes cuando corresponda.



CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES

OBJETO Y ALCANCE

El presente protocolo tiene por objeto establecer los lineamientos institucionales para la prevención, detección, atención, seguimiento y sanción de situaciones relacionadas con violencias basadas en género, violencia sexual y discriminación en la Fundación Universitaria CAFAM - UNICAFAM.

Asimismo, constituye una herramienta pedagógica y de sensibilización orientada a fortalecer una cultura institucional basada en el respeto, la inclusión, la equidad, la diversidad y la convivencia, mediante la implementación de acciones de prevención, mecanismos de orientación y acompañamiento institucional, así como la definición de rutas de actuación que permitan una respuesta oportuna, respetuosa del debido proceso, la confidencialidad y la no revictimización.

A través de este protocolo, UNICAFAM reafirma su compromiso con la promoción de entornos seguros, saludables y libres de cualquier forma de violencia o discriminación, actuando dentro del marco de sus competencias institucionales y en articulación con las autoridades y entidades competentes cuando corresponda.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo aplica a estudiantes, profesores, directivos, administrativos, egresados, contratistas, proveedores, personal tercerizado y demás personas que participen en actividades académicas, administrativas, institucionales, curriculares, extracurriculares o de bienestar desarrolladas por UNICAFAM.

Su aplicación comprende situaciones ocurridas en espacios físicos, virtuales, presenciales asistidos por tecnologías o en cualquier escenario en el que se desarrollen actividades institucionales o en representación de la Institución.

PRINCIPIOS

Las actuaciones desarrolladas en el marco del presente protocolo estarán orientadas por el enfoque de derechos humanos y por los siguientes principios rectores:

Principio de confidencialidad y reserva de la información

La Institución garantizará el tratamiento reservado de la información conocida durante el desarrollo de las actuaciones contempladas en este protocolo, conforme a la normativa vigente sobre protección de datos personales. La información será compartida únicamente con las personas o autoridades que deban intervenir en el procedimiento y en la medida estrictamente necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

Principio de buena fe

Las actuaciones institucionales se desarrollarán bajo el principio de buena fe, presumiendo que las personas involucradas actúan de manera honesta y suministran información veraz, sin perjuicio de las verificaciones y actuaciones que correspondan.

Principio de oportunidad

La Institución procurará brindar una respuesta oportuna frente a las situaciones reportadas, adoptando medidas institucionales razonables orientadas a la protección de las personas involucradas y a la activación de las rutas correspondientes.



Principio de debido proceso

Toda actuación adelantada en el marco de este protocolo respetará los derechos de las personas involucradas, garantizando condiciones de imparcialidad, contradicción, defensa y respeto por las garantías procedimentales aplicables.

Principio de presunción de inocencia

Toda persona señalada en una situación reportada será considerada inocente mientras no exista una decisión institucional o de autoridad competente que determine lo contrario. Ninguna actuación adelantada en el marco de este protocolo implicará prejuizgamiento o atribución anticipada de responsabilidad.

Principio de no revictimización

La Institución promoverá una atención digna, respetuosa y centrada en las necesidades de la persona afectada, evitando actuaciones que puedan generar afectaciones adicionales, tales como la repetición innecesaria de relatos, exposiciones injustificadas o confrontaciones no requeridas.

Principio de no repetición

UNICAFAM promoverá acciones pedagógicas, preventivas y de fortalecimiento de la convivencia orientadas a reducir el riesgo de repetición de conductas asociadas a violencias basadas en género, violencia sexual y discriminación, favoreciendo entornos seguros y respetuosos para toda la comunidad universitaria.

Principio de atención integral

La Institución facilitará mecanismos de orientación, acompañamiento institucional y direccionamiento a las rutas externas competentes en materia de salud, protección y acceso a la justicia, cuando resulte pertinente. Estas actuaciones se desarrollarán de manera articulada con las dependencias institucionales competentes y dentro del marco de las funciones propias de UNICAFAM.

Principio de enfoque diferencial e interseccional

Las actuaciones contempladas en este protocolo reconocerán las condiciones particulares de las personas involucradas, considerando factores como género, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, pertenencia étnica, condición socioeconómica u otras circunstancias que puedan incrementar situaciones de vulnerabilidad o discriminación.

Principio del interés superior de niños, niñas y adolescentes

En aquellos casos que involucren personas menores de edad, prevalecerá la protección integral de sus derechos, atendiendo al principio del interés superior del niño, niña o adolescente y a las disposiciones legales vigentes.

CONCEPTOS Y ENFOQUES DEL PROTOCOLO

Con el propósito de fortalecer la comprensión, prevención y atención de las violencias basadas en género, la violencia sexual y la discriminación en UNICAFAM, el presente protocolo incorpora un marco conceptual y de enfoques que orienta las actuaciones institucionales frente a estas situaciones.

Este marco reconoce la complejidad de las relaciones sociales, culturales e institucionales que pueden favorecer dinámicas de discriminación, exclusión, desigualdad o violencia, y proporciona elementos conceptuales para la identificación, comprensión y abordaje de las diferentes manifestaciones de estas conductas dentro de la comunidad universitaria.



La aplicación del presente protocolo se fundamenta en el enfoque de derechos humanos, el enfoque diferencial y el enfoque interseccional. Desde esta perspectiva, se reconoce que las violencias basadas en género, la violencia sexual y las diferentes formas de discriminación constituyen vulneraciones a derechos fundamentales como la dignidad humana, la igualdad, la integridad personal, el libre desarrollo de la personalidad y el derecho a vivir libres de violencias.

Asimismo, se reconoce que las experiencias de violencia y discriminación pueden manifestarse de manera diferenciada según las características y condiciones particulares de las personas, incluyendo factores como el género, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, la edad, la discapacidad, la pertenencia étnica, la condición socioeconómica, la nacionalidad, el contexto cultural u otras circunstancias que puedan generar situaciones de mayor vulnerabilidad.

La incorporación de estos enfoques permite a la Institución desarrollar respuestas más pertinentes, inclusivas y respetuosas de la diversidad, fortaleciendo la capacidad institucional para prevenir, identificar, orientar y atender situaciones de violencia y discriminación dentro del marco de sus competencias.

De igual manera, este marco conceptual favorece la construcción de entornos educativos seguros, respetuosos e incluyentes, promoviendo transformaciones culturales orientadas a prevenir prácticas discriminatorias, relaciones desiguales de poder y cualquier forma de violencia que afecte la convivencia y el bienestar de la comunidad universitaria.

VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

Las violencias basadas en género corresponden a conductas, acciones u omisiones que se fundamentan en estereotipos, roles, prejuicios o relaciones de poder asociadas al género y que generan afectaciones físicas, psicológicas, sexuales, económicas, patrimoniales o simbólicas a una persona o grupo de personas.

Estas formas de violencia tienen origen en construcciones sociales y culturales que históricamente han asignado roles, comportamientos y expectativas diferenciadas a las personas en razón de su género, generando situaciones de desigualdad, discriminación y exclusión.

La Ley 1257 de 2008 constituye uno de los principales referentes normativos para la prevención, atención y sanción de las violencias contra las mujeres en Colombia, reconociendo que estas pueden manifestarse de manera física, psicológica, sexual, económica o patrimonial en diferentes ámbitos de la vida social e institucional.

En el contexto de las Instituciones de Educación Superior, las violencias basadas en género pueden expresarse mediante conductas de acoso, hostigamiento, discriminación, exclusión, abuso de poder, violencia sexual u otras actuaciones que afecten la dignidad, la integridad, la permanencia, el desempeño académico o laboral y el bienestar de quienes integran la comunidad universitaria.

Si bien las mujeres han sido históricamente una de las poblaciones más afectadas por las violencias basadas en género, estas también pueden presentarse contra personas con orientaciones sexuales, identidades o expresiones de género diversas, así como contra cualquier persona que sea objeto de discriminación o violencia por razones asociadas al género.

Los conceptos desarrollados a continuación han sido recopilados a partir de referentes normativos, institucionales y académicos de carácter nacional e internacional y constituyen una guía orientadora para la interpretación y aplicación del presente protocolo.



CONCEPTO	DEFINICIÓN
Género	Construcción social y cultural que asigna roles, comportamientos, expresiones, atributos y expectativas a las personas, influyendo en la manera en que se relacionan y participan en la sociedad.
Sexo asignado al nacer (SAN)	Clasificación registral que se hace al momento del nacimiento según características anatómicas externas, tradicionalmente binaria, pero que no determina la identidad de género futura. En contextos intersexuales, su manejo debe ser respetuoso de los derechos humanos y evitar intervenciones médicas innecesarias.
Identidad de género	Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente y define, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer.
Expresión de género	Manifestación externa del género a través de vestimenta, gestos, lenguaje, comportamientos y estética.
Orientación sexual	Capacidad de cada persona para sentir atracción emocional, afectiva o sexual hacia personas de un género diferente, del mismo género o de más de un género.
Diversidad sexual	Conjunto de orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género que hacen parte de la diversidad humana.
LGBTIQ+	Sigla utilizada para referirse de manera amplia a personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex, queer y otras orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas.
Cisgénero	Coincidencia entre identidad de género y sexo al nacer.
Transgénero (trans)	Persona cuya identidad de género no corresponde con el sexo asignado al nacer. Es más sencilla, actualizada y jurídicamente suficiente.
Intersex	Persona que presenta características sexuales congénitas, genéticas, hormonales o anatómicas que no se ajustan completamente a las definiciones típicas de masculino o femenino.
Discriminación	Toda distinción, exclusión, restricción o trato diferenciado que tenga por objeto o resultado afectar el reconocimiento o ejercicio de derechos.
Enfoque diferencial	Reconocimiento de las características, condiciones y necesidades particulares de las personas y grupos, con el fin de promover actuaciones institucionales pertinentes, inclusivas y respetuosas de la diversidad.
Interseccionalidad	Reconocimiento de que múltiples factores, como el género, la orientación sexual, la identidad de género, la edad, la discapacidad, la pertenencia étnica o la condición socioeconómica, pueden interactuar y generar experiencias diferenciadas de discriminación, exclusión o vulnerabilidad.

Tomado y adaptado de: *Hablar de diversidad sexual y derechos humanos - guía informativa y práctica* (2017).

Teniendo en cuenta los conceptos anteriormente descritos, términos como homofobia, transfobia, lesbofobia y bifobia han sido utilizados ampliamente para referirse a conductas de discriminación, exclusión, rechazo o violencias dirigidas hacia personas con orientaciones sexuales, identidades o expresiones de género diversas.

No obstante, en el marco del presente protocolo se prioriza el uso de expresiones como discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o diversidad



corporal, por cuanto permiten identificar de manera más precisa las conductas, prácticas o manifestaciones que vulneran los derechos de las personas y afectan su dignidad, igualdad y libre desarrollo de la personalidad.

Desde esta perspectiva, la Institución reconoce que estas formas de discriminación y violencia constituyen prácticas sociales y culturales que pueden reproducir situaciones de exclusión, estigmatización o vulneración de derechos, frente a las cuales se promoverán acciones de prevención, sensibilización, orientación y actuación institucional¹.

CONCEPTO	DEFINICIÓN
Violencia de género y violencia contra las mujeres	Toda acción, conducta, omisión o amenaza basada en relaciones de desigualdad, discriminación o estereotipos de género que cause o pueda causar daño físico, psicológico, sexual, económico o patrimonial. Estas violencias pueden ocurrir en ámbitos públicos o privados y afectar de manera diferenciada a las personas según sus características y condiciones particulares
Violencia sexual	Toda acción, conducta o interacción de naturaleza sexual realizada sin consentimiento o mediante presión, intimidación, manipulación, abuso de poder, amenaza, engaño o cualquier circunstancia que limite la autonomía de una persona para decidir libremente sobre su sexualidad.
Conducta sexual inapropiada	Comportamientos, expresiones, comentarios o actuaciones de carácter sexual o sexista que resultan ofensivos, incómodos, intimidantes o no deseados para quien los recibe y que afectan la convivencia o el respeto por la dignidad de las personas.
Acoso visual / gestual	Miradas persistentes, gestos, señas, expresiones corporales o manifestaciones visuales de connotación sexual que resulten ofensivas, intimidantes o no deseadas.
Acoso verbal	Comentarios, insinuaciones, preguntas, bromas, expresiones o mensajes de connotación sexual o sexista que resulten ofensivos, humillantes, intimidantes o no deseados por la persona receptora.
Acoso físico	Contacto físico, acercamientos invasivos o cualquier interacción corporal de naturaleza sexual o connotación sexual que no sea consentida o que genere incomodidad, intimidación o afectación a la persona receptora.
Acoso virtual	Conductas realizadas mediante medios digitales o tecnológicos que incluyan hostigamiento, persecución, envío de contenido sexual no solicitado, divulgación de imágenes íntimas sin consentimiento, comentarios denigrantes o cualquier actuación que vulnere la dignidad o privacidad de una persona.

¹ Algunas de las conductas descritas en el presente protocolo pueden constituir faltas disciplinarias, infracciones administrativas o delitos conforme a la legislación colombiana vigente. En estos casos, la Institución activará las rutas y mecanismos correspondientes dentro del marco de sus competencias y pondrá los hechos en conocimiento de las autoridades competentes cuando resulte procedente.



Acoso sexual,
hostigamiento o
chantaje sexual

Es una forma de violencia sexual y discriminación que puede afectar a cualquier persona, especialmente cuando existen relaciones de poder, subordinación, dependencia o situaciones de vulnerabilidad asociadas al género, la orientación sexual, la identidad o la expresión de género. A continuación, se relacionan ejemplos de conductas que pueden constituir acoso sexual, hostigamiento o chantajes sexuales.

Las conductas que lo constituyen tienen una connotación sexual no deseada y pueden manifestarse de manera verbal, no verbal, física o mediante medios digitales, como:

- Realizar silbidos, señales lascivas, miradas incómodas e insinuantes, muecas o gestos que generen pensamientos de connotación sexual.
- Expresar chistes sexuales molestos, comentarios insinuantes u obscenos, así como adulaciones sobre el físico o la imagen corporal.
- Presionar para obtener fotografías o imágenes de la persona en ropa íntima o desnuda.
- Llevar a cabo acercamientos excesivos como abrazos, besos no deseados, tocamientos, pellizcos, roces o acorralamientos.
- Exhibir fotografías, imágenes, u objetos sexualmente sugestivos, pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes.
- Realizar promesas expresas a la persona afectada de obtener un beneficio personal a cambio de favores sexuales.
- Llevar a cabo amenazas mediante las cuales la persona agresora exige a la persona afectada realizar conductas sexuales contra su voluntad.
- Hacer preguntas, referencias o insinuaciones sobre la vida sexual.
- Presionar para regresar a una relación afectiva.
- Realizar llamadas telefónicas o mensajes de texto con insinuaciones de connotación sexual o íntima no aceptadas.
- Visitar insistentemente las redes sociales de la persona afectada (seguimiento insistente o vigilancia reiterada en entornos físicos o digitales) y generar comentarios sugestivos o de connotación sexual o íntima.
- Insistir para tener encuentros privados o íntimos fuera del lugar de trabajo o de estudios.
- Llevar a cabo amenazas (directas o indirectas) mediante las cuales la persona agresora exige a la persona afectada realizar conductas sexuales contra su voluntad, o con la amenaza de que, en caso de negativa, se generará un mal futuro (Hostigamiento sexual).
- Usar expresiones físicas, gestuales o verbales con connotación sexual, insinuaciones o propuestas sexuales.



Acoso sexual laboral	Conducta persistente o reiterada de naturaleza sexual, no deseada por la persona que la recibe, que ocurre en el marco de una relación laboral, contractual, académica o de subordinación, y que tiene por objeto o efecto afectar su dignidad, generar un ambiente intimidante, hostil, humillante u ofensivo, o condicionar decisiones relacionadas con el empleo, la contratación, la permanencia, la evaluación, la promoción o cualquier otra condición laboral. El acoso sexual laboral puede manifestarse mediante comentarios, insinuaciones, solicitudes de favores sexuales, contacto físico no consentido, mensajes, comunicaciones o cualquier otra conducta verbal, no verbal, física o digital de connotación sexual que resulte ofensiva o no deseada para la persona afectada.
Ofensa sexual	Utilización de expresiones verbales, no verbales o escritas, de índole sexual, que denigran, cosifican, intimidan y atemorizan a la persona a la cual van dirigidas. Incluye la exhibición o envío de contenido sexual a una persona, sin su consentimiento.
Difusión no consentida de contenido íntimo o sexual	Divulgación, distribución, publicación, almacenamiento, intercambio o cualquier forma de difusión de imágenes, videos, audios o material de contenido íntimo o sexual de una persona sin su consentimiento.

TIPOS DE VIOLENCIA.

CONCEPTO	DEFINICIÓN
Violencia psicológica	Acciones, conductas u omisiones que ocasionan afectaciones emocionales, psicológicas o en la salud mental de una persona, mediante intimidación, manipulación, amenazas, humillaciones, aislamiento, control, chantaje, desvalorización, hostigamiento o cualquier otra conducta que afecte su autoestima, autonomía, bienestar o desarrollo personal.
Violencia física	Acción u omisión que cause daño, lesión, dolor o afectación a la integridad corpórea de una persona mediante el uso de la fuerza física, objetos, sustancias o cualquier otro medio que produzca afectaciones físicas.
Violencia patrimonial o económica	Conducta que busca controlar, limitar o afectar la autonomía económica de una persona mediante la pérdida, destrucción, ocultamiento, retención, sustracción o uso indebido de bienes, recursos económicos, documentos, instrumentos de trabajo o cualquier otro elemento necesario para su desarrollo personal, académico o laboral.
Violencia simbólica	Conductas, mensajes, representaciones, expresiones, contenidos culturales o prácticas sociales que reproducen, legitiman o normalizan relaciones de desigualdad, discriminación, subordinación o exclusión, promoviendo estereotipos y prejuicios que afectan la dignidad y los derechos de las personas o grupos poblacionales.



<p>Violencia digital</p>	<p>Conductas realizadas mediante tecnologías de la información y la comunicación que tengan como propósito o efecto intimidar, hostigar, amenazar, controlar, humillar, vigilar, discriminar o vulnerar la dignidad, privacidad o seguridad de una persona. Incluye el ciberacoso, la difusión no consentida de contenido íntimo o sexual, la suplantación de identidad, la divulgación de información privada y otras formas de violencia ejercidas en entornos digitales.</p>
--------------------------	---

MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA EN EL ENTORNO EDUCATIVO

CONCEPTO	DEFINICIÓN
<p>Violencia institucional</p>	<p>Acciones u omisiones de carácter institucional que, de manera directa o indirecta, puedan generar discriminación, exclusión, revictimización, barreras de acceso o limitaciones para el ejercicio de los derechos de las personas. Incluye prácticas, procedimientos o actuaciones que dificulten la atención oportuna y adecuada de situaciones de violencias basadas en género, violencia sexual o discriminación.</p>
<p>Violencia ejercida por personal docente o académico</p>	<p>Conductas, acciones u omisiones realizadas por personal docente, académico o formador que, aprovechando una posición de autoridad, confianza o influencia, generen situaciones de discriminación, violencia, abuso de poder, acoso o vulneración de derechos dentro o fuera de los espacios académicos relacionados con la Institución.</p>
<p>Violencia entre pares por razones de género</p>	<p>Conductas de discriminación, exclusión, intimidación, hostigamiento, acoso o cualquier otra forma de violencia ejercida entre integrantes de la comunidad universitaria en condiciones de igualdad jerárquica, motivadas por razones de género, orientación sexual, identidad o expresión de género, o por prejuicios asociados a estas condiciones.</p>
<p>Violencia en el entorno educativo</p>	<p>Conductas que ocurren dentro de los espacios físicos, virtuales o presenciales asistidos por tecnologías vinculados a la actividad institucional y que afectan la dignidad, integridad, libertad, seguridad o bienestar de las personas que integran la comunidad universitaria. Incluye situaciones ocurridas en actividades académicas, administrativas, de bienestar, prácticas, salidas institucionales o eventos organizados por la Institución.</p>
<p>Violencia de pareja o familiar con incidencia en el entorno educativo</p>	<p>Situaciones de violencia que ocurren en relaciones de pareja, expareja o familiares y cuyos efectos impactan el bienestar, la permanencia, la participación o el desempeño académico o laboral de integrantes de la comunidad universitaria.</p>
<p>Acoso sexual generador de un ambiente hostil</p>	<p>Conducta de naturaleza sexual no deseada que tiene por objeto o efecto generar un ambiente intimidante, ofensivo, humillante, hostil o degradante para una persona, afectando su bienestar, participación, desempeño académico o laboral, o el ejercicio pleno de sus derechos dentro de la comunidad universitaria.</p>

DISCRIMINACIÓN.

La discriminación corresponde a cualquier acto, conducta, práctica, decisión, omisión o trato diferenciado que tenga por objeto o efecto restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades de una persona o grupo de personas, con fundamento en características o condiciones particulares tales como el sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, origen étnico o racial, nacionalidad, edad, discapacidad, religión, convicciones, condición socioeconómica, estado de salud o cualquier otra condición protegida por el ordenamiento jurídico.

De conformidad con la Ley 1482 de 2011, estas conductas constituyen una vulneración de los principios de dignidad humana, igualdad y no discriminación, y pueden manifestarse mediante acciones u omisiones que generen exclusión, rechazo, estigmatización, segregación, trato desigual o limitaciones injustificadas para el acceso y ejercicio de derechos.

En particular, la discriminación contra las mujeres comprende toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo o el género que tenga por objeto o resultado afectar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales en condiciones de igualdad, de conformidad con lo establecido en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

UNICAFAM rechaza cualquier forma de discriminación y promueve entornos educativos, laborales y de convivencia fundamentados en el respeto por la dignidad humana, la diversidad, la inclusión, la equidad y la igualdad de oportunidades para todas las personas.

Grupos poblacionales que pueden requerir atención diferencial

En el marco del presente protocolo, se reconoce que algunas personas o grupos pueden enfrentar condiciones particulares de vulnerabilidad, discriminación o barreras de acceso a derechos. Por ello, las actuaciones institucionales deberán considerar un enfoque diferencial e interseccional que permita brindar respuestas pertinentes, inclusivas y respetuosas de sus características y necesidades.

Grupo poblacional	Definición	Consideraciones para la atención
Personas con discapacidad	Personas que presentan deficiencias físicas, sensoriales, intelectuales, cognitivas, psicosociales o múltiples que, al interactuar con diversas barreras, pueden ver limitada su participación plena y efectiva en la sociedad.	Garantizar accesibilidad física, comunicativa y actitudinal durante todas las etapas de la ruta de atención.
Personas con capacidades diversas o condiciones de neurodiversidad	Personas con características particulares en su desarrollo neurológico, aprendizaje, procesamiento de información o interacción social, incluyendo, entre otras, condiciones asociadas al espectro autista, TDAH o altas capacidades.	Procurar ajustes razonables en los procesos de comunicación, orientación y acompañamiento institucional.
Poblaciones étnicas	Personas pertenecientes a pueblos indígenas, comunidades afrocolombianas, raizales,	Reconocer y respetar sus prácticas culturales, cosmovisiones y formas



	palenqueras, ROM o cualquier otro grupo étnicamente diferenciado.	propias de organización.
Mujeres y personas con identidades o expresiones de género diversas	Personas que pueden experimentar situaciones particulares de discriminación o violencia relacionadas con el género, la identidad o la expresión de género.	Incorporar enfoques de género, no discriminación y protección frente a violencias basadas en género.
Personas LGBTQ+	Personas con orientaciones sexuales, identidades o expresiones de género diversas.	Garantizar un trato respetuoso, libre de discriminación y ajustado al principio de igualdad.
Personas migrantes, refugiadas o solicitantes de protección internacional	Personas que han migrado de su lugar de origen o se encuentran en procesos de movilidad humana.	Considerar posibles barreras de acceso a información, redes de apoyo y servicios institucionales.
Personas en situación de vulnerabilidad socioeconómica	Personas que enfrentan limitaciones económicas que pueden afectar su acceso a oportunidades educativas, laborales o sociales.	Identificar factores de riesgo asociados a exclusión, permanencia o acceso a servicios institucionales.
Víctimas del conflicto armado o de hechos victimizantes	Personas reconocidas como víctimas de hechos asociados al conflicto armado o a graves vulneraciones de derechos humanos.	Evitar la revictimización y promover actuaciones sensibles a sus experiencias y necesidades particulares.
Niños, niñas y adolescentes	Personas menores de 18 años que participen en actividades institucionales.	Aplicar el principio del interés superior del niño, niña o adolescente y activar las rutas de protección correspondientes cuando sea necesario.

Ejemplos de discriminación²:

CONCEPTO	DEFINICIÓN
Discriminación basada en género	Trato desigual, exclusión, restricción o vulneración de derechos fundamentada en el sexo, el género, la identidad de género, la expresión de género u orientación sexual de una persona. Puede manifestarse mediante acciones, omisiones o prácticas que reproduzcan relaciones de desigualdad y afecten el acceso a oportunidades, derechos o condiciones de participación en igualdad.
Discriminación racial o étnica	Toda distinción, exclusión, restricción o trato diferenciado basado en la raza, color de piel, origen étnico, pertenencia cultural, nacionalidad o ascendencia, que tenga por objeto o efecto limitar o impedir el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad.

² Las formas de discriminación descritas no son excluyentes y pueden presentarse de manera simultánea o interrelacionada. En estos casos, la Institución aplicará un enfoque diferencial e interseccional que permita comprender las particularidades de cada situación y adoptar las medidas institucionales correspondientes.



Capacitismo	Forma de discriminación basada en la discapacidad o en la percepción de capacidades físicas, sensoriales, intelectuales, cognitivas o psicosociales. Se manifiesta mediante prejuicios, barreras, estereotipos, exclusión o negación de ajustes razonables que limitan la participación plena y efectiva de las personas en igualdad de condiciones.
Clasismo	Forma de discriminación basada en la condición socioeconómica, el nivel de ingresos, el origen social, la ocupación, la forma de vestir, el lugar de residencia u otras características asociadas a la posición social de una persona. Puede manifestarse mediante exclusión, estigmatización, trato desigual o limitación de oportunidades.
Sexismo	Forma de discriminación sustentada en estereotipos, prejuicios o roles de género que generan desigualdad, exclusión o subordinación de las personas por razón de su sexo o género. Puede expresarse mediante prácticas, discursos o comportamientos que limitan la participación, autonomía o reconocimiento de sus capacidades y derechos.
Xenofobia	Forma de discriminación basada en el origen nacional, condición migratoria o procedencia geográfica de una persona. Se manifiesta mediante rechazo, exclusión, hostilidad, estigmatización o trato desigual hacia personas migrantes, refugiadas o extranjeras.
Discriminación por edad (edadismo)	Trato desigual, exclusión o estereotipos negativos dirigidos a una persona por razón de su edad, afectando sus oportunidades de participación, acceso a servicios, reconocimiento o ejercicio de derechos.

CAPÍTULO II

PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, VIOLENCIA SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

UNICAFAM desarrollará sus actividades promoviendo una cultura institucional basada en el respeto, la inclusión, la equidad, la diversidad y la convivencia, fortaleciendo acciones orientadas a la prevención de las violencias basadas en género, la violencia sexual y la discriminación, mediante procesos de formación, sensibilización y promoción de entornos seguros y libres de violencias.

Las acciones institucionales de prevención se desarrollarán desde los niveles de prevención primaria, secundaria y terciaria, de conformidad con los principios y enfoques establecidos en el presente protocolo.

Prevención primaria

La prevención primaria comprende las acciones orientadas a evitar la aparición de situaciones de violencias basadas en género, violencia sexual y discriminación, mediante procesos de sensibilización, formación y transformación cultural dirigidos a la comunidad universitaria.

Estas acciones promoverán el respeto por la diversidad, la equidad, la inclusión, el reconocimiento de los derechos humanos, la identificación de conductas discriminatorias y la prevención de prácticas que reproduzcan relaciones de desigualdad o violencia.

Para ello, la Institución podrá desarrollar campañas, talleres, espacios pedagógicos, actividades de sensibilización, estrategias de comunicación y otras iniciativas orientadas al fortalecimiento de una cultura institucional de respeto y cero tolerancias frente a las violencias basadas en género, la violencia sexual y la discriminación.

Prevención secundaria

La prevención secundaria comprende las acciones orientadas a la identificación temprana de factores de riesgo o posibles situaciones de violencia y discriminación, así como el fortalecimiento de mecanismos institucionales para la recepción, orientación y gestión oportuna de los casos que sean reportados.

La Institución promoverá canales de comunicación accesibles y confidenciales, así como estrategias de formación dirigidas a estudiantes, profesores, administrativos y demás integrantes de la comunidad universitaria, con el fin de fortalecer las capacidades para reconocer señales de alerta, identificar posibles situaciones de riesgo y activar oportunamente las rutas institucionales correspondientes.

Asimismo, podrá desarrollar procesos de formación, acompañamiento y sensibilización con apoyo de entidades especializadas o autoridades competentes cuando resulte pertinente.

Como componente de la prevención secundaria, la detección temprana constituye una



herramienta orientada a identificar oportunamente posibles situaciones de violencia o discriminación y facilitar la activación de las rutas institucionales correspondientes.

Detección temprana

La detección temprana comprende la identificación de comportamientos, situaciones, manifestaciones verbales, no verbales, físicas o digitales que puedan constituir formas de violencia o discriminación en espacios físicos, virtuales, presenciales asistidos por tecnologías o en cualquier actividad relacionada con la Institución.

Para ello, UNICAFAM promoverá el fortalecimiento de competencias institucionales que permitan reconocer señales de alerta y actuar de manera oportuna bajo criterios de confidencialidad, debida diligencia, acción sin daño, no revictimización, enfoque diferencial y respeto por los derechos de las personas involucradas.

Prevención terciaria

La prevención terciaria comprende las acciones institucionales orientadas a la atención, orientación, acompañamiento, seguimiento y adopción de medidas institucionales frente a situaciones de violencias basadas en género, violencia sexual y discriminación que hayan sido identificadas o reportadas.

Estas acciones podrán incluir medidas pedagógicas, formativas, restaurativas, disciplinarias o de seguimiento, según la naturaleza del caso y de conformidad con las competencias institucionales y la normatividad vigente.

La Institución promoverá acciones orientadas a prevenir la repetición de las conductas reportadas, fortalecer la convivencia y contribuir a la construcción de entornos seguros y respetuosos para toda la comunidad universitaria.

Asimismo, la Institución podrá realizar seguimiento a los casos, identificar oportunidades de mejora institucional y fortalecer las estrategias de prevención a partir del análisis de las situaciones atendidas. Para ello, adoptará medidas razonables orientadas a proteger la confidencialidad de la información, la intimidad de las personas involucradas y el adecuado tratamiento de los datos personales, de conformidad con la normatividad vigente.



CAPÍTULO III

RUTA DE ATENCIÓN A VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, VIOLENCIA SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

La ruta de atención para situaciones de violencias basadas en género, violencia sexual y discriminación corresponde al procedimiento institucional establecido por UNICAFAM para orientar la recepción, valoración, atención, acompañamiento, seguimiento y adopción de medidas institucionales frente a las situaciones contempladas en el presente protocolo.

Su objetivo es brindar orientación, acompañamiento institucional y activar las rutas internas y externas que correspondan, promoviendo actuaciones oportunas, respetuosas de la dignidad humana, la confidencialidad, la no revictimización, el debido proceso y los enfoques establecidos en el presente protocolo.

La ruta incorpora mecanismos pedagógicos, preventivos, restaurativos cuando resulten procedentes y actuaciones disciplinarias de conformidad con la normatividad institucional vigente, orientadas a prevenir la repetición de las conductas reportadas y fortalecer la convivencia dentro de la comunidad universitaria.

Las situaciones contempladas en este protocolo podrán ser reportadas en cualquier momento. Una vez se conozca, identifique o reporte una posible situación de violencia basada en género, violencia sexual o discriminación, se activarán las actuaciones institucionales correspondientes, atendiendo las particularidades de cada caso y reconociendo que la ruta no necesariamente se desarrolla de manera lineal.

A continuación, se presentan los componentes que orientan la activación y desarrollo de la ruta de atención.

¿Quién puede activar la ruta?

La ruta podrá ser activada por cualquier integrante de la comunidad universitaria o por terceros que tengan conocimiento de una posible situación de violencias basadas en género, violencia sexual o discriminación ocurrida en el marco de actividades académicas, administrativas, laborales, curriculares, extracurriculares, de bienestar o de representación institucional.

Podrán presentar reportes estudiantes, profesores, directivos, administrativos, egresados, contratistas, personal tercerizado, proveedores o cualquier persona que conozca una situación relacionada con el ámbito de aplicación del presente protocolo.

Los reportes podrán ser realizados por la persona afectada, por una persona que tenga conocimiento de los hechos o por cualquier integrante de la comunidad universitaria que identifique una posible situación de riesgo o vulneración de derechos.

La recepción inicial de los reportes estará a cargo de la Jefatura de Bienestar y Trayectoria, la Jefatura de Talento Humano, quienes actuarán observando los principios de confidencialidad, protección de datos personales, debida diligencia y no revictimización, dentro del marco de las competencias institucionales y de las disposiciones legales aplicables.



¿Cómo activar la ruta de atención?

UNICAFAM dispondrá de canales institucionales para la recepción de reportes relacionados con posibles situaciones de violencias basadas en género, violencia sexual y discriminación.

La recepción de los reportes estará a cargo de la Jefatura de Bienestar y Trayectoria, la Jefatura de Talento Humano, quienes orientarán a las personas involucradas y adelantarán las actuaciones iniciales previstas en el presente protocolo.

Para la recepción de los reportes, la Institución podrá disponer de diferentes canales de comunicación institucional, tales como atención presencial, correo electrónico institucional, líneas telefónicas, canales virtuales, formularios electrónicos o cualquier otro mecanismo que se establezca para este fin. La información actualizada de estos canales será divulgada periódicamente a través de los medios oficiales de comunicación institucional.

Cuando una situación sea conocida inicialmente por cualquier dependencia, colaborador, profesor, directivo o integrante de la comunidad universitaria, deberá orientarse a la persona hacia los canales institucionales definidos en este protocolo o informar de manera inmediata a las dependencias responsables de la ruta, observando los principios de confidencialidad, protección de datos personales y no revictimización.

La información suministrada en el marco de la ruta será tratada de manera reservada y de conformidad con la normatividad vigente sobre protección de datos personales, acceso a la información y demás disposiciones aplicables. Su uso estará limitado a las actuaciones institucionales contempladas en el presente protocolo y a los casos en que exista obligación legal de informar a las autoridades competentes.

Canales de activación de la ruta

Los canales de activación de la ruta estarán bajo la administración de la Jefatura de Bienestar y Trayectoria, quien será responsable de la recepción inicial de los reportes y de la articulación con las dependencias institucionales competentes para la atención de los casos.

La solicitud de activación de la ruta no requiere una descripción detallada de los hechos y podrá limitarse a la manifestación de la necesidad de orientación o acompañamiento institucional frente a una posible situación de violencias basadas en género, violencia sexual o discriminación.

Los canales dispuestos para la activación de la ruta son:

- Correo electrónico institucional: pavbg@unicafam.edu.co
- Atención presencial en la Jefatura de Bienestar y Trayectoria o en la Jefatura de Talento Humano.

La información actualizada de los canales institucionales será divulgada periódicamente a través de los medios oficiales de comunicación de la Institución.

Una vez recibido el reporte, se iniciarán las actuaciones institucionales contempladas en el presente protocolo, de acuerdo con las particularidades de cada caso.



Etapa 1. Recepción del caso y atención de emergencia.

Cuando los hechos reportados representen una situación de emergencia o un riesgo inminente para la vida, la integridad, la salud o la seguridad de una persona, se deberá activar de manera inmediata el servicio institucional de atención de emergencias o los servicios externos competentes, según corresponda. Para tal fin, la persona afectada, quien tenga conocimiento de los hechos o cualquier integrante de la comunidad universitaria podrá comunicarse con el grupo EMI (601-3077330) o con los servicios de emergencia correspondientes.

Una vez controlada la situación de emergencia o mitigado el riesgo inmediato, la dependencia o persona que haya conocido inicialmente el caso deberá informar a la Jefatura de Bienestar y Trayectoria o a la Jefatura de Talento Humano para la activación de la ruta institucional.

La ruta también podrá activarse a partir de reportes realizados por integrantes de la comunidad universitaria o mediante la identificación de señales de alerta asociadas a posibles situaciones de violencias basadas en género, violencia sexual o discriminación.

Cuando una persona decida no acceder a los servicios externos de salud, protección o atención especializada que le sean sugeridos, se le brindará información sobre las alternativas institucionales y externas disponibles, así como orientación sobre los posibles riesgos asociados a dicha decisión, respetando en todo momento su autonomía, salvo en aquellos casos en los que exista una obligación legal de reporte o protección.

Una vez recibido el reporte, la persona afectada o quien presente la información será convocada a un espacio de escucha, orientación y valoración inicial, desarrollado en condiciones de privacidad, respeto y confidencialidad. Este espacio tendrá como finalidad conocer las necesidades del caso, brindar información sobre el alcance del protocolo, las rutas institucionales y externas disponibles, así como orientar sobre las actuaciones que podrán adelantarse de acuerdo con las particularidades de la situación reportada.

Cuando resulte procedente, se solicitarán las autorizaciones y consentimientos necesarios para el tratamiento de la información, de conformidad con la normatividad vigente sobre protección de datos personales y las disposiciones institucionales aplicables.

Etapa 2. Orientación, acompañamiento institucional y activación de apoyos.

Cuando la persona afectada requiera atención en salud física, protección o acompañamiento institucional, la dependencia que haya recibido inicialmente el reporte realizará la orientación y articulación correspondiente con las áreas internas o entidades externas competentes, de acuerdo con las características del caso.

Atención inicial en salud física

De acuerdo con la naturaleza de la situación reportada, se podrá brindar atención inicial por parte del personal autorizado de la Institución dentro del alcance de sus competencias, con el propósito de identificar posibles afectaciones y orientar la remisión a los servicios de salud correspondientes, a la EPS de la persona.



Orientación y acompañamiento psicoeducativo

La Unidad de Bienestar y Trayectoria podrá brindar un espacio de orientación y acompañamiento psicoeducativo dirigido a la persona afectada, con el propósito de favorecer la comprensión de la situación reportada, fortalecer sus recursos de afrontamiento, identificar redes de apoyo y brindar información sobre las rutas institucionales y externas disponibles.

Este acompañamiento no constituye atención psicológica clínica, psicoterapia ni intervención especializada en salud mental, y se desarrolla dentro del alcance de la psicología educativa y del bienestar universitario.

El espacio de orientación estará fundamentado en los principios de respeto, confidencialidad, escucha activa, no revictimización, acción sin daño y enfoque diferencial.

Durante este proceso podrán abordarse aspectos relacionados con:

- Identificación de necesidades y expectativas de la persona afectada.
- Reconocimiento de recursos personales, familiares, institucionales y comunitarios de apoyo.
- Orientación sobre derechos, rutas institucionales y mecanismos externos de protección y acceso a la justicia.
- Recomendaciones orientadas a favorecer la seguridad y el autocuidado de la persona afectada.
- Identificación de posibles factores de riesgo que requieran la activación de medidas institucionales o la remisión a entidades externas competentes.
- Registro institucional de la información relevante para la gestión del caso, garantizando la protección de datos personales y la reserva de la información de conformidad con la normatividad vigente.

Medidas institucionales de protección y acompañamiento

De acuerdo con la valoración inicial del caso, la Institución podrá adoptar medidas razonables orientadas a reducir riesgos, prevenir situaciones de revictimización y favorecer el bienestar de las personas involucradas dentro del ámbito de sus competencias.

Estas medidas podrán incluir ajustes académicos o administrativos, recomendaciones preventivas, acompañamiento institucional, restricciones de contacto en espacios institucionales u otras acciones que resulten pertinentes según las características de cada situación.

Tiempos de atención

Una vez recibido el reporte, la Unidad de Bienestar y Trayectoria procurará establecer contacto inicial con la persona afectada dentro de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles siguientes, con el fin de brindar orientación sobre el alcance del protocolo y las alternativas institucionales disponibles.

La participación en los espacios de orientación y acompañamiento institucional será voluntaria y requerirá las autorizaciones correspondientes para el tratamiento de la información, de conformidad con la normatividad vigente sobre protección de datos personales.



Cuando se identifique la necesidad de atención especializada en salud física o mental, la persona será orientada para acceder a los servicios de su EPS o a las entidades competentes de la red de atención externa.

Etapa 3: Recurso pedagógico³.

Como estrategia complementaria de carácter pedagógico y restaurativo, UNICAFAM podrá implementar un recurso pedagógico orientado a promover la reflexión, el reconocimiento del impacto de las conductas reportadas, la transformación de comportamientos, el fortalecimiento de la convivencia y la prevención de la repetición de situaciones asociadas a violencias basadas en género, violencia sexual y discriminación.

Este recurso estará a cargo de la Unidad de Bienestar y Trayectoria o de la dependencia que haga sus veces y se desarrollará mediante espacios de orientación, reflexión y diálogo que favorezcan la construcción de entornos universitarios respetuosos, seguros e incluyentes.

La participación en este recurso será voluntaria para la persona afectada y podrá suspenderse en cualquier momento por decisión de cualquiera de las personas participantes. Su implementación estará condicionada a la valoración previa de las circunstancias del caso y a la inexistencia de riesgos que puedan generar revictimización, intimidación o afectaciones adicionales para las personas involucradas.

En ningún caso la participación en el recurso pedagógico implicará la obligación de sostener encuentros conjuntos entre la persona afectada y la persona señalada como presunta responsable. Cuando excepcionalmente se considere pertinente la realización de espacios conjuntos, estos requerirán la aceptación expresa y voluntaria de las personas involucradas y una valoración previa de las condiciones de seguridad y bienestar.

El recurso pedagógico no constituye un mecanismo de conciliación ni reemplaza los procedimientos disciplinarios institucionales, las medidas de protección, ni las actuaciones administrativas, policivas, disciplinarias o judiciales que puedan derivarse de los hechos reportados.

Durante su desarrollo, el profesional responsable podrá promover compromisos orientados al fortalecimiento de la convivencia, la reflexión sobre las conductas reportadas, el reconocimiento de sus impactos, la prevención de nuevas situaciones de violencia y la participación en actividades formativas o pedagógicas relacionadas con el respeto, la equidad, la inclusión y la no discriminación.

Como parte de este proceso podrán desarrollarse acciones pedagógicas, actividades de sensibilización, ejercicios de reflexión, compromisos de mejora, participación en espacios formativos y otras estrategias institucionales orientadas a fortalecer una cultura de respeto y convivencia.

³ El recurso pedagógico constituye una estrategia institucional de carácter formativo, reflexivo y restaurativo orientada a fortalecer la convivencia, promover la transformación de conductas y favorecer la prevención de nuevas situaciones de violencia o discriminación. Su aplicación es voluntaria y no reemplaza las actuaciones disciplinarias institucionales, las medidas de protección, las rutas de atención externas ni las competencias de las autoridades administrativas, judiciales o de salud. Asimismo, no constituye un mecanismo de conciliación obligatoria ni implica la reparación integral de los daños que puedan derivarse de los hechos reportados.



El profesional responsable realizará seguimiento a los compromisos que sean asumidos voluntariamente por las personas participantes, dejando constancia de las actuaciones adelantadas y de los acuerdos que, en cada caso, resulten procedentes.

Como medida de fortalecimiento institucional, UNICAFAM podrá implementar acciones pedagógicas complementarias dirigidas a la comunidad universitaria, orientadas a la prevención de las violencias basadas en género, la violencia sexual y la discriminación, así como al fortalecimiento de una cultura institucional basada en el respeto, la equidad, la inclusión y la convivencia.

El recurso pedagógico busca contribuir a la transformación de prácticas que favorecen la violencia y la discriminación, fortalecer la convivencia universitaria y promover escenarios que favorezcan la no repetición de las conductas reportadas dentro del ámbito de competencia institucional.

Etapas 4. Acompañamiento académico.

Cuando las circunstancias del caso lo requieran y exista la voluntad de la persona afectada, la Unidad de Bienestar y Trayectoria podrá articular acciones con las decanaturas, direcciones de programa o dependencias administrativas competentes, con el propósito de identificar apoyos académicos o administrativos que favorezcan su bienestar, participación, permanencia y continuidad en la Institución.

Estas acciones podrán incluir, de acuerdo con las particularidades de cada situación y dentro de las competencias institucionales, ajustes académicos razonables, flexibilización temporal de actividades, orientación sobre recursos institucionales disponibles u otras medidas que contribuyan a disminuir posibles afectaciones derivadas de la situación reportada, siempre que resulten viables y compatibles con la normatividad institucional aplicable.

Para la activación de esta etapa, la Unidad de Bienestar y Trayectoria actuará como instancia articuladora entre la persona afectada y las dependencias académicas o administrativas que deban intervenir, procurando que la información compartida se limite a aquella estrictamente necesaria para la gestión de los apoyos requeridos.

En todas las actuaciones se observarán los principios de confidencialidad, protección de datos personales, debida diligencia, no revictimización y respeto por la intimidad de las personas involucradas, adoptando medidas razonables orientadas a prevenir afectaciones adicionales derivadas de la situación reportada.

Parágrafo: Los apoyos académicos o administrativos que se adopten en el marco de esta etapa no constituyen medidas disciplinarias ni implican pronunciamiento institucional sobre la responsabilidad de las personas involucradas.



Etapa 5. Orientación sobre rutas de protección y remisión a entidades competentes

De acuerdo con las características del caso, la Institución podrá brindar información y orientación sobre las rutas institucionales y externas disponibles para la protección de derechos, así como sobre las entidades competentes para la atención de situaciones relacionadas con violencias basadas en género, violencia sexual y discriminación.

Esta actuación tendrá un carácter informativo y de acompañamiento institucional, orientado a facilitar el acceso a los mecanismos de protección y atención disponibles, sin que ello implique la prestación de asesoría jurídica especializada, representación legal o la sustitución de las competencias propias de las autoridades competentes.

Cuando resulte pertinente, la Institución podrá orientar o remitir a la persona afectada a entidades externas competentes para la atención, protección o restablecimiento de derechos, de acuerdo con las características del caso y la normatividad vigente.

Parágrafo. La orientación, información o remisión a entidades externas no implica que la Institución asuma la representación legal de las personas involucradas, sustituya las actuaciones que correspondan a las autoridades competentes ni emita pronunciamientos sobre la responsabilidad jurídica de las personas vinculadas a los hechos reportados.

Etapa 6. Actuaciones disciplinarias y medidas institucionales

Esta etapa comprende las actuaciones disciplinarias y las medidas institucionales que, de acuerdo con la normatividad interna y las competencias de la Institución, podrán adelantarse frente a situaciones de violencias basadas en género, violencia sexual y discriminación. Su finalidad es contribuir a la protección de las personas involucradas, promover la convivencia y prevenir la repetición de conductas contrarias a los principios institucionales.

Las actuaciones disciplinarias se desarrollarán de conformidad con el Reglamento Estudiantil, el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos suscritos y demás disposiciones institucionales aplicables, garantizando el debido proceso, la presunción de inocencia, el derecho de defensa y la confidencialidad de la información.

- 1. Criterios de proporcionalidad:** Al determinar las medidas o sanciones que resulten procedentes, las instancias competentes evaluarán la naturaleza y gravedad de los hechos, las circunstancias particulares del caso, la posible existencia de reincidencia, las relaciones de poder identificadas y los criterios establecidos en la normatividad institucional aplicable.
- 2. Articulación de medidas:** Sin perjuicio de las actuaciones disciplinarias que correspondan, la Institución podrá adoptar medidas institucionales orientadas a prevenir situaciones de revictimización, favorecer la convivencia y reducir riesgos dentro del ámbito universitario. Estas medidas podrán incluir restricciones de contacto en espacios institucionales, ajustes académicos o administrativos, recomendaciones preventivas y otras acciones que resulten procedentes.



según las características del caso.

- 3. Medidas provisionales de protección:** Cuando las circunstancias del caso lo ameriten, la Institución podrá adoptar medidas temporales orientadas a prevenir situaciones de revictimización, proteger la integridad de las personas involucradas y favorecer el adecuado desarrollo de las actuaciones institucionales. Estas medidas no constituyen sanciones disciplinarias ni implican pronunciamiento alguno sobre la responsabilidad de las personas vinculadas a los hechos reportados.
- 4. Información sobre el trámite institucional:** La persona afectada podrá recibir información general sobre el estado de las actuaciones institucionales que le conciernan, respetando en todo momento la reserva de la información, la protección de datos personales y los derechos de las demás personas involucradas.
- 5. Procedimientos según vinculación institucional:**
 - **Personal administrativo y profesor (contrato laboral):** Si el presunto/a agresor/a tiene vinculación laboral vigente y los hechos se presentan en espacios de UNICAFAM o en el desarrollo de su objeto contractual, se remitirá el caso a la Jefatura de Talento Humano. Dicha jefatura analizará y aplicará el régimen disciplinario de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo y los procedimientos institucionales aplicables.
 - **Personal por prestación de servicios:** Se informará a la Jefatura de Talento Humano para el análisis y aplicación de las acciones contractuales pertinentes, según su correspondencia, adoptando las medidas contractuales o administrativas que resulten procedentes.
 - **Doble vinculación (estudiante-colaborador):** En caso de que el presunto/a agresor/a tenga vinculación a UNICAFAM con contrato laboral vigente y además tenga calidad de estudiante, y los hechos se presenten en espacios de la institución en el desarrollo de su objeto contractual o el ejercicio del rol como estudiante, se remitirá el caso de manera simultánea al área de Talento Humano y a la respectiva facultad/escuela, quienes iniciarán el proceso de análisis y aplicación de la norma disciplinaria de conformidad con lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo o con el Reglamento Estudiantil, según corresponda, sin perjuicio de la autonomía de cada procedimiento y de las competencias de las instancias responsables.
 - **Estudiantes:** Cuando el presunto responsable tenga la calidad de estudiante, se adelantará el procedimiento previsto en el Reglamento Estudiantil, garantizando el debido proceso y las demás garantías aplicables. De manera complementaria, la Institución podrá promover acciones pedagógicas, formativas o preventivas orientadas al fortalecimiento de la convivencia, el respeto y la no discriminación, de conformidad con las disposiciones institucionales vigentes.
 - **Persona afectada externa y persona señalada vinculada a la Institución:** Cuando la persona afectada no haga parte de la comunidad universitaria, pero la persona señalada tenga vinculación con UNICAFAM como estudiante, profesor, administrativo, contratista o colaborador, la Institución podrá adelantar las actuaciones internas que correspondan de



conformidad con los reglamentos, contratos y demás disposiciones institucionales aplicables, respetando el debido proceso y las competencias de las instancias responsables.

- **Personas sin vínculo institucional:** Cuando ninguna de las personas involucradas tenga vínculo académico, laboral, contractual o de cualquier otra naturaleza con UNICAFAM, la Institución actuará a través de los protocolos de seguridad y respuesta institucional que resulten aplicables y, de ser necesario, orientará o remitirá la situación a las autoridades competentes. En estos casos, la Institución no adelantará actuaciones disciplinarias por carecer de competencia sobre las personas involucradas.

Parágrafo. Las actuaciones disciplinarias adelantadas en el marco del presente protocolo se desarrollarán de conformidad con los procedimientos, competencias, términos, garantías y recursos establecidos en la normatividad institucional aplicable.

Etapa 7: Seguimiento.

Una vez activada la ruta de atención para situaciones de violencias basadas en género, violencia sexual y discriminación, la Institución realizará seguimiento a las acciones adelantadas, con el fin de valorar la implementación de las medidas adoptadas, contribuir a la protección de los derechos y al bienestar de las personas involucradas dentro del ámbito de competencia institucional, e identificar oportunidades de fortalecimiento de las acciones institucionales.

La Unidad de Bienestar y Trayectoria podrá solicitar a las dependencias competentes la información necesaria para conocer el estado de las actuaciones institucionales y, cuando corresponda, la decisión que disponga el cierre de los procedimientos adelantados.

Durante el seguimiento, la Institución podrá mantener, ajustar o recomendar medidas orientadas a prevenir nuevas afectaciones, reducir riesgos de revictimización y favorecer la convivencia dentro de la comunidad universitaria.

Asimismo, podrá identificar factores o situaciones que requieran fortalecimiento institucional, con el propósito de promover acciones de sensibilización, fortalecer la cultura de cero tolerancias y consolidar estrategias preventivas frente a las violencias basadas en género, la violencia sexual y la discriminación.

El seguimiento culminará cuando se verifique el cierre de las actuaciones institucionales correspondientes, el cumplimiento de las medidas adoptadas que resulten aplicables y la documentación de las actuaciones adelantadas en el marco del presente protocolo. El cierre del caso deberá quedar registrado por la dependencia responsable, garantizando la reserva de la información y la protección de los datos personales.

Etapa 8. Cierre del caso

El cierre del caso procederá una vez se hayan culminado las actuaciones institucionales previstas en el presente protocolo, se haya realizado el seguimiento correspondiente y se encuentren documentadas las acciones adelantadas por las dependencias competentes.



Como parte de las acciones de mejora continua, las dependencias responsables podrán realizar espacios periódicos de análisis de casos, con el propósito de identificar oportunidades de fortalecimiento institucional, evaluar la implementación de las medidas adoptadas y formular acciones orientadas al mejoramiento del protocolo y de las estrategias institucionales de prevención, atención y seguimiento.

UNICAFAM procederá al cierre formal del caso cuando se verifique:

- La implementación de las medidas institucionales adoptadas que resulten aplicables al caso.
- La orientación o remisión a rutas externas de atención y protección, cuando haya sido procedente.
- La culminación de las actuaciones institucionales previstas en este protocolo y de los procedimientos disciplinarios que correspondan, cuando sea el caso.
- El registro y documentación de las actuaciones adelantadas por las dependencias responsables.
- La comunicación a la persona afectada sobre la culminación de las actuaciones institucionales que le conciernen, respetando la reserva de la información, la protección de datos personales y los derechos de las demás personas involucradas.

El cierre del caso no impedirá la reapertura de actuaciones cuando se presenten hechos nuevos, información relevante no conocida previamente o situaciones que requieran la reactivación de la ruta de atención.

Etapa 9. Registro de casos y custodia de la información

La Unidad de Bienestar y Trayectoria será responsable de la administración, custodia y conservación de la información relacionada con los casos gestionados en el marco del presente protocolo, de conformidad con la normatividad vigente sobre protección de datos personales, gestión documental y acceso a la información.

Para tal efecto, conservará los registros, soportes documentales, actas, autorizaciones, comunicaciones, evidencias aportadas y demás documentos que se generen durante el desarrollo de las actuaciones institucionales, de acuerdo con las competencias de cada dependencia y los procedimientos institucionales aplicables.

Las dependencias académicas y administrativas que intervengan en la gestión de los casos serán responsables de la custodia de la documentación que repose bajo su competencia, observando los principios de confidencialidad, reserva de la información, acceso restringido y protección de datos personales.

Cuando resulte pertinente para la atención, seguimiento, análisis institucional o cumplimiento de obligaciones legales, podrá recopilarse información sociodemográfica de las personas involucradas, incluyendo variables relacionadas con edad, vinculación institucional, identidad de género, orientación sexual, pertenencia étnica, condición de discapacidad, procedencia, condición de víctima del conflicto armado u otras características relevantes, garantizando en todo momento el tratamiento adecuado de los datos personales y datos sensibles de conformidad con la normatividad vigente.

Adicionalmente, los registros podrán incluir información relacionada con la forma de conocimiento del caso, los mecanismos de detección utilizados, el entorno en el que ocurrieron los hechos y demás variables que permitan fortalecer los procesos institucionales de análisis, seguimiento, prevención y mejora continua.

La información consolidada podrá utilizarse con fines estadísticos, de seguimiento institucional,



formulación de estrategias preventivas, elaboración de informes y cumplimiento de requerimientos de las autoridades competentes, garantizando la anonimización o reserva de los datos cuando corresponda.

Parágrafo. El acceso a la información relacionada con los casos gestionados en el marco del presente protocolo estará limitado exclusivamente a las personas y dependencias que, por razón de sus funciones o competencias, deban conocerla.

CAPÍTULO IV

SEGUIMIENTO DE CALIDAD: EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA DEL PROTOCOLO.

En cumplimiento de las condiciones de calidad establecidas en el Decreto 1330 de 2019 y de los mecanismos institucionales de autoevaluación y mejoramiento continuo, UNICAFAM realizará seguimiento periódico a la implementación del presente protocolo.

Este proceso tiene como propósito fortalecer las estrategias institucionales de prevención, detección, atención, seguimiento, actuación disciplinaria y promoción de entornos seguros, inclusivos y libres de violencias basadas en género, violencia sexual y discriminación.

La Institución realizará revisiones periódicas del presente protocolo con el fin de mantener su articulación con la normatividad vigente, las condiciones de calidad aplicables a la educación superior y las necesidades identificadas en la comunidad universitaria.

Para tal efecto, podrán implementarse mecanismos de evaluación y seguimiento que permitan identificar oportunidades de mejora relacionadas con la gestión de los casos, la implementación y los resultados de las acciones institucionales adelantadas, los tiempos de respuesta, la activación de rutas, el seguimiento a las medidas implementadas, la identificación de situaciones recurrentes y el fortalecimiento de las capacidades institucionales para la prevención y atención de estas situaciones.

Los resultados obtenidos podrán servir de insumo para la actualización del protocolo, el fortalecimiento de las estrategias institucionales de sensibilización, formación y prevención, así como para la adopción de acciones orientadas al mejoramiento continuo de la gestión institucional en esta materia.

Parágrafo. La evaluación y seguimiento del presente protocolo podrán apoyarse en indicadores institucionales, análisis estadísticos, ejercicios de autoevaluación, revisión de casos, encuestas de percepción y demás mecanismos que la Institución considere pertinentes para el fortalecimiento de sus procesos, garantizando en todo momento la confidencialidad de la información y la protección de los datos personales.

Disposiciones Generales.

Las situaciones particulares contempladas en el presente apartado serán atendidas de conformidad con los principios, enfoques, etapas y procedimientos establecidos en este protocolo, garantizando la protección de derechos, la confidencialidad, la protección de datos personales, el debido proceso y la



no revictimización, según las características de cada caso.

Casos o situaciones que involucren a personas menores de 18 años

Cuando la persona presuntamente afectada sea menor de 18 años, la Institución brindará orientación inicial, acompañamiento psicoeducativo y activará las rutas institucionales y externas que correspondan, observando el principio del interés superior del niño, niña o adolescente y la protección integral de sus derechos.

UNICAFAM informará oportunamente a los padres, representantes legales o acudientes, salvo cuando existan indicios razonables de que la situación reportada pueda estar relacionada con alguno de ellos o que dicha comunicación pueda incrementar el riesgo para la persona menor de edad. En estos casos se dará aviso inmediato a las autoridades competentes.

Cuando se identifique una situación de riesgo inminente o una presunta vulneración de derechos, la Institución activará de manera inmediata las rutas externas de protección y realizará las actuaciones que correspondan ante las autoridades competentes, de acuerdo con la naturaleza del caso.

Durante la actuación institucional se procurará un trato digno, diferencial y libre de revictimización, evitando la repetición innecesaria del relato y adoptando medidas razonables para proteger la integridad física y emocional de la persona menor de edad.

Casos o situaciones que involucren a una persona contratista

Cuando la persona presuntamente afectada se encuentre vinculada a UNICAFAM mediante contrato de prestación de servicios y los hechos reportados se presenten en el marco de actividades institucionales o en espacios relacionados con la Institución, se brindará orientación inicial, acompañamiento psicoeducativo, información sobre las rutas institucionales y externas de atención, así como recomendaciones orientadas al cuidado y la autoprotección.

De acuerdo con la naturaleza del caso y respetando los principios de confidencialidad y protección de datos personales, la Unidad de Talento Humano o la dependencia contratante será informada para que, en el marco de sus competencias, evalúe la adopción de las medidas administrativas o contractuales que correspondan.

Casos o situaciones que involucren a personas visitantes o externas

Cuando una persona visitante o externa a la Institución se vea presuntamente afectada por una situación de violencia basada en género, violencia sexual o discriminación ocurrida en espacios institucionales o durante actividades desarrolladas en nombre de UNICAFAM, la Institución podrá brindar orientación inicial, acompañamiento psicoeducativo, información sobre las rutas institucionales y externas de atención y, cuando corresponda, activar los mecanismos de atención de emergencias o realizar la remisión a las autoridades competentes.



Casos o situaciones que involucren a personas externas señaladas como presuntas responsables

Cuando la persona señalada como presunta responsable no tenga vínculo académico, laboral, contractual o de cualquier otra naturaleza con UNICAFAM, la Institución actuará dentro del ámbito de sus competencias mediante la adopción de medidas preventivas, administrativas o de seguridad que resulten procedentes y, cuando corresponda, orientará o remitirá el caso a las autoridades competentes.

De acuerdo con las circunstancias del caso, la Institución podrá restringir o limitar el ingreso de la persona a sus instalaciones o actividades institucionales, conforme a los procedimientos internos y a las medidas de seguridad aplicables.

Situaciones de emergencia o crisis que requieren intervención inmediata

Cuando se presente una situación de emergencia o riesgo inminente para la integridad física o emocional de alguna persona dentro de las instalaciones institucionales o durante actividades desarrolladas en nombre de UNICAFAM, el personal de seguridad y las dependencias competentes actuarán de manera inmediata dentro del marco de sus funciones, con el propósito de proteger a las personas involucradas y contribuir al cese de la situación de riesgo.

De acuerdo con las circunstancias del caso, podrán adoptarse medidas preventivas de seguridad, activar los servicios de atención de emergencias, solicitar el apoyo de las autoridades competentes y realizar las actuaciones institucionales necesarias para la protección de las personas involucradas.

El personal que intervenga deberá elaborar el respectivo informe de los hechos y remitirlo a la Unidad de Bienestar y Trayectoria, Talento Humano o a la dependencia competente para la activación de la ruta prevista en el presente protocolo.

Vigencia, revisión y actualización

El presente protocolo entrará en vigor a partir de su aprobación mediante Resolución Rectoral y permanecerá vigente hasta tanto sea modificado, actualizado o derogado por la autoridad competente.

La Institución podrá realizar revisiones y actualizaciones periódicas cuando se presenten cambios normativos, recomendaciones de organismos competentes, resultados de los procesos de seguimiento y evaluación o necesidades institucionales que así lo justifiquen.

Interpretación y articulación normativa

Las disposiciones contenidas en el presente protocolo deberán interpretarse de manera armónica con la Constitución Política de Colombia, la normativa vigente en materia de derechos humanos, protección contra las violencias basadas en género, violencia sexual y discriminación, protección de datos personales, así como con los reglamentos y políticas institucionales de UNICAFAM.

En caso de presentarse diferencias entre las disposiciones de este protocolo y una norma de superior jerarquía, prevalecerá esta última.

ANEXO 1.

**DIRECTORIO DE ENTIDADES EXTERNAS DE ORIENTACIÓN,
ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y ACCESO A LA JUSTICIA.**

El presente directorio tiene como finalidad orientar a la comunidad universitaria sobre algunas de las entidades competentes para la atención, protección, restablecimiento de derechos y acceso a la justicia en situaciones relacionadas con violencias basadas en género, violencia sexual y discriminación.

La remisión a cualquiera de estas entidades se realizará de acuerdo con las características particulares de cada caso, las necesidades de la persona afectada y la normatividad vigente.

Entidad	Competencia principal
Fiscalía General de la Nación	Recepción de denuncias e investigación de conductas que puedan constituir delitos.
Comisarías de Familia	Atención de situaciones de violencia en el contexto familiar y adopción de medidas de protección.
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)	Protección integral y restablecimiento de derechos de niños, niñas y adolescentes.
Defensoría del Pueblo	Orientación, promoción y protección de los derechos humanos.
Personería Distrital y Personerías Municipales	Orientación, acompañamiento y protección de derechos de la ciudadanía.
Policía Nacional - Policía de Infancia y Adolescencia	Atención de situaciones que involucren niños, niñas y adolescentes y activación de rutas de protección.
Secretaría Distrital de la Mujer (o entidad territorial equivalente)	Orientación y atención especializada para mujeres víctimas de violencias basadas en género.
Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres	Orientación, fortalecimiento de capacidades, promoción de derechos y acceso a servicios especializados para mujeres.
Centros de Atención y Servicios Especializados para población LGBTIQ+	Orientación, acompañamiento psicosocial, jurídico y comunitario para personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.
Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) y Entidades Promotoras de Salud (EPS)	Atención médica, psicológica y especializada cuando las condiciones del caso lo requieran.
Líneas de atención de emergencias y protección vigentes	Orientación inmediata, atención de emergencias y activación de rutas de protección.

Parágrafo 1. Los canales de atención, direcciones, teléfonos, correos electrónicos y demás datos de contacto de las entidades aquí relacionadas podrán ser actualizados por la Institución sin que ello implique modificación del presente protocolo.

Parágrafo 2. La inclusión de una entidad en el presente directorio no limita la posibilidad de orientar o remitir a otras instituciones públicas o privadas competentes que resulten pertinentes para la protección de derechos y la atención de cada caso.



ANEXO 2 MARCO NORMATIVO

Los instrumentos internacionales relacionados a continuación constituyen referentes normativos y orientadores para la formulación, implementación, seguimiento y actualización del presente protocolo. Su incorporación evidencia el compromiso institucional con la protección de los derechos humanos, la prevención de las violencias basadas en género, la violencia sexual y la discriminación, así como con la promoción de entornos educativos seguros, inclusivos y respetuosos de la diversidad.

MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

1967

Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (DEDAM)

Órgano emisor: Asamblea General de las Naciones Unidas.

Constituye uno de los primeros instrumentos internacionales orientados al reconocimiento de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y a la eliminación de prácticas discriminatorias basadas en el sexo.

- **Artículo 1:** Establece que la discriminación contra la mujer constituye una vulneración de la dignidad humana y del principio de igualdad.
- **Artículo 2:** Dispone la adopción de medidas orientadas a eliminar normas, prácticas y costumbres discriminatorias y a garantizar la protección jurídica efectiva de los derechos de las mujeres.

1969

Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) - Pacto de San José de Costa Rica

Órgano emisor: Organización de los Estados Americanos (OEA).

Reconoce derechos fundamentales y establece obligaciones estatales relacionadas con la igualdad, la no discriminación y la protección judicial efectiva.

- **Artículos 1, 2 y 24:** Consagran los principios de igualdad y no discriminación.
- **Artículos 4, 5, 7, 11 y 25:** Protegen los derechos a la vida, la integridad personal, la libertad, la dignidad humana, la privacidad y el acceso a la justicia.

1979

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Órgano emisor: Asamblea General de las Naciones Unidas.

Es el principal instrumento internacional para la protección de los derechos de las mujeres y la eliminación de todas las formas de discriminación por razón de sexo.

- **Artículo 1:** Define la discriminación contra la mujer.
- **Artículo 5:** Promueve la eliminación de estereotipos y patrones socioculturales discriminatorios.
- **Artículo 10:** Garantiza el acceso a la educación en condiciones de igualdad.
- **Artículo 11:** Promueve la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y la protección frente a conductas discriminatorias y de violencia.

Ratificada por Colombia mediante la Ley 51 de 1981.

1993



Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (DEVAW)

Órgano emisor: Asamblea General de las Naciones Unidas.

Reconoce la violencia contra la mujer como una violación de los derechos humanos y establece lineamientos para su prevención y eliminación.

- **Artículo 1:** Define la violencia contra la mujer.
- **Artículo 2:** Identifica las diferentes manifestaciones de violencia física, sexual y psicológica en los ámbitos familiar, comunitario e institucional.

1993

Declaración y Programa de Acción de Viena

Órgano emisor: Conferencia Mundial de Derechos Humanos.

Reconoce expresamente los derechos de las mujeres como derechos humanos y promueve acciones para prevenir y erradicar las diferentes formas de violencia y discriminación.

1994

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención de Belém do Pará

Órgano emisor: Organización de los Estados Americanos (OEA).

Constituye uno de los principales instrumentos regionales para la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

- **Artículos 1 y 2:** Definen la violencia contra la mujer y sus diferentes manifestaciones.
- **Artículos 3, 4, 5 y 6:** Reconocen el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y discriminación.
- **Artículo 8:** Establece obligaciones relacionadas con educación, prevención, capacitación y atención.
- **Artículo 9:** Reconoce condiciones particulares de vulnerabilidad derivadas de factores como edad, discapacidad, origen étnico, condición migratoria o contexto de conflicto.

Ratificada por Colombia mediante la Ley 248 de 1995.

1995

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing

Órgano emisor: Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.

Identifica la violencia contra las mujeres como una de las principales barreras para el ejercicio de sus derechos y promueve acciones orientadas a la igualdad, la participación y la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia.

1999

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (CIADDIS)

Órgano emisor: Organización de los Estados Americanos (OEA).

Promueve la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y fomenta su inclusión plena en la sociedad.



2006

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)

Órgano emisor: Asamblea General de las Naciones Unidas.

Reconoce a las personas con discapacidad como titulares plenos de derechos humanos y establece obligaciones orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades, la accesibilidad, la inclusión y la protección frente a toda forma de discriminación y violencia.

Promueve el acceso a la educación inclusiva, la participación social y el respeto por la autonomía, dignidad e independencia de las personas con discapacidad.

Ratificada por Colombia mediante la Ley 1346 de 2009.

2007

Principios de Yogyakarta

Órgano emisor: Grupo Internacional de Expertos en Derechos Humanos.

Desarrollan la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales.

Promueven la protección frente a la violencia, la discriminación, la exclusión y otras formas de vulneración de derechos derivadas de la diversidad sexual y de género.

2022

Documento preparado por la UNESCO para la Tercera Conferencia Mundial de Educación Superior (WHEC2022)

Órgano emisor: UNESCO.

Promueve la construcción de entornos educativos seguros, inclusivos y libres de discriminación, así como la incorporación de enfoques de equidad, diversidad, inclusión y derechos humanos en las instituciones de educación superior.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES ORIENTADORES Y DE POLÍTICA PÚBLICA

Los instrumentos relacionados a continuación constituyen referentes técnicos y de política pública que orientan la formulación de estrategias de prevención, atención, protección y promoción de la igualdad, la inclusión y la garantía de derechos en distintos contextos sociales y educativos.

2007

X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe

Órgano emisor: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Promueve la adopción de medidas orientadas a eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres, incluyendo el feminicidio y otras manifestaciones de violencia basada en género. Asimismo, resalta la importancia de desarrollar procesos educativos que contribuyan a transformar estereotipos de género, prejuicios y prácticas discriminatorias.

2010

XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe - Consenso de Brasilia

Órgano emisor: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).



Establece compromisos orientados al fortalecimiento de la igualdad de género, la eliminación de la discriminación y la erradicación de las violencias contra las mujeres. Destaca la necesidad de promover la autonomía económica, la participación en escenarios de toma de decisiones, el acceso a servicios de salud y la garantía de derechos en todos los ámbitos de la vida social.

2013

57ª Sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW57)

Órgano emisor: Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas.

Adopta conclusiones orientadas a la eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra mujeres y niñas. Destaca la necesidad de fortalecer los marcos normativos e institucionales para la prevención, investigación y sanción de las violencias basadas en género, así como la importancia de garantizar servicios de atención accesibles, integrales y articulados.

Igualmente, reconoce la necesidad de abordar factores estructurales asociados a la desigualdad, la discriminación y los estereotipos de género, promoviendo el acceso equitativo a la educación, el empleo y la participación social.

MARCO NORMATIVO NACIONAL

Los instrumentos normativos relacionados a continuación constituyen el marco jurídico nacional que orienta las acciones de prevención, detección, atención, seguimiento y actuación institucional frente a las violencias basadas en género, la violencia sexual y la discriminación.

1981

Ley 51 de 1981

Órgano emisor: Congreso de la República.

Aprueba para Colombia la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), incorporando el compromiso estatal de eliminar la discriminación contra las mujeres y promover la igualdad de derechos y oportunidades.

1990

Decreto 1398 de 1990

Órgano emisor: Presidencia de la República.

Reglamenta la Ley 51 de 1981 y establece medidas orientadas a garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y prevenir prácticas discriminatorias en los diferentes ámbitos de la vida social.

1991

Constitución Política de Colombia

Órgano emisor: Asamblea Nacional Constituyente.

Constituye el principal fundamento constitucional del presente protocolo.

- Artículo 13: Consagra el derecho a la igualdad y la prohibición de toda forma de discriminación.
- Artículo 16: Reconoce el derecho al libre desarrollo de la personalidad.
- Artículo 42: Protege a la familia y proscribire cualquier forma de violencia en su interior.
- Artículo 43: Establece la igualdad de derechos entre mujeres y hombres y prohíbe toda forma de discriminación contra la mujer.
- Artículo 44: Reconoce los derechos fundamentales de niños, niñas y adolescentes y el principio de prevalencia de sus derechos.



1995

Ley 248 de 1995

Órgano emisor: Congreso de la República.

Aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), fortaleciendo los compromisos estatales para prevenir, atender y sancionar las violencias contra las mujeres.

1996

Ley 294 de 1996

Órgano emisor: Congreso de la República.

Desarrolla mecanismos de prevención, protección y atención frente a la violencia intrafamiliar y establece medidas de protección para las personas afectadas.

2004

Ley 906 de 2004

Órgano emisor: Congreso de la República.

Expide el Código de Procedimiento Penal y regula las actuaciones relacionadas con la investigación y judicialización de conductas que puedan constituir delito, incluyendo aquellas asociadas a la violencia sexual y las violencias basadas en género.

2006

Ley 1010 de 2006

Órgano emisor: Congreso de la República.

Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

2008

Ley 1257 de 2008

Órgano emisor: Congreso de la República.

Constituye uno de los principales referentes normativos nacionales en materia de prevención y sanción de las violencias contra las mujeres.

- Artículo 1: Garantiza a las mujeres una vida libre de violencia.
- Artículo 2: Define la violencia contra las mujeres.
- Artículo 3: Establece las diferentes formas de daño y afectación derivadas de la violencia.

2009

Ley 1346 de 2009

Órgano emisor: Congreso de la República.

Aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y fortalece las obligaciones estatales relacionadas con inclusión, accesibilidad, igualdad y no discriminación.

2011

Ley 1482 de 2011

Órgano emisor: Congreso de la República.

Establece medidas para sancionar actos de discriminación y promover la protección del derecho fundamental a la igualdad.



2011

Decreto 4798 de 2011

Órgano emisor: Presidencia de la República.

Promueve la garantía de los derechos humanos de niñas, adolescentes y mujeres en el ámbito educativo y fomenta la construcción de ambientes libres de violencia y discriminación.

2012

Ley 1581 de 2012

Órgano emisor: Congreso de la República.

Establece el régimen general de protección de datos personales, aplicable al tratamiento de la información recopilada durante la activación y gestión de la ruta institucional.

2013

Decreto 1930 de 2013

Órgano emisor: Presidencia de la República.

Adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres y fortalece las acciones estatales para prevenir la discriminación y las violencias basadas en género.

2013

Documento CONPES Social 161 de 2013

Órgano emisor: Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES).

Establece lineamientos para la Equidad de Género para las Mujeres y para la garantía de una vida libre de violencias.

2013

Ley Estatutaria 1618 de 2013

Órgano emisor: Congreso de la República.

Garantiza el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad y promueve la eliminación de barreras para el acceso a mecanismos de protección y denuncia.

2014

Ley 1719 de 2014

Órgano emisor: Congreso de la República.

Fortalece las medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual y establece mecanismos de protección y atención diferencial.

2015

Decreto 1066 de 2015

Órgano emisor: Presidencia de la República.

Compila la normativa del sector Interior e incorpora lineamientos relacionados con derechos humanos, enfoque diferencial y enfoque de género.

2015

Sentencia T-141 de 2015

Órgano emisor: Corte Constitucional.

Protege los derechos a la educación, al libre desarrollo de la personalidad y a la no discriminación por



orientación sexual o identidad de género.

2015

Ley 1761 de 2015 (Ley Rosa Elvira Cely)

Órgano emisor: Congreso de la República.

Crea el delito autónomo de feminicidio y fortalece las medidas de prevención y protección frente a las formas extremas de violencia contra las mujeres.

2018

Decreto 762 de 2018

Órgano emisor: Presidencia de la República.

Adopta la Política Pública para la Garantía de los Derechos de las Personas LGBTI y orienta acciones para prevenir la discriminación y promover la inclusión.

2018

Sentencia T-301 de 2018

Órgano emisor: Corte Constitucional.

Reconoce el acoso sexual como una manifestación de violencia de género y desarrolla criterios relacionados con el consentimiento y la debida diligencia institucional.

2020

Decreto 1710 de 2020

Órgano emisor: Presidencia de la República.

Fortalece la coordinación interinstitucional para la prevención, atención y seguimiento de las violencias por razones de sexo y género.

2022

Resolución 14466 de 2022

Órgano emisor: Ministerio de Educación Nacional.

Establece los lineamientos para la prevención, detección, atención y seguimiento de casos de violencias basadas en género y discriminación en las Instituciones de Educación Superior.

Constituye el principal referente normativo para la formulación y actualización del presente protocolo.

2024

Ley 2365 de 2024

Órgano emisor: Congreso de la República.

Establece medidas para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual en el ámbito laboral y en las Instituciones de Educación Superior, fortaleciendo las obligaciones institucionales en materia de prevención, atención y protección.

Parágrafo. El presente marco normativo tiene carácter orientador y no exhaustivo. En consecuencia, la aplicación e interpretación del protocolo deberá realizarse de manera armónica con la normativa vigente que resulte aplicable en materia de derechos humanos, igualdad, no discriminación, protección de datos personales, educación superior, protección de niños, niñas y adolescentes, discapacidad, diversidad sexual y de género, así como con las demás disposiciones que las modifiquen, adicionen o sustituyan.



MARCO NORMATIVO DISTRITAL - BOGOTÁ D.C.

Los instrumentos distritales relacionados a continuación constituyen referentes para la prevención, atención y erradicación de las violencias basadas en género, la violencia sexual y la discriminación en el Distrito Capital, así como para la promoción de entornos seguros, incluyentes y respetuosos de los derechos humanos.

2009

Acuerdo 421 de 2009

Órgano emisor: Concejo de Bogotá D.C.

Crea el Sistema Distrital de Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia y establece mecanismos de articulación institucional para la prevención, atención y protección de las mujeres afectadas por distintas formas de violencia.

Promueve acciones de prevención, orientación, acceso a rutas de atención y fortalecimiento de estrategias institucionales basadas en el enfoque de género y la garantía de derechos.

2017

Acuerdo 676 de 2017

Órgano emisor: Concejo de Bogotá D.C.

Establece lineamientos para prevenir las violencias basadas en género y el feminicidio en Bogotá D.C.

Promueve la identificación temprana de factores de riesgo, la implementación de estrategias educativas con enfoque de género, la transformación de imaginarios que naturalizan la violencia y el fortalecimiento de acciones institucionales orientadas a la prevención y protección de los derechos de las mujeres.

2018

Acuerdo 716 de 2018

Órgano emisor: Concejo de Bogotá D.C.

Promueve a Bogotá D.C. como una ciudad libre de discriminación y fomenta la adopción de acciones orientadas a prevenir conductas discriminatorias basadas en género, orientación sexual, identidad de género, origen étnico, discapacidad, condición socioeconómica u otras características personales o sociales.

Asimismo, impulsa estrategias pedagógicas, comunicativas y culturales dirigidas a promover el respeto por la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades.

MARCO NORMATIVO INSTITUCIONAL - UNICAFAM

Los siguientes documentos constituyen referentes institucionales para la implementación del presente protocolo y orientan las actuaciones relacionadas con la promoción del bienestar, la convivencia, la inclusión, el respeto por los derechos humanos y la prevención de las violencias basadas en género, la violencia sexual y la discriminación.

Estatutos Institucionales

Órgano emisor: Consejo Superior Universitario.

Establecen los principios, la estructura organizacional, las funciones de los órganos de gobierno y las normas generales de funcionamiento de UNICAFAM, promoviendo la formación integral, la convivencia y el respeto



por la dignidad de todas las personas que integran la comunidad universitaria.

Proyecto Educativo Institucional (PEI)

Órgano emisor: Consejo Superior Universitario.

Define los principios orientadores de la Institución y establece el bienestar universitario como un componente fundamental para la formación integral y el desarrollo humano de la comunidad educativa.

Promueve la construcción de entornos seguros, incluyentes y respetuosos, así como el fortalecimiento de la convivencia, el bienestar y la calidad de vida de estudiantes, profesores, administrativos, egresados y demás integrantes de la comunidad universitaria.

Reglamento Estudiantil

Órgano emisor: Consejo Superior Universitario.

Establece los derechos, deberes, principios de convivencia, faltas y procedimientos disciplinarios aplicables a los estudiantes de la Institución.

Constituye uno de los principales referentes para la atención y gestión de conductas que puedan afectar la convivencia, la dignidad, la integridad o los derechos de los integrantes de la comunidad universitaria.

Reglamento del Profesorado

Órgano emisor: Consejo Superior Universitario.

Regula los derechos, deberes, responsabilidades, criterios de desempeño y régimen disciplinario aplicable al cuerpo profesoral de UNICAFAM.

Promueve relaciones basadas en el respeto, la ética, la integridad, la confidencialidad y el buen trato dentro de la comunidad educativa.

Reglamento Interno de Trabajo

Órgano emisor: Consejo Superior Universitario

Establece las normas que regulan las relaciones laborales al interior de la Institución, incluyendo los deberes, prohibiciones, procedimientos disciplinarios y mecanismos relacionados con la convivencia, el respeto y la prevención de conductas que puedan afectar la dignidad o los derechos de las personas trabajadoras.

2023

Acuerdo 04 de 2023

Órgano emisor: Consejo Superior Universitario.

Política de Bienestar Universitario de la Fundación Universitaria CAFAM.

Establece los lineamientos institucionales para la promoción del bienestar integral, la formación humana, la permanencia estudiantil, la calidad de vida y la construcción de ambientes seguros, inclusivos y respetuosos para toda la comunidad universitaria.

2023

Acuerdo 05 de 2023

Órgano emisor: Consejo Superior Universitario.

Política de Educación Superior Inclusiva de la Fundación Universitaria CAFAM.

Promueve una educación superior inclusiva, equitativa e intercultural, orientada a garantizar el acceso, la permanencia, la participación y la graduación de estudiantes en condiciones de diversidad.

Fortalece la implementación de acciones institucionales basadas en los enfoques diferencial, de género, inclusión social y accesibilidad, promoviendo entornos educativos seguros y libres de discriminación.



2026

Protocolo para la prevención, detección, atención y sanción de casos de violencias basadas en género, violencia sexual y discriminación de UNICAFAM

Órgano emisor: Rectoría.

Constituye el instrumento institucional mediante el cual se establecen los lineamientos, principios, enfoques, rutas y procedimientos orientados a la prevención, detección, atención, seguimiento y actuación institucional frente a situaciones de violencias basadas en género, violencia sexual y discriminación en el ámbito universitario.



ANEXO 3 GLOSARIO

Acciones afirmativas

Medidas, estrategias o políticas orientadas a reducir desigualdades históricas y promover la igualdad real de oportunidades para grupos o poblaciones que han enfrentado condiciones de discriminación, exclusión o vulnerabilidad.

Atención integral

Conjunto de acciones institucionales orientadas a brindar orientación, acompañamiento, protección, activación de rutas y articulación con servicios internos o externos, procurando la protección de derechos y el bienestar de las personas involucradas.

Confidencialidad

Deber institucional de proteger la información conocida durante la activación y desarrollo de la ruta, limitando su acceso únicamente a las personas que deban intervenir en el caso conforme a sus funciones y competencias.

Consentimiento informado

Manifestación libre, voluntaria y expresa mediante la cual una persona autoriza la realización de una actuación, intervención o acompañamiento institucional, después de haber recibido información suficiente, clara y comprensible sobre su alcance y finalidad.

Contención emocional

Conjunto de estrategias orientadas a disminuir el impacto emocional inmediato generado por una situación crítica, favoreciendo la sensación de seguridad, estabilidad y apoyo.

Debida diligencia

Principio que orienta a la Institución a actuar de manera oportuna, responsable, imparcial y proporcional frente a situaciones relacionadas con violencias basadas en género, violencia sexual y discriminación.

Detección temprana

Proceso mediante el cual se identifican señales de alerta, factores de riesgo, conductas o situaciones que pueden estar asociadas a posibles casos de violencias basadas en género, violencia sexual o discriminación.

Medidas de protección

Acciones institucionales orientadas a prevenir riesgos, reducir situaciones de vulnerabilidad y proteger los derechos, la integridad y el bienestar de las personas involucradas en un caso.

No repetición

Conjunto de acciones orientadas a prevenir la ocurrencia de nuevos hechos de violencia, fortalecer la convivencia y promover transformaciones institucionales, relacionales o individuales que reduzcan los factores asociados a la conducta generadora del daño.

No revictimización

Principio orientado a evitar actuaciones, procedimientos o conductas que generen afectaciones adicionales a



la persona afectada o que impliquen la repetición innecesaria de experiencias traumáticas.

Orientación

Proceso de información y acompañamiento mediante el cual se facilita a las personas el acceso a recursos, alternativas y mecanismos institucionales o externos para la atención de una situación determinada.

Persona afectada

Persona que manifiesta haber experimentado una situación relacionada con violencias basadas en género, violencia sexual o discriminación, o respecto de quien se reporta una posible afectación en el marco del presente protocolo.

Presunta persona agresora

Persona señalada de haber realizado una conducta que podría constituir una situación de violencia basada en género, violencia sexual o discriminación, respecto de la cual no existe una decisión definitiva de la autoridad competente.

Prevención

Conjunto de acciones institucionales dirigidas a evitar la ocurrencia de situaciones de violencias basadas en género, violencia sexual y discriminación, así como a promover entornos seguros, respetuosos e inclusivos.

Primeros Auxilios Psicológicos (PAP)

Intervención inicial de apoyo emocional dirigida a personas que han experimentado una situación crítica o potencialmente traumática, orientada a disminuir el malestar inmediato, favorecer la estabilización emocional y fortalecer los recursos de afrontamiento.

Recurso pedagógico

Estrategia institucional de carácter formativo, restaurativo y preventivo orientada a promover la reflexión, el reconocimiento del impacto de las conductas, la transformación de comportamientos y la construcción de relaciones respetuosas, sin sustituir los procedimientos disciplinarios o las actuaciones de las autoridades competentes.

Remisión

Proceso mediante el cual una persona es orientada o direccionada a una dependencia institucional o entidad externa competente para recibir atención, protección o acompañamiento especializado.

Reparación simbólica

Acciones orientadas al reconocimiento del daño ocasionado y al restablecimiento de relaciones, mediante actos de reflexión, reconocimiento de responsabilidades, disculpas u otras medidas restaurativas acordes con las particularidades del caso.

Ruta de atención

Conjunto de etapas, procedimientos y actuaciones institucionales destinadas a la recepción, orientación, atención, seguimiento y gestión de situaciones relacionadas con violencias basadas en género, violencia sexual y discriminación.



Seguimiento

Proceso de verificación y acompañamiento posterior a la activación de la ruta, orientado a valorar la efectividad de las acciones implementadas, el cumplimiento de compromisos y la necesidad de adoptar medidas adicionales.

Trato digno

Actuación basada en el respeto por la dignidad humana, la autonomía, la diversidad y los derechos de las personas, libre de discriminación, estigmatización o juicios de valor.



Referencias bibliográficas

- Asamblea General de la ONU. (noviembre de 1967). "Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer". <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2017.pdf>
- Congreso de Colombia. (2009). *Ley 1346 de 2009: por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Diario Oficial No. 47.427.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD). 1969.
- Freire, P. (1970). *Pedagogía del oprimido*. Siglo XXI Editores.
- Ministerio de educación nacional. (2021). "Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES)", para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural - Ministerio de Educación Nacional.
- ONU Mujeres, UNICEF, & ÚNETE. (2014). La prevención de la violencia contra las mujeres y niñas en el contexto educativo. Prácticas promisorias den 14 países de América Latina y el Caribe. [https://www.unicef.org/lac/media/6336/file/PDF La prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas el contexto educativo.pdf](https://www.unicef.org/lac/media/6336/file/PDF%20La%20prevención%20de%20la%20violencia%20contra%20las%20mujeres%20y%20las%20niñas%20el%20contexto%20educativo.pdf)
- Organización de los Estados Americanos. (2013). Convención interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas conexas de Intolerancia. https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-68_racismo.asp
- Principios de Yogyakarta. (2007). Principios sobre la aplicación de la legislación de derechos humanos en relación con la orientación sexual y a identidad de género. <https://yogyakartaprinciples.org/>
- Secretaría Distrital de la Mujer. (2021). *Manual para una comunicación libre de sexismo y discriminación para la prevención y eliminación de las violencias contra las mujeres*. Alcaldía Mayor de Bogotá.
- Sesión de la comisión de la condición de la mujer. (marzo de 2013). "Declaración de las mujeres indígenas en CSW57". https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/IndigWomen_Declaracion_CSW57_sp.pdf



- Universidad Nacional de Colombia. (noviembre de 2017). "Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia". [Resolución Rectoral n° 1215 de 2017].
- Universidad del Rosario. (julio de 2020). "protocolo de prevención y atención a casos de violencias basadas en género y discriminación de la universidad del rosario".
- WHS: Hoja de ruta propuesta para la 3ª Conferencia Mundial de Educación Superior WHEC2022 | 18-20 mayo 2022 Mas allá de los Limites. Nuevas formas de reinventar la educación superior.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición. Dado en Bogotá D.C., a los 22 días del mes de junio de 2026.

DIANA MARGARITA PÉREZ CAMACHO
RECTORA
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CAFAM