PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO (DyVBG)

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

CONTENIDO

- **Presentación**
- **Considerandos**
- **Capítulo 1. Disposiciones Generales**
  - **Artículo 1.** Objeto general y alcance
  - **Artículo 2.** Ámbito de aplicación
  - **Artículo 3.** Definiciones (Generales, Discriminación, Violencia, Violencia Sexual, Sectores LGBTIQ+, Otras violencias)
  - **Artículo 4.** Enfoques (Derechos humanos, Género, Interseccional, Integral, Acción sin daño, Restaurativo, Diferencial y étnico-antirracial, Curso de vida y OSIG)
  - **Artículo 5.** Principios
- **Capítulo 2. Violencias basadas en género y discriminación en entornos virtuales y sistemas de inteligencia artificial**
  - **Artículo 6.** Discriminación o violencia basada en género (DyVBG) en entornos digitales, tecnológicos y sistemas de IA
    - **Artículo 6.1.** Tipificación de conductas mediadas por tecnología e IA
    - **Artículo 6.2.** Preservación de evidencia digital y medidas de protección virtuales
- **Capítulo 3. Estrategias de prevención**
  - **Artículo 7.** Estrategias de prevención
  - **Artículo 8.** Prevención primaria o temprana
  - **Artículo 9.** Prevención secundaria
  - **Artículo 10.** Prevención terciaria
- **Capítulo 4. Garantías específicas de derechos y permanencia académica**
  - **Artículo 11.** Reconocimiento del nombre identitario
  - **Artículo 12.** Expresión de género y uso de espacios
  - **Artículo 13.** Exención de libreta militar

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

- **Artículo 14.** Salud sexual, reproductiva y cuidados

- **Capítulo 5. Abordaje obligatorio de la denuncia pública o escrache**
  - **Artículo 15.** Denuncia pública o escrache
- **Capítulo 6. Ruta de atención**
  - **Artículo 16.** Ruta de atención
  - **Artículo 17.** Reporte del caso y/o atención de emergencia
  - **Artículo 18.** Recepción del caso
  - **Artículo 19.** Atención integral (Asesoría psicológica, jurídica, acompañamiento académico y medidas de protección)
  - **Artículo 20.** Derivación del caso a las autoridades disciplinarias internas (Reglas, garantías procesales y derivación de oficio)
  - **Artículo 21.** Espacio alternativo pedagógico complementario con enfoque restaurativo (Lineamientos, desarrollo, acuerdos, excepciones y acciones)
  - **Artículo 22.** Seguimiento y cierre
  - **Artículo 23.** Plazos y términos procesales (Cómputo y suspensión)
- **Capítulo 7. Comité de prevención y atención para la DYVBG**
  - **Artículo 24.** Comité de Prevención y Atención para la DyVBG (Conformación, criterios, selección, causales de retiro, inhabilidades y funciones)
- **Capítulo 8. Garantías del debido proceso y derecho de defensa para la persona presunta ofensora**
  - **Artículo 25.** Garantías fundamentales
  - **Artículo 26.** Comunicación de los hechos
  - **Artículo 27.** Articulación de las medidas de protección con el debido proceso
- **Capítulo 9. Procedimiento frente a cargos directivos y autoridades**
  - **Artículo 28.** Ámbito de aplicación
  - **Artículo 29.** Inhabilitación automática

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

- **Artículo 30.** Procedimiento para la adopción de medidas de protección

- **Capítulo 10. Disposiciones especiales**
  - **Artículo 31.** Reporte a padres y/o acudientes
  - **Artículo 32.** Reporte a las autoridades
  - **Artículo 33.** Casos con personas externas
  - **Artículo 34.** Atención institucional de acogida y orientación
  - **Artículo 35.** Estabilidad laboral
  - **Artículo 36.** Vinculación por prestación de servicios
- **Capítulo 11. Componente de evaluación y seguimiento**
  - **Artículo 37.** Acciones de seguimiento
  - **Artículo 28.1.** Sistema de seguimiento (Indicadores de Gestión e Indicadores de Resultado e Impacto)
  - **Artículo 38.** Evaluación (Línea de base, evaluación semestral de gestión y evaluación anual de impacto)
  - **Artículo 39.** Revisión y actualización del protocolo (Evaluación trienal)
- **Capítulo 12. Disposiciones finales**
  - **Artículo 40.** Registro de casos (Sistema tecnológico, 11 campos mínimos y reporte al SIVIGE)
  - **Artículo 41.** Registro de quejas y sanciones (Publicación trimestral y reporte al SIVIGE en plazo máximo de 10 días)
  - **Artículo 42.** Inhabilidad, incompatibilidad y conflicto de intereses
  - **Artículo 43.** Capacitación permanente (Articulada con la Vicerrectoría de Desarrollo y Bienestar)
  - **Artículo 44.** Articulación institucional (Coordinación entre dependencias y redes externas)
  - **Artículo 45.** Remisión normativa (Aplicación de reglamentos internos estudiantil y de trabajo)

PRESENTACIÓN

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

La Universidad Autónoma de Manizales en ejercicio del principio de autonomía universitaria consagrado en el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia y en función de su misión formativa, reafirma su compromiso ineludible con la protección de la dignidad humana, la igualdad y el respeto por la diversidad, y reconoce que la construcción de ambientes educativos y laborales libres de discriminación y violencias basadas en género (DyVBG) exige acciones contundentes frente a cualquier manifestación de violencia o exclusión.

Orientada siempre por la búsqueda del bien común y la protección integral de los derechos fundamentales, la UAM rechaza cualquier acto de violencia basada en género y discriminación, que vulnere la dignidad humana o ponga en riesgo la integridad física, emocional y psicológica de todos los integrantes de su comunidad UAM.

Consciente de que los instrumentos normativos deben ser dinámicos para que respondan a las realidades y requerimientos actuales de su comunidad, la Universidad considera necesario actualizar su protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Discriminación y Violencias Basadas en Género (DyVBG), en la búsqueda de la consolidación de un modelo integral de prevención, detección, atención, sanción, restauración y garantías de no repetición, frente a las discriminaciones y violencias basadas en género (DyVBG).

Con este instrumento se busca contribuir al fortalecimiento de las condiciones de calidad institucional, la permanencia estudiantil, el bienestar del personal, y actuar en coherencia con lo establecido en los artículos 12, 13, 43 y 93 de la Constitución Política, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1761 de 2015, el Decreto 1330 de 2019, la Resolución 020310 del 31 de julio de 2026del Ministerio de Educación Nacional, el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024 y el artículo 2.2.2.8.5.2 del Decreto 1428 de 2024, entre otras.

A lo largo de este documento se verán reflejados otros criterios constitucionales, normativos, jurisprudenciales y doctrinales vigentes, en procura de que la Universidad sea diligente en la resolución de casos de violencias basadas en género y discriminación bajo los principios de legalidad y no revictimización; garantizar que cada caso sea abordado con criterios de celeridad, transparencia y justicia, y velar por el respeto a la diversidad, la equidad y la inclusión.

La UAM declara inequívocamente que la violencia sexual y de género, y la discriminación desconocen y controvierten el Proyecto Educativo Institucional. Por tal razón, la Universidad Autónoma de Manizales dispone de rutas de formación y acompañamiento e instancias de decisión disciplinaria para su abordaje, entendiendo que, cada integrante de esta comunidad es corresponsable de mantener un ambiente seguro en el que las personas puedan desarrollar sus actividades académicas y laborales en un plano de igualdad institucional y normativa.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

Resolución No. 046
(13 de octubre de 2026)

(Por medio de la cual se adopta el protocolo para la prevención, detección y atención de casos de discriminación y violencias basadas en género -DyVBG-)

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MANIZALES, en uso de sus atribuciones estatutarias y,

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de 1991 en su artículo 2 establece a Colombia como un Estado Social de Derecho fundado en el respeto a la dignidad humana, reconociendo a la persona como vértice y fin último de protección en su dimensión individual y social; precepto que se complementa con el artículo 5, el cual, ampara la primacía de los derechos inalienables y reconoce a la familia como institución básica de la sociedad.

Que la Carta Política garantiza en sus artículos 12, 13 y 16 que nadie será sometido a tratos crueles, inhumanos o degradantes; que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, gozando de protección sin discriminación por razones de sexo, raza, origen, religión u opinión; y el derecho fundamental al libre desarrollo de la personalidad, sin más limitaciones que los derechos de los demás y el orden jurídico.

Que todos los miembros de la Comunidad Universitaria deben ser tratados conforme el principio de igualdad ante la ley, en razón a sus deberes y derechos, sin que se colija privilegio alguno.

Que, en virtud del artículo 28 constitucional, se reconoce la libertad personal, entendiendo la libertad como el atributo de actuar, pero, sin perjudicar a terceros ni al interés general.

Que los derechos a la igualdad, a la libertad, a la autonomía, a la dignidad, a la integridad personal de donde se deriva la concepción de una vida libre de violencias, a la identidad y la orientación sexual como medios razonables de autodeterminación, son reconocidos mediante instrumentos internacionales como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará), y constituyen compromisos ineludibles para Colombia; y los principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (Principios de Yogyakarta), son utilizados por la Corte Constitucionalcomo un referente doctrinal o estándar internacional orientador, para proteger los derechos de la población LGBTIQ+.

Que el Congreso de la República, mediante la Ley 1257 de 2008, dictó normas para la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación, introduciendo el delito de acoso sexual (Art. 210A del Código Penal) para proteger la libertad e integridad sexual frente a quienes se valgan de su superioridad manifiesta, relaciones de autoridad, poder o posición laboral y social.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

Que la Ley 2326 de 2023 adopta la Alerta Rosa e impone la obligación de implementar en el entorno educativo rutas de atención inmediata y campañas de prevención ante la desaparición o riesgo extremo de niños, niñas, adolescentes, jóvenes y mujeres.

Que el artículo 2.2.2.8.5.2 del Decreto 1428 de 2024 señala que se deben implementar procesos pedagógicos con el objetivo fortalecer la desnaturalización de las violencias basadas en género y de la discriminación por prejuicio, incluyendo todas las formas de explotación, desde el enfoque diferencial y de género entre las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y educadores.

Que la ley 2365 de 2024 instituye que, se debe garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral. Además, se ordena la implementación de prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y el acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH.

Que la Ley 2453 de 2025 dicta medidas para prevenir, atender, rechazar y sancionar la violencia contra las mujeres en la política, resultando imperativo armonizar las disposiciones internas para prevenir manifestaciones de violencia política por razón de género en los órganos de gobierno y espacios de representación estamental de la comunidad universitaria.

Que la Ley 1738 de 2014 prohíbe exigir la libreta militar o la acreditación de la situación militar como requisito para la obtención de títulos de pregrado o de acceso a las IES, garantía aplicable sin distinción a personas trans, no binarias y con identidades no hegemónicas.

Que la Corte Constitucional, en Sentencias T-061 de 2022, T-529 de 2024 y T-010 de 2026, advirtió que la inacción o respuesta meramente formal de las IES constituye violencia institucional, ordenando garantizar instrumentos normativos eficaces, investigar con debida diligencia reforzada, proteger la denuncia pública (escrache) prohibiendo sanciones disciplinarias o represalias a quienes denuncian, y asegurar que los regímenes sancionatorios no contengan estereotipos ni indagaciones sobre la vida sexual previa de las víctimas.

Que el Ministerio de Educación Nacional expidió la Resolución 020310 del 31 de julio de 2026, mediante la cual se establecen las directrices y se fijan los criterios obligatorios para la implementación de las políticas institucionales de prevención, detección, atención y sanción de violencias basadas en género y acoso sexual en IES, derogando expresamente la Resolución 014466 de 2022.

Qué la Universidad Autónoma de Manizales protege la libertad de cátedra y de pensamiento, en observancia del sano contraste de ideas y la exposición razonada de posiciones y argumentos, teniendo

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

como límites: la vigencia del orden jurídico-institucional y legítimamente establecido, el Estado de Derecho y el bien común.

Que el artículo 69 de la Constitución Política y el artículo 28 de la Ley 30 de 1992 consagran el principio de Autonomía Universitaria, facultando a las instituciones para darse sus propias directivas, regímenes disciplinarios y estatutos en cumplimiento y coherencia de su misión social y función formativa.

Que mediante Resolución 029 de mayo 3 de 2022 el señor Rector de la Universidad Autónoma de Manizales expidió el *"protocolo de prevención y atención en materia de violencia de género y/o agresión sexual de la UAM"*, el cual se ha venido implementado desde esa fecha.

Que la UAM, desde su labor educativa y formativa, reconoce que, como espacio de formación integral, debe consolidar entornos de tolerancia, igualdad y respeto donde se proteja el pluralismo y la diversidad y se apoye a las víctimas de violencias basadas en género y la discriminación, en los términos ya señalados.

Que, respondiendo a su compromiso con la protección a los derechos de igualdad, autonomía, libertad de expresión, libertad de pensamiento, libertad de conciencia, derecho a la honra, libertad de cultos, intimidad personal, intimidad familiar, buen nombre, presunción de inocencia y en observancia de los deberes ciudadanos, el orden institucional, la prevalencia del interés general y el bien común; así como, el deber de protección efectiva, en casos en los cuales se despliegue cualquier forma de violencia y tratos injustos, la universidad, formula la presente actualización normativa, con la finalidad de precaver manifestaciones de violencia por motivos de género y discriminación, que atenten contra la sana convivencia institucional, ratificando de esta forma, el deber de crear espacios seguros, incluyentes y libres de prejuicios para todos integrantes de la comunidad UAM.

Que el artículo 49 del Estatuto General de la UAM, dispone que una de las funciones del Rector de la Universidad es velar por el cumplimiento de las normas legales, estatutarias y reglamentarias de la Universidad, por lo que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el protocolo para la prevención, detección y atención de casos de discriminación y violencias basadas en género -DyVBG-, de la Universidad Autónoma de Manizales, en los términos que se desarrollarán a continuación:

Capítulo 1
Disposiciones Generales.

Artículo 1. Objeto general y alcance. El presente Protocolo tiene por objeto establecer los criterios, principios, directrices e instrumentos procedimentales para la prevención, detección, atención, protección, investigación, sanción, reparación integral y garantías de no repetición de los casos de discriminación, acoso sexual y violencias basadas en género (DyVBG) en la Universidad Autónoma de Manizales.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

Este instrumento articula la actuación institucional bajo los enfoques de Derechos Humanos,

Este documento no reemplaza los reglamentos institucionales internos que instituyen las actuaciones disciplinarias internas, ni las acciones legales correspondientes de acuerdo con el marco legal colombiano, sino que, opera como la ruta especializada de atención, orientación, acompañamiento e investigación interna.

Artículo 2. Ámbito de aplicación[1]. El presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento en la Universidad Autónoma de Manizales y es aplicable en el contexto académico, laboral y contractual de la UAM.

La activación del presente protocolo procede según el tipo de vinculación que tengan con la universidad las personas involucradas en los casos de DyVBG, y el contexto de ocurrencia de los hechos, de conformidad con los siguientes criterios:

a) Tipo de vinculación de la persona victima o la persona presunta ofensora con la Universidad:

1. Estudiantes (pregrado, posgrado y educación continuada)
2. Trabajadores (profesores y administrativos)
3. Directivos
4. Graduados, quienes podrán poner en conocimiento hechos ocurridos mientras eran estudiantes activos de la Universidad, en contra de integrantes vinculados a esta, al momento de reportar el caso.
5. Personas que hayan tenido la calidad de estudiantes y que la hayan perdido, respecto de hechos ocurridos cuando eran estudiantes activos, en contra de algún miembro de la comunidad UAM que tenga vinculación vigente con la universidad al momento de la activación de la ruta.
6. Personas con vínculo contractual civil, comercial u otro, que haga parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, proveedores de bienes y servicios, y subcontratistas
7. Visitantes, practicantes y pasantes
8. Representantes de los órganos colegiados del gobierno institucional.

b) Lugar de ocurrencia de los hechos, dentro y fuera de las instalaciones físicas del campus universitario o en entornos virtuales y digitales, todo esto, cuando tengan relación directa o indirecta con el quehacer institucional, extendiéndose a:

1. Campus universitario, sedes administradas por la UAM o instalaciones de terceras instituciones donde se desarrollen actividades académicas, laborales, de investigación, culturales, deportivas o de extensión.
2. Aulas virtuales, plataformas académicas (LMS), campus virtual, correos electrónicos institucionales o personales, foros, sistemas de inteligencia artificial (IA), chats y redes sociales institucionales o particulares empleadas por miembros de la comunidad UAM.

[1] Hace referencia a los límites, el alcance y cobertura de aplicabilidad del Protocolo, teniendo en consideración los escenarios ante los cuales la Universidad tiene competencia para actuar.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

3. Cualquier medio digital o tecnológico utilizado para el desarrollo de funciones laborales, académicas o contractuales.
4. Espacios externos e itinerantes, como los relacionados con el desarrollo de las prácticas profesionales, pasantías, salidas de campo, escenarios de investigación, viajes de representación y escenarios donde se desarrolle la relación contractual con la UAM en cualquiera de sus modalidades, eventos sociales, culturales o deportivos de la vida universitaria.
5. Alojamientos proporcionados por la Universidad o empleador y los trayectos entre el domicilio y el lugar de estudio o trabajo.
6. Cuando los hechos afecten o pongan en riesgo algún miembro de la comunidad universitaria, así no hayan ocurrido dentro de las instalaciones de la Universidad, siempre y cuando, la persona víctima sea parte de la comunidad UAM. En este caso, se le proporcionará a la persona victima la atención institucional de acogida y de orientación para activación de ruta externa.
7. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando la persona presunta ofensora haga parte del contexto laboral.
8. En los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrollan actividades laborales o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando la persona víctima y presunta ofensora haga parte del contexto laboral.

Parágrafo 1: Cuando los hechos involucren a menores de 18 años, se activará de forma prioritaria la ruta con enfoque prevalente de derechos de NNA (Niños, Niñas y Adolescentes), notificando inmediatamente a la Policía de Infancia y Adolescencia, al ICBF y a las autoridades judiciales competentes, garantizando el acompañamiento institucional de urgencia.

Parágrafo 2: Cuando un egresado reporte hechos constitutivos de Discriminación o Violencias Basadas en Género (DyVBG) presuntamente ocurridos durante su trayectoria académica en la UAM y se verifique que la persona presunta ofensora no mantiene un vínculo académico, laboral o contractual activo con la Universidad al momento de la presentación del reporte, no se podrá aperturar un proceso disciplinario interno por falta de jurisdicción y potestad sancionatoria, sin embargo, se le brindará a la persona victima atención institucional de acogida y de orientación para activación de ruta externa.

Artículo 3. Definiciones. Con el fin de garantizar la debida comprensión y aplicación del protocolo, se deberán tener presente las siguientes definiciones como instrumentos de interpretación:

3.1 Definiciones Generales.

3.1.1. Comité de Rectoría. Organismo administrativo y consultivo para los fines de dirección, orientación, funcionamiento estratégico y gestión institucional de la UAM, conformado por Las Directivas de la Universidad. (Ver artículo 46 del Estatuto General de la Universidad Autónoma de Manizales).

3.1.2. Comité de Prevención y Atención para la DyVBG. Es la instancia responsable de coordinar que las medidas de prevención, detección. atención y protección, establecidas en el presente instrumento normativo se implementen; lo anterior, bajo la supervisión del Comité de Rectoría.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

3.1.3. Comunidad UAM. Se entiende por comunidad UAM a todas las personas que tiene un vínculo con la universidad. Son integrantes de la comunidad UAM los estudiantes, los directivos[2], trabajadores (profesores y administrativos), las personas naturales con vínculo contractual civil, comercial u otro que haga parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación y los proveedores de bienes y servicios. Se incluye en esta definición a los subcontratistas.

3.1.4. Denuncia pública o escrache: Manifestación o relato realizado por una persona, colectivo u organización, a través de medios masivos, redes sociales, espacios comunitarios o académicos, donde se visibilizan presuntos hechos de acoso sexual o DyVBG.

3.1.5. DyVBG. Discriminación y Violencias Basadas en Genero. Acciones u omisiones ejercidas contra una persona por razón de su género, identidad, expresión u orientación sexual, que causan daño físico, psicológico, sexual, económico, académico o digital.

3.1.6. Estigmatización: Proceso social de devaluación, etiquetado y exclusión que asigna características negativas a personas o grupos, reforzando estereotipos de género, racialización, patologización de sectores LGBTIQ+ o deslegitimación de las víctimas.

3.1.7. Expresión de género. Es la forma como las personas comunican su identidad de género a través de acciones observables como su vestimenta, de moverse, de hablar, de gesticular o de relacionarse.

3.1.8. Gay. El término "gay", se utiliza en general, para referirse a personas que sienten atracción sexual, pero personas del mismo sexo. El concepto incluye una dimensión de comportamiento sexual y una de identidad cultural. Sin embargo, con mayor frecuencia se refiere a hombres que sienten atracción sexual y mantienen relaciones íntimas principalmente con otros hombres. (UNESCO, 2015)

3.1.9. Género. Conjunto de construcciones socioculturales, históricas, psicológicas y simbólicas —tales como roles, comportamientos, atributos, expectativas, valores, identidades y expresiones— asignadas socialmente a las personas en función o no de su sexo asignado al nacer. El género constituye una categoría dinámica e interseccional que no se limita a una estructura estrictamente binaria (hombres/mujeres), sino que comprende la pluralidad de vivencias, identidades (incluyendo identidades trans, no binarias, agénero, fluidas y de géneros diversos) y expresiones de género. Asimismo, determina relaciones de poder y jerarquías sociales que deben ser analizadas y abordadas de manera transversal en el marco de la diversidad, la inclusión y los derechos humanos[3]

3.1.10. Interseccionalidad: Enfoque analítico que reconoce que las personas experimentan formas múltiples y simultáneas de discriminación cuando el género interactúa con la edad, etnia, condición socioeconómica, discapacidad o territorio.

3.1.11. Homosexual. Se refiere a la persona, hombre o mujer que siente atracción sexual por personas del mismo género. (UNESCO, 2015)

[2] Son directivas de la UAM el Rector, los Vicerrectores y el Secretario General. (Ver artículo 46 del Estatuto General UAM).
[3] Ver sentencias T-099 de 2015 y T-447 de 2019 de la Corte Constitucional.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

3.1.12. Identidad de género. Se refiere a la experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer. Incluye tanto el sentir personal del cuerpo, que puede implicar, si así lo decide, la modificación de la apariencia o función física por medios quirúrgicos, médicos u otros, así como otras expresiones de género que incluyen la vestimenta, la forma de hablar y los gestos.[4]

3.1.13. LGBTI. Acrónimo comúnmente utilizado para denominar la diversidad de orientaciones e identidades de género. Se refiere a lesbiana, gay, bisexual, trans, intersexual. (UNESCO, 2015)

3.1.14. Menor de edad. Es una persona menor de 18 años, independientemente de la edad de consentimiento que figure en el sistema jurídico nacional, cuyos derechos prevalecen sobre los derechos de los demás[5].

3.1.15. Orientación sexual. Se refiere a la capacidad que tiene una persona de sentir atracción emocional y sexual profunda por otras personas de sexo distinto, con personas del mismo sexo o con más de un sexo.

3.1.16. Personas gestantes: Personas que cursan un proceso de gestación, incluyendo mujeres cisgénero, hombres trans y personas no binarias.

3.1.17. Personas menstruantes: Personas que experimentan el proceso biológico de la menstruación, incluyendo mujeres cisgénero, hombres trans, personas no binarias y personas con asignación sexual femenina al nacer.

3.1.18. Personas trans, no binarias o con identidades no hegemónicas: Aquellas cuya identidad o expresión de género no corresponde con el sexo asignado al nacer, contando con protección reforzada frente a la violencia por prejuicio e institucional.

3.1.19. Principio de subsidiariedad. Según este principio y desde una realidad histórico-antropológica y constitucional, la UAM reconoce a la familia como la célula y comunidad fundamental de la sociedad, que ostenta la primacía en el ejercicio de la potestad de educación moral, emocional y personal de sus miembros por sobre el Estado y las instituciones educativas, quienes pueden intervenir en dicha actividad en concurrencia de aquella, para efectos de la formulación de ejecutorias y políticas para cultivar las virtudes sociales fundamentales para la vida cívica[6].

3.1.20. Persona víctima. Es quien recibe la ofensa, el daño o la agresión física, psicológica, sexual o de otra índole.

3.1.21. Persona presunta ofensora. Es la persona que presuntamente genera o generó el hecho de violencia o discriminación, o de quien se sospecha que cometió tal conducta.

[4] UNFPA y Promundo (2010). Engaging Men and Boys in Gender Equality and Health. A Global toolkit for action; ONUSIDA (2011). Orientaciones terminológicas de ONUSIDA
[5] Artículo 44 de la Constitución Política de Colombia.
[6] Wiles Linares, (2025)

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

3.1.22. Reporte del caso. Es la manifestación formal y escrita que realiza una persona en relación con alguna conducta constitutiva de discriminación y violencias basadas en género -DyVBG-.

3.1.23. Sectores sociales LGBTIQ+: Personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales, queer u otras identidades y orientaciones diversas, protegidas frente a violencias por prejuicio o estructurales.

3.1.24. Sexo (sexo biológico). Desde la perspectiva biológica como dato de certeza científica, el sexo se refiere a las características genéticas, endocrinas y morfológicas de los cuerpos. Las categorías utilizadas para clasificar estas características en los seres humanos son hombre, mujer e intersexual.[7]

3.1.25. Tercero. Persona que no corresponde ni a la persona victima ni a la presunta ofensora, pero que por alguna razón tuvo conocimiento de los hechos de discriminaciones y/o de violencia basada en género.

3.1.26. Transexual. La persona transexual es aquella que siente disconformidad entre su sexo biológico y su identidad de género (transgénero), que ha iniciado un proceso de transición biomédico y psicológico (puede incluir cirugía y tratamientos hormonales) hacia el sexo/género con el cual se siente identificada. Estas intervenciones, por lo general, son acompañadas de un cambio permanente en el papel de género. (UNESCO, 2013; OPS, 2012)

3.1.27. Travesti. Es aquella persona que regularmente, aunque no todo el tiempo, se viste con ropas generalmente asociadas al género opuesto del sexo de su nacimiento. (UNESCO, 2013).

3.2. Definiciones de Discriminación Para efectos de prevención, activación de rutas y régimen disciplinario, la Universidad reconoce de manera inequívoca las siguientes manifestaciones de discriminación:

3.2.1. Discriminación. La discriminación es cualquier trato injusto o distinción arbitraria basada en la raza, sexo, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, edad, idioma, origen social u otro estado de una persona. La discriminación puede ser un evento aislado que afecta a una persona o un grupo de personas en una situación similar, o puede manifestarse a través del acoso o abuso de autoridad[8].

3.2.2. Discriminación por razón de género. Se define como: "Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera." La discriminación puede provenir de la ley (de jure) o de la práctica (de facto). La CEDAW reconoce y aborda ambas formas de discriminación, ya sea que estén recogidas en las leyes, políticas, procedimientos o en la práctica[9].

[7] ONU Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions.
[8] Art. 134A de la Ley 1752 de 2015. Boletines del Secretario General / SGB sobre prohibición de discriminación, acoso, incluido acoso sexual y abuso de autoridad, ST / SGB / 2008/5 y ST / SGB / 2005/20.
[9] Naciones Unidas, 1979. "Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer". Artículo 1.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

3.2.3. Discriminación como acoso laboral. "La ley 1010 de 2006 reconoce como una modalidad de acoso laboral la discriminación cuando se trata de "todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral"[10].

3.3. Definiciones de Violencia. Para efectos de prevención, activación de rutas y régimen disciplinario, la Universidad reconoce de manera inequívoca las siguientes manifestaciones de violencia:

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

3.3.2. Violencia basada en género. Corresponde a un término genérico para cualquier acción o conducta perjudicial que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas entre géneros, a partir de las cuales una persona se siente en superioridad sobre otra y aprovecha esta condición para maltratar y transgredir[11]. Aunque la expresión incluye la violencia contra las mujeres, también se refiere a los diversos tipos de violencias que existen contra las personas por su identidad de género y su orientación sexual no heteronormativa[12].

La violencia basada en género incluye los siguientes tipos de violencia (pero no se limitan a):

a) **Violencia psicológica.** Entendida como toda acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal. (Ley 1257 de 2008, art. 3).
b) **Violencia Sexual.** Acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. (Ley 1257 de 2008, art. 3).
c) **Violencia física.** Toda agresión corporal ejercida contra una persona por razones asociadas al género, orientación sexual o identidad.
d) **Violencia económica**. Es la violencia destinada a causar pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores o derechos económicos de la persona (Ley 1257 de 2008, art. 3).

3.3.3. Acoso escolar o bullying. "Conducta negativa, intencional, metódica y sistemática de agresión, intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza o incitación a la violencia o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico o por medios

[10] Gobierno de Colombia/ ANEXO Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público.
[11] Cartilla Género. Minjusticia /Gobierno de Colombia.
[12] Lo heteronormativo, hace referencia al sistema social e ideológico que impone la heterosexualidad como la única orientación sexual "normal", natural y aceptable.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

electrónicos contra un estudiante, por parte uno o varios de sus pares, por parte de un estudiante o varios de sus pares con quienes mantiene una relación de poder asimétrica, que se presenta de forma reiterada o a lo largo de un tiempo determinado. También puede ocurrir por parte de docentes contra estudiantes, o por parte de estudiantes contra docentes, ante la indiferencia o complicidad de su entorno." (art. 2, Ley 1620 de 2013).

3.3.4. Ciber acoso o ciberbullying. Forma de intimidación u hostigamiento mediante el uso de tecnologías de información (Internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos online) para ejercer maltrato psicológico, a través de humillaciones, mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes, chistes ofensivos, amenazas, creación de grupos digitales para agredir o burlarse de una persona (art. 2 Ley 1620 de 2013).

3.3.5. Acecho ("Stalking"). El acecho es una atención obsesiva y no deseada de un individuo hacia otra persona, dinámica que se experimenta como invasiva y hasta amenazante. El acecho es un patrón de comportamiento que implica molestar o perseguir de forma repetitiva e intrusiva. Se revela a través de muchas conductas de proximidad física, como espiar, seguir o realizar comunicaciones forzadas mediante cartas, regalos indeseados, llamadas telefónicas, redes sociales, correos electrónicos, mensajes de texto, mensajes multimedia. En muchos casos, la persecución, de la usurpación de las cuentas electrónicas de las agredidas, y de la creación de rumores que vulneren su reputación social, entre otros. (Hirsch & Khan, 2020; Mechanic et al., 2000; White et al., 2020)

3.4. Definiciones de violencia sexual[13]

La violencia sexual incluye, pero no se limita a los siguientes tipos:

3.4.1. Acceso Carnal abusivo. Es la penetración del miembro viril por vía anal, vaginal u oral y/o la penetración vaginal o anal con cualquier parte del cuerpo humano u otro objeto mediante mediante violencia.

3.4.2. Acto sexual violento. Realizar en presencia de otra persona acción o comportamiento sexual diferente al acceso carnal, que puede incluir tocamientos e inducción a observar contenidos sexuales, mediante violencia. (art. 212 Ley 599 de 2000)

3.4.3. Acceso carnal o acto sexual en persona puesta en incapacidad de resistir. Acceso carnal con persona a la cual haya puesto en incapacidad de resistir o en estado de inconsciencia, o en condiciones de inferioridad psíquica que le impidan comprender la relación sexual o dar su consentimiento. (art. 207 Ley 599 de 2000)

3.4.4. Acceso carnal o acto sexual abusivos con incapaz de resistir. Acceder carnalmente a persona en estado de inconsciencia, o que padezca trastorno mental o que este en incapacidad de resistir. (art. 210 Ley 599 de 2000)

3.4.5. Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose,

[13] Para efectos del presente protocolo, las conductas constitutivas de violencia sexual también podrán ser definidas como actos de abuso sexual.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona. (art. 210A Ley 599 de 2000)

3.4.6. Acoso sexual en el ámbito laboral. Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral. (art. 2 Ley 2365 de 2024)

3.4.7. Acoso físico. Contactos o acercamientos físicos no deseados, rozamientos de cualquier parte del cuerpo, intimidación o agresión de tipo sexual (persecución y arrinconamiento), toma de fotografía y vídeos sin consentimiento[14].

3.4.8. Conducta sexual inapropiada. Todas aquellas conductas leves o explícitas, de carácter sexual o sexista, que hacen sentir incómoda a una persona y son parte de la reproducción de una imagen desvalorizada de lo femenino o expresiones de género no normativas. Incluye comentarios sexistas o misóginos, burlas machistas u otros discursos de odio, insinuaciones, comentarios o preguntas no deseadas sobre la vida social o sexual de una persona, comentarios sexualizados sobre su apariencia física o forma de vestir, esparcir rumores sobre la vida íntima de una persona; gestos sexualizados con las manos o con movimientos corporales, mirar de arriba abajo, lanzar besos o lamer los labios; tocamientos fugaces (besos robados) que no constituyen acoso sexual, porque no son reiterativos ni insistentes. (Universidad del Rosario/ Protocolo de Violencias Basadas en Género y Discriminación)

3.4.9. Explotación sexual. se refiere a todo abuso o amenaza de abuso en una posición de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, incluido a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona[15].

3.4.10. Inducción a la prostitución. Implica motivar y persuadir a una persona a tener un acceso carnal con otro, con el ánimo de lucrarse o para satisfacer los deseos de otro sujeto. Este delito se configura desde el momento mismo en que se realiza un ofrecimiento convincente, independientemente de que la persona acepte o no incursionar en el comercio sexual[16].

3.4.11. 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" (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).

3.5. Definición de violencias específicas que sufren los sectores sociales LGTBIQ+

[14] Categorías de acoso (MEN 2022):
[15] Estas definiciones figuran en el Protocolo de asistencia a las víctimas se basan en el glosario de las Naciones Unidas sobre la explotación y los abusos sexuales.
[16] Acuerdo 733 del 16 de enero de 2023 del Consejo Directivo Universitario de la Pontificia Universidad Javeriana

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

3.5.1. Heterosexismo. Sistema ideológico que niega, invisibiliza, denigra y estigmatiza cualquier forma de conducta, identidad, relación o comunidad diferentes de las heterosexuales. (UNESCO, 2015)

3.5.2. Homofobia/transfobia. Temor, rechazo o aversión hacia las personas homosexuales o transexuales, con frecuencia expresada mediante actitudes estigmatizadoras o comportamientos discriminatorios hacia personas de la diversidad sexual. (UNESCO, 2015)

3.5.3. Violencia homofóbica y transfóbica. es un tipo específico de violencia de género basada en la orientación sexual real o supuesta o la identidad de género. La violencia homofóbica y transfóbica no solo afecta a los educandos que son homosexuales, bisexuales, transgénero o intersexuales, sino también a los que son percibidos como no conformes con las normas de género prevalecientes. (UNESCO, 2015)

3.6. Otras definiciones de violencias

3.6.1. Violencia académica: Abuso del poder docente o investigador para descalificar, bloquear la graduación u otorgar tratos inequitativos.

3.6.2. Violencia de primer orden: Agresión, amenaza o represalia ejercida directamente contra quien vive o denuncia una situación de violencia.

3.6.3. Violencia de segundo orden: Agresión, amenaza, represalia o hostigamiento dirigido contra personas que apoyan, acompañan, defienden o intervienen a favor de quien ha vivido violencia (defensores, colectivas, representantes, profesionales de acompañamiento).

3.6.4. Violencia institucional: Toda acción u omisión por parte de la Institución o sus funcionarios que vulnera derechos, revictimiza, dilata trámites, obstaculiza denuncias, niega rutas efectivas o utiliza procesos disciplinarios para silenciar a quienes denuncian. (Por ejemplo: la Inacción, dilación injustificada, falta de diligencia o entorpecimiento de los trámites de queja.)

3.6.5. Violencia política por razón de género: Acción u omisión que busca menoscabar, anular o desestimular el ejercicio de derechos de participación, representación o liderazgo de mujeres o personas LGBTIQ+ en órganos de gobierno, consejos, sindicatos o asociaciones estudiantiles/docentes.

3.6.6. Violencia por prejuicio: Violencia ejercida debido a estereotipos o rechazo hacia la identidad, orientación sexual o expresión de género real o percibida de una persona.

3.6.7. Violencia simbólica: Mensajes, discursos, contenidos pedagógicos, chistes o representaciones culturales que naturalizan la subordinación, cosificación o inferioridad de mujeres o sectores LGBTIQ+.

3.6.8. Violencia Verbal: Uso de lenguaje ofensivo, despectivo, chistes machistas/homófobos o discursos de odio.

3.6.9. Violencia por Negación del Reconocimiento: Uso intencional del nombre legal no deseado (*deadnaming*), restricción de acceso a baños según la identidad autoidentificada e imposición de códigos de vestimenta estereotipados.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

3.6.10. Violencia Digital o Cibernética: Hostigamiento, *doxxing*, difamación, difusión no consentida de material íntimo o agresiones en entornos virtuales, redes sociales o plataformas institucionales.

3.6.11. Violencia Disciplinaria Discriminatoria: Aplicación sesgada de reglamentos para sancionar selectivamente o perseguir por razones de género o diversidad.

3.6.12. Violencia Interseccional: Agravamiento del daño por la concurrencia de factores étnicos, socioeconómicos o de discapacidad.

3.6.13. Violencia en Entornos de Inteligencia Artificial (IA) y Medios Sintéticos: Creación o difusión no consentida de *deepfakes*, contenido hipersexualizado o manipulado mediante herramientas de IA, así como el entrenamiento o uso deliberado de algoritmos sesgados que generen tratos discriminatorios.

Artículo 4. Enfoques. Todas las actuaciones y mecanismos que se establecen en el presente protocolo deben implementarse en concordancia con los siguientes enfoques:

4.1. Enfoque de derechos humanos. Todas las actuaciones derivadas de este protocolo deben estar fundamentadas en la protección de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, estatus migratorio o procedencia geográfica. La Universidad adopta una postura activa frente a la eliminación de cualquier forma de violencia, discriminación o trato degradante. (art. 4 Decreto 1710 de 2020)

4.2. Enfoque de género. La universidad reconoce que las violencias basadas en género tienen causas estructurales y se manifiestan de manera diferenciada según las relaciones de poder históricas y sociales. En consecuencia, las acciones institucionales se diseñan y ejecutan con criterios que permiten identificar, analizar y responder a dichas desigualdades.

4.3. Enfoque Interseccional. La UAM reconoce que las experiencias de discriminación y violencia pueden intensificarse cuando confluyen múltiples factores de vulnerabilidad, tales como género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnico-racial, discapacidad, condición migratoria o socioeconómica. Las medidas adoptadas deben considerar estas intersecciones, para garantizar respuestas pertinentes.

4.4. Enfoque Integral. Con este enfoque la UAM busca garantizar que los casos de discriminación y violencias se aborden de manera efectiva. Por lo cual incluye:

a) Las rutas de atención.

b) Estrategias que promueven la tolerancia cero a las violencias de género y se aborden las normas, comportamientos, actitudes y prácticas que la toleran.

c) Acciones de prevención para los diferentes grupos en los niveles individual, relacional, comunidad e institucional.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

4.5. Enfoque de Acción Sin Daño. Las actuaciones institucionales deberán procurar siempre el bienestar integral de la persona víctima y el respeto por sus tiempos, necesidades y voluntades, por lo cual, se priorizan sus derechos, necesidades y deseos, tratándolos con dignidad y respeto.

Este enfoque incluye, el despliegue de las siguientes acciones:

a) Evitar culpar a la persona victima por la violencia que ha experimentado al centrarse en su comportamiento o en otras circunstancias del incidente. En cambio, debe enmarcarse en un enfoque de género.

b) Empoderar a la persona victima para que tome sus propias decisiones en función de la información sobre los servicios disponibles dentro y fuera del campus, y no presionar para que tomen las medidas que otros desean que tomen.

c) Tratar a todas las personas que informan por igual, independientemente de su sexo, raza, origen étnico, religión, orientación sexual, identidad de género u otros factores.

d) Minimizar cualquier riesgo de revictimización, exposición innecesaria o afectación adicional de la persona victima.

4.6. Enfoque Restaurativo: Orientado a la reparación integral del daño y transformación de la convivencia.

4.7. Enfoque Diferencial y Étnico-Antirracial: Reconocimiento de especificidades culturales y antirracistas.

4.8. Enfoque de Curso de Vida y OSIG: Adaptación procesal según la edad, orientación sexual e identidad de género.

Artículo 5. Principios. El presente Protocolo se rige por los siguientes principios, los cuales guían de manera transversal todas las acciones de prevención, detección, atención, restauración, sanción y garantías de no repetición.

a) **Principio de publicidad y accesibilidad.** Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todos los integrantes de la comunidad UAM. Este protocolo contará con formatos accesibles y con espacios físicos y digitales accesibles para una adecuada atención.

b) **Principio de confidencialidad y reserva.** La información que se brinde y se recoja a lo largo de las etapas contempladas en la ruta de atención a casos de discriminación y violencias basadas en género -DyVBG- debe ser tratada de forma que garantice en todo momento los derechos de los involucrados, procurando especialmente resguardar la seguridad de esta información, el derecho a la intimidad personal y la protección de datos personales.

c) **Principio de buena fe.** La información de los casos que se revelen dentro de este protocolo se recibirá bajo el principio de buena fe, es decir, partiendo de la presunción de veracidad de la

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

información recibida, sin perjuicio de lo señalado en cuanto a la presunción de inocencia. Todos los miembros la Comunidad UAM y graduados, deben actuar bajo los principios de honestidad y buena fe, respetando los derechos de los demás.

d) **Principio de coordinación**. Todas las áreas de la Universidad deberán ejercer acciones coordinadas y articuladas con el fin de brindarles una atención integral a las personas víctimas.

e) **Principio de corresponsabilidad.** Toda la comunidad UAM es responsable de respetar los derechos de todas las personas y de contribuir a la eliminación de los casos de discriminación y violencias basadas en género -DyVBG-, así como de participar en la prevención de este tipo de actos. De igual forma, todas las instancias académicas, administrativas y directivas de la UAM tienen un rol activo y articulado en la implementación de este protocolo, conforme a sus competencias.

f) **Principio de imparcialidad e idoneidad.** Las personas que participen en nombre de la entidad en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial, ética y razonable y, estar capacitadas en enfoque de género y diferencial.

g) **Principio de dignidad.** Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.

h) **Principio de debido proceso.** Todas las actuaciones que se desplieguen en virtud del presente protocolo deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley, para lograr un proceso justo y equitativo.

i) **Principio de presunción de inocencia.** Toda persona que sea investigada por actos o situaciones que versen sobre discriminación y violencias basadas en género -DyVBG- se presumirá inocente en toda la ruta que se contempla en este protocolo donde se partirá del supuesto de que solo se puede declarar responsable cuando se demuestre su responsabilidad sobre este tipo de situaciones.

j) **Principio de debida diligencia.** La Universidad actuará de manera oportuna, diligente, imparcial y eficaz frente a las situaciones de DyVBG, asegurando que los procedimientos se desarrollen dentro de los plazos establecidos y con los estándares técnicos, jurídicos y éticos correspondientes.

k) **Principio de no discriminación.** Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo con la ruta establecida por el presente protocolo.

l) **Principio de no revictimización.** Las personas encargadas de la implementación del presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género y violencias contra las mujeres.

Capítulo 2
Violencias basadas en género y discriminación en entornos virtuales y sistemas de inteligencia artificial

Artículo 6. Discriminación o violencia basada en género (DyVBG) en entornos digitales, tecnológicos y sistemas de inteligencia artificial. Las disposiciones del presente Protocolo se aplicarán con igual rigor a toda conducta de DyVBG que se manifieste, ejecute o propague a través de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), plataformas virtuales institucionales o no institucionales (cuando afecten a integrantes de la comunidad universitaria o la convivencia institucional), sistemas mediados por Inteligencia Artificial (IA) y entornos digitales de colaboración.

Para los efectos de este Protocolo, se entienden comprendidos dentro del espacio institucional virtual:

a) **Las plataformas de aprendizaje e interacción académica:** Sistemas de Gestión del Aprendizaje (LMS como Moodle, Canvas, Teams u otros), aulas virtuales, laboratorios remotos, entornos inmersivos y sistemas de tutoría inteligente (STI).

b) **Los canales e instrumentos de comunicación e interacción institucional:** Correos electrónicos institucionales, foros de discusión, chats grupales o canales colaborativos creados para actividades académicas, laborales, investigativas o de proyección social (WhatsApp, Telegram, Slack, entre otros).

c) **Los sistemas, modelos y herramientas de inteligencia artificial:** Aplicaciones de IA generativa, algoritmos de evaluación automatizada, agentes virtuales, procesadores sintéticos de texto, voz, imagen o video, e interfaces conversacionales puestas a disposición por la Universidad o empleadas dentro del proceso educativo o laboral.

Artículo 6.1. Tipificación de conductas de DyVBG mediadas por tecnología e inteligencia artificial. Se consideran manifestaciones de Discriminación y Violencias Basadas en Género en el entorno digital y tecnológico las siguientes conductas:

a) **Generación y difusión no consentida de contenido sintético o manipulado (*Deepfakes*):** Crear, alterar, hiper-sexualizar, manipular o distribuir imágenes, videos, audios o textos de una persona mediante el uso de herramientas de Inteligencia Artificial (generación de imágenes sintéticas, clonación de voz, fotomontajes) sin su consentimiento explícito, con el fin de menoscabar su dignidad, privacidad, reputación o integridad.

b) **Violencia algorítmica y sesgo discriminatorio:** Desarrollar, entrenar, alimentar con datos sesgados o emplear conscientemente sistemas de IA, algoritmos o tutores inteligentes que reproduzcan o amplifiquen sesgos de género, estereotipos discriminatorios, exclusión o tratos

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

inequitativos hacia personas o grupos por razón de su género, orientación sexual o identidad/expresión de género.

c) **Suplantación de identidad digital y perfiles sintéticos:** Crear cuentas falsas, usar avatares o emplear agentes de IA para suplantar la identidad de un miembro de la comunidad universitaria con el propósito de enviar mensajes de acoso, difamar, hostigar o generar situaciones de violencia basada en género.

d) **Ciberacoso, ciberhostigamiento y seguimiento digital (*Cyberstalking*):** Enviar de manera reiterada e indeseada mensajes, insinuaciones sexuales, amenazas o contenidos intimidatorios a través de plataformas digitales, tutorías virtuales o herramientas colaborativas, o realizar vigilancia digital no consentida sobre la actividad de una persona.

e) **Doxxing y difusión infranqueable de información privada:** Revelar, publicar o amenazar con difundir datos personales, imágenes íntimas, conversaciones privadas u otra información sensible en entornos digitales con intención discriminatoria, punitiva o de acoso.

f) **Exclusión y violencia en entornos de trabajo/estudio colaborativo digital:** Silenciar, expulsar arbitrariamente, descalificar o discriminar sistemáticamente a una persona en grupos de trabajo virtual, foros académicos o reuniones remotas por razones asociadas al género.

Artículo 6.2. Preservación de evidencia digital y medidas de protección virtuales. La persona afectada podrá aportar capturas de pantalla, archivos descargados, registros de auditoría (*logs*), enlaces (URL), correos electrónicos, historiales de chat o interacciones con herramientas de IA como material probatorio.

La Universidad, a través del área de Gestión de Tecnología o la dependencia competente, brindará el soporte técnico necesario para la conservación, extracción segura y preservación de la trazabilidad digital, garantizando la cadena de custodia y la protección de datos personales sensibles.

La imposibilidad técnica de recuperar una evidencia digital no impedirá la activación de la Ruta de Atención ni constituirá motivo de desestimación del caso.

Capítulo 3
Estrategias de prevención

Artículo 7. Estrategias de prevención. Corresponde al conjunto de acciones que deberá implementar la Universidad, como forma de intervención temprana para minimizar o evitar un riesgo, daño o perjuicio, y asegurar la no repetición de hechos de discriminación y violencias basadas en género -DyVBG-, cuya finalidad es garantizar un ambiente libre de violencias y sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguro.

Artículo 8. Prevención primaria o temprana. Corresponden a las estrategias encaminadas para que los hechos no lleguen a producirse. En la Universidad se implementarán, entre otras, las siguientes acciones de prevención primaria o temprana:

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

a) Propiciar la sensibilización frente a todas las modalidades y forma de violencia basadas en el género, la identidad y la orientación sexual, y sus efectos inadmisibles, con el propósito de generar una cultura respetuosa y defensora de la diversidad y la dignidad humana.

b) Visibilizar las diferentes formas de violencia y acoso que se pueden presentar en la comunidad universitaria.

c) Incorporar el enfoque de género, diversidad e inclusión en los procesos de enseñanza – aprendizaje, administrativos y de bienestar, para propender por espacios virtuales y presenciales seguros.

d) Realizar la adecuación de las políticas y reglamentos de la Universidad, tales como, el reglamento interno de trabajo, el Reglamento General Estudiantil, los contratos laborales, civiles y comerciales, entre otros, para implementar lineamientos de equidad de género, inclusión y no discriminación.

e) Realización de actividades de sensibilización y capacitación permanente, atendiendo a las necesidades identificadas, para la generación de una cultura responsable y respetuosa de la diversidad.

f) Implementar acciones pedagógicas y de información para educar a la comunidad UAM respecto de la construcción de relaciones respetuosas que aumenten el conocimiento sobre el consentimiento y las señales de advertencia de abuso en las relaciones.

g) Apoyar y adelantar campañas de comunicación permanentes con enfoque de género y enfoque diferencial al interior de la Universidad, que apunten a la sensibilización de la comunidad UAM sobre la erradicación de todo tipo de DyVBG, la desnaturalización de las violencias, la deconstrucción de creencias y patrones de relación inequitativos y violentos, haciendo uso de todos los canales de comunicación existentes en la Universidad.

h) Apoyar y realizar campañas de socialización e información permanentes sobre las rutas de atención a casos de DyVBG, así como de las políticas de equidad y no discriminación.

i) Fomentar en la comunidad universitaria la disposición para poner en conocimiento hechos de violencias y discriminación, con el fin de activar las rutas y protocolos en el momento oportuno.

j) Hacer difusión permanente de la ruta de atención integral contenida en el protocolo en toda la comunidad UAM.

k) Implementar acciones de carácter logístico y estructural dirigidas a optimizar razonablemente la seguridad del campus.

l) Adelantar acciones de capacitación del personal de seguridad en el conocimiento del Protocolo y de su actuación frente a casos de DyVBG que se presenten en el marco del protocolo, así

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

como en las medidas preventivas inmediatas que deben adoptar como respuesta a situaciones que puedan presentarse.

m) Fortalecimiento de capacidades del personal encargado de las acciones de prevención y atención, mediante procesos de formación continua en enfoques de género, primeros auxilios psicológicos, manejo de casos sensibles y el curso de capacitación para aprender a activar y aplicar el protocolo clínico, legal y psicosocial de atención a víctimas de violencia.

Artículo 9. Prevención secundaria. Se refiere a acciones que se desarrollan con el fin de identificar y atenuar las consecuencias de casos de discriminación y violencias basadas en género -DyVBG-, y prevenir su repetición. Para ello la Universidad Autónoma de Manizales, se plantea efectuar las siguientes estrategias:

a) La identificación y mitigación de factores de riesgo.

b) El manejo adecuado de casos de discriminación y violencia basada en género, conforme al Protocolo, y el uso de la ruta de atención institucional, con sus enfoques.

c) El abordaje reflexivo de las causas y consecuencias de las violencias y discriminación, y violencias basadas en género.

d) Identificación de las conductas constitutivas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito académico, laboral y contractual.

e) Realizar acciones como cambios en los horarios de las actividades presenciales, cambios de grupo en el curso, suspensión temporal de la persona presunta ofensora entre tanto se investiga la agresión presuntamente cometida, realizar las actividades laborales en la modalidad de teletrabajo u otras alternativas que no impliquen relacionamiento físico con el presunto agresor.

Artículo 10. Prevención terciaria. Corresponde a las acciones correctivas y hacen referencia a la necesidad de adoptar medidas orientadas a evitar y garantizar la no repetición de las violencias de género en el ámbito universitario. La UAM adopta las siguientes accione:

a) Detectar los riesgos de violencias de género de manera que sea posible evitarlos.

b) Incorporar herramientas con enfoque de género, que posibiliten la identificación, reacción y mitigación continua sobre los riesgos que pueden derivar en la ocurrencia o repetición de violencias de género.

c) Identificación y análisis de factores de riesgo institucionales, incluyendo espacios, dinámicas y contextos que puedan favorecer situaciones de DyVBG.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

d) La implementación de prácticas restaurativas como los encuentros o los círculos para la resolución de conflictos, que incluyen el diálogo para evitar la recurrencia de la conducta, para construir una comunidad segura y no discriminatoria.

Capítulo 4
Garantías específicas de derechos y permanencia académica

Artículo 11. Reconocimiento del nombre identitario, La Universidad Autónoma de Manizales garantiza el reconocimiento e inclusión del nombre identitario y pronombres de las personas trans, no binarias o con identidades no hegemónicas en todos los registros internos institucionales: Listas de clase, plataformas académicas (Moodle, Canvas, Teams), carné institucional, correos electrónicos, etc., sin que se exija como requisito previo la modificación del documento de identidad oficial o registro civil. El nombre legal se reservará exclusivamente para trámites y certificaciones de carácter legal externo obligatorias.

Artículo 12. Expresión de género y uso de espacios. Ninguna persona podrá ser sujeto de exclusión, trato diferenciado o restricción en los espacios de la Universidad, por su sexo, género, identidad o expresión de género u orientación sexual. Se garantiza el libre acceso a instalaciones sanitarias y de uso colectivo en consonancia con la identidad de género autoidentificada. Ninguna de las normativas internas podrá limitar la libre expresión de la identidad de género, ni podrán legitimar prácticas discriminatorias o estigmatizantes por apartarse de las normas de género hegemónicas.

Artículo 13. Exención de libreta militar. En cumplimiento de la Ley 1738 de 2014 y el Artículo 12 de la Res. 020310/2026, la UAM no exigirá la libreta militar ni la acreditación de la situación militar como requisito para el ingreso o para la graduación y obtención de títulos de pregrado.

Artículo 14. Salud sexual, reproductiva y cuidados. La UAM desarrollará estrategias pedagógicas sobre educación menstrual, eliminación de estigmas e implementará garantías académicas de flexibilidad ante interrupciones voluntarias o espontáneas del embarazo y responsabilidades de cuidado.

Capítulo 5
Abordaje obligatorio de la denuncia pública o escrache

Artículo 15. Denuncia pública o escrache. A la manifestación o relato realizado por una persona, colectivo u organización, mediante medios de comunicación sobre presuntos hechos de acoso sexual o violencias basadas en género acaecidos en el ámbito de la Universidad, se les dará el siguiente tratamiento:

a) **Activación de oficio.** Ante cualquier manifestación pública o escrache, la Universidad activará inmediatamente la ruta de atención de oficio e investigación, sin exigir formalidades ni denuncias ratificadas adicionales a la persona víctima, dejando constancia de la activación y de las actuaciones adelantadas en el sistema de registro de casos.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

b) Prohibición de censura y represalias. No se podrán adelantar actuaciones disciplinarias basadas en la denuncia pública o escrache ni represalias administrativas o académicas contra quienes denuncien o difundan hechos de violencia públicamente, debiendo realizar un análisis contextual y de género que evite la revictimización, de conformidad con los estándares de la Sentencia T-529 de 2024.

c) Debida Diligencia y Debido Proceso. La denuncia pública iniciará la investigación de oficio, pero no constituirá prueba automática de responsabilidad. Se garantizará el debido proceso del investigado imponiendo medidas cautelares de no contacto para proteger el entorno educativo. Se garantizará la presunción de inocencia, el buen nombre y el debido proceso de la persona señalada, adoptando medidas cautelares de no contacto y protección que eviten la confrontación, y resguarden la seguridad de la comunidad, en armonía con el principio de proporcionalidad y con las rutas internas de atención e investigación definidas en la presente Resolución.

Capítulo 6
Ruta de atención

Artículo 16. Ruta de atención. Corresponde al procedimiento institucional de la Universidad que busca orientar y atender a las personas que han sido víctimas en casos de discriminación y violencias basadas en género -DyVBG-, según ámbito de aplicación establecido en el artículo 2 del presente instrumento.

Esta ruta consta de las etapas que se relacionan a continuación:

a) Reporte del caso y/o atención de emergencia.
b) Recepción del caso.
c) Atención integral.
d) Derivación del caso a las autoridades disciplinarias internas.
e) Espacio alternativo pedagógico complementario con enfoque restaurativo
f) Seguimiento y cierre

Parágrafo 1. Estas etapas no implican un recorrido lineal o escalonado, ni un tránsito obligatorio por cada una de ellas. Estas etapas se pueden adelantar de forma independiente según las particularidades de cada caso y las necesidades y la elección de la persona víctima.

Parágrafo 2. La ruta se activa con el reporte del caso al Comité de Prevención y Atención para la DyVBG, a través del correo electrónico prevencionyatencion@autonoma.edu.co

Parágrafo 3. En caso de que algún integrante de la comunidad se considere victima por hechos de DyVBG cuya ocurrencia no se encuadre en el ámbito de aplicación (Art. 2°) del presente protocolo, se le proporcionará atención institucional de acogida y de orientación para activación de ruta externa.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

Artículo 17. Reporte del caso y/o atención de emergencia. La persona víctima de algún hecho de discriminación y/o violencia basada en género (DyVBG), o el tercero que tenga conocimiento de una situación de este tipo, podrá poner en conocimiento el caso ante el Comité de Prevención y Atención para la DyVBG o quien haga sus veces.

Parágrafo 1. En atención a los principios de confidencialidad y reserva, buena fe, coordinación, corresponsabilidad, presunción de inocencia, debida diligencia y no revictimización, si los hechos de discriminación y/o violencia basada en género -DyVBG- son informados a una dependencia o autoridad distinta a la indicada con anterioridad, aquella deberá reportar el asunto, en forma inmediata y exclusiva al Comité de Prevención y Atención para la DyVBG. En este mismo sentido, si un tercero tiene conocimiento de una situación de este tipo deberá hacer el reporte del asunto únicamente al Comité.

Parágrafo 2. El reporte deberá efectuarse través del Correo electrónico prevencionyatencion@autonoma.edu.co. El mensaje no requiere explicación del caso, solo puede orientarse hacia la solicitud de la activación, incluyendo los datos personales de la persona victima y/o de quien hace el reporte (Nombre completo, programa o dependencia al que se encuentra vinculado en la UAM, teléfono, dirección y/o correo electrónico).

Parágrafo 3. Cuando sea un tercero el que ponga en conocimiento una situación de discriminación y/o violencia basada en género -DyVBG-, el Comité de Prevención y Atención para la DyVBG deberá contactar a la persona víctima para indagar si es su deseo hacer parte del proceso, respetando siempre su voluntad; cuando no se logre contacto alguno con esta, se deberá brindar asesoría y acompañamiento al tercero, para que, en caso de tener contacto directo con aquella pueda apoyarla y prestarle primeros auxilios psicológicos de emergencia e indicación de la ruta de a tención interna y externa.

Parágrafo 4. Si una vez reportado un hecho no se logra contacto con la persona víctima o esta no desea activar la ruta, el Comité de Prevención y Atención para la DyVBG podrá indagar sobre los hechos para determinar si hay otras personas afectadas o pruebas que ameriten la derivación del caso a las autoridades disciplinarias internas de forma oficiosa.

Parágrafo 5. Serán admisibles los reportes de carácter anónimo, siempre y cuando, esté justificada la reserva de la identidad, se adjunten evidencias y se argumenten los indicios de forma seria, escenario que le permita al Comité de Prevención y Atención para la DyVBG desarrollar de forma razonable sus funciones de indagación frente a la presunta persona ofensora y el contacto con la persona víctima. En caso de que el Comité de Prevención y Atención para la DyVBG encuentre mérito e identifique un presunto ofensor frente a los hechos, deberá derivar el caso a las autoridades disciplinarias internas de forma oficiosa.

Parágrafo 6. Los directivos, decanos, coordinadores y profesores de la Universidad tienen el deber de reportar directamente ante el Comité de Prevención y Atención para la DyVBG situaciones de discriminación y/o violencia basada en género -DyVBG- de las que tengan conocimiento.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

Parágrafo 7. Cuando la violencia se presente en espacios de la Universidad y constituya una atención de emergencia[17] la persona victima o quien presencie los hechos, deberá poner en conocimiento del personal de vigilancia más cercano la situación. En este caso, el personal de vigilancia tiene la obligación de solicitar apoyo de la Policía para garantizar la seguridad de la persona víctima y una ambulancia, para que, esta última sea trasladada a la entidad de salud más cercana para recibir los servicios de urgencia. Una vez superado el riesgo inminente y en caso de que la persona víctima no haya querido ser trasladada a una institución prestadora de servicios de salud (IPS), quien atendió la emergencia o quien presencie los hechos se comunicará con la Unidad de Salud Integral o la que haga sus veces, siempre que se evidencie afectación física y/o mental, para que reciba atención de primeros auxilios psicológicos.

Parágrafo 8. Si la persona víctima en situación de emergencia es un menor de edad, el personal de vigilancia deberá tomar acción inmediata llamando a la ambulancia para que se haga el traslado de aquel a la entidad de salud más cercana para que reciba atención médica de urgencias y a la Policía de Infancia y Adolescencia para garantizar la seguridad de este durante su traslado a la institución prestadora de servicios de salud (IPS). Además, deberá poner en conocimiento el hecho ante el Comité de Prevención y Atención para la DyVBG o quien haga sus veces, quienes deberán reportar el hecho ante el Comité de Rectoría, para que, el caso sea denunciado ante la Fiscalía General de la Nación, Centro de Atención Penal Integral a Victimas (CAPIV), Centros de Atención e Investigación Integral a las Víctimas de Delitos Sexuales (CAIVAS), Centros de Atención e Investigación Integral contra la Violencia Intrafamiliar (CAVIF) o a la Unidad de Reacción Inmediata (URI) más cercana.

Parágrafo 9. Si en la situación de emergencia el presunto ofensor es un menor de edad, el personal de vigilancia deberá reportar los hechos de manera inmediata a la Policía de Infancia y Adolescencia para garantizar su seguridad y su custodia, y al Centro Especializado de Servicios Judiciales para Adolescentes (CESPA).

Parágrafo 10. La atención en urgencias a las víctimas de violencia sexual podrá realizarse dentro de las primeras 72 horas siguientes a la ocurrencia de los hechos, después de este tiempo la entidad prestadora del servicio realiza el triage y hará las atenciones según el caso.

Artículo 18. Recepción del caso. Una vez recibido el reporte del caso, el Comité de Prevención y Atención para la DyVBG citará a la persona victima o a la tercera persona que pone el reporte, para ofrecer un espacio seguro y empático que le permita ser escuchada en sus necesidades y expectativas, y efectúe un relato de los hechos de forma detallada, libre y espontánea; durante la sesión la persona victima será atendida a nivel emocional si es el caso.

El Comité de Prevención y Atención para la DyVBG levantará un acta de la sesión, que contendrá la información básica de la persona victima o a la tercera persona que pone el reporte, la descripción de los antecedentes, el contexto en el que se da la situación de violencia y/o discriminación. El contenido del acta debe ser claro y congruente con lo expuesto por la persona que lo realiza, ya que, el nivel de

[17] La **atención de emergencia** abarca cualquier situación que represente un riesgo latente o inminente para la salud física o mental y que requiera intervención inmediata Esto incluye situaciones de violencia sexual tales como: acceso carnal abusivo, acto sexual violento, acceso carnal o actos sexuales en persona puesta en incapacidad de resistir, así como el acceso carnal o actos sexuales abusivos con personas incapaces de resistir.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

precisión de la información será fundamental para prestar una atención oportuna y adecuada, y evitar la revictimización de la persona víctima. En esta etapa la persona victima podrá entregar las pruebas que considere pertinentes para que hagan parte integral del acta.

Previo al inicio de la sesión y antes de iniciar la misma, quien reporta la situación suscribirá una declaración juramentada donde indique que su asistencia es autónoma y voluntaria, y deberá diligenciar y firmar el formato de autorización de tratamiento de datos, los cuales, se manejarán con la mayor confidencialidad.

La documentación que se genere producto del abordaje y la información entregada por quien reporta la presunta situación de discriminación y/o violencias basadas en género y la que obtenga la Universidad, debe conservarse y custodiarse adecuadamente restringiendo su acceso solo a personal autorizado (Comité de Prevención y Atención para la DyVBG) guardando la confidencialidad de la información.

Artículo 19. Atención integral. Durante la sesión de reporte del caso, el Comité de Prevención y Atención para la DyVBG debe hacer un pronóstico de la situación de riesgo que podría correr la persona víctima, para realizar el acompañamiento de manera articulada con las demás áreas de la Universidad que correspondan, y ofrecerá los siguientes tipos de apoyo, según se muestra a continuación:

19.1. Asesoría psicológica. Es un espacio que debe permitir la expresión emocional para propiciar reflexiones sobre los malestares producto de los hechos. A su vez, apunta a visibilizar recursos de afrontamiento y redes de apoyo con las que cuentan las personas afectadas. Esta asesoría, además, espera generar un contexto de escucha activa que potencie la empatía, la confianza y el reconocimiento de recursos propios en la persona víctima. Para la activación de esta etapa, el Comité de Prevención y Atención para la DyVBG asignará una cita para iniciar el proceso de asesoría psicológica. Este acompañamiento es voluntario y se conserva la confidencialidad.

En los casos en que la persona victima sea un directivo, trabajador (profesor y administrativo) o persona natural con vínculo contractual civil, comercial u otro, que haga parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, la persona profesional en psicología del Comité de Prevención y Atención para la DyVBG, teniendo en cuenta la necesidad y voluntad de la persona víctima, podrá derivarla a su Administradora de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.

19.2. Asesoría Jurídica. En la orientación jurídica se le debe ofrecer a la persona victima una explicación sobre las implicaciones jurídicas del caso, las acciones legales a su disposición y las instancias o entidades donde podrá hacer valer sus derechos.

Si el presunto ofensor es un miembro de la comunidad UAM disciplinable, en esta etapa, se le preguntará a la persona victima si desea que se adelante la derivación del caso a las autoridades disciplinarias de la Universidad. En caso afirmativo, la persona víctima deberá dar la autorización para que su testimonio pueda ser incorporado como prueba en un eventual proceso disciplinario, explicándole la necesidad e importancia de esta prueba y así evitar la revictimización.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

De igual forma y en caso de ser procedente, se indagará a la persona victima si desea iniciar o no el espacio alternativo pedagógico complementario con enfoque restaurativo, el cual es voluntario; en caso afirmativo, se dejará registro de su autorización para iniciar esta acción.

19.3. Acompañamiento académico.[18] Teniendo en cuenta la necesidad y voluntad de la persona víctima, el Comité se articulará con el programa de Permanencia, para que este último realice el acompañamiento al caso en relación con las incidencias académicas que surjan de la situación que vive la persona víctima y que tengan que ver con el cumplimiento de los requisitos para avanzar con el plan de estudios. Para atenderlo, el área de permanencia canalizará, según sea el caso, a las unidades administrativas y académicas las necesidades de la persona victima frente a las que tienen competencia, con el fin de configurar un esquema de atención adecuado para cada caso.

Para el acompañamiento académico, el Comité de Prevención y Atención para la DyVBG pondrá en contacto a la persona victima con el programa de Permanencia, sin mediar descripción del caso o información que pueda vulnerar la intimidad de la persona o confidencialidad del caso. Igualmente, las acciones que puedan derivarse de esta ruta estarán sujetas a las mismas condiciones.

19.4. Medidas de protección. Con la finalidad de salvaguardar los intereses y derechos de la persona víctima y propender por una atención integral, y durante cualquier etapa de la ruta de atención o del curso del proceso disciplinario, la Universidad podrá adoptar las siguientes medidas de protección:

a) Instar en forma escrita a la persona presunta ofensora para que deje de realizar la conducta objeto de la queja o cualquier otra similar que esté generando a la persona víctima.

b) Ordenarle a la persona presunta ofensora la suspensión temporal[19] de cualquier actividad relacionada con la institución, académica o laboral, donde comparte espacios con la persona víctima.

c) Ordenarle a la persona presunta ofensora abstenerse de permanecer en cualquier lugar donde se encuentre la persona víctima que lleve a intimidar, perturbar o amenazar.

d) Instar a la persona presunta ofensora a acudir a asesoría psicológica en la universidad o a un tratamiento terapéutico en una institución pública o privada que ofrezca tales servicios.

e) Invitar a la persona presunta ofensora a asistir a un espacio pedagógico en la universidad diseñado para la reeducación en temas de violencia basada en género y discriminación.

f) Convocar a la persona presunta ofensora para que realice la devolución inmediata de los objetos de uso personal o cualquier otro documento u objeto de propiedad o custodia de la persona víctima.

[18] Este apoyo está dirigido a los estudiantes.
[19] La decisión será temporal, hasta tanto, dentro del proceso disciplinario se adopten las decisiones pertinentes frente al actual de la persona presunta ofensora.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

g) Prohibir todo tipo de comunicación entre las personas involucradas.

h) Solicitar, si es posible, el cambio de grupo de docente, de evaluador/a o de área, teniendo en cuenta las necesidades de la persona víctima.

i) Solicitar a la Vicerrectoría Académica las modificaciones académicas necesarias para garantizar que no se vea afectada la calificación o el proceso de aprendizaje de la persona víctima, cuando este sea estudiante.

j) Separar a la persona víctima de lugares o situaciones de riesgo.

k) Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la persona víctima, sin que esto implique una desmejora en sus condiciones laborales.

l) Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la persona víctima y la persona presunta ofensora no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos revictimización o a la repetición de los hechos.

m) Otorgar permiso para realizar teletrabajo u otras alternativas que no impliquen relacionamiento físico en el contexto laboral con el presunto agresor si existen condiciones de riesgo para la víctima.

n) Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

Durante el desarrollo de la ruta, el Comité de Prevención y Atención para la DyVBG teniendo en cuenta la gravedad del caso que determine la afectación de la persona víctima, la naturaleza de la violencia que se esté presentando, la sistematicidad de los hechos de violencia, si la hay, la existencia de relaciones de poder de la persona víctima y la persona presunta ofensora, y el contexto de la persona víctima, mediante informe técnico recomendará al Comité de Rectoría, sin mediar descripción del caso o información que pueda vulnerar la intimidad de la persona o confidencialidad del asunto, la adopción de algunas de las medidas de protección anteriormente descritas u alguna otra que sea necesaria para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

El Comité de Prevención y Atención para la DyVBG será la instancia responsable de coordinar que las medidas de protección, previamente aprobadas por el Comité de Rectoría, se hagan efectivas.

En el marco del proceso disciplinario, la autoridad disciplinaria será el responsable de adoptar las medidas de protección pertinentes, adecuadas y suficientes, para la protección y el restablecimiento de los derechos de la persona víctima.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

19.4.1. Medidas de protección específicas para entornos virtuales: En caso de reportes por violencias en entornos digitales o mediadas por IA, el Comité de Prevención y Atención para la DyVBG podrán recomendar e implementar de forma inmediata las siguientes medidas preventivas y protectoras:

a) Cambio de grupo de clase virtual, equipo de trabajo colaborativo o sala de reunión remota para evitar la coincidencia de las partes.

b) Bloqueo o restricción técnica de comunicación directas entre las partes en las plataformas institucionales (Moodle, Teams, correo institucional, STI).

c) Designación de un moderador docente o técnico en los entornos virtuales compartidos.

d) Solicitud de retiro inmediato o deshabilitación del acceso a contenidos sintéticos, *deepfakes*, publicaciones u homólogos que afecten la dignidad de la víctima en dominios o servidores institucionales.

Artículo 20. Derivación del caso a las autoridades disciplinarias internas. Si la persona victima considera la posibilidad de que se efectué la derivación del caso a las autoridades disciplinarias internas en contra de la persona presunta ofensora, en el marco de la atención integral y sin perjuicio de las acciones que tome la Universidad, el Comité de Prevención y Atención para la DyVBG apoyará el recaudo del material probatorio, orientará a la persona victima en el alcance que podrá tener el proceso y presentará informe técnico ante las autoridades disciplinarias internas competentes, con todo el material probatorio recaudado, para que, sean ellas las que adelanten el proceso disciplinario, atendiendo los principios y enfoques de este protocolo.

El Comité de Prevención y Atención para la DyVBG realizará seguimiento al proceso disciplinario, con la finalidad de evitar la revictimización.

Parágrafo: Cuando la persona victima o el presunto ofensor sean menores de edad, el Comité de Prevención y Atención para la DyVBG deberá derivar de manera obligatoria el caso a las autorizades disciplinarias internas.

20.1. Reglas obligatorias durante el trámite del proceso disciplinario. Las autoridades competentes de adelantar los procesos disciplinarios internos deberán tener en cuenta al momento de actuar, tomar y decretar medidas, las siguientes directrices:

a) Deben reconocer a la persona victima como sujeto procesal; no pueden pedir o decretar pruebas tendientes a culpabilizar o a indagar sobre su conducta o comportamientos sexuales; deben tener en cuenta el valor probatorio sobre documentos que dan cuenta de la atención psicosocial y en salud; deben flexibilizar la carga probatoria; deben planear de manera detallada las diligencias; deben realizar preguntas claras, concisas y suficientes y deben analizar el material probatorio con rigurosidad y enfoque de género. Así como también deben solicitar conceptos de personas expertas en DyVBG para tener elementos de juicio, libres de prejuicios desde un enfoque diferencial.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

b) Al momento de resolver un caso, deben tener presente el contexto de desigualdad de género, de etnia, de clase y demás desequilibrios de poder presentes; tener en cuenta el contexto académico o laboral de la persona víctima, visualizando los cambios en su rendimiento académico o laboral; tener en cuenta el contexto familiar y personal de la persona víctima; respetar el deseo de una persona transgénero de ser tratada conforme a su identidad de género sin importar lo que referencia su documento de identidad; visibilizar en las decisiones la problemática de género y discriminaciones de cualquier índole; tener en cuenta el principio de progresividad de los derechos humanos y trabajar la argumentación con hermenéutica jurídica con enfoque de género.

c) En ningún momento se podrá ejercer presiones sobre la persona víctima; obligarla a la confrontación con la persona investigada; cuestionarla por no haber revelado antes los hechos; indagar por asuntos impertinentes; indagar sobre su conducta o comportamiento sexual o sobre detalles denigrantes o vergonzosos; minimizar o menospreciar los hechos relatados por la persona víctima; realizar comentarios o preguntas que culpabilizan o justifican los actos ocurridos y evitar que la persona víctima repita de manera innecesaria su relato.

d) Frente al decreto de medidas de protección, deberán tomar en cuenta los riesgos que identifica la persona víctima y deberán coordinar y decretar este tipo de medidas con otras instancias internas de la universidad, con el fin de garantizar una protección eficaz. Estas medidas deben ser idóneas para eliminar la violencia o la amenaza puesta en conocimiento, atendiendo la modalidad del daño y recurriendo a cualquier tipo de medidas para conjurar la situación de violencia o su riesgo.

e) En casos donde se tenga que decidir sobre conductas de violencias basadas en género, se deberá tener en cuenta que el consentimiento no podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la persona victima cuando la fuerza, la amenaza de la fuerza, la coacción o el aprovechamiento de un entorno coercitivo hayan disminuido su capacidad para dar un consentimiento voluntario y libre. Tampoco podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la persona victima cuando esta sea incapaz de dar un consentimiento voluntario y libre, ni mucho menos podrá inferirse del silencio o de la falta de resistencia de la persona víctima a la supuesta violencia basada de género. Por último, deberá tenerse en cuenta que la credibilidad, la honorabilidad o la disponibilidad sexual de la persona víctima no podrán inferirse de la naturaleza sexual del comportamiento anterior o posterior que haya tenido, por lo que tampoco deberán admitirse pruebas sobre el comportamiento sexual anterior o ulterior.

20.2. Garantías Procesales y Plazo Máximo. Las investigaciones disciplinarias internas por DyVBG o acoso sexual tramitadas por las autoridades competentes al interior de la Universidad, deberán sujetarse a los siguientes criterios:

a) **Debida diligencia reforzada:** Celeridad e impulso oficioso, eliminando estereotipos de género.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

b) **Plazo perentorio:** El proceso disciplinario no podrá exceder el término de seis (6) meses para la emisión de la decisión de fondo, salvo causa de fuerza mayor debidamente motivada.

c) **Prohibición de indagación sexual previa:** Queda prohibido practicar pruebas o realizar preguntas sobre la vida sexual previa de la víctima.

d) **Garantía de no confrontación:** La víctima no será careada ni confrontada directamente con la persona procesada en ninguna etapa procesal.

20.3. Derivación obligatoria a las autoridades disciplinarias de oficio. El Comité de Prevención y Atención para la DyVBG deberá derivar el caso de oficio, sin que medie consentimiento expreso, en los siguientes casos:

a) Cuando la persona victima sea menor de edad.

b) Cuando la vida de la persona víctima se encuentre en riesgo por la situación de VBGyD, y, siempre que la persona investigada sea un integrante de la Universidad, e igualmente se avisará a las autoridades competentes.

Artículo 21. Espacio alternativo pedagógico complementario con enfoque restaurativo. Este espacio debe tener un enfoque de no repetición y restaurativo. Corresponde a una etapa opcional y voluntaria de la ruta que está encaminada a atender las necesidades de quienes han sido afectados por hechos de discriminación y/o violencias basadas en género. A su vez, busca promover un espacio de diálogo para lograr la no repetición de estos hechos, buscar la forma de restaurar a la persona víctima y el reconocimiento de responsabilidad por parte de la persona presunta ofensora. También busca restablecer los lazos de confianza, las relaciones al interior de la Universidad y la convivencia entre los integrantes de la comunidad UAM.

De esta forma, con este espacio se busca que la víctima sea escuchada por parte de la persona presunta ofensora, que esta última asuma la responsabilidad sobre los hechos expuestos por la víctima y esté dispuesta a restaurar el daño causado.

El espacio alternativo pedagógico complementario con enfoque restaurativo no se concibe como la única herramienta para que la persona víctima sea restaurada, pues, para ello el protocolo contempla otro tipo de medidas y acciones para proteger y garantizar los derechos de la persona víctima.

Parágrafo 1. El espacio alternativo pedagógico complementario con enfoque restaurativo se podrá llevar a cabo si la víctima y la persona presunta ofensora tienen la voluntad de adelantarlo.

Parágrafo 2. Esta este espacio no contempla medidas resarcitorias de carácter económico.

Parágrafo 3. El espacio alternativo pedagógico complementario y el proceso disciplinario son instancias autónomas con finalidades diferenciadas. La consecución de un Acuerdo Restaurativo y su cumplimiento extingue la facultad disciplinaria siempre que los actos de DyVBG sean transigibles.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

Parágrafo 4: Para garantizar la voluntariedad y la confianza en el espacio alternativo pedagógico complementario, las declaraciones, aceptaciones de hechos, disculpas, testimonios o documentos generados en las respectivas sesiones no podrán ser trasladados, incorporados ni utilizados como prueba de responsabilidad o confesión dentro del proceso disciplinario. La autoridad disciplinaria no podrá fundamentar un fallo sancionatorio en lo expresado por las partes durante la fase restaurativa.

Parágrafo 5: El incumplimiento injustificado de los compromisos adquiridos en un Acuerdo Restaurativo faculta a la persona victima para hacer la derivación del caso a las autoridades disciplinarias respectivas. Esta conducta será considerada como un criterio de agravación de la responsabilidad disciplinaria por renuencia al acatamiento de compromisos institucionales.

Parágrafo 6: El trámite del espacio alternativo pedagógico complementario o la firma de acuerdos no suspenderá, modificará ni revocará las medidas de protección y de prevención adoptadas para salvaguardar a la persona afectada, las cuales mantendrán su vigencia hasta que se determine expresamente su cese.

21.1. Lineamientos para llevar a cabo el espacio alternativo pedagógico complementario con enfoque restaurativo. Para la implementación de este espacio se deben seguir los siguientes lineamientos:

a) Todas las actuaciones restaurativas se harán bajo el respeto absoluto a la dignidad humana, así como a la normativa institucional y Nacional.

b) La participación en procesos de justicia restaurativa de cara al presente protocolo es absolutamente voluntaria y debe surgir de una decisión espontánea y libre de la persona víctima y/o de la persona presunta ofensora. En ningún momento se podrá obligar a una de las partes a participar en las conferencias y la negativa de participar jamás podrá ser usada como prueba en contra de la parte que ejerza dicho derecho.

c) Las afirmaciones realizadas en el marco de las sesiones, así como el solo hecho de aceptar participar en una de ellas, no podrá utilizarse como prueba en contra de alguna de las partes.

d) Salvo decisión voluntaria, espontánea, libre de cualquier apremio y de común acuerdo por las partes directamente afectadas, los asuntos y posturas discutidas en el marco de las conferencias restaurativas se regirán bajo el principio de confidencialidad. Lo anterior aplica para todos los asistentes al espacio alternativo pedagógico complementario con enfoque restaurativo, incluida la persona que funja como facilitadora.

e) Tanto las partes intervinientes en este espacio obrarán con honestidad, lealtad y buena fe.

21.2. Desarrollo del espacio alternativo pedagógico complementario con enfoque restaurativo. La persona víctima o la presunta ofensora podrán solicitar la activación de este espacio en cualquier momento mediante escrito dirigido al correo electrónico del Comité de Prevención y Atención para la DyVBG. El Comité remitirá la solicitud a la Vicerrectoría de Desarrollo y Bienestar máximo al día

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

hábil siguiente a su recepción, con el fin de que designe una o varias de sus Unidades para liderar el proceso según el contexto del caso. La persona o personas que lideren el espacio alternativo pedagógico serán denominadas facilitadoras.

Para iniciar, la facilitadora le indagará a la otra parte sobre su voluntad de participar en el espacio alternativo pedagógico, dejando registro documental de la gestión. Si la respuesta es negativa, se suspenderá la actuación y se enviará la constancia al Comité para que quede en el expediente. Si acepta el trámite, este se desarrollará conforme a las siguientes pautas:

a) **Primera reunión:** Tendrá un carácter formativo y se llevará a cabo únicamente con la persona presunta ofensora, ilustrándola sobre los tipos de violencia y/o discriminación ejercidos, sus impactos y consecuencias, con miras a lograr su sensibilización.

b) **Reuniones de concertación:** Posteriormente se citará a una segunda reunión con ambas partes para alcanzar un acuerdo restaurativo. De persistir el ánimo conciliatorio sin haber logrado el acuerdo, se podrá realizar una tercera sesión.

c) **Límites y términos:** El proceso constará de máximo tres (3) sesiones a desarrollarse en un término no mayor a quince (15) días hábiles contados desde la primera reunión. De cada sesión se levantará un acta general que evidencie lo tratado y la asistencia. Dicho registro documental deberá ser remitido, una vez terminado todo el trámite, al Comité de Prevención y Atención para la DyVBG para que estos queden en el expediente del caso.

d) **Causales de finalización:** Este espacio concluirá cuando **(i)** las partes no logran el acuerdo restaurativo tras una sesión adicional a la inicial (máximo 2 sesiones de negociación) o **(ii)** ante la inasistencia de la presunta persona ofensora o la persona víctima.

e) **Principios rectores:** La actuación de la facilitadora se regirá bajo los principios de confidencialidad, veracidad, neutralidad, imparcialidad, celeridad y responsabilidad.

21.3. Acuerdo restaurativo. Del espacio alternativo pedagógico complementario con enfoque restaurativo se espera un acuerdo entre las partes involucradas. El acuerdo restaurativo deberá propender por la reparación del daño y el restablecimiento de los derechos de la persona afectada definiendo compromisos específicos de restauración y plazos razonables para su cumplimiento, los cuales en ningún caso superarán un (1) periodo académico.

Todo acuerdo incluirá obligatoriamente la realización de un curso de resocialización conductual para la persona presunta ofensora, enfocado en reconstruir la confianza y la convivencia universitaria.

Para efectos de este protocolo, se debe entender por restauración como una reparación simbólica mediante actos sinceros de desagravio, se entiende por *restauración* la reparación simbólica mediante disculpas públicas, actos sinceros de desagravio o reconocimiento del dolor causado; y por *restablecimiento del derecho*, las medidas dirigidas a retornar a la víctima al estado previo al daño, en la medida de lo posible.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

Parágrafo 1. El espacio restaurativo está disponible en cualquier etapa de la ruta.

Parágrafo 2. La unidad o unidades designadas por la Vicerrectoría de Desarrollo y Bienestar para el desarrollo de esta etapa contarán con la orientación previa al inicio de esta, por parte del Comité de Prevención y Atención para la DyVBG, si así lo requieren.

21.4. Excepciones para el desarrollo del espacio alternativo pedagógico complementario con enfoque restaurativo. Este espacio no podrá llevarse a cabo en los siguientes casos:

a) Cuando la persona victima sea menor de edad.

b) Cuando se evidencie que las personas involucradas en el proceso no están en la capacidad de tomar una decisión libre y autónoma.

c) Cuanto los hechos versen sobre violencias sexuales tales como: acceso Carnal abusivo, acto sexual violento, acceso carnal o acto sexual en persona puesta en incapacidad de resistir, acceso carnal o actos sexuales abusivos con incapaz de resistir, explotación sexual o Inducción a la prostitución.

21.5. Acciones de restauración. El Acuerdo restaurativo, de acuerdo con la naturaleza del caso y la voluntad de las personas implicadas, podrá versar sobre las siguientes acciones:

a) Restauración individual, orientada a mitigar los impactos emocionales, académicos, laborales o sociales derivados de la situación vivida, mediante medidas de acompañamiento, ajustes razonables y apoyos institucionales pertinentes.

b) Restauración relacional y comunitaria, dirigida a la reconstrucción de ambientes seguros y respetuosos en los espacios académicos, laborales o comunitarios afectados, cuando ello sea posible y no implique riesgos para la persona afectada.

c) Medidas pedagógicas restaurativas, tales como, procesos formativos, reflexivos o de sensibilización dirigidos a personas responsables de conductas inadecuadas, cuando el caso lo permita y sin perjuicio de las acciones disciplinarias a que haya lugar.

d) Pactos pedagógicos, entendidos como acuerdos formativos y restaurativos orientados a la transformación de comportamientos y a la prevención de nuevas situaciones de violencia, los cuales serán aplicados únicamente con consentimiento informado y bajo criterios de seguridad y pertinencia.

e) Las demás que sean necesarias para garantizar la no repetición de los hechos.

21.6. Articulación con otras instancias. Las acciones de restauración y garantías de no repetición se podrán articular con las instancias académicas, administrativas y directivas competentes al interior de

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

la UAM, así como, con las entidades externas cuando sea necesario, respetando siempre los principios de confidencialidad, debida diligencia y protección de derechos.

Artículo 22. Seguimiento y cierre. El Comité de Prevención y Atención para la DyVBG debe hacer seguimiento a las acciones que se estén adelantando con relación a cada caso particular y reportará al Comité de Rectoría, cualquier situación que ponga el riesgo el bienestar de la persona víctima.

El Seguimiento de las actuaciones tendrá como fin monitorear la efectividad de las acciones adelantadas, minimizar el impacto de los hechos ocurridos individual y colectivamente, y contribuir a la prevención de otros actos de violencia. Para ello, se deberá mantener comunicación directa y permanente con la persona víctima.

Es el momento en el que el Comité de Prevención y Atención para la DyVBG verifique el cumplimiento de la ruta, según potestad de la persona víctima, podrá proceder con el cierre del caso.

Artículo 23. Términos procesales en la ruta de atención. En desarrollo del principio de debida diligencia y celeridad, las actuaciones del Comité y de las instancias institucionales involucradas en la Ruta de Atención de Violencias Basadas en Género y Discriminación (DyVBG) estarán sujetas a plazos razonables que garanticen la atención diligente de la víctima.

Artículo 23.1. Cómputo y suspensión de términos. Los plazos y términos que se apliquen en la ruta se computarán exclusivamente en días hábiles institucionales de conformidad con el calendario laboral y académico oficial de la Universidad Autónoma de Manizales.

Durante los fines de semana, días festivos y periodos de receso académico o vacacional (periodo de vacaciones colectivas de los trabajadores), se suspende la Ruta de Atención. Los reportes, quejas o solicitudes recibidos durante estos periodos serán atendidos formalmente a partir del primer día hábil siguiente a la reanudación de actividades.

Parágrafo: En observancia del principio de debida diligencia y atención oportuna, se exceptúan de la suspensión de términos las situaciones que por su gravedad requieran atención de emergencia. En tales eventos, la Universidad mantendrá activos los canales de respuesta prioritaria y la articulación con las rutas externas de salud y justicia.

Capítulo 7
Comité de prevención y atención para la DYVBG

Artículo 24. Comité de Prevención y Atención para la DyVBG. Instancia delegada por el Comité de Rectoría, de carácter técnico, interdisciplinario y permanente, responsable de orientar, articular y hacer seguimiento a la implementación del presente Protocolo. El Comité tiene como propósito garantizar una respuesta institucional integral, oportuna, articulada y con enfoque de derechos humanos frente a las situaciones de DyVBG que se presenten al interior de la comunidad UAM, así como, fortalecer las acciones de prevención, detección, restauración y garantías de no repetición.

Artículo 24.1. Conformación del Comité de Prevención y Atención para la DyVBG. El comité estará conformado por el número de personas que considere pertinentes el Comité de Rectoría y que

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

sean idóneas, basado en capacidades y competencias demostrables. Con todo, se deberá garantizar que los integrantes del Comité de Prevención y Atención para la DyVBG, en su conjunto, tengan la preparación para proporcionar la atención integral de la víctima.

Parágrafo 1: Los Integrantes del Comité deben mantener la confidencialidad de los hechos que les sean puestos en conocimiento para proteger la identidad de las personas involucradas en el caso.

Parágrafo 2: Este equipo acompañará en todo momento a la persona víctima en la ruta de atención, el proceso sancionatorio y/o en las medidas pedagógicas-complementarias, para así garantizar que no se incurra en hechos révictimizantes en cualquier instancia que contempla el protocolo.

Artículo 24.2. Criterios para la selección de sus integrantes. Las designadas para integrar el Comité deberán cumplir con los siguientes criterios cualitativos de idoneidad profesional, ética y técnica:

a) **Formación y Capacitación Específica:** Acreditar formación académica (posgrado, diplomados, cursos de especialización o certificación) o experiencia demostrable en enfoque de género, derechos humanos, prevención de violencias basadas en género (DyVBG), interseccionalidad y/o atención integral a víctimas.

b) **Trayectoria Ética e Íntegra:** No haber sido sancionado/a disciplinaria, penal o administrativamente, ni registrar antecedentes o investigaciones en curso por conductas constitutivas de acoso sexual, acoso laboral, discriminación o cualquier forma de violencia basada en género.

c) **Pertenencia y Vínculo Institucional:** Contar con vinculación laboral activa con la Universidad Autónoma de Manizales.

d) **Competencias Interpersonales y Perfil Actitudinal:** Demostrar idoneidad para la escucha empática, manejo de situaciones de alta sensibilidad emocional, capacidad de trabajo en equipo interdisciplinario, imparcialidad y compromiso irrestricto con la confidencialidad y la acción sin daño.

Artículo 24.3. Mecanismo institucional de designación. El comité de Rectoría nombrará a las personas integrantes del Comité de Prevención y Atención para la DyVBG. La decisión se adoptará mediante Resolución de Rectoría.

Artículo 24.4. Período de designación, renovación y causales de retiro. Los integrantes del Comité de Prevención y Atención para la DyVBG serán designados por un período fijo de dos (2) años, contados a partir de la fecha de expedición del acto de designación.

Parágrafo 1: Los integrantes del comité podrán ser reelegidos de manera consecutiva, con el fin de asegurar la curva de aprendizaje, la consolidación técnica y la memoria institucional del Comité.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

Parágrafo 2: Para garantizar la continuidad operativa y evitar el cese masivo de funciones, la sustitución de los integrantes se realizará de manera escalonada.

Parágrafo 3: La calidad de integrante del Comité cesará antes del vencimiento del período estipulado por las siguientes razones: **(i)** Pérdida de la calidad de trabajador/a o docente de la Universidad Autónoma de Manizales. **(ii)** Renuncia motivada aceptada por el Comité de Rectoría. **(iii)** Violación comprobada del deber de confidencialidad, reserva o comisión de actos de revictimización. **(iv)** Incurrir en alguna causal superveniente de inhabilidad o incompatibilidad. **(v)** Incumplimiento reiterado e injustificado de las funciones asignadas al Comité de Rectoría será el responsable de analizar cada una de estas razones y aprobar la remoción de la persona, acto que se formalizará mediante Resolución rectoral.

Parágrafo: En todo caso el Comité de Rectoría tendrá la facultad de remover a cualquiera de los integrantes del Comité de Prevención y Atención para la DyVBG, y nombrar su reemplazo por el tiempo ordinario restante.

Artículo 24.5. Régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y recusaciones.

a) **Inhabilidades:** No podrá ser integrante del Comité de Prevención y Atención para la DyVBG quien:

   1. Tenga investigaciones disciplinarias activas por faltas asociadas a discriminación, acoso o violencia basada en género, o haya sido sancionado/a por dichos motivos dentro o fuera de la institución.

   2. Ocupe simultáneamente cargos decisorios o instructores dentro de las autoridades disciplinarias internas de la Universidad (Reglamento Interno de Trabajo o Reglamento General Estudiantil), salvaguardando así la separación de funciones y el debido proceso.

b) **Incompatibilidades:** La condición de miembro del Comité es incompatible con el ejercicio de la representación o asesoría privada de cualquiera de las partes involucradas en una queja o trámite disciplinario derivado de la activación del presente Protocolo.

c) **Impedimentos por Conflictos de Interés:** Los integrantes del Comité de Prevención y Atención para la DyVBG deberán manifestar ante el Comité de Rectoría de inmediato su impedimento y apartarse del conocimiento de un caso cuando:

   1. Exista parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil con la persona víctima o la persona presunta ofensora.

   2. Tenga o haya tenido relación afectiva, de estrecha amistad, subordinación directa o enemistad manifiesta con alguna de las personas involucradas.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

3. Se evidencie cualquier circunstancia que afecte la imparcialidad, objetividad o neutralidad de su actuación.

d) Recusación y Designación Ad-Hoc: La persona víctima o la persona presunta ofensora podrán recusar a cualquier integrante del Comité fundándose en cualquiera de las causales señaladas en los puntos anteriores del presente artículo.

Parágrafo 1: El Comité de Rectoría será el responsable de estudiar y decidir sobre la aceptación de la recusación o el impedimento y sobre las inhabilidades que se presenten, y en caso de ser procedente se designará un integrante ad-hoc exclusivamente para la atención y seguimiento de dicho asunto, decisión que se adoptará mediante Resolución de Rectoría.

Artículo 24.6. Disposiciones laborales. A quienes sean designados a integrar el Comité de Prevención y Atención para la DyVBG se les aplicarán las siguientes disposiciones de carácter laboral:

a) Descarga y asignación horaria laboral: Para los profesionales administrativos (Psicología, Medicina y Derecho), la participación en el Comité se integrará formalmente como función ordinaria prioritaria dentro de sus planes de trabajo, garantizándose la disponibilidad horaria requerida para la atención, acompañamiento y seguimiento de casos.

b) Descarga lectiva docente: Al Representante Docente se le reconocerá una descarga horaria de su labor lectiva o investigativa dentro de su Plan de Trabajo Académico, asignándole un rango entre cuatro (4) y seis (6) horas semanales dedicadas exclusivamente a las labores institucionales del Comité.

c) Formación continua priorizada: La Universidad garantizará y financiará la capacitación técnica y actualización permanente de los integrantes del Comité en materia de género, derechos humanos, primeros auxilios psicológicos y justicia restaurativa.

d) Valoración en la evaluación de desempeño y escalafón: La labor desarrollada por los integrantes del Comité será ponderada como mérito institucional relevante en las evaluaciones anuales de desempeño.

Artículo 24.7. Funciones del Comité de Prevención y Atención para la DyVBG. Las funciones del Comité son las siguientes:

a) Coordinar las acciones institucionales de prevención, detección, atención, restauración y no repetición.

b) Orientar la implementación del Protocolo y realizar las acciones de seguimiento para determinar su nivel de cumplimiento.

c) Recomendar medidas de protección.

d) Realizar seguimiento a los casos y a las acciones derivadas del Protocolo.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

e) Proponer ajustes y actualizaciones al Protocolo, con base en la evaluación y la normativa vigente.

f) Custodiar y proteger la información relacionada con los casos, en lo correspondiente a la atención proporcionada en cada una de las etapas de la ruta.

g) Garantizar la trazabilidad de las actuaciones.

h) Propiciar un espacio de expresión y comprensión emocional seguro, a través de una escucha activa a la persona víctima, generando lazos de confianza, seguridad y comunicación, para así evitar que sea revictimizada por los procedimientos, instancias o demás aspectos administrativos de la Universidad.

i) Orientar a la persona víctima a sobre las alternativas que ofrece la ruta contemplada en este protocolo, de acuerdo con su voluntad y sus necesidades particulares, como lo son la asesoría psicológica, el acompañamiento académico, la orientación jurídica, la derivación del caso a las autoridades disciplinarias o del proceso pedagógico -complementario.

j) Recibir a nombre de la Universidad la noticia del hecho victimizante.

k) Realizar la derivación del caso a las autoridades disciplinarias internas, con el consentimiento de la persona víctima.

l) Acompañar y respaldar los intereses de la persona victima en el marco del proceso disciplinario, para lo cual será corresponsable en la recolección del material probatorio, así como también emprender acciones o medidas que eviten la revictimización.

m) Coordinar y gestionar con las instancias correspondientes la toma de medidas provisionales para proteger y respetar los derechos y garantías de la persona víctima.

n) Solicitar y recaudar ante cualquier instancia de la Universidad o ante terceros, evidencias que sirvan de material probatorio sobre los hechos o los efectos de la VBGyD (documentos, videos, audios, declaraciones, testimonios, entre otros).

o) En caso de tener indicios de un posible hecho de violencia, el Comité de Prevención y Atención para la DyVBG, deberá indagar al interior de la Universidad este tipo de sucesos con el ánimo de tomar las medidas necesarias para garantizar la seguridad de la comunidad.

p) El Comité de Prevención y Atención para la DyVBG deberá realizar un informe anual sobre el número de casos y su gestión respetando la confidencialidad de las personas involucradas, el cual será presentado al Comité de Rectoría.

q) Dar respuesta a los requerimientos elevados por las autoridades administrativas y judiciales.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

r) Las demás facultades que sean asignadas por el Comité de Rectoría, para garantizar los principios de este protocolo y evitar la revictimización y la repetición de estas situaciones en la Universidad.

Capítulo 8
Garantías del debido proceso y derecho de defensa para la persona presunta ofensora

Artículo 25. Garantías fundamentales para la persona presunta ofensora. En todas las etapas y actuaciones de la Ruta de Atención se garantizará a la persona señalada como presunta ofensora, además de los principios que rigen el presente instrumento normativo, las siguientes garantías procesales:

a) **Presunción de Inocencia:** La persona señalada como presunta ofensora se presumirá inocente en todo momento y será tratada como tal mientras no exista una decisión sancionatoria en firme emitida por la autoridad disciplinaria o judicial competente.

b) **Derecho a la información y contradicción:** Durante el trámite de proceso disciplinario la persona presunta ofensora, tendrá derecho a conocer los hechos que se le atribuyen, las normas presuntamente infringidas y a aportar y solicitar las pruebas que considere pertinentes para su defensa. En caso de ser llamado en alguna de las etapas de la Ruta de Atención, se le dan a conocer los hechos que se le atribuyen.

c) **Separación institucional de funciones:** Las actuaciones del Comité tienen carácter exclusivamente técnico, preventivo y de acompañamiento. El Comité no ejerce potestad sancionatoria ni juzga faltas; las sanciones solo podrán ser impuestas por los órganos disciplinarios correspondientes (laborales o estudiantiles) mediante los procedimientos previamente establecidos en los respectivos reglamentos.

d) **Reserva y preservación al buen nombre:** El Comité de Prevención y Atención para la DyVBG, las autoridades disciplinarias o administrativas de la UAM que conozcan del asunto mantendrá la reserva de la identidad y del expediente respecto de la persona presunta ofensora frente a terceros ajenos al procedimiento o tramite, evitando la estigmatización, el juzgamiento paralelo o la exposición pública.

Artículo 26. Comunicación de los hechos. Una vez concluida la fase de Recepción del Caso, si la persona presunta ofensora es citada en cualquier etapa de la ruta de atención, en el desarrollo de la sesión, se le dará a conocer:

a) Un resumen claro y conciso de los hechos reportados, resguardando la seguridad de la persona afectada y protegiendo sus datos personales sensibles según lo exige la ley.

b) La información completa sobre las garantías y derechos que le asisten en el proceso.

Durante la sesión la persona presunta ofensora podrá dar su versión de los hechos de manera verbal, si es su deseo y podrá aportar las pruebas que considere convenientes, las cuales quedarán integradas en el acta correspondiente que se levantará de la reunión.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

Parágrafo 1: La versión expresada por la persona presunta ofensora y las pruebas que presente podrán ser incluidas en el informe técnico que elabore el Comité de Prevención y Atención para la DyVBG, según este lo estime pertinente.

Parágrafo 2: Asistir a esta sesión es de carácter completamente voluntario. Si la persona citada decide no presentarse o guardar silencio, el proceso seguirá su trámite normal, sin que esto se interprete como una admisión de los hechos o un indicio de responsabilidad.

Artículo 27. Articulación de las Medidas de Protección con el Debido Proceso. Las medidas de protección dictadas por el Comité de Rectoría tienen carácter estrictamente preventivo, académico, administrativo o cautelar. Su finalidad es salvaguardar la vida, integridad o permanencia de las partes y evitar la reincidencia o revictimización; por ende, no constituyen sanción disciplinaria ni prejuzgamiento sobre la responsabilidad.

Capítulo 9
Procedimiento frente a cargos directivos y autoridades

Artículo 28. Ámbito de aplicación del procedimiento para directivos y autoridades. Se aplicará el presente procedimiento cuando la persona señalada como persona presunta ofensora ocupe cualquiera de los siguientes cargos:

a) Rector
b) Vicerrector
c) Secretario General
d) Decano.
e) Jefes de Dependencia Administrativa o Académica.
f) Integrantes del Comité de Prevención y Atención para la DyVBG.

Artículo 29. Inhabilitación Automática. Cuando la persona presunta ofensora ocupe alguno de los cargos establecidos en el artículo anterior quedará automáticamente inhabilitada para conocer, intervenir, revisar, pedir informes o incidir en cualquier actuación técnica o administrativa relacionada con el caso.

En caso de que la persona presunta ofensora sea un integrante del Integrantes del Comité de Prevención y Atención para la DyVBG, será apartado del caso y se buscará una persona que pueda proporcionar la orientación que haga falta, para garantizarle la atención integral a la víctima.

Parágrafo 1: El régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y recusaciones de que trata el artículo 24.5., del presente instrumento, operará en su integralidad para las personas que ocupen cualquiera de los cargos establecidos en el capítulo 28 ibidem. En este caso, la persona que se encuentre incursa en alguna de estas causales quedará automáticamente inhabilitada para conocer, intervenir, revisar, pedir informes o incidir en cualquier actuación técnica o administrativa relacionada con el caso.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

Parágrafo 2: El Comité de Rectoría será el responsable de estudiar y decidir sobre la aceptación de la recusación o el impedimento y sobre las inhabilidades que se presenten.

Parágrafo 3. Cuando la causal de inhabilidad, incompatibilidad, impedimento y/o recusación se encuentre en cabeza de algún miembro del Comité de Rectoría, los demás integrantes serán los responsables de estudiar y decidir sobre la aceptación de cualquiera de esas causales.

Artículo 30. Procedimiento para la adopción de medidas de protección. Para ordenar y ejecutar las medidas de protección corresponderá de forma exclusiva al Rector, a partir de la recomendación motivada emitida por el Comité de Prevención y Atención para la DyVBG.

Cuando la persona presunta ofensora ostente el cargo de Rector, la facultad para adoptar las medidas de protección corresponderá a los demás integrantes del Comité de Rectoría.

Capítulo 10
Disposiciones especiales

Artículo 31. Reporte a padres y/o acudientes. Cuando la persona victima sea un menor de edad, se debe contactar e informar las actuaciones de la Universidad a los padres de familia, acudiente y/o familia que sea garante de sus derechos. En esta actividad es importante sensibilizar al acudiente sobre la importancia de iniciar el proceso de restablecimiento de derechos ante las autoridades competentes. El que se tome la decisión por parte del acudiente de no realizar la denuncia, trae unas consecuencias por lo cual es necesario dejar claridad sobre la información suministrada y dejar una constancia por escrito de la notificación que se le realizó al respecto. En todos los casos la Universidad tiene la obligación de presentar el reporte y la denuncia antes las entidades competentes, esta actuación debe ser notificada a los acudientes del niño. niña y adolescente, y dejar una constancia escrita.[20]

Artículo 32. Reporte a las autoridades. La universidad deberá poner en conocimiento los hechos ante la Fiscalía General de la Nación, Centro de Atención Penal Integral a Victimas (CAPIV), Centros de Atención e Investigación Integral a las Víctimas de Delitos Sexuales (CAIVAS), Centros de Atención e Investigación Integral contra la Violencia Intrafamiliar (CAVIF) o a la Unidad de Reacción Inmediata (URI) más cercana, al Centro Especializado de Servicios Judiciales para Adolescentes (CESPA) y al Instituto de Bienestar Familiar (ICBF), cuando la persona victima o la persona presunta ofensora sea un menor de edad.

Artículo 33. Casos con personas externas. En los casos donde una persona de la comunidad UAM sea víctima de algún hecho de DyVBG estando en los espacios de la Universidad, por una persona externa, se deben a aplicar las siguientes medidas preventivas:

a) El retiro por parte del personal de vigilancia de la persona ofensora del espacio donde esté la persona o personas agredidas, y llamar a la policía si la víctima o algún otro integrante de la comunidad UAM, se encuentra en riesgo

[20] Art. 441 Código Penal - Obligación de denunciar y art. 219B - multas

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

b) Solicitar la atención en primeros auxilios a la Unidad de Seguridad y Salud en el trabajo (APH) y/o primeros auxilios psicológicos a la Unidad de Salud Integral.

c) Avisar al personal de vigilancia para que restrinja el acceso de la persona presunta ofensora a los espacios institucionales.

Artículo 34. Atención institucional de acogida y de orientación para activación de ruta externa. Cuando la persona victima reporte hechos de Discriminación o Violencias Basadas en Género (DyVBG) presuntamente ocurridos en las siguientes situaciones, la Universidad no podrá abrir un proceso disciplinario interno, cuando:

a) La persona presunta ofensora no tenga un vínculo académico, laboral o contractual activo con la Universidad al momento del reporte.

b) La persona presunta ofensora sea externa a la comunidad UAM.

c) Los hechos hayan ocurrido en un lugar o contexto ajeno a la Universidad.

No obstante, en cumplimiento de los principios de debida diligencia y corresponsabilidad social, la Universidad Autónoma de Manizales, a través del Comité de Prevención y Atención para la DyVBG, brindará a la persona víctima una atención institucional de acogida y orientación para la activación de la ruta externa, la cual comprenderá:

a) **Sesión de Escucha Activa y Acogida:** Un espacio seguro, confidencial y sin revictimización para la recepción inicial de su relato y la valoración de sus necesidades psicosociales o jurídicas actuales.

b) **Primeros Auxilios Psicosociales:** Asistencia e intervención psicosocial de primeros auxilios por parte del profesional en Psicología del Comité, orientada a la contención emocional y la estabilización.

c) **Asesoría Jurídica:** Orientación clara por parte del profesional en Derecho sobre sus derechos, la prescripción de acciones y las vías legales administrativas, civiles o penales habilitadas en la justicia ordinaria.

d) **Orientación para activación de ruta externa.** El Comité de Prevención y Atención para la DyVBG orientará a la persona victima para la activación de la ruta externa de atención, la cual comprende:

i. **Atención en salud física y salud mental:** Derivación prioritaria a la Red de Salud, Entidades Promotoras de Salud (EPS) o Centros de Salud Mental de la ciudad de Manizales.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

ii. **Medidas de protección:** Las medidas de protección a las que tienen derecho para salvaguardar la vida e integridad personal. Esto incluye asistencia para tus hijos e hijas y la prevención de que los actos violentos se repitan.
iii. **Acceso a la Justicia:** La posibilidad de denunciar para que los hechos sean debidamente investigados y sancionados, contribuyendo a la justicia y a prevenir futuras situaciones de violencia.
iv. **Orientación confidencial:** Articulación con la Secretaría de las Mujeres y Equidad de Género del Municipio de Manizales, la Personería Municipal y la Defensoría del Pueblo para el acompañamiento y acceder a asesoría legal gratuita.

Parágrafo: Aun cuando no sea procedente la instrucción disciplinaria el reporte presentado se incorporará al sistema de información y registro bajo estricta reserva de datos personales. Este registro tendrá como fin exclusivo la construcción de indicadores de diagnóstico, la memoria institucional, la prevención de riesgos de reincidencia y el fortalecimiento continuo de las estrategias de prevención de DyVBG en la Universidad.

Artículo 35. Estabilidad laboral. La Universidad en calidad de empleador o contratante deberá tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la persona víctima de acoso sexual en el contexto laboral.

La terminación unilateral del contrato de la persona víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos dentro del trámite del proceso disciplinario.[21]

Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

Artículo 36. Vinculación por prestación de servicios. Las personas contratadas por prestación de servicios tendrán la misma responsabilidad y obligaciones consagradas en el presente protocolo. Las medidas implementadas en la presente normativa no implicarán una presunción para el reconocimiento de un vínculo laboral con el contratista de prestación de servicios.

Capítulo 11
Componente de evaluación y seguimiento

Artículo 37. Acciones de seguimiento. El seguimiento se orienta a la evaluación de la eficacia y pertinencia del protocolo y las rutas implementadas, y de las actuaciones de las autoridades

[21] Ley 2365 de 2024/ Articulo 14.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

disciplinarias para la satisfacción integral de los derechos de las personas víctimas, en atención del cumplimiento del lineamiento de prevención y erradicación de las violencias basadas en género y la discriminación.

Artículo 28.1. Sistema de seguimiento. La Universidad Autónoma de Manizales implementará un Sistema de Seguimiento y Evaluación permanente para medir la celeridad, eficacia, impacto y calidad en la aplicación del presente Protocolo.

El sistema de evaluación estará estructurado a partir de indicadores cuantitativos y cualitativos divididos en dos (2) categorías: Indicadores de Gestión (Proceso) e Indicadores de Resultado e Impacto, según lo consideré el Comité de Prevención y Atención para la DyVBG.

Artículo 39. Revisión y actualización del protocolo. Al Comité de Rectoría le corresponde hacer el seguimiento de la puesta en marcha del presente Protocolo. Cada tres (3) años el Comité de Prevención y Atención para la DyVBG, evaluará la ruta de atención y propondrá al Comité de Rectoría las modificaciones pertinentes.

Capítulo 12
Disposiciones finales.

Artículo 40. Registro de casos. El Comité de Prevención y Atención para la DyVBG mantendrá un sistema, herramienta o mecanismo tecnológico de registro y gestión de la información de los casos de violencias basadas en género y acoso sexual, que garantice la trazabilidad de cada expediente desde su recepción hasta su cierre, salvaguardando la confidencialidad, la seguridad de la información y la protección de datos personales en los términos de la Ley 1581 de 2012 y demás normas aplicables. Confidencial. El sistema deberá registrar por cada caso, la siguiente información integrada por once (11) campos mínimos:

a) Un identificador o código único del caso que permita su seguimiento sin exponer la identidad de las personas involucradas en los reportes externos.

b) La fecha de ocurrencia de los hechos y la fecha de recepción de la queja o activación de oficio.

c) El tipo o tipos de violencia basada en género de que se trate, conforme a las tipologías del artículo octavo de esta Resolución.

d) La calidad de las personas involucradas (estudiante, docente, personal administrativo, directivo, contratista u otra), sin incluir datos que las identifiquen en reportes externos.

e) La modalidad y el ámbito de ocurrencia (presencial o digital, dentro o fuera de las instalaciones), conforme al artículo segundo de la presente Resolución.

f) Las variables de enfoque diferencial, identidad de género, orientación sexual e interseccional pertinentes, cuando la persona afectada lo autorice, con tratamiento de datos sensibles.

g) Las medidas de protección provisionales o cautelares adoptadas y su respectiva fecha.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

h) La etapa y el estado actual del trámite (recepción, investigación, decisión o cierre) con sus fechas correspondientes.

i) El resultado o decisión de fondo adoptada y, cuando corresponda, la sanción aplicada en el marco del régimen disciplinario propio de la institución.

j) Las medidas de atención, reparación integral y garantías de no repetición dispuestas.

k) Las remisiones efectuadas a las autoridades externas administrativas o judiciales competentes.

Parágrafo: La información registrada constituirá la base obligatoria para la remisión trimestral de datos anonimizados al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE), o al instrumento que haga sus veces, así como para suministrar la información requerida por la Subdirección de Inspección y Vigilancia para la elaboración del informe anual de eficacia de la citada ley.

Artículo 41. Registro de quejas y sanciones. La universidad deberá publicar trimestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) en un término no superior a diez (10) días del último día del respectivo trimestre.[22]

Artículo 42. Inhabilidad, incompatibilidad y conflicto de intereses. Se velará porque las personas responsables de la implementación de todos los componentes de este protocolo no se encuentren en causal de inhabilidad, incompatibilidad ni presenten conflicto de intereses por su relación con los hechos de violencia o por su vínculo con las personas víctimas y las personas presuntas ofensoras. Toda persona se encuentra en la obligación de declarar esta circunstancia y, en consecuencia, deberá apartarse del conocimiento del caso.

Artículo 43. Capacitación permanente. Las personas encargadas de la implementación de las acciones de prevención, atención, acompañamiento, asesoría, sanción y seguimiento de cada una de las dependencias recibirán capacitación en asuntos de identidad, género, orientación sexual, las clases de violencia, discriminación y prejuicio. Está capacitación permanente será articulada con la Vicerrectoría de Desarrollo y Bienestar. Esa capacitación también se exigirá a las personas que, por sus funciones propias, pueden tener el primer contacto con la situación de violencia como lo son el personal de vigilancia, seguridad y servicios generales de la Universidad.

Artículo 44. Articulación institucional. Todas **l**as dependencias deben actuar en forma coordinada, a través de procedimientos eficientes y libres de obstáculos de acceso para la oportuna, inmediata y continua atención de la persona víctima, teniendo en cuenta que esto no excluye ni sustituye las entidades competentes externas. En el caso de que no se no cuente con los medios para brindar el acompañamiento requerido por la víctima, el Comité de Prevención y Atención para la DyVBG articulará sus servicios con entidades u organizaciones externas, a las cuales se referirá o remitirá el

[22] Ley 2365 de 2024/ Artículos 20 y 22.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

caso, a fin de que la persona pueda recibir atención integral oportuna, sin que ello implique el abandono del caso, ni la pérdida de competencia interna.

Artículo 45. Remisión normativa. Los procesos disciplinarios que se deban adelantar en virtud de la derivación de los casos de DyVBG de que trata el presente protocolo, se llevarán a cabo respetando los procedimientos y competencias establecidas en el reglamento interno del trabajo y en el reglamento general estudiantil de la UAM, según su ámbito de aplicación.

ARTÍCULO SEGUNDO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución No 029 de mayo 3 de 2022 y todas las disposiciones internas que le sean contrarias.

ARTÍCULO TERCERO: De la presente Resolución reposará una copia original en los archivos de la Secretaría General de la Universidad.

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Manizales, Caldas, a los trece (13) días del mes de octubre del año dos mil veintiséis (2026).

CARLOS EDUARDO JARAMILLO SANINT
Rector

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

BIBLIOGRAFÍA

- *Alcaldía De Manizales- Secretaria De La Mujer. Observatorio De Violencias De Género*
- *Banco Interamericano de Desarrollo. Violencia Sexual Y Basada En Género: Mapa De Ruta Para Su Prevención Y Atención En América Latina Y El Caribe. Roza V, Marín C. 2021.*
- *Dirección Territorial De Salud De Caldas. Boletín Epidemiológico De Caldas 2022.*
- *Minsalud. (N.D.). Ruta De Atención Integral Para Víctimas De Violencias De Género. Minsalud.Gov.Co. Retrieved February 12, 2024, From Https://Www.Minsalud.Gov.Co/Salud/Publica/Ssr/Paginas/Ruta-De-Atencion-Integral-Para-Victimas-De-Viol*
- *Observatorio Medicina Legal. Colombia: Situación De La Violencia Basada En Género (Vbg). Abril 2022.*
- *Organización De Las Naciones Unidas. Mujer Colombia 202.*
- *Organización Panamericana de la Salud (OPS), & Asociación Mundial para la Salud Sexual (WAS). (2002). Promoción de la salud sexual: recomendaciones para la acción. OPS. https://iris.paho.org/handle/10665.2/387*
- *Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2012). Violencia contra personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en América Latina y el Caribe: Un mapeo y revisión de recursos. OPS. https://iris.paho.org/handle/10665.2/3587*
- *Preguntas Frecuentes: Tipos De Violencia Contra Las Mujeres Y Las Niñas. (N.D.). Onu Mujeres. Https://Www.Unwomen.Org/Es/What-We-Do/Ending-Violence-Against-Women/Faqs/Types-Of-Violence*
- *Protocolo Violencia. (S/F). Universidad Externado De Colombia. De Https://Www.Uexternado.Edu.Co/Wp-Content/Uploads/2019/03/Protocolo.Pdf*
- *Resolución Número 000459 2012. (2012, Marzo 6). Ministerio De Salud Y Protección Social. Https://Www.Minsalud.Gov.Co/Sites/Rid/Lists/Bibliotecadigital/Ride/De/Dij/Resolucion-0459-De-2012.Pdf*
- *Salazar, P., & Gutiérrez, R. (2008). Educación, discriminación y equidad. Ediciones Universidad Central.*
- *(Sivige), E. C. Del S. I. De I. S. V. (2016). Marco Normativo, Conceptual Y Operativo. Minsalud.Gov.Co. Https://Www.Minsalud.Gov.Co/Sites/Rid/Lists/Bibliotecadigital/Ride/Vs/Pp/Sivige-Documento.Pdf*
- *Un, B. (2017, Noviembre 1). Protocolo Para La Prevención Y Atención De Casos De Violencias Basadas En Género Y Violencias Sexuales En La Universidad Nacional De Colombia. Universidad Nacional De Colombia. http://www.bienestar.unal.edu.co/fileadmin/user_upload/OAG/publicaciones-de-interes/Protocolo_Violencias*
- *UNESCO. (2015). La violencia homofobia y transfobia en el ámbito escolar: hacia centros educativos inclusivos y seguros en América Latina. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago). https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2023/05/violenciahomofobica_transfobica_ambitoescolar*
- *UNESCO. (2013). Educación y diversidad sexual: hacia una política educativa contra la violencia homofóbica en el espacio escolar. Oficina Regional de Educación para América*

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago). https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000223778

- *UNESCO & UNGEI. (2015). La violencia de género en la educación: Una revisión mundial de la magnitud, las causas y las respuestas. UNESCO.*
- *Warner, M. (1991). Fear of a queer planet: Queer politics and social theory. University of Minnesota Press.*

- Dawson, M., & Carrigan, M. (2020). Identifying femicide locally and globally: Understanding the utility and accessibility of sex/gender-related motives and indicators. *Current Sociology*, 69, 682 - 704. https://doi.org/10.1177/0011392120946359.

- O'Connor, K. (2021). Psychosocial Adjustment Across Aggressor/Victim Subgroups: A Systematic Review and Critical Evaluation of Theory. *Clinical Child and Family Psychology Review*, 24, 500 - 528. https://doi.org/10.1007/s10567-021-00347-3.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4