



ÚNICA

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLOMBO AMERICANA


Vigilada MinEducación



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA y ACOSO SEXUAL



Bogotá D.C., Colombia 20 de marzo de 2026

 <p>ÚNICA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLOMBO AMERICANA Vigilada MinEducación</p>	<p>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA y ACOSO SEXUAL</p>	Código: PL-SST-05	
		Proceso: Gestión SST	
		Fecha de aprobación: 20-03-2026	
		Versión: 01	Página 2 de 10

1 Objetivo

Establecer los mecanismos de prevención, atención, protección y corrección de las conductas de discriminación, violencia y acoso sexual en ÚNICA, promoviendo un entorno institucional seguro, incluyente y libre de cualquier forma de vulneración de derechos.


2 Alcance

Esta Política es aplicable para todos los miembros de la comunidad institucional de ÚNICA, incluyendo trabajadores directos, trabajadores en misión, contratistas y estudiantes, así como para cualquier persona que interactúe en el entorno académico o laboral de la Institución. Su aplicación se realiza sin discriminación alguna por género, edad, religión, etnia, orientación sexual, identidad de género, cargo, antigüedad, condición socioeconómica o cualquier otra condición personal o laboral.

3 Definiciones

- **Acoso:** acciones físicas o psicológicas, con pretensión de hacer daño y repetidas en el tiempo, que se dirigen a una persona que no puede defenderse, sufriendo exclusión y soledad. Estas agresiones sistemáticas pueden ser ejercidas por un individuo o por un grupo de personas.
- **Acoso Sexual en el Contexto 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 institucional.
- **Acoso virtual o ciber acoso:** hostigamiento a través de redes sociales o medios virtuales como por ejemplo mensajes de texto, correos electrónicos, la publicación de fotos o imágenes con el fin de humillar o maltratar a otro, mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes, ofensivos, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de una persona.
- **Conducta persistente:** conducta permanente o sistemática, entendida como aquella que se prolonga en el tiempo sin que el legislador haya previsto un plazo o término específico para su ocurrencia.
- **Confidencialidad:** obligación de reserva sobre la información relacionada con las quejas y actuaciones derivadas de la presente Política.
- **Discriminación:** trato desigual injustificado que afecte la dignidad o los derechos de una persona.
- **Hostigamiento por raza, etnia, identidad de género, discapacidad, condición socioeconómica, edad (edadismo), religión, nacionalidad/estatus migratorio, apariencia física (body shaming) y orientaciones sexuales no normativas:** referida a la exposición de personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios o a los sectores LGBTIQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex, queer y otras identidades), hijos e hijas de familias homoparentales, estudiantes con una condición socioeconómica particular o que manifiestan características o actitudes



	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA y ACOSO SEXUAL	Código: PL-SST-05	
		Proceso: Gestión SST	
		Fecha de aprobación: 20-03-2026	
		Versión: 01	Página 3 de 10


comportamentales no normativas como estereotipos de belleza, creencias religiosas, tendencias o prácticas socioculturales, a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización.

- **Violencia:** cualquier acción u omisión que cause daño físico, psicológico o moral en el entorno laboral.
- **Violencia basada en el género:** es cualquier acto de violencia perjudicial perpetrado contra la voluntad de una persona, basado en diferencias socialmente atribuidas entre hombres y mujeres o por orientación/identidad sexual. Se fundamenta en desigualdades de poder, roles y estereotipos que buscan atentar contra la integridad física, psicológica, económica o sexual de la víctima, sin importar su gravedad.
- **Violencia contra la mujer:** “por violencia contra la mujer se entiende 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”. (Ley 1257 de 2008, artículo 2).
- **Violencia sexual:** cualquier acción que obligue a una persona a mantener contacto sexual, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales sin su consentimiento (incluyendo entornos virtuales), mediante el uso de la fuerza, la intimidación, la coerción, el chantaje, la amenaza, el abuso de poder, la manipulación, o el aprovechamiento de un estado de indefensión, o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal.

4 Normatividad

- **Constitución Política de Colombia:** norma de normas que garantiza la dignidad humana, la igualdad, la no discriminación, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, y la protección integral de los derechos fundamentales.
- **Ley 599 de 2000:** expide el Código Penal Colombiano y tipifica conductas relacionadas con delitos contra la libertad, la integridad y la formación sexual, así como otras formas de violencia.
- **Ley 1257 de 2008:** establece normas de sensibilización, prevención y sanción de todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- **Ley 1719 de 2014:** garantiza el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual y adopta medidas de atención, protección y reparación integral.
- **Decreto 1072 de 2015:** reglamenta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y establece la obligación de prevenir riesgos psicosociales.
- **Ley 2365 de 2024:** tipifica y fortalece la prevención, investigación y sanción del acoso sexual en el contexto laboral y contractual.
- **Decreto 0405 de 2025:** reglamenta la Ley 2365 de 2024 y establece lineamientos para la prevención, atención y trámite de quejas por acoso sexual en el ámbito laboral.
- **Ley 1010 de 2006:** adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Ley 1482 de 2011:** (modificada por la Ley 1752 de 2015): conocida como la Ley Antidiscriminación, sanciona actos de racismo, discriminación



	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA y ACOSO SEXUAL	Código: PL-SST-05	
		Proceso: Gestión SST	
		Fecha de aprobación: 20-03-2026	
		Versión: 01	Página 4 de 10

y hostigamiento por razones como raza, religión, ideología, sexo u orientación sexual, entre otras.

- **Ley 2269 de 2022:** fortalece las medidas de prevención y atención del acoso laboral, promoviendo entornos de trabajo respetuosos y mecanismos institucionales para la gestión de conflictos y la protección de la dignidad de las personas en el ámbito laboral.

5 Política de Prevención de Discriminación, Violencia y Acoso Sexual.

La Institución Universitaria Colombo Americana – ÚNICA está comprometida con la promoción y mantenimiento de un entorno laboral digno, diverso, inclusivo, seguro y saludable, fundamentado en el respeto por los derechos humanos, la dignidad de las personas y la sana convivencia.

ÚNICA rechaza de manera expresa y categórica toda forma de discriminación, violencia, acoso sexual, en cualquiera de sus manifestaciones y modalidades, y adopta un principio de cero tolerancias frente a estas conductas dentro del contexto laboral.


En cumplimiento de esta Política institucional, ÚNICA se compromete a prevenir, atender, investigar y corregir las conductas que puedan constituir discriminación, violencia o acoso sexual, garantizando la confidencialidad, el debido proceso, la protección de las presuntas víctimas y la aplicación de las sanciones a que haya lugar conforme a la normatividad vigente.

5.1 Principios

Los principios de la Política de Discriminación, Violencia y Acoso Sexual de la Institución Universitaria Colombo Americana -ÚNICA son los siguientes:

- **Dignidad Humana:** Reconocimiento del valor intrínseco de todas las personas y respeto por su integridad física, psicológica y moral.
- **Igualdad y No Discriminación:** Garantía de trato justo y equitativo, sin distinción o exclusión injustificada.
- **Cero Tolerancia:** Rechazo absoluto a cualquier forma de discriminación, violencia y acoso sexual.
- **Confidencialidad:** Protección de la información y reserva de las actuaciones relacionadas con denuncias y procesos internos.
- **Prevención:** Promoción de entornos laborales sanos mediante acciones educativas, formativas y de sensibilización.
- **Debido Proceso y Celeridad:** Asegurar investigaciones imparciales, rápidas y transparentes que respeten los derechos de los involucrados.
- **No Revictimización:** Implementar mecanismos que eviten el sufrimiento adicional de la víctima durante el trámite de su caso.
- **Enfoque Diferencial:** Aplicar medidas que consideren las vulnerabilidades específicas de grupos diversos (LGBTIQ+, etnias, personas con discapacidad).



 <p>ÚNICA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLOMBO AMERICANA Vigilada MinEducación</p>	<p>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA y ACOSO SEXUAL</p>	Código: PL-SST-05	
		Proceso: Gestión SST	
		Fecha de aprobación: 20-03-2026	
		Versión: 01	Página 5 de 10

Se entiende que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, estudiantes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral y académico de la institución.

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en los siguientes espacios o contextos (Art. 7 Ley 2365 de 2024):


- El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, así como aquellos destinados al descanso, la alimentación, el uso de instalaciones sanitarias o de aseo y los vestuarios, siempre que se encuentren dentro del contexto laboral.
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

Incurrir en una conducta que se configure como acoso sexual será calificada como una falta grave del trabajador o trabajadora y podrá dar lugar, después de la verificación correspondiente, a la imposición de una sanción disciplinaria o la terminación con justa causa del contrato de trabajo de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo de ÚNICA.

5.2 Lineamientos

- Cero tolerancias: ÚNICA rechaza de manera absoluta cualquier forma de acoso sexual o violencia de género, promoviendo un ambiente laboral y académico basado en el respeto, la igualdad y la dignidad humana.
- Prevención activa: La institución desarrolla campañas permanentes de sensibilización, formación y capacitación para toda la comunidad universitaria, orientadas a prevenir conductas de acoso sexual y violencia de género, así como a



 <p>Vigilada MinEducación</p>	<p>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA y ACOSO SEXUAL</p>	Código: PL-SST-05	
		Proceso: Gestión SST	
		Fecha de aprobación: 20-03-2026	
		Versión: 01	Página 6 de 10

fomentar una cultura de respeto y equidad.

- **Canales de denuncia:** Se garantiza la existencia de mecanismos accesibles, confidenciales y seguros para la recepción de quejas y denuncias, protegiendo en todo momento la identidad y los derechos de las personas denunciantes.
- La institución se compromete a mantener las denuncias e investigaciones de manera confidencial, y la información será revelada estrictamente en los eventos en que exista la necesidad de conocerla.
- **Atención integral:** Toda denuncia es atendida de manera oportuna, confidencial, imparcial y con respeto al debido proceso. Se implementan medidas de protección y acompañamiento psicológico, jurídico y administrativo para las presuntas víctimas.
- **No represalias:** ÚNICA garantiza que ningún trabajador, contratista, estudiante o denunciante sufrirá represalias por presentar quejas o participar en procesos relacionados con casos de acoso sexual o violencia de género.
- **Sanciones disciplinarias:** Las conductas comprobadas de acoso sexual o violencia de género serán sancionadas conforme a lo establecido en la normatividad vigente y el Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.
- **Debida diligencia:** La institución se compromete a actuar con celeridad y responsabilidad en la gestión de los casos, aplicando procedimientos claros que aseguren transparencia y justicia en cada proceso.
- **Participación y corresponsabilidad:** ÚNICA fomenta la participación de todos los colaboradores en la identificación y reporte de conductas inadecuadas, reconociendo que la construcción de un entorno libre de violencia es una tarea compartida.
- La Institución promueve las interacciones corteses, mutuamente respetuosas, consensuadas, agradables y no coercitivas, que son apropiadas, aceptables y bienvenidas por ambas partes.


5.3 Medidas de atención

Para situaciones de denuncia que involucren a trabajadores de ÚNICA, así como a contratistas y proveedores, los casos deberán ser reportados de forma verbal a la Rectoría y a la Dirección Financiera y Administrativa o a través de los siguientes correos electrónicos institucionales: dir.financiera@unica.edu.co y rectoria@unica.edu.co.

A través de estos canales se recibirá la información correspondiente y se dará inicio al trámite de verificación y análisis de los hechos, conforme a los procedimientos internos establecidos, cuando se trate de presuntas conductas que puedan constituir acoso sexual en el contexto institucional.

Para situaciones de denuncia que involucren a estudiantes, las medidas de atención y el procedimiento aplicable se encuentran descritos en el **PT-BI-01 Protocolo Prevención y atención de la Discriminación y la Violencia Basada en Género**, el cual establece las rutas de actuación, acompañamiento y seguimiento correspondientes.



	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA y ACOSO SEXUAL	Código: PL-SST-05	
		Proceso: Gestión SST	
		Fecha de aprobación: 20-03-2026	
		Versión: 01	Página 7 de 10

5.4 Instancias Externas de Denuncia


Por considerarse delito, la investigación, juzgamiento y sanción de hechos que se configuren como acoso sexual en cualquiera de sus formas, se encuentra a cargo de la Fiscalía General de la Nación y los Jueces de la República.

El proceso penal está contemplado en la Ley 906 de 2004 y comprende tres (3) etapas, a saber: **i)** la etapa de indagación, **ii)** la etapa de investigación y **iii)** la etapa de juicio.

Para denunciar conductas de acoso sexual, la persona que se considere víctima de estas puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación o a los siguientes centros de atención que también brindan apoyo y orientación:

Centro de Atención	Teléfono	Correo Electrónico	Comentarios
Línea Única de Atención de Emergencias	123	contactenos@mininterior.gov.co	Atienden emergencias en todo el territorio nacional, coordinando la respuesta con Policía, Bomberos, organismos de salud, gestión del riesgo y demás entidades competentes. Servicio disponible 24/7 para los ciudadanos en Colombia.
Unidades de Reacción Inmediata – URI.	122	contacto@fiscalia.gov.co	Atienden delitos como hurtos, lesiones personales, violencia intrafamiliar, amenazas, entre otros.
Salas de Atención al Usuario -SAU	122 601- 712 4233	contacto@fiscalia.gov.co	Reciben y radican denuncias no urgentes, brindan orientación sobre trámites y procesos, informan el estado de casos, gestionan peticiones y quejas (PQRS) y remiten los asuntos al fiscal o área correspondiente.
Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual – CAIVAS.	122	contacto@fiscalia.gov.co	Brindan atención integral a víctimas de delitos sexuales.
Línea púrpura	01 8000 112 137	lpurpura@sdmujer.gov.co	Acompañamiento psicológico, orientación



	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA y ACOSO SEXUAL	Código: PL-SST-05	
		Proceso: Gestión SST	
		Fecha de aprobación: 20-03-2026	
		Versión: 01	Página 8 de 10

(atención a mujeres)	WhatsApp 300 755 18 46		jurídica y social, información sobre rutas de ayuda, derechos humanos, salud sexual y reproductiva. Atiende 24 horas al día.
Línea de atención para mujeres víctimas de violencia	155	contacto@fiscalia.gov.co	Brinda orientación, asesoría y acompañamiento a mujeres víctimas de violencias físicas, psicológicas, sexuales, económicas o patrimoniales. Servicio confidencial y gratuito. Canaliza casos hacia Comisarías de Familia, Fiscalía, ICBF o Policía, según la situación.
Línea calma	01 8000 423 614	contactenos@sdmujer.gov.co	Canal de comunicación para todos los hombres mayores de 18 años en Bogotá que quieran tener un espacio para promover la gestión adecuada de emociones y la prevención de violencia

Aunado a lo anterior, en los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de quien presenta la queja, esta deberá ser presentada ante la Inspección de Trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja, lo anterior, conforme a lo dispuesto en el parágrafo 3° del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024.


5.5 Estabilidad Laboral

La institución garantizará la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual y/o violencia de género en el contexto laboral.

La terminación unilateral del contrato de trabajo, o la destitución de la 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 de la 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 y/o violencia de género



	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA y ACOSO SEXUAL	Código: PL-SST-05	
		Proceso: Gestión SST	
		Fecha de aprobación: 20-03-2026	
		Versión: 01	Página 9 de 10

Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

6 Incumplimiento

Todo trabajador, sin importar la naturaleza de la relación contractual con ÚNICA, se compromete a acatar las disposiciones contenidas en la presente Política y, en ese sentido, a no incurrir en conductas que puedan considerarse constitutivas de acoso y acoso sexual en el ámbito institucional.

Frente a los trabajadores directos de ÚNICA, cualquier tipo de vulneración a la presente política se constituye como falta grave, lo que podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa en los términos de los numerales del artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que derogó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y en concordancia con los artículos 58 y 60 del mismo estatuto.


En el marco de un proceso disciplinario interno, se considerarán como agravantes de cara a la determinación que adopte la institución respecto del trabajador denunciado, las siguientes conductas:

- i)* El abuso de situación de superioridad jerárquica;
- ii)* La reiteración de las conductas ofensivas ya sea a la persona denunciante u otra;
- iii)* Existencia de dos o más personas afectadas, particularmente en casos graves y muy graves;
- iv)* El empleo de medios, modos o formas que tiendan directamente a asegurar la impunidad de la persona denunciada;
- v)* Cualquier otra acción del mismo nivel de gravedad.

7 Implementación de la política

ÚNICA manifiesta su compromiso con la implementación, mantenimiento y mejora continua de la presente política, garantizando su incorporación en los procesos académicos y administrativos. La Dirección asignará anualmente los recursos humanos, técnicos, tecnológicos y financieros requeridos, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y las prioridades institucionales. Asimismo, promoverá las condiciones organizacionales necesarias para su desarrollo y establecerá mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan verificar su cumplimiento, fomentar la mejora continua y asegurar su sostenibilidad, en coherencia con la misión, la visión y los valores institucionales.



 <p>Vigilada MinEducación</p>	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA y ACOSO SEXUAL	Código: PL-SST-05	
		Proceso: Gestión SST	
		Fecha de aprobación: 20-03-2026	
		Versión: 01	Página 10 de 10

8 Control de cambios

Fecha del Cambio	Versión	Razón del Cambio	Aprobación
20-03-2026	01	Elaboración primera vez	Acuerdo No.1 de 2026 Acta No.65 Sala General y Consejo Superior Universitario del 20 de marzo de 2026.

* Nota: Las impresiones de este documento son copias no controladas.

9 Revisión y aprobación

Revisó Documento	
<i>Firma en Original</i> KEVIN GUTIERREZ Gestor de SST	<i>Firma en Original</i> DIANA CAROLINA PEÑA Directora Financiera y Administrativa

Aprobó Documento	
<i>Firma en Original</i> JOSÉ ALEJANDRO CORTÉS O. Presidente Sala General	<i>Firma en Original</i> MARÍA LUCÍA CASAS PARDO Secretaria Sala General

