



## UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

### PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

**RUBY JAIMES RAMÍREZ**

**Directora Bienestar Universitario**



*“Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz”*  
Universidad de Pamplona  
Pamplona - Norte de Santander - Colombia  
Tels: (7) 5685303 - 5685304 - 5685305 - Fax: 5682750  
[www.unipamplona.edu.co](http://www.unipamplona.edu.co)



## CONTENIDO

	<b>PÁG</b>
<b>1.</b> Plan de Trabajo.....	4
<b>2.</b> Ruta para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basada en Género.....	5
<b>3.</b> Definición y descripción de acciones institucionales.....	11
<b>4.</b> Política de Equidad de Género Institucional .....	12
<b>5.</b> Mesa Técnica: Seguimiento en la implementación del Protocolo y Ruta de Prevención, Detección y Atención de violencia basada en género.....	13
<b>6.</b> Prevención de Violencia basada en género.....	14
<b>7.</b> Detección de Violencia basada en género.....	15
<b>8.</b> Procedimiento de medidas para la atención de violencia basada en género	17
Referencias bibliográficas .....	19
Anexos.....	20



## LISTA DE ANEXOS

**Anexo 1.** Glosario

**Anexo 2.** Marco normativo

**Anexo 3.** Principios y Enfoques

**Anexo 4.** Acuerdo No. 100 de 2018 Política de Bienestar Universitario

**Anexo 5.** Acuerdo No. 067 de 2018 Política de Equidad de Género de la Universidad de Pamplona

**Anexo 6.** Resolución No 014466 de 2022 Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior.



## 1. Plan de Trabajo

### Objetivo General

Promover la equidad de género en la comunidad universitaria mediante estrategias de prevención, detección y atención de las violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género, desde una perspectiva diferencial bajo una óptica basada en el respeto y el reconocimiento a la dignidad humana.

Objetivos Específicos	Indicadores	Metas
Formular estrategias de promoción de la equidad y prevención de la violencia y cualquier discriminación basada en género.	Total, de participantes de la comunidad universitaria en las estrategias de prevención y promoción	Informe de las encuestas de satisfacción del cliente en violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género.
Implementar la Ruta de atención en violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género que permita la detección de las problemáticas en la comunidad universitaria.	Número de casos denunciados sobre número de casos atendidos	Informe de la oficina de Control Interno Disciplinario, de las acciones legales y correctivas ante la mesa técnica.
Evaluar el impacto del desarrollo de estrategias mediante la realización de seguimiento con la comunidad universitaria.	Número de casos denunciados sobre número de casos en atención y seguimiento.	Informe de la oficina de Bienestar Universitario ante de los seguimientos ante los casos denunciados.

Bienestar Universitario, Adelanta y consolida estrategias pedagógicas, campañas de visualización, difusión, sensibilización y encuentros académicos entre otros mediante la estrategia **BIENESTAR-TE**, con el fin de buscar un impacto positivo ante la violencia de género en la Universidad de Pamplona, lo anterior descrito en el plan de actividades semestral reportado al Sistema Gestión de Calidad el cual realiza el control y seguimiento de la ejecución de las actividades propuestas.





## 2. Ruta para la Prevención, Detección y Atención de Violencia Basada en Género.

La Universidad de Pamplona, genera un ambiente académico y organizacional con equidad para todos los integrantes de la comunidad universitaria, es así, que el compromiso individual de estudiantes, docentes y administrativos como responsables de mantener un ambiente adecuado desde la sana convivencia y el que hacer del día a día conlleva condiciones de cero tolerancias a la violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género, por razones de edad, raza, etnia, género, orientación e identificación sexual, discapacidad reducida entre otras.

La Ruta, busca una inmediata atención, acompañamiento, orientación y seguimiento a casos de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género, con el propósito de garantizar los procesos de manera interdisciplinaria, confidencial y con especial cuidado de la responsabilidad ante la dignidad humana involucradas en estas situaciones.

Conocida la situación presentada por la víctima de violencia de género o cualquier tipo de discriminación, se activará la atención, con el fin de prestar el servicio integral, garantizando la idoneidad y pertinencia en el debido proceso, como forma de efectivizar y dar celeridad al trámite indicado. Los hechos a los que hace referencia este protocolo podrán presentarse ante la dirección de Bienestar Universitario o en la Oficina de Control Interno Disciplinario, quienes serán las dependencias encargadas de activar la presente ruta.

Así mismo, la atención por parte de las instancias institucionales, no excluye ni sustituye la que corresponde a las entidades competentes externas. En casos de violencia de género y cualquier tipo de discriminación, se adelantarán los siguientes momentos o etapas en el proceso:

Figura 1. Etapas en el proceso





## PASO 1: RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

Quien sea víctima de violencia de género o por un tercero, podrá colocar en conocimiento el caso ante las dependencias encargadas así:

### **Atención Presencial**

**Oficina de Bienestar Universitario:** ubicada en Pamplona Kilometro 1 Vía Bucaramanga Campus Principal y Villa del Rosario Autopista internacional Vía los Álamos Villa Antigua.

**Oficina de Control Interno Disciplinario:** ubicada en la calle # 3-93 Casa Domus Pamplona, Norte de Santander

**Correo Electrónico:** [violenciadegenero@unipamplona.edu.co](mailto:violenciadegenero@unipamplona.edu.co)

**Línea amiga institucional:** 3164671037 y **Línea púrpura nacional:** #115

## PASO 2. ATENCIÓN INTEGRAL

Una vez se conozca la situación presentada y conforme al principio celeridad, la oficina de Bienestar Universitario mediante el líder del área de desarrollo humano, remitirá el caso a la orientación y atención psicológica, además si el o la afectada requiere la atención médica, asesoría jurídica y orientación espiritual como parte de la atención integral. Alternamente, se dará traslado a la oficina de Control Interno Disciplinario para la apertura de la investigación a que haya lugar de acuerdo a la competencia prevista para tal fin.

**Desde la orientación jurídica:** la persona víctima de violencias basadas en género o cualquier tipo de discriminación, podrá contar con la orientación ofrecida por el profesional asignado en la oficina jurídica, quien le asesorará en la imposición de las denuncias respectivas y acudir ante las autoridades competentes.

**Acompañamiento permanente:** la víctima de violencias basadas en género asistirá a los seguimientos realizados por la psicóloga, una vez sean concertados los encuentros, dando continuidad al proceso teniendo en cuenta las particularidades de cada caso.

## PASO 3. ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

**Acciones de Atención, Sanción, Restauración y No Repetición.** La Universidad de Pamplona, contempla dentro de su marco normativo, la aplicación de procedimientos orientados a la investigación y apertura de procesos disciplinarios a las personas que violenten o incurran en conductas que vulneren y atenten contra los derechos y la integridad física y emocional de miembros de nuestra comunidad estudiantil. En tal virtud, desde la oficina de Asesoría Jurídica, la oficina de Control Interno Disciplinario y la oficina de Gestión del Talento Humano, se articulan y coordinan, acciones tendientes a la sanción, restauración y no repetición.

**Lineamientos para la Prevención y Corrección:** Conforme a lo establecido mediante Resolución No. 014466 del 25 de julio del 2022 *“Por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de*



*Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural” el Ministerio de Educación Nacional ha dispuesto de medidas en el ámbito disciplinario, restaurativo, penal y laboral, conforme las particularidades de cada caso en concreto.*

## **PASO 4: PROCESOS DISCIPLINARIOS Y/O PENALES**

### **EN MATERIA DISCIPLINARIA**

Dependencias Encargadas. Oficina de Control Interno Disciplinario, Comité Disciplinario Estudiantil.

Se adelantaran las indagaciones del caso de acuerdo a lo puesto en conocimiento y se procederá según corresponda a establecer el inicio de la acción disciplinaria, inicialmente en etapa de instrucción y en torno a la norma establecida en la Ley No. 1952 de 2019 modificada por la Ley No. 2094 de 2021 y demás normas reglamentarias sobre la materia, de conformidad con la situación particular presentada, se puede dar o no inicio a la indagación previa o a la apertura de investigación según sea el caso, y basados en la información inicial reportada y el material probatorio correspondiente, así mismo en este despliegue disciplinario se procede a la investigación y recaudo de pruebas y la expedición de las diferentes acciones para poder continuar con el proceso y verificar los hechos denunciados , procediéndose conforme a la norma se puede llegar al pliego de cargos y posteriormente seguir con la etapa de juzgamiento donde se procederá al fallo de primera instancia y posteriormente en la eventual presentación de recurso respecto a este fallo se procederá a remitir a rectoría para que se falle en segunda instancia, si es sancionado se tramitara ante la procuraduría el correspondiente fallo, y al registro de las sanciones a las que haya lugar , de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente, remitiéndose al sistema de sanciones de la Procuraduría General de la Nación, esto en cuanto al hecho generador (acoso sexual, abuso sexual, actos sexuales abusivos) todo lo anterior después de garantizar el debido proceso y derecho de defensa, el respeto por los derechos fundamentales, la presunción de inocencia y demás garantías constitucionales y jurídicas de las normas colombiana.

Ahora bien en cuento a situaciones generadas por estudiantes de la universidad de Pamplona , se dará aplicación al Acuerdo No. 186 de 2005 *“Por el cual compila y actualiza el Reglamento Académico Estudiantil de Pregrado”*, cuando en el hecho se presente la participación de estudiantes de la institución y que sean estos los agresores o generadores de los hechos, allí se adelantará el proceso por parte del Comité Disciplinario Estudiantil que, bajo el respeto a los derechos, preceptos y el debido proceso, entre otros, adelantará el proceso correspondiente y podrá determinar para estos casos la sanción que corresponda en primera instancia con fallo por parte del comité disciplinario o en segunda instancia por parte del consejo académico.

De las dos situaciones mencionadas anteriormente, se indica que las mismas en cualquier etapa de la investigación adelantada podrá remitirse a otras entidades externas de la universidad de Pamplona, para que se investigue los hechos que dieron origen a las investigaciones disciplinarias y que se determine por estas lo corresponda entre ellas en materia penal.



## EN MATERIA RESTAURATIVA.

Remisión del afectado(a) (docentes, administrativos o estudiantes) según el caso, a Bienestar Universitario para su acompañamiento en materia psicosocial, y así mismo al Comité de Convivencia Laboral teniendo en cuenta el contexto de la situación presentada y los involucrados, o al Comité Disciplinario Estudiantil.

Acciones de no repetición. Desde el Comité Disciplinario Estudiantil, se adelanta la Investigación Disciplinaria en Control Interno Disciplinario en etapa de instrucción y juzgamiento según sea el caso, y así mismo, imponer la sanción correspondiente en falta gravísima a título de dolo que puede contener inhabilidad y remisión a la Procuraduría General de la Nación.



Así mismo, las sanciones de cancelación definitiva de matrícula o expulsión de la Universidad de Pamplona al estudiante sancionado y que se reflejará en el sistema académico de la institución.

## ACCIONES EN MATERIA PENAL

En materia penal corresponde a las autoridades competentes, entidades independientes de la Universidad de Pamplona, prestar los servicios dirigidos a atender a las personas que han sido víctimas de un hecho de violencia, por lo cual, deben dirigirse dependiendo el caso, así:

**Fiscalía:** Se puede denunciar de forma verbal o escrita, en caso de que se trate de delitos sexuales, en los Centros de Atención Integral a Víctimas de Delitos Sexuales de la Fiscalía o en las Unidades de Reacción Inmediata (URI) de la Fiscalía, que prestan su servicio en todo el país las 24 horas del día.

**Estaciones de Policía:** la denuncia también puede hacerse en las estaciones de Policía o en las Unidades de Policía Judicial como la Dijin, Sijin o el CTI, éstas remiten el caso a la Fiscalía y orientan respecto de las acciones propias que les sean indicadas.

**Medicina Legal:** en el caso en que se requiera establecer la gravedad de las lesiones y el estado en que se encuentra la víctima después de la agresión, la autoridad que recibe la denuncia remite a la víctima al Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Comisarías de familia: reciben denuncias en casos de violencia intrafamiliar para remitirlas a la Fiscalía, se puede obtener protección de la Policía. Se pueden establecer medidas, siempre y cuando la denuncia se interponga dentro de los 30 días siguientes a la ocurrencia de la agresión.

**Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF):** en todas las ciudades hay Centros Zonales de Bienestar Familiar. Solo atienden casos en que se encuentren involucradas personas menores de 18 años. Si la agresión se trata de abuso sexual, está facultado para recibir la denuncia y trasladarla a la Fiscalía. Además, debe velar por la protección, restablecimiento y garantía de los derechos de los menores involucrados (víctimas y agresores) y a la víctima debe ofrecerle apoyo integral, incluyendo un albergue seguro.

**Defensoría del Pueblo y Personería Municipal:** les corresponde velar por la promoción, el ejercicio y la divulgación de los derechos humanos, tanto de víctimas como de agresores en casos de violencia. Prestan asesoría y ayuda gratuita a las personas que requieran apoyo para la defensa de sus derechos humanos, prevenir vulneraciones de sus derechos o restablecimiento de los mismos, así como, la formulación de derechos de petición o acciones de tutela.

## ACCIONES EN MATERIA LABORAL

Dependencia Encargada. Comité de Convivencia Laboral, Oficina de Gestión del Talento Humano.

**En materia preventiva y conciliatoria.** En el caso que corresponda, se tramitará ante el Comité de Convivencia Laboral y este adelantará los procedimientos internos



a que haya lugar, analizando las situaciones presentadas generando un espacio de diálogo y mejora de las relaciones interpersonales.

**En materia Restaurativa.** Procurar promover relaciones laborales propicias para la salud mental y el respeto a la dignidad de los empleados de la institución, mediante estrategias de promoción, prevención e intervención para la resolución de conflictos, de esta manera se desarrollarán actividades que permitan la sensibilización, capacitación y seguimiento periódico a cada uno de los casos. Acciones de no Repetición. Desarrollar actividades que buscan prevenir el acoso laboral o hechos generadores de violencia de género o abuso, que permitan proteger a los trabajadores de los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, estableciendo una serie de compromisos que logren dar solución al problema.

## PASO 5. CIERRE DEL CASO

### El proceso y seguimiento psicológico

Cuando la víctima no desee continuar con el proceso o no cuente con vinculación vigente en la Universidad y una vez se cierre el caso o finalice el proceso, se realizará el respectivo seguimiento psicológico semestralmente, que permita establecer la efectividad en la atención integral prestada por la institución.

### El proceso en Control Interno Disciplinario

De conformidad con el agotamiento de cada una de las acciones y etapas del debido proceso.

### Procedimiento de Prevención

En el marco de la Política de Equidad de Género la Universidad de Pamplona a través del Centro de Bienestar Universitario, promueve espacios de sana convivencia, atención integral y detección de riesgos que conlleven violencias basadas en género.

En el desarrollo de acciones de prevención, se utilizarán mecanismos idóneos para difundir, sensibilizar o visibilizar, tales como medios de comunicación institucional, y mediante estrategias psicopedagógicas que permitan la prevención de las violencias y el conocimiento de la ruta de atención dirigida a la comunidad universitaria además de la difusión en eventos institucionales.

### Responsables de las acciones de prevención

Las siguientes dependencias serán responsables del diseño e implementación de medidas de prevención en violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género: Dirección de Bienestar Universitario y Dirección de la Oficina de Gestión del Talento Humano.



### 3. Definición y Descripción de Acciones Institucionales

La Universidad de Pamplona adopta el Protocolo y la Ruta para la Prevención, Detección y Atención de las Violencias basadas en Género, conforme a las disposiciones del ente ministerial y los objetivos planteados a su consolidación. Precisar que la violencia de género corresponde a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género

Como Institución pública Acreditada Nacional e Internacionalmente en Alta Calidad, garantiza los derechos humanos en la comunidad universitaria, bajo el respeto por la diferencia y el fortalecimiento de la educación superior desde un entorno universal, incluyente y pluralista. Desde el marco normativo institucional, dispone de políticas y lineamientos desde una óptica ajustada a lo señalado por el Ministerio de Educación Nacional, orientando a la consolidación de criterios que han permita establecer estrategias pedagógicas y acciones en la implementación para la ruta de la prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género. desde el cumplimiento del Acuerdo No. 067 de 30 de agosto de 2018 “*Política de Equidad de Género en la Universidad de Pamplona*”, a partir del 28 de julio de 2022 y la Resolución No. 014466 de 25 de julio de 2022 “*se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de políticas de Educación Superior Inclusiva e Intercultural*”.

En consecuencia, abordar integralmente las violencias de género implica generar consciencia en la comunidad universitaria a prevenir, atender, garantizar el acceso a la justicia y avanzar en la transformación de las relaciones inequitativas de poder por razones de género, llevándose al restablecimiento de los derechos de las víctimas de manera integral y oportuna desde los enfoques de derechos, género y diferencial, favoreciendo con ello las intervenciones en observancia de la prevalencia en la dignidad humana.

La finalidad de este protocolo, con lleva la adopción de lineamientos institucionales orientados a la atención de situaciones que indiquen conductas de violencia o cualquier tipo de discriminación basada en género dentro de la Universidad de Pamplona, activando la ruta integral de atención, y materializar las acciones y medidas que propicien la integridad de nuestra comunidad universitaria.

Bajo esta premisa, la Universidad de Pamplona promueve *Cero Tolerancia a Violencia Basada en Género*, implementa la estrategia **BIENESTAR - TE**, siendo consecuente a su compromiso ético y responsabilidad social, al brindar el apoyo en prevención, detección y atención a las personas afectadas por violencia basada en género, posibilitando el fortalecimiento de una cultura basada en la igualdad, el respeto y la sana convivencia.



#### 4. Política de Equidad de Género Institucional

El Honorable Consejo Superior Universitario emitió el Acuerdo No. 067 de 30 de agosto de 2018 *“Por el cual se adopta la Política de Equidad de Género en la Universidad de Pamplona”*.

La normativa en mención, responde al compromiso para la adopción, formalización e implementación de una política institucional de Equidad de Género, bajo la consolidación de bases e instrumentos encaminados a la garantía de los derechos a la igualdad, inclusión y participación de la comunidad universitaria.



## 5. Mesa Técnica: Seguimiento en la Implementación del Protocolo y Ruta de Prevención, Detección y Atención de Violencia Basada en Género.

La Universidad de Pamplona, establece las dependencias encargadas de acompañar las acciones institucionales que generen mecanismos formales con criterios y conceptos orientados a la atención ante cualquier hecho de violencia de género. Se conformará la mesa técnica en la cual harán parte la Vicerrectora Académica, Bienestar Universitario, Gestión del Talento Humano, Control Interno Disciplinario, Asesoría Jurídica, profesional experto y profesional asesor, quienes realizarán el seguimiento a los casos reportados y la evolución de las estrategias implementadas en reunión semestral, la cual, será convocada por la oficina de Control Interno Disciplinario.



## 6. Prevención de Violencia Basada en Género

A partir de la detección de riesgos y violencias, así como de la información derivada de la atención de casos, la Universidad de Pamplona establece medidas de prevención permanentes dirigidas a la comunidad universitaria, considerando las particularidades del contexto y la diversidad de sus miembros. Para ello, se emplearán tres tipos de acciones adicionales:

**Acciones de difusión:** Tienen como objetivo dar a conocer mediante los medios de comunicación institucionales el presente protocolo, la ruta para la atención de violencias basadas en género, los derechos de las personas victimizadas y la normatividad correspondiente. Asimismo, a través de estas acciones se promoverá el derecho de las personas victimizadas a denunciar ante las autoridades competentes.

**Acciones de sensibilización:** Están orientadas a sensibilizar a la comunidad universitaria en relación con las violencias basadas en género, fomentando la transformación de estereotipos de género mediante conversatorios y encuentros académicos que propicien una cultura de no tolerancia frente a las conductas de violencia.

**Acciones para visibilizar:** Estas acciones pretenden evidenciar la presencia de violencias basadas en género en la Universidad Pamplona, y cómo afectan la vida personal y profesional, se realizará un diplomado en género además de campañas ilustrativas que capaciten a los participantes en la identificación de comportamientos, actitudes, patrones de repetición de acciones violentas, entre otros.



## 7. Detección de Violencia Basada en Género

La tipificación de las violencias guarda relación con las características del incidente, la condición de la víctima y el ámbito en el que ocurren. Así, partiendo de ella, se podrán identificar procedimientos y orientaciones adecuados por parte del equipo interdisciplinar para su atención:

La implementación de los canales institucionales para el proceso de denuncias por el afectado o un tercero se relacionan anterior mente en el punto 2 en la ruta para la prevención, atención y detección de violencia basada en género.

Para todos los efectos, la Universidad de Pamplona, establece los siguientes tipos de violencia para la adopción de medidas y toma de acciones ante la situación presentada.

- **Violencia digital:** Siendo una forma de agresión mediante redes sociales, mensajes de texto, correos electrónicos que atente contra la dignidad de algún miembro de la comunidad universitaria. En el cual se incluyan filtrar imágenes, difamación, creación de perfiles falsos, acosar y amenazar con imágenes con contenidos sexuales, mensajes agresivos y hostigadores y así como la intimidación que afecten la salud psicológica, física y emocional.
- **Violencia física:** es una forma de agresión que implica el uso de la fuerza física con la intención de causar daño, lesiones o sufrimiento a otra persona. Esta forma de violencia puede incluir contacto, golpes, patadas, bofetadas, empujones, estrangulamiento y cualquier otra acción que cause dolor o lesiones físicas.
- **Violencia sexual:** es una forma de agresión que involucra actos no consensuados de índole sexual, perpetrados contra otra persona sin su consentimiento. Esta forma de violencia puede manifestarse de diversas maneras, como la violación, el acoso sexual, el abuso sexual, el sexting no consensuado, el matrimonio forzado y otras conductas que buscan someter y controlar a la víctima mediante el uso de la sexualidad como un medio de poder y dominación. La violencia sexual es una grave violación de los derechos humanos y tiene consecuencias devastadoras para las víctimas, incluyendo daños físicos, emocionales y psicológicos a largo plazo.
- **Violencia psicológica:** la violencia psicológica es una forma de maltrato que se caracteriza por el uso de tácticas y conductas destinadas a dañar emocionalmente y socavar la autoestima, la confianza y la integridad mental de una persona. Este tipo de violencia, puede manifestarse a través de amenazas, humillaciones, insultos, menosprecios, manipulaciones emocionales, chantaje emocional, control excesivo, aislamiento social y otras conductas que buscan ejercer un poder y control sobre la víctima.
- **Violencia verbal:** es una forma de agresión que se manifiesta a través del uso de palabras, tonos de voz y expresiones despectivas, amenazantes o humillantes hacia otra persona. Este tipo de violencia, puede incluir insultos,



descalificaciones, gritos, sarcasmo, menosprecios, acusaciones infundadas y cualquier forma de comunicación verbal que busque dañar emocionalmente a la víctima.



## 8. Procedimiento de Medidas para la Atención a la Violencia Basada en Género

La Universidad de Pamplona, contempla dentro de su marco normativo, la aplicación de procedimientos orientados a la investigación y apertura de procesos disciplinarios a las personas que violenten o incurran en conductas que vulneren y atenten contra los derechos y la integridad física y emocional de miembros de nuestra comunidad estudiantil. En tal virtud, desde la oficina de Asesoría Jurídica, la oficina de Control Interno Disciplinario y la oficina de Gestión del Talento Humano, se articulan y coordinan, acciones tendientes a la sanción, restauración y no repetición.

**Sanción:** Vista como la amonestación que se impone a una persona que ha ocasionado una infracción que vulnere y atente produciendo un daño contra la integridad personal o psíquica. Conforme a lo señalado en la Ley No 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021 en cuanto a las investigaciones a servidores, así mismo en lo concerniente a estudiantes se da aplicación mediante el Comité Disciplinario Estudiantil mediante el Acuerdo 186 de 2005 que contiene el marco normativo en materia disciplinaria y sancionatoria para con los estudiantes que infringen la normatividad de la Universidad de Pamplona tanto derechos y deberes que así mismo contienen el acatamiento de las normas internas y externas de la institución.

En lo concerniente al tema de convivencia se tiene el Comité de Convivencia Laboral de la institución quien adelanta sus procesos internos y la Ley No 1010 de 2006, de igual manera se establece la remisión a entes externos como lo son Policía Nacional, Cuerpo Técnico de Investigación Judicial, Fiscalía general de la Nación o Procuraduría General de la Nación, de acuerdo a las facultades normativas y de competencias correspondientes.

**Restauración:** Acciones en conjunto de las diferentes dependencias de la Universidad de Pamplona, orientadas al restablecimiento de derechos. En este sentido tenemos el protocolo de recepción y trámite de la situación presentada, el apoyo de Bienestar Universitario en todos los procesos de acompañamiento psicosocial de forma transversal, acompañamiento a las víctimas, orientación jurídica, académica y disciplinaria, activando los mecanismos necesarios de protección y las respectivas denuncias propendiendo por no re victimizar al afectada(o). (Estudiantes, administrativos o docentes)

**No repetición:** Un espacio importante son las acciones realizadas en torno a la prevención de hechos generadores y de vulneración, en tal sentido las acciones planteadas en el plan de trabajo son importantes para que esta situaciones no se presenten nuevamente, un trabajo con la comunidad universitaria en general, generando pedagogía en la erradicación de todo tipo de violencia de género o discriminación, de esta manera generamos medidas tendientes a que se conozcan este tipo de escenarios y también a que se conozcan las rutas a seguir con quien comunicarse y que sepan que se realizaran dentro de las actuaciones las



investigaciones correspondientes, así como los diferentes acompañamientos que se realizarán en caso de que se presenten.



## Referencias Bibliográficas

**Acuerdo 067 del 30 de agosto del 2017.** *Por el cual se adopta la política de la Equidad de Género de la Universidad de Pamplona.*

**Acuerdo 100 del 11 de diciembre del 2018.** *Por el cual se establecen las políticas de Bienestar Universitario en la Universidad de Pamplona.*

**Acuerdo 186 del 02 de diciembre del 2005.** *Por el cual se actualiza el Reglamento Estudiantil Académico de Pregrado.*

**Acuerdo 044 del 20 de agosto del 2015.** *Por el cual se adopta la política de Inclusión y Accesibilidad Universal para los grupos priorizados.*

**Ley 1257 de 2008,** *Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.*

**Ley 2094 de 2021** *Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.*

**Ministerio de Salud y Protección Social.** *Resolución 459 de 2012.(OMS 2003). Informe Mundial sobre la violencia y la salud.*

**Ministerio de Educación Nacional.** *Guía de Promoción de Derechos Humanos Sexuales y Reproductivos y prevención, identificación y atención acoso escolar.*

**Resolución 593 del 02 de agosto del 2017.** *Por el cual se establece una Política de Convivencia Laboral.*

**Resolución 014466 de 25 de julio de 2022.** *Por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural.*

**Novak, M. (2006).** *La ética de la solidaridad: Una nueva filosofía del desarrollo humano. Ediciones Encuentro. Enfoque e identidades de género para los lineamientos política de educación superior inclusiva.*

**Lorde, A. (2015).** *"La hermana, la extranjera" en "La hermana, la extranjera: Escritos de guerra." Traficantes de Sueños.*



## ANEXOS



## Glosario

**Género.** Es la identidad sexual de los seres humanos que visto desde el ámbito biológico hace referencia a femenino y masculino. Se refiere a las diferencias socialmente construidas sobre “funciones, comportamientos, actividades y atributos que la sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres”.

**Violencia de género.** Es todo acto de violencia sexista que tiene como resultado afectación física, sexual o psicológica, la cual es ejercida contra cualquier persona o grupo de personas sobre la base de su orientación sexual, identidad de género, sexo o género, “Son un problema de salud pública por las afectaciones físicas, mentales y emocionales que sufren las víctimas” (Ministerio de Salud y Protección Social - República de Colombia, 2016.).

**Acoso sexual.** Es “cualquier comportamiento, físico o verbal, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, degradante u ofensivo”, OIT, 2014. Por lo cual el acoso sexual es una conducta con fines sexuales no consentidos, logrando que la persona afectada se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Estos comportamientos pueden ser de manera física, verbal o no verbal.

**Derechos humanos:** Las Naciones Unidas define los Derechos Humanos como derechos inherentes a todos los seres humanos, sin discriminación de alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión entre otros. En los cuales se incluyen los derechos a la vida, la libertad, la seguridad, la integridad física y psicológica, la libre expresión y libertad de circulación y el libre desarrollo de la personalidad. Estos derechos corresponden a todas las personas sin distinción alguna (Naciones Unidas).

**Discriminación:** se refiere a la acción o actitud de tratar de manera injusta o desigual a una persona o grupo debido a características como su raza, género, religión, origen étnico, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica personal. Esta forma de trato diferencial y prejuicioso puede manifestarse en diversas situaciones, como en el ámbito laboral, educativo, social y en las interacciones cotidianas.

**Violencia sexual:** se define como “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona” (Resolución 459 de 2012, OMS).

**Abuso sexual:** está relacionado con las circunstancias que ubican al agresor en una situación de superioridad o ventajosa frente a la víctima. Las circunstancias de superioridad pueden ser por relaciones de autoridad o poder, edad, incapacidad física o psicológica de la víctima entre otras (Resolución 459 de 2012, numeral 1).

**Violencia contra la mujer:** “cualquier acción u omisión, que 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). Se establecen además tipologías de daño en el que se contemplan: el daño psicológico, el daño o sufrimiento físico, el daño o sufrimiento sexual entre otras.

**Acoso virtual o ciber acoso:** es definido por el MEN (2011) como “el 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, por medio de mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes, ofensivos, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de una persona”.

**Sanción:** Pena establecida para el que infringe una ley o una norma legal.

**Sanción Disciplinaria:** Pena que se impone a un servidor público considerado como responsable de cometer una falta disciplinaria, previo el agotamiento de un proceso ordinario y la cual cumple una función preventiva, correctiva y garantizadora de los principios Constitucionales y Legales que se deben observar en el ejercicio de la función pública.

**Sanción Administrativa:** Carga que se le impone al individuo como consecuencia de una conducta lesiva a un bien jurídico protegido en una infracción administrativa, con el fin de reprimir una conducta contraria a Derecho y restablecer el orden jurídico previamente quebrantado por la acción del trasgresor, y aun cuando tenga naturaleza represora, persigue una finalidad preventiva.

**Sanción Penal:** Consecuencias jurídicas derivadas del delito, impuestas por el juez o tribunal sentenciador en el seno de un proceso penal. Su carácter es netamente jurisdiccional y vinculado al proceso penal.

**Consentimiento:** el consentimiento es un proceso activo y no fijo, que nace de la motivación voluntaria para decidir realizar, aceptar y/o permitir respectivas acciones. El consentimiento cuenta con las siguientes características:

- Específico: El consentimiento contempla situaciones específicas. Se tiene derecho a consentir una cosa y no otra.
- Reversible: El consentimiento se puede retirar. Se puede cambiar de decisión en cualquier momento.
- Con convencimiento: El consentimiento nace de un sentimiento de motivación, mas no de acatamiento. Si la persona dice que “sí”, pero transmite inseguridad, preocupación o resignación, no hay consentimiento.
- Dado libremente: El consentimiento se debe dar sin ningún tipo de presión, amenaza, manipulación, engaño o incapacidad de decidir. El consentimiento no podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la persona victimizada 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.

➤ Informado: Sólo se puede consentir si se tiene conocimiento pleno de la totalidad de los hechos.



## Marco normativo

Dentro de las normas que rigen las actividades necesarias para la eliminación de todo tipo de violencia y discriminación basada en género, se identifican:

- Ley 51 de 1981 (junio 2) Reglamentada por el Decreto Nacional 1398 de 1990 *"Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980"*.
- Ley 581 de 2000 (mayo 31) *Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.*
- Ley 1752 de 2015 (junio 3) *Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.*
- Resolución 14466 de 2022 (Julio 25) *Por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior inclusiva e intercultural.*
- Ley 30 de 1992 *Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, se garantiza la autonomía universitaria como un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral en la que, según su artículo 117, debe contar con programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social del estudiantado, el cuerpo docente y el personal administrativo.*
- Ley 248 de 1995. *Aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como la Convención Belém do Pará.*
- Ley 984 de 2005. *Aprueba el Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer.*
- Ley 985 de 2005 *Por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de ésta.*
- Ley 1257 de 2008 *Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.*
- Decreto 4798 de 2011, reglamentario de la Ley 1257 para el sector educación, establece las medidas para el Ministerio de Educación Nacional, las Entidades Territoriales y las Instituciones Educativas, en el ámbito de sus competencias, orientadas a detectar, prevenir y atender las violencias contra las mujeres. En su artículo 6 establece que las Instituciones de Educación Superior deben, en el marco de su autonomía, generar estrategias para sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa en la prevención de las violencias contra las mujeres, incluir en los procesos selección, admisión y matrícula, mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencias acceder a la oferta académica y a



los incentivos para su permanencia y adelantar a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres.

- Ley 1719 de 2014. Ley de Violencia Sexual adopta medidas para garantizar el acceso a la justicia a las víctimas de este tipo de violencia y fortalecer políticas de derechos sexuales y reproductivos.
- Decreto 762 de 2018. Política Nacional sectores LGBTI, adopta esta política y establece como uno de sus objetivos la garantía al derecho a la educación para las personas de estos sectores, así como la adopción de medidas para su reconocimiento y respeto.



## Principios y Enfoques

**Principio de la sororidad:** para Lorde (2015) este es un concepto que promueve la solidaridad, apoyo mutuo y empoderamiento entre mujeres, basado en la creación de lazos fraternales y una red de colaboración que busca eliminar la competencia y la rivalidad impuestas por estructuras patriarcales. Este principio busca fomentar la unión y la empatía entre mujeres, reconociendo y respetando sus experiencias y luchas compartidas, con el objetivo de promover la equidad de género, la defensa de sus derechos y la superación de la discriminación de género. La sororidad aboga por un espacio seguro donde las mujeres se apoyen mutuamente, se valoren y trabajen juntas para lograr una sociedad más justa e igualitaria para todas.

**Principio de solidaridad:** el principio de solidaridad es descrito por Novak (2006) como el compromiso de apoyar y ayudar a los demás, especialmente a aquellos que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad o dificultad. Es un valor ético y social que promueve la unión y cooperación entre las personas, fomentando la empatía y la comprensión hacia las necesidades y luchas de los demás.

Implica estar dispuesto a ofrecer asistencia y colaboración desinteresada, reconociendo la interdependencia de la humanidad y la responsabilidad compartida para abordar los problemas y desafíos que enfrentamos como sociedad. Este principio se extiende más allá de los lazos familiares y amistosos, y busca construir una comunidad global que se preocupa por el bienestar y el respeto mutuo entre todos sus miembros. A través de la solidaridad, se busca promover la justicia social, la equidad y el bien común, contribuyendo así a un mundo más inclusivo y armonioso.

**Principio de la confidencialidad:** es una norma ética y legal que establece la obligación de mantener la privacidad y el secreto de la información confiada por una persona o entidad. Es aplicable en diversas áreas, como la medicina, la psicología, el ámbito legal y empresarial, entre otras. Este principio implica que los profesionales y personas involucradas deben resguardar toda información confidencial obtenida durante el ejercicio de su labor, evitando su divulgación a terceros sin el consentimiento expreso del titular de dicha información. La confidencialidad es esencial para establecer un ambiente de confianza y respeto, protegiendo la privacidad y los derechos de las personas involucradas.

**Principio de la debida diligencia:** este es un concepto ampliamente utilizado en diversos contextos, como el empresarial, legal, financiero y ético. Se refiere a la obligación y responsabilidad de las personas y organizaciones de actuar con un nivel razonable de cuidado, prudencia y atención en todas sus acciones y decisiones. Implica realizar una investigación exhaustiva y cuidadosa para comprender los riesgos y consecuencias de determinadas acciones antes de llevarlas a cabo. Además, el principio de la debida diligencia exige cumplir con las normativas y leyes aplicables, evitando así comportamientos negligentes o irresponsables que puedan generar daños o perjuicios a terceros o a uno mismo. Al aplicar este principio, se busca minimizar los riesgos y maximizar la probabilidad



de lograr resultados favorables de manera ética y responsable.

**Principio de la atención integral:** es un enfoque holístico y multidisciplinario para el cuidado de la salud que considera a cada individuo como un todo, abarcando no solo su condición médica, sino también sus aspectos psicológicos, sociales y emocionales. Este busca proporcionar una atención centrada en el paciente, teniendo en cuenta sus necesidades únicas y contextos personales. Al adoptar este principio, los profesionales de la salud colaboran estrechamente, compartiendo información y conocimientos para brindar tratamientos y servicios coordinados y coherentes. La atención integral promueve la prevención, el diagnóstico temprano y el tratamiento oportuno, fomentando así un mejor bienestar general y una calidad de vida mejorada para los pacientes.

**Principio del enfoque diferencial:** se refiere a la adaptación y personalización de los servicios y programas para satisfacer las necesidades específicas de distintos individuos o grupos. Reconoce que cada persona tiene características, circunstancias y desafíos únicos, por lo que no existe una solución única que funcione para todos por igual. Este principio busca considerar factores como la edad, género, etnia, discapacidad, ubicación geográfica y otras características individuales al diseñar intervenciones, políticas o tratamientos. El objetivo es garantizar una atención equitativa y justa, abordando las desigualdades y promoviendo una mayor inclusión social. Al adoptar este principio, se busca evitar la discriminación y mejorar la efectividad y eficiencia de las acciones implementadas, alineándolas mejor con las necesidades y realidades específicas de cada persona o grupo.

**Principio de la equidad:** se fundamenta en la idea de justicia y igualdad en el acceso y distribución de recursos, oportunidades y beneficios entre todos los individuos, independientemente de sus diferencias sociales, económicas, culturales o de cualquier otra naturaleza. Busca eliminar las barreras que generan desigualdades y promueve la equidad como un derecho humano fundamental. La equidad se centra en garantizar que todos tengan las mismas oportunidades para alcanzar su máximo potencial y disfrutar de una calidad de vida digna. En el contexto de la atención en salud, el principio de equidad implica que todos los individuos deben tener igual acceso a servicios y tratamientos adecuados, sin discriminación o sesgos, para que puedan gozar de una atención justa y de calidad, independientemente de sus condiciones socioeconómicas, ubicación geográfica o cualquier otro factor que pudiera generar desigualdades.

**Principio de la corresponsabilidad:** promueve la colaboración y participación activa de diferentes actores en la toma de decisiones y acciones para abordar un objetivo común. En el ámbito de la salud, implica que tanto los proveedores de atención médica como los pacientes y las instituciones tienen roles y responsabilidades específicas. Los proveedores deben brindar cuidados adecuados y centrados en el paciente, mientras que los pacientes deben asumir un papel activo en su autocuidado y adherencia a los tratamientos. Además, las autoridades y organizaciones también comparten la responsabilidad de crear políticas y programas que respondan a las necesidades de la población y



promuevan la equidad en el acceso a servicios de calidad, del mismo modo, reconoce que alcanzar resultados positivos requiere la colaboración y compromiso de todos los involucrados, trabajando juntos hacia un objetivo compartido de mejorar la salud y el bienestar de la comunidad en general.

**Principio de la confidencialidad y reserva:** se refiere a la obligación ética y legal de proteger la privacidad y la información personal de los pacientes por parte de los profesionales de la salud. Este principio dicta que cualquier información médica, datos clínicos, antecedentes personales u otra información confidencial revelada durante la interacción médico-paciente debe ser tratada con el más alto grado de discreción y resguardo. Los profesionales de la salud deben asegurarse de que esta información sensible no se divulgue a terceros no autorizados, a menos que existan circunstancias legales específicas que lo permitan. La confidencialidad y reserva son fundamentales para establecer la confianza entre el paciente y el profesional de la salud, así como para proteger la autonomía y dignidad de cada individuo. Al cumplir con este principio, se salvaguarda la intimidad del paciente y se garantiza el respeto a su derecho a mantener sus asuntos médicos y personales en la más estricta privacidad.

**Principio de la buena fe:** es un concepto ético y legal que se basa en la honestidad, la sinceridad y la lealtad en las acciones y relaciones entre individuos o entidades. En el contexto de la atención médica, el principio de la buena fe implica que los profesionales de la salud deben actuar de manera íntegra y con sinceridad en el ejercicio de su labor. Esto incluye brindar información precisa y completa a los pacientes, evitar conflictos de interés que puedan influir en la toma de decisiones médicas y respetar la autonomía y la dignidad de los pacientes. Asimismo, los pacientes también se espera que actúen de buena fe al proporcionar información veraz sobre su estado de salud y seguir las indicaciones y tratamientos recomendados por los profesionales de la salud. El principio de la buena fe es esencial para mantener una relación de confianza y respeto mutuo entre pacientes y profesionales de la salud, lo que contribuye a una atención médica ética, transparente y de calidad.

**Principio del debido proceso:** es un pilar fundamental del derecho que asegura que todas las personas, independientemente de su estatus o situación, tengan derecho a un trato justo, imparcial y legal en cualquier proceso judicial o administrativo en el que estén involucradas. Este principio implica que las personas tienen derecho a ser notificadas adecuadamente sobre los cargos en su contra, acceder a un juicio justo y transparente, presentar pruebas y testimonios en su defensa, y contar con un tribunal imparcial e independiente que tome decisiones basadas en la ley y la justicia. Asimismo, prohíbe la tortura, la detención arbitraria y cualquier otra acción que viole los derechos fundamentales de los individuos, garantizando así la protección de sus derechos humanos en cualquier proceso legal.

**Principio de la presunción de inocencia:** es un elemento fundamental del sistema legal que establece que toda persona acusada de un delito se presume inocente hasta que se demuestre su culpabilidad más allá de toda duda razonable,



mediante un juicio justo y equitativo. Este principio asegura que la carga de la prueba recae en la acusación, no en el acusado, y que este último no está obligado a demostrar su inocencia. Además, prohíbe cualquier trato o castigo antes de la sentencia definitiva, salvaguardando los derechos y dignidad de la persona durante todo el proceso judicial. La presunción de inocencia es un derecho humano fundamental que busca garantizar que ningún individuo sea condenado injustamente y que la justicia se aplique de manera imparcial y respetuosa de los derechos individuales.

**Enfoques diferenciales, perspectiva de género e interseccionalidad:** son marcos conceptuales que buscan abordar y comprender las desigualdades y discriminaciones que enfrentan diferentes grupos de personas en la sociedad. Cada uno de estos enfoques tiene un enfoque particular en el análisis y la respuesta a estas inequidades:

**Enfoques diferenciales:** este enfoque reconoce que las personas tienen diferentes necesidades y experiencias según su género, edad, etnia, orientación sexual, discapacidad y otras características personales. Se basa en la idea de que la igualdad real requiere considerar estas diferencias y adaptar las políticas y acciones para abordar las necesidades específicas de cada grupo.

**Perspectiva de género:** la perspectiva de género se centra en analizar cómo las relaciones de poder, las normas sociales y las expectativas de género afectan la vida de las personas. Busca comprender cómo las construcciones culturales en torno a lo masculino y lo femenino influyen en las oportunidades, roles y responsabilidades asignadas a cada género, y cómo estas dinámicas perpetúan la desigualdad de género en diferentes áreas como la educación, el trabajo y la vida familiar.

**Interseccionalidad:** la interseccionalidad considera que las identidades y experiencias de una persona no se pueden reducir a una sola categoría (como género o raza) y que estas se entrelazan y se combinan para dar lugar a experiencias únicas y a menudo más complejas. Por ejemplo, una mujer indígena puede enfrentar desigualdades basadas en su género, etnia y clase social de manera interconectada. La interseccionalidad busca comprender y abordar estas intersecciones para evitar la invisibilidad y discriminación múltiple que pueden sufrir ciertos grupos.

Estos enfoques son herramientas críticas para comprender las desigualdades estructurales y las injusticias sociales, y su aplicación contribuye a promover la igualdad de oportunidades y el respeto de los derechos humanos para todas las personas, independientemente de sus diferencias.

**Enfoque restaurativo:** el enfoque restaurativo es una filosofía y modelo de justicia que busca abordar los conflictos y daños causados por acciones delictivas o comportamientos perjudiciales a través de la reparación, la responsabilidad y la restauración de las relaciones afectadas. En lugar de enfocarse únicamente en castigar al infractor, el enfoque restaurativo busca involucrar a todas las partes



afectadas, incluidas las víctimas, los infractores y la comunidad, para encontrar una solución colectiva y sanadora.

Este enfoque promueve el diálogo y la comunicación abierta entre las partes involucradas, lo que permite que las víctimas expresen sus necesidades y sentimientos, y los infractores asuman la responsabilidad de sus acciones. El objetivo principal es reparar el daño causado, restaurar las relaciones dañadas y prevenir futuros actos perjudiciales.

Los procesos restaurativos pueden variar desde conferencias o círculos restaurativos, donde las partes involucradas se reúnen para hablar sobre el delito o el daño, hasta programas de justicia restaurativa en las escuelas o sistemas penales. Estos programas buscan fomentar la empatía, la comprensión y la responsabilidad personal como una forma de abordar las consecuencias del comportamiento perjudicial y construir una comunidad más cohesionada.

El enfoque restaurativo ha ganado reconocimiento por su capacidad para satisfacer las necesidades de las víctimas, facilitar la reintegración de los infractores a la sociedad y ofrecer una forma alternativa de justicia más humana y constructiva. A través de este enfoque, se aspira a transformar los conflictos en oportunidades para el crecimiento personal y la restauración de las relaciones entre las personas y sus comunidades.

**Enfoque de género:** es un marco analítico y una estrategia que busca visibilizar, comprender y abordar las desigualdades y discriminaciones basadas en las identidades de género, así como las relaciones de poder y las normas sociales que perpetúan estas inequidades. Este enfoque reconoce que los roles y expectativas asociados con lo masculino y lo femenino, así como otras identidades de género, son construcciones culturales y sociales que afectan las oportunidades, derechos y experiencias de las personas.

Del mismo modo, busca desafiar las desigualdades tradicionales entre hombres y mujeres, así como reconocer y respetar la diversidad de identidades de género presentes en la sociedad. Esto implica cuestionar estereotipos de género y roles rígidos, promoviendo la igualdad de oportunidades y la equidad en todos los ámbitos, como la educación, el trabajo, la política y la vida familiar.

En este, se consideran temas cruciales como la violencia de género, la brecha salarial, el acceso a servicios de salud reproductiva, la participación política de las mujeres y otros temas relacionados con la igualdad de género y los derechos de las personas de todas las identidades de género.

Llega a ser indispensable para promover la igualdad de género y construir sociedades más inclusivas y justas, donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades y derechos, independientemente de su género u otra característica personal. Su aplicación implica la adopción de políticas, programas y acciones que busquen eliminar las barreras y desigualdades de género, y fomentar una cultura de respeto y equidad para todos.



**Enfoque en derechos humanos:** es una perspectiva y un marco de acción que coloca a los derechos humanos en el centro de las políticas, acciones y decisiones tanto a nivel gubernamental como en la sociedad en su conjunto. Se basa en el reconocimiento de que todas las personas, sin discriminación alguna, tienen derechos inherentes que deben ser respetados, protegidos y garantizados.

Promueve la igualdad, la dignidad y la justicia para todas las personas, y se sustenta en los principios de universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos. Esto significa que todos los derechos humanos son igualmente importantes y están interrelacionados, y que la violación de un derecho puede afectar la realización de otros.

El enfoque en derechos humanos busca identificar y abordar las causas fundamentales de las desigualdades y discriminaciones, así como prevenir y remediar las violaciones de los derechos humanos. También implica empoderar a las personas y comunidades para que conozcan y reclamen sus derechos, y participen activamente en la toma de decisiones que afectan sus vidas.

En el ámbito gubernamental, el enfoque en derechos humanos implica adoptar políticas y leyes que estén en consonancia con los estándares internacionales de derechos humanos y que aseguren la igualdad de oportunidades y el acceso a servicios básicos para todos. Además, obliga a los Estados a rendir cuentas por sus acciones y omisiones que afecten los derechos humanos, y a garantizar la reparación y justicia para las víctimas de violaciones.

ACUERDO No. 100  
11 DIC 2018

POR EL CUAL SE ESTABLECEN LAS POLÍTICAS DE BIENESTAR UNIVERSITARIO EN LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA.

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y ESTATUTARIAS, CONCRETAMENTE LA CONFERIDA EN EL ARTÍCULO 23 DEL ESTATUTO GENERAL Y,

### CONSIDERANDO

Que, la Constitución Política de Colombia, vigente desde 1991, consagra en el artículo 67 que “La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social y con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente.

Que el artículo 70 ibídem establece que “El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas de creación de la identidad nacional. La cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad. El Estado reconoce la igualdad y dignidad de todas las que conviven en el país. El Estado promoverá la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la Nación”.

Que, la Ley 30 de 1992, en cuanto a la educación superior establece que “Es un servicio público cultural, inherente a la finalidad social del Estado”.

Que en el literal d del artículo 6 ibídem se define como objetivos de la Educación Superior “Ser factor de desarrollo cultural en el ámbito regional y nacional” y literal j “conservar y fomentar el patrimonio cultural del país”.

Que, el artículo 117 de esta norma consagra: “Las instituciones de Educación Superior deben adelantar programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo”.

Que, el artículo 119, establece “las Instituciones de Educación Superior garantizarán campos y escenarios deportivos, con el propósito de facilitar el desarrollo de estas actividades en forma permanente”.

Que, el Ministerio de Educación Nacional, establece los Lineamientos para la Política de Educación Superior Inclusiva (MEN, 2013), y define la educación inclusiva como una estrategia central para luchar contra la exclusión social. Es decir, como una estrategia para afrontar ese proceso multidimensional caracterizado por una serie de factores materiales y objetivos, relacionados con aspectos económicos, culturales y político-jurídicos (ingresos, acceso al mercado de trabajo y a activos, derechos fundamentales), y factores simbólicos y subjetivos asociados a acciones determinadas que atentan la identidad de la persona (rechazo, indiferencia, invisibilidad).

Que, el Ministerio de Educación Nacional dentro de los lineamientos de políticas de bienestar, establecen las bases para construir la Política de Bienestar en las Instituciones de Educación Superior en Colombia.

*Formando líderes para la construcción de un  
nuevo país en paz*

Que, dentro de los lineamientos para la obtención de la Acreditación Institucional definidos por el Ministerio de Educación Nacional como uno de los requisitos, se encuentra el establecimiento de la política de Bienestar Universitario

Que, el Acuerdo 03 del 21 de Marzo de 1995 del CESU - Consejo Nacional de Educación Superior: "Por el cual se establecen las Políticas de Bienestar Universitario", en su artículo 1 acuerda: "Los programas de Bienestar Universitario deben cubrir la totalidad de la comunidad que conforme la Institución (estudiantes, docentes, investigadores y personal administrativo), teniendo en cuenta la diversidad de condiciones de cada persona en particular: sus funciones dentro de la institución, jornada, metodología, y tiempo de dedicación, su edad, situación socioeconómica, necesidades, aspiraciones individuales, así como sus intereses, aficiones y habilidades."

Y en su artículo 6° establece: "El Bienestar Universitario en las instituciones de educación superior debe tener las áreas de salud, cultura, desarrollo humano, promoción socioeconómica, recreación y deportes".

Que, en el Acuerdo 02 del 19 de mayo del 2008 el Consejo Nacional de Rectores de Asociación Colombia ASCUN, se determina el modelo organizativo de ASCUN-BIENESTAR.

Que, en el Acuerdo 09 del 14 de agosto de 2017 Reglamentación De La Red ASCUN - Bienestar Universitario, se actualiza la reglamentación de la Red de ASCUN - Bienestar Universitario.

Que, la Guía para la Implementación del Modelo de Gestión de Permanencia y Graduación Estudiantil en Instituciones de Educación Superior, del Ministerio de Educación Nacional del 2015, establece los lineamientos para atender de manera integral y articulada la multicausalidad y complejidad de la deserción, con un enfoque preventivo.

Que, el artículo 65 del Estatuto General de la Universidad de Pamplona, menciona que la Institución "adelantará programas de Bienestar Universitario, entendidos como el conjunto de actividades que se orientarán al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo de acuerdo al estatuto que para el efecto se expedirá".

Que, el literal h del artículo 34 ibídem define como función del Consejo Académico: "Recomendar al Consejo Superior Universitario la política académica de la institución en lo relativo a la formación especialmente en cuanto se refiere a programas académicos, a investigación, a proyección social, bienestar universitario y producción".

Que, el Consejo Académico en Acta N° 031 del 05 de diciembre de 2018, recomendó al Consejo Superior, establecer las Políticas de Bienestar Universitario para la Universidad de Pamplona.

Que, en mérito de lo expuesto,

#### ACUERDA:

**ARTÍCULO PRIMERO.** Establecer las Políticas de Bienestar Universitario de la Universidad de Pamplona, de la siguiente manera:

#### DEFINICIÓN

El Bienestar Universitario se define como el conjunto de estrategias transversales a las políticas, procesos, prácticas y valores institucionales, encaminadas a promover la calidad de vida en la comunidad académica, para favorecer la formación integral y la construcción social de comunidad.



100 11 DIC 2018

### MISIÓN

La Misión de Bienestar Universitario de la Universidad de Pamplona es: Promover la calidad de vida para el desarrollo integral de la comunidad educativa, a través de programas que favorezcan el desarrollo de las habilidades psicoafectivas, físicas, académicas y sociales.

### VISIÓN

La Visión de Bienestar Universitario consolidará su modelo de bienestar institucional fomentando la calidad de vida, con el apoyo de la alta dirección, respondiendo a las necesidades de la comunidad educativa, para un desarrollo integral y una cultura de paz.

### PRINCIPIOS

**Universalidad.** La comunidad educativa podrá acceder, sin discriminación, a los programas y servicios de bienestar universitario, según la normatividad de la Institución.

**Equidad.** La comunidad educativa disfrutará, sin discriminación, de los programas y servicios de bienestar universitario, con particular atención a los grupos vulnerables y condiciones especiales, según la normatividad de la institución.

**Transversalidad.** Los programas, proyectos y actividades se articularán con la misión institucional.

**Pertinencia.** Las estrategias de bienestar estarán orientadas a las particularidades de la Universidad de Pamplona.

**Corresponsabilidad.** El bienestar es una construcción colectiva y por tanto será responsabilidad de todos los actores de la Universidad de Pamplona.

### VALORES

**Creatividad.** Para formular, diseñar y ejecutar actividades innovadoras de alto impacto para el Bienestar Universitario.

**Disciplina.** Para planear y ejecutar sistemáticamente los proyectos y actividades de Bienestar Universitario, siguiendo los protocolos establecidos, fomentando la motivación en la comunidad para el mejoramiento de la calidad de vida.

**Empatía.** Para establecer vínculos sólidos y positivos entre la comunidad Universitaria, reconociendo que los aspectos emocionales que inciden en el comportamiento de las personas, son diferentes en cada ser.

**Respeto.** Para interactuar con la comunidad académica, logrando una armonía personal, grupal e institucional.

**Trabajo en Equipo.** Para fortalecer los lazos de familia universitaria y poder replicar los proyectos y estrategias que facilitan el desarrollo integral en los miembros de la comunidad.

### OBJETIVOS

#### Objetivo General

Promover la calidad de vida para el desarrollo integral de la comunidad educativa, bajo los principios de universalidad, equidad, transversalidad, pertinencia y corresponsabilidad; a través de programas que favorezcan las habilidades psicoafectivas, físicas, académicas, individuales y grupales.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



**Objetivos Específicos:**

1. Desarrollar en las personas que hacen parte de la comunidad académica, procesos de formación psicoafectiva, física, académica, a nivel individual y grupal, a partir del conocimiento de sus potencialidades, capacidades y aptitudes, facilitando su crecimiento y desarrollo integral.
2. Fomentar, dentro de la comunidad universitaria, los valores de creatividad, disciplina, empatía, respeto y trabajo en equipo.
3. Promover programas, proyectos, acciones y actividades para la inclusión y la diversidad, enmarcados en los principios de integralidad y flexibilidad.
4. Potenciar la orientación vocacional y profesional en las personas que hacen parte de la comunidad universitaria.
5. Fortalecer los vínculos en la integración del trabajo y del estudio con el proyecto de vida.
6. Desarrollar actividades de adaptación a la vida universitaria y apoyo académico que favorezcan la permanencia académica.
7. Fomentar la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, para favorecer las condiciones de salud, el bienestar personal y colectivo.
8. Facilitar estímulos y beneficios económicos para la población más vulnerable con el fin de favorecer la permanencia académica.
9. Apoyar a los grupos académicos, artísticos, culturales, grupos étnicos y deportivos con el fin de consolidar el respeto, procesos de integración y promover la diversidad.
10. Generar espacios de estudio e investigación apoyados en las TIC en temas pertinentes al Bienestar Universitario.

**MODALIDADES Y POBLACIÓN OBJETIVO**

Las modalidades del bienestar universitario son dos: presencial y virtual, las cuales están dirigidas a la Comunidad Académica: estudiantes, docentes, administrativos, pensionados y comunidad en general.

**ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

**Comité Institucional de Bienestar Universitario (CIBU):** Es un organismo asesor en la consolidación de los servicios, programas, proyectos y acciones dirigidas a la comunidad universitaria (estudiantes, docentes, administrativos y comunidad), el cual estará conformado por los siguientes miembros:

Director de Bienestar Universitario, quien lo preside  
Director de la División Administrativa de Posgrados  
Coordinador nacional de Educación a Distancia  
Representante de los Decanos, (elegido entre ellos)  
Representante de los docentes, (quien será el representante de las autoridades académicas ante el Consejo Superior)  
Representante de los administrativos, (quien será elegido entre los presidentes de los sindicatos Administrativos)  
Representante de los Estudiantes, (quien será elegido entre los representantes estudiantiles del COSEUP)

**Área desarrollo humano, inclusión y diversidad:** Promueve el autoconocimiento, la armonía y convivencia entre los miembros de la comunidad y su entorno, la disciplina, el respeto, la solidaridad y el empoderamiento a la vida institucional. Fomenta la inclusión y la diversidad, enmarcadas en la tolerancia, la integralidad y flexibilidad. Potencia la orientación vocacional y profesional en las personas que hacen parte de la comunidad universitaria; así como las habilidades cognoscitivas y comportamentales que inciden en el proceso de aprendizaje, la adaptación a la vida universitaria y el apoyo académico con el fin de favorecer la permanencia estudiantil. Lo anterior a partir del desarrollo de

programas, proyectos y actividades en los campos psicoeducativos, psicosocial y psicoterapéutico.

**Área promoción socioeconómica:** Promueve acciones que procuran optimizar las condiciones socioeconómicas de la comunidad universitaria a partir de esfuerzos individuales e institucionales, así como también, favorecer la permanencia y graduación de los estudiantes que se encuentren en mayor estado de vulnerabilidad facilitando estímulos y beneficios económicos.

**Área promoción de la salud integral y autocuidado:** Promueve la participación de la comunidad universitaria en el desarrollo de acciones de promoción de la salud, educación y autocuidado, para mantener, mejorar o recuperar la calidad de vida a nivel individual y colectivo, a partir de una concepción integral de la salud.

**Área promoción de las expresiones culturales y artísticas:** Promueve la cohesión, sentido de pertenencia e identidad de todos los integrantes de la comunidad universitaria, a través de la gestión y promoción de actividades de recreación, formación y representación que permiten desarrollar aptitudes estéticas y artísticas complementarias a las actividades académicas; las cuales favorecen la sensibilidad, reflexión y expresión de la diversidad cultural y artística tradicional y contemporánea.

**Área promoción de la actividad física, el deporte y la recreación:** Promueve la calidad de vida, el aprovechamiento del tiempo libre, la adopción y mantenimiento de hábitos saludables de la comunidad universitaria, a través de la implementación de programas basados en la promoción y práctica de actividad física y el deporte. Desde sus componentes formativo y recreativo favorece la integridad emocional, física y social; mientras que desde el componente competitivo promueve valores como la disciplina, la tolerancia, el respeto y la perseverancia.

**Área promoción de bienestar virtual:** Promueve y apoya el buen uso y apropiación de las TIC en la comunidad académica a través de servicios online, programas, proyectos y acciones que ofrecen las demás áreas de Bienestar Universitario. El bienestar virtual trabajará con herramientas en la nube, aplicaciones y software especializado para apoyar los lineamientos de inclusión, diversidad y el desarrollo de competencias digitales.

Bienestar Universitario promoverá programas, proyectos y acciones orientados a la gestión del conocimiento, entendiendo que para la consecución de objetivos que generen bienestar en la comunidad académica se requiere del análisis, reflexión e investigación que posibiliten la construcción del conocimiento, intercambio y mejoramiento continuo, desarrollando capacidades y aprovechamiento de los recursos, herramientas TIC y competencias digitales que favorezcan el pensamiento crítico.



Ilustración 1: Estructura Organizacional Bienestar Universitario



J.OO 11 DIC 2018

### FUNCIONES

1. Colaborar en la creación de programas, proyectos y acciones que busquen el mejor estar de la comunidad universitaria.
2. Promover el desarrollo de actividades deportivas, recreativas, de actividad física, culturales, socioeconómicas y de desarrollo humano establecidas para cada programa académico, a través de espacios psicoafectivos, físicos, académicos individuales y grupales, que atiendan las áreas de la salud, la cultura, el desarrollo humano y el deporte; para favorecer la formación integral en el proyecto de vida.
3. Aprobar el plan Estratégico de Bienestar y las demás que sean necesarias para el logro de los objetivos propuestos por Bienestar Universitario.
4. Evaluar y hacer seguimiento a los programas, proyectos, acciones y actividades, para el mejoramiento de los procesos de forma permanente y participativa.
5. El Comité de Bienestar Universitario sesionará ordinariamente por lo menos una vez por semestre.

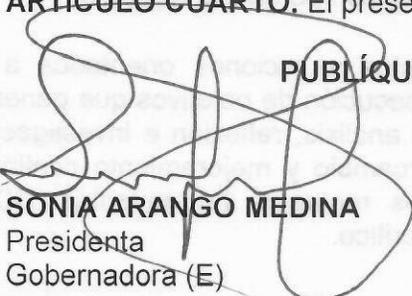
**ARTICULO SEGUNDO.** El Centro de Bienestar Universitario se apoyará en las herramientas TIC, como factor transversal en sus procesos, entendiendo que para la consecución de objetivos que generen bienestar en la comunidad académica se requiere posibilitar el desarrollo de capacidades y el aprovechamiento de los recursos y competencias digitales que favorezcan el pensamiento crítico.

**PARAGRAFO.** El Centro de Bienestar Universitario, para el mejoramiento de los procesos de forma permanente y participativa, se acogerá a los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión SIG.

**ARTICULO TERCERO.** El director del Centro de Bienestar Universitario será el responsable de articular esta política al interior de la Universidad de Pamplona.

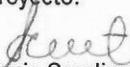
**ARTÍCULO CUARTO.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su aprobación.

### PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

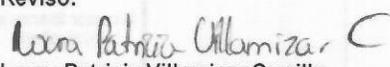
  
**SONIA ARANGO MEDINA**  
Presidenta  
Gobernadora (E)

  
**NELSON ADOLFO MARIÑO LANDAZÁBAL**  
Secretario

Proyectó:

  
**Sonia Carolina Mantilla Toloza**  
Directora Bienestar Universitario

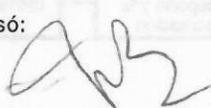
Revisó:

  
**Laura Patricia Villamizar Carrillo**  
Vicerrectora Académica

Revisó:

  
**Carlos Omar Delgado Bautista**  
Asesor Jurídico Externo

Revisó:

  
**José Vicente Carvajal Sandoval**  
Director Oficina Jurídica





## ACUERDO No. 067

30 AGO 2018

*"Por el cual se adopta la Política de Equidad de Género en la Universidad de Pamplona"*

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA, EN USO DE SUS ATRIBUCIONES LEGALES Y ESTATUTARIAS, EN ESPECIAL LA CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 23 DEL ACUERDO N° 027 DEL 25 DE ABRIL DE 2002, y,

### CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política en su artículo 13 dispone: *"Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan."*

Que el artículo 93 ibidem reza: *"Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno" y que "los derechos y los deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre Derechos Humanos, ratificados por Colombia"*.

Que la Ley 1257 diciembre 04 de 2008 establece en su artículo 3 los conceptos de daño contra la mujer así:

- Daño psicológico: Consecuencia proveniente de la 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.
- Daño o sufrimiento físico: Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.
- Daño o sufrimiento sexual: Consecuencias que provienen de la 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.
- Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.
- Daño patrimonial: Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.

Que la Ley 581 de 2000 (Mayo 31) Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, en su artículo 4 literal a, establece que el mínimo de los cargos de máximo nivel decisorio es el 30% y serán desempeñados por mujeres.



Formando líderes para la construcción de un  
nuevo país en paz

067 30 AGO 2018

Que mediante acta final de acuerdo de la negociación colectiva pliego de solicitudes de las organizaciones sindicales de empleados públicos - SINDEPUP – SINTRAEUP – UNDEPTCUP – ASPU, suscrita el 25 de julio de 2017, en el marco del Convenio 151 de la OIT y del Decreto 160 de 2014, entre la administración y las organizaciones sindicales, se llegaron a una serie de acuerdos y desacuerdos respecto del pliego de solicitudes.

Que dentro de los acuerdos a los que se llegó, respecto de la petición "Inclusión Política de equidad de Género" se acordó: *"La Universidad de Pamplona se compromete a adoptar, formalizar e implementar una Política Institucional de Equidad de Género en particular en los temas de participación, violencia y discriminación, la cual será presentada ante Consejo Superior Universitario para la expedición del acto administrativo pertinente..."*

Que es compromiso de la Universidad de Pamplona implementar una política institucional de equidad de género para la mujer y garantizar los derechos, la igualdad, equidad y no discriminación, además que se asegure la participación activa de las mujeres en los niveles decisorios de la institución, basándose en los diferentes lineamientos y leyes nacionales e internacionales que han sido establecidos para la igualdad de género.

Que conforme al literal a del artículo 23 Estatuto General, es función del Consejo Superior "Definir las políticas académicas, administrativas, financieras, contractuales y de planeación de la institución".

Que en mérito de lo expuesto,

## ACUERDA

**Artículo 1º. OBJETO.** El presente Acuerdo tiene por objeto adoptar la POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA, creando las bases e instrumentos que permitan la participación de manera equitativa en la Institución, en concordancia con las disposiciones legales vigentes.

**Artículo 2º. DEFINICIONES.** Para los efectos de este Acuerdo, se entenderá por: **POLÍTICA:** Lineamiento de intervención, como el conjunto coherente de enfoques, principios, objetivos, estrategias y planes de acción que identifican, comprenden y abordan las problemáticas de un grupo determinado, para generar condiciones adecuadas; una Política es un proceso de construcción permanente a través de diversos actores que son los encargados de hacer posible su implementación y ejecución.

**POLÍTICA CON ENFOQUE DE EQUIDAD DE GÉNERO:** Cuando se evidencian de manera específica y diferenciada las situaciones y necesidades que tienen mujeres y hombres en virtud de variables de: etnia, edad, sexo, nivel socioeconómico y territorio; se aplican correctivos para resolver las desigualdades y se potencian las capacidades como sujetos en pro de la justicia social y el desarrollo.

**TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO:** Su finalidad es introducir líneas de trabajo en la institución, para incorporar el enfoque de género en las diferentes políticas, programas, proyectos y presupuestos, estableciendo mecanismos de concertación, coordinación y cooperación. Su implementación, permite lograr gradualmente la permanencia del proceso y evita la marginación y el aislamiento de las instancias que propenden por la equidad de género. Su consolidación, trasciende el ámbito gubernamental e implica un proceso de transformación cultural capaz de generar un cambio en las personas, las ideas, los valores y los modos de actuar dentro de la Institución. Su objetivo, es lograr que la equidad de género permee las esferas del sistema social, económico, político,

067 30 AGO 2018

cultural, organizacional y la planeación del desarrollo en todos los niveles de la gestión institucional.

**ACCIONES AFIRMATIVAS:** hacen referencia a medidas transitorias encaminadas a nivelar condiciones de desigualdad, se basan en el concepto de Justicia y de Equidad, buscan que la igualdad formal, planteada en las normas, se transforme en igualdad real. Son transitorias en la medida en que sólo estarán vigentes hasta que las condiciones de desigualdad que las originaron desaparezcan y se puedan emprender en cualquier área que presente discriminación. (Salud, empleo, participación, entre otras)

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** conjunto de Acciones en las diferentes áreas del desarrollo de la institución, orientadas al logro de la igualdad y de la equidad entre mujeres y hombres. Es el producto de una construcción colectiva que involucra actores/as de la comunidad universitaria y diversas expresiones de otros movimientos u organizaciones sociales. Muestra la inclusión de las necesidades e intereses diferenciados de mujeres y hombres, acciones y programas generales y específicos para que sean realizadas de manera coordinada, integral y coherente.

**Artículo 3°. PRINCIPIOS.** En la aplicación del presente Acuerdo se tendrán en cuenta los siguientes principios:

**IGUALDAD:** tanto hombres y mujeres, tengan oportunidades equitativas desde sus diferencias, para lograr su pleno desarrollo como individuos y como ciudadanas(os). Este principio, que tiene valor normativo, busca impedir que las diferencias y diversidades se conviertan en factores de desigualdad para el ejercicio de derechos, libertades y garantías.

**INCLUSIÓN:** Todos los procesos administrativos, sociales, comunitarios, políticos, culturales, económicos y de participación propenderán porque se genere la inclusión de la mujer.

**EQUIDAD:** hace relación al trato diferencial y en ocasiones preferencial, que requieren las personas o grupos en razón de su situación, generada desde sus diferencias o desventajas. Este reconocimiento permite garantizar mayor igualdad en el acceso y disfrute de los derechos, bienes básicos y recursos.

**RESPECTO A LA DIVERSIDAD:** Es el reconocimiento de las diferencias que existen entre distintos grupos poblacionales y por sus particularidades, así como por la singularidad de sus demandas, necesidades e intereses.

**JUSTICIA SOCIAL:** Busca la distribución equitativa de los recursos necesarios para la consolidación de una vida digna para mujeres y hombres.

**DEMOCRACIA:** Genera equidad en todos los procesos sociales, haciendo que la toma de decisiones responda a la voluntad colectiva de los géneros.

**ENFOQUE DE DERECHOS:** Las mujeres, en igual medida que los hombres, tienen derecho a disfrutar de los derechos consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Basados en el respeto a la vida, la integridad, la libertad y la dignidad de las personas, los Derechos Humanos son las facultades o atributos que permiten a la persona reclamar lo que necesita para vivir de manera digna y para desarrollarse en comunidad. Por esta razón, constituyen una guía para establecer relaciones armónicas en la sociedad.

**INTEGRALIDAD:** garantizar los derechos según sus especificidades y alcanzar la equidad e igualdad de oportunidades entre los géneros desde cualquier ente

06/7 30 AGO 2018

gubernamental y no gubernamental del municipio que implemente acciones en pro de la sociedad. Esta integralidad de enfoques, permite que la comunidad y sus diferentes grupos poblacionales con especificidades cuenten con mecanismos legales, constitucionales y de políticas construidos para su beneficio.

**PARTICIPACIÓN:** Su ejercicio es estratégico para que mujeres y hombres incidan en las decisiones adoptadas en la institución, en los diferentes ámbitos como el social, político, económico, cultural y ambiental. En otra medida, la participación es decisiva en la construcción de relaciones equitativas en los ámbitos de la vida personal, familiar y social. Las mujeres y los hombres son sujetos de derechos en todas las fases del ciclo vital. Siguiendo este razonamiento, la ciudadanía de las mujeres implica el reconocimiento y el estímulo de las diferentes formas de participación, organización y movilización social de acuerdo con sus necesidades, intereses y problemáticas, según ciclo vital, etnia, condición y posición social. Las jóvenes, las mujeres mayores y las niñas podrán impulsar sus propias formas de organización y participación social de acuerdo a sus necesidades, expectativas e intereses: defensa de los derechos sexuales, deporte, cultura, arte, lúdica.

**CORRESPONSABILIDAD:** son corresponsables todas las instituciones públicas y privadas y ciudadanos(as) de construir una sociedad en condiciones de equidad e igualdad entre las relaciones de género.

**UNIVERSALIDAD:** considerando el valor de la persona humana, el desarrollo y estímulo a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos deben ser sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, teniendo en cuenta la carta de Derechos Humanos.

**DIGNIDAD HUMANA Y RECONOCIMIENTO:** Es el respeto que merece toda persona por el solo hecho de serlo, sin importar su condición social o económica, la etnia o raza a la cual pertenece, su sexo, su religión o sus preferencias políticas. Este reconocimiento, que debe partir del propio individuo (autoestima), implica la satisfacción de unas condiciones materiales y espirituales que le permitan vivir con "dignidad. Los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Los derechos de las mujeres y las niñas son parte sustantiva, inalienable e indivisible de los derechos humanos fundamentales. Los esfuerzos del Estado y de la sociedad deben orientarse a eliminar toda forma de discriminación fundada en el sexo, la etnia, idioma, origen de nacimiento o proveniencia regional, nacional o social, orientación sexual, credo político o religioso o cualquier otra condición.

**AUTONOMÍA Y LIBERTAD:** Es la capacidad que pueda tener cada persona para decidir libremente, por sí misma, la forma de interactuar con otros individuos y con la sociedad en los niveles personal, social, económico, cultural y político. Esta libertad de escoger el proyecto de vida que se considera valioso debe partir del respeto y reconocimiento de las diferencias e ideales de las otras personas.

**SOLIDARIDAD:** Es el deber de ayuda mutua que deben procurarse todos los seres humanos en los diferentes ámbitos en los que transcurre su vida: familia, escuela, trabajo, comunidad.

**NO DISCRIMINACIÓN:** Prohibición jurídica de dar un tratamiento desigual a las diferencias que son reconocidas y protegidas por el orden jurídico. Las acciones y "conductas discriminatorias" y se sustentan en valoraciones negativas hacia determinados grupos o personas, apreciaciones que afectan sus oportunidades, la realización de sus capacidades y sobre todo el ejercicio de sus derechos".

06:71 30 AGO 2018

**ENFOQUE DIFERENCIAL:** El reconocimiento de las diferencias existentes entre distintos grupos poblacionales y el respeto por sus particularidades y por la singularidad de sus demandas, necesidades e intereses son básicos en la construcción del desarrollo con equidad. En términos de política social, esto permite diseñar y adelantar estrategias específicas y diferenciales, destinadas a potenciar las capacidades de determinados grupos de población y a mejorar su condición y su posición (mujeres, infancia, jóvenes, adultos/os mayores, grupos étnicos, mujeres pertenecientes a comunidades afrocolombianas o indígenas, comunidades campesinas de una localidad, organizaciones comunitarias, entre otros).

**RELACIONES ASIMÉTRICAS DE PODER:** Correspondencia en la equidad dentro de las relaciones entre hombre y mujer para asumir posiciones referentes a un tema en común.

**Artículo 4°. DERECHOS.** Se deben garantizar el ejercicio pleno de los siguientes derechos:

1. Derecho a la justicia y a la integridad personal.
2. Derecho políticos y de participación.
3. Derecho a la salud plena y a la seguridad social.
4. Derecho a la educación con igualdad de oportunidades, garantizando los derechos a la asequibilidad, adaptabilidad, accesibilidad y aceptabilidad, en condiciones de universalidad, equidad, calidad y gratuidad.
5. Derecho a la recreación, cultura y deporte.
6. Derecho a un trabajo digno e ingresos justos.

**Artículo 5°. DEBERES.** Son deberes de Universidad de Pamplona:

1. Promover la transformación personal, social, política, económica y cultural entre los géneros, que favorezcan el reconocimiento de la mujer y el hombre y las relaciones entre los géneros en la Universidad de Pamplona.
2. Destacar la equidad de género en la formulación de los planes de desarrollo y de gestión, así como en su ejecución, seguimiento y evaluación, definiendo las estrategias, proyectos y presupuestos para la implementación en la acción institucional, comunitaria y organizacional, que contribuyan a la realización plena de los derechos de las mujeres y a la eliminación de todas las formas de violencia y discriminación contra ellas.
3. Promover procesos de interacción, intercambio e interlocución con otras instituciones, entidades y organizaciones para implementar la política.
4. Orientar la planeación y la gestión del desarrollo de la Institución en la lucha contra toda forma de discriminación que afecte la participación plena de las mujeres en el desarrollo personal.
5. Potenciar las habilidades, capacidades y oportunidades en el ámbito de la equidad de género, de quienes pertenezcan a las diferentes etnias, para intervenir y decidir en los procesos de desarrollo de la comunidad universitaria.
6. Participar activamente en la formulación, gestión, cumplimiento, evaluación y control de las políticas relacionadas con los derechos de las mujeres y la equidad de género y la eliminación de la violencia y la discriminación en su contra.

**Artículo 6°.** El Centro de Bienestar Universitario será el encargado de promover acciones a través de las diferentes dependencias que atienden asuntos relacionados con la Equidad de Género, deberá concertar y articular los proyectos y programas para diseñar un plan de acción integral dirigido a garantizar el cumplimiento de la presente política.

*(Handwritten signature)*



06/7 30 AGO 2018

**Artículo 7°.** Las diferentes dependencias de la Universidad de Pamplona que desarrollen programas y proyectos relacionados con la Equidad de Género, deberán rendir informe sobre logros, avances, resultados y en los temas pertinentes según el área y/o dependencia, durante el primer trimestre siguiente a cada vigencia.

**Artículo 8°.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición.

Dado en Pamplona a los 30 días de agosto de 2018

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE,**

**SONIA ARANGO MEDINA**  
Presidente Delegado

**NELSON ADOLFO MARIÑO LANDEZÁBAL**  
Secretario

Proyectó:

**José Vicente Carvajal Sandoval**  
Director Oficina Jurídica

Revisó:

**Carlos Omar Delgado Bautista**  
Asesor Jurídico Externo



**MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL****RESOLUCIÓN No.****014466 25 JUL 2022**

*"Por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural"*

**LA MINISTRA DE EDUCACIÓN NACIONAL**

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el artículo 208 de la Constitución Política, el artículo 2 de la Ley 51 de 1981, el numeral 3 del artículo 59 de la Ley 489 de 1998, los numerales 6.1 y 6.6. del artículo 6 del Decreto 5012 de 2009, y

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia de 1991 establece que *"Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan."*

Que el artículo 43 de la Constitución Política de Colombia establece que las mujeres y los hombres tienen iguales derechos y oportunidades, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.

Que el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia garantiza a las Universidades la autonomía universitaria, al señalar que las Instituciones de Educación Superior podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos de acuerdo con la ley.

Que el artículo 93 de la Constitución Política de Colombia desarrolla el bloque de constitucionalidad, en el sentido de indicar que corresponde a *"Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia."*

Que el Estado colombiano mediante la Ley 51 de 1981 aprobó la *"Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer"* adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmado en Copenhague el 17 de julio de 1980.

Que mediante el artículo 2 de la Ley 51 de 1981, el Estado colombiano como parte de la Convención, condena la discriminación contra la mujer en todas sus formas y se compromete a seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer, así como a: *"a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio; b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la*

014466 25 JUL 2022

*"Por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural"*

*mujer; c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación; d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas; f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyen discriminación contra la mujer; g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer".*

Que mediante la Ley 248 de 1995 se aprobó la "Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer", suscrita en la ciudad de Belem do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994, y se estableció en su artículo 1 que: "Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado".

Que el artículo 7 ibidem, dispuso que los Estados partes de la Convención condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia, y en llevar a cabo lo siguiente: " ...

*a) Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación; b) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; c) Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso; d) Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad; e) Tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer; f) Establecer procedimientos legales y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos; g) Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y h) Adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención".*

Que el numeral 124 del Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas, llevada a cabo en Beijing (China), en septiembre de 1995, donde participó el Estado Colombiano, se estableció como medida: "Adoptar o aplicar las leyes pertinentes, y revisarlas y analizarlas periódicamente a fin de asegurar su eficacia para eliminar la violencia contra la mujer, haciendo hincapié en la prevención de la violencia y el enjuiciamiento de los responsables; adoptar medidas para garantizar la protección de las mujeres víctimas de la violencia, el acceso a remedios justos y eficaces, inclusive la reparación de los daños causados, la indemnización y la curación de las víctimas y la rehabilitación de los agresores"

Que el artículo 6 del Decreto 4798 de 2011 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones." establece que el Ministerio de Educación Nacional promoverá especialmente, a través de los programas de fomento, que las Instituciones de Educación Superior, en el marco de su autonomía: "a) Generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes, en la prevención de las violencias contra las mujeres. b) Incluyan en los procesos de selección, admisión y matrícula, mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencias, acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia. c) Adelanten a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres".

Que en desarrollo de la Jurisprudencia expedida por la Corte Constitucional mediante Sentencias T - 141 de 2015 y T - 239 de 2018, el Ministerio de Educación Nacional ha avanzado en el ajuste de los lineamientos de política de educación superior inclusiva, abarcando los temas de género y minorías sexuales, razón por la cual publicó<sup>1</sup> en agosto de 2018, el documento denominado "Enfoque e

<sup>1</sup><https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-superior/Publicaciones-Educacion-Superior/357277.Lineamientos-Politica-de-Educacion-Superior-Inclusiva-e-intercultural>

014466 25 JUL 2022

*"Por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural"*

*Identidades de Género para los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva", con el propósito de consolidar dichos lineamientos.*

Que mediante la Ley 1918 de 2018 *"Por medio de la cual se establece el régimen de inhabilidades a quienes hayan sido condenados por delitos sexuales cometidos contra menores, se crea el registro de inhabilidades y se dictan otras disposiciones"*, reglamentada por el Decreto 753 de 2019, adicionó el artículo 219 C de la Ley 599 de 2000, en el sentido de indicar que *"Las personas que hayan sido condenados por la comisión de delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales de persona menor de 18 años...; serán inhabilitadas para el desempeño de cargos, oficios o profesiones que involucren una relación directa y habitual con menores de edad"*.

Que a partir del año 2019, el Ministerio de Educación Nacional avanzó en articulación con ONU Mujeres, en la construcción de los Lineamientos para la Prevención, Detección y Atención a las Violencias Basadas en Género, en los cuales se plantean las orientaciones para que las Instituciones de Educación Superior, con base en su autonomía, generen e implementen protocolos y rutas para la prevención, detección y atención a las violencias basadas en género, los cuales fueron construidos con aportes de las Instituciones de Educación Superior y entidades públicas, y socializados con los actores claves del sector.

Que la Corte Constitucional en Sentencia T- 426 de 2021 señaló que: *"Se tienen que plantear mecanismos efectivos de investigación y sanción que permitan que las instituciones educativas cumplan con su función de ser espacios seguros. Máxime, cuando las universidades públicas están sujetas, con mayor razón, al cumplimiento de las obligaciones estatales en el marco de los compromisos nacionales e internacionales en la prevención y sanción de todas las formas de la violencia de género"*.

Que la Corte Constitucional en Sentencia T-061 de 2022, exhortó al Ministerio de Educación Nacional para que eleve a norma nacional la exigencia para que todas las universidades públicas y privadas cuenten con instrumentos normativos dirigidos a atender, prevenir e investigar y sancionar los casos de violencia que se presenten.

Que dando cumplimiento a la citada jurisprudencia de orden constitucional, el Ministerio de Educación Nacional con el trabajo logrado desde el año 2019, realizado de manera articulada con diferentes actores del sector, ha generado los Lineamientos para la Prevención, Detección y Atención a las Violencias Basadas en Género que permitirán a las Instituciones de Educación Superior la implementación de protocolos para la prevención, detección y atención a las violencias basadas en género.

Que para el Gobierno Nacional, la promoción de acciones para la prevención, detección y atención a las violencias de género, se constituye en una de las formas como las Instituciones de Educación Superior reafirman su compromiso con la garantía de los derechos humanos, por medio de la adopción de políticas, protocolos y procesos que garanticen que todos los miembros de la comunidad educativa, en su diversidad étnica, territorial, orientación sexual, identidad de género, curso de vida, clase social, puedan aprender y convivir en entornos institucionales seguros.

Que el Decreto 5012 de 2009 establece en su artículo 6, numerales 6.1 y 6.6, como funciones del Ministerio de Educación Nacional, las de orientar y dirigir la formulación de políticas, programas y proyectos para el adecuado desarrollo de la educación; y formular políticas y estrategias destinadas a asegurar la calidad de la Educación en todos sus niveles.

Que, en mérito de lo expuesto,

#### RESUELVE

**ARTÍCULO 1. ADOPCIÓN DE LOS PROTOCOLOS.** Las Instituciones de Educación Superior deberán adoptar protocolos en los cuales se incorporen los *"Lineamientos de Prevención, Detección y Atención de Violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior, para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural"*, fijados mediante la presente Resolución y que hacen parte integral de la misma.

En consecuencia, las Instituciones de Educación Superior deberán entregar a la Subdirección de Inspección y Vigilancia del Ministerio de Educación Nacional en un plazo máximo de seis (6) meses

014466 25 JUL 2022

*"Por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural"*

contados a partir de la expedición de la presente Resolución, los protocolos para la prevención, detección y atención a las violencias basadas en género, en el marco de las acciones de la Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural.

**ARTÍCULO 2. DEFINICIÓN Y FINALIDAD.** La presente Resolución es un instrumento normativo compuesto por un conjunto de lineamientos, orientaciones conceptuales, disposiciones y metodológicas que las Instituciones de Educación Superior deben tener en cuenta para la construcción, expedición, actualización y fortalecimiento de sus protocolos, procedimientos internos y medidas complementarias, para la prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género, en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural.

Estos lineamientos permiten el abordaje integral de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género, en razón y con ocasión de las funciones misionales y de apoyo que desarrollan las Instituciones de Educación Superior, a través de la armonización y actualización de la normatividad de dichas Instituciones dirigida a atender, prevenir, investigar y sancionar los casos de violencia basada en el género en el marco de sus competencias y como parte de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural.

**ARTÍCULO 3. CONTENIDO DE LOS PROTOCOLOS.** Los protocolos que deben adoptar las Instituciones de Educación Superior deberán enmarcarse en las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural y establecer lo siguiente:

- a) El plan de trabajo que hará parte integral de los protocolos, y el cual debe incluir indicadores, metas u objetivos necesarios para medir cuantitativa y cualitativamente su nivel de avance e implementación, y el seguimiento y monitoreo en concordancia con los lineamientos fijados en el presente acto administrativo.
- b) Los procedimientos, criterios y rutas de actuación en materia de prevención, detección y atención a las violencias basadas en género.
- c) La definición y descripción de acciones y orientaciones en torno al ejercicio de los derechos frente a la detección, prevención y atención de las violencias basadas en género.
- d) Los elementos necesarios para el fortalecimiento de la política institucional de la promoción de la equidad de género.
- e) Los elementos estratégicos para el seguimiento y actualización de los protocolos para la identificación, detección y atención de violencias basadas en género.
- f) Las orientaciones para la construcción de la ruta interna de atención a las víctimas de violencias basadas en género.

**ARTÍCULO 4. ALCANCES DE LOS PROTOCOLOS.** Los protocolos de las Instituciones de Educación Superior deberán incluir los siguientes alcances:

- a) **PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO.** Los protocolos contendrán un conjunto de disposiciones, condiciones, inhabilidades y estrategias pedagógicas que involucren a toda la comunidad educativa y que posibiliten el desarrollo de actuaciones para la prevención, sensibilización y capacitación sobre violencias basadas en género, a partir de las cuales se pondrán en marcha acciones que incidan en cambios estructurales y organizativos necesarios para avanzar en educación no sexista y el fomento de la cultura de prevención de violencias de género, que propendan un cambio frente a hechos recurrentes de violencias.

En consecuencia, sin perjuicio de las acciones que desarrollen las Instituciones de Educación Superior, a continuación, se establecen disposiciones necesarias para la prevención de violencias basadas en género y que deberán hacer parte de los protocolos:

- I. Acciones pedagógicas orientadas a la comunidad educativa, para la prevención de violencias basadas en género en el contexto educativo.
- II. Campañas de sensibilización y capacitación a personal estratégico de la Institución, para prevenir violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género y fomentar una cultura de no tolerancia frente a estas conductas.

014466 25 JUL 2022

"Por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural"

- III. Desarrollo de eventos y programas institucionales que tengan como propósito incentivar la prevención de violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género en las Instituciones de Educación Superior.
  - IV. Diseño de metodologías con enfoque de género, que permitan la identificación constante de riesgos a los que esté expuesta la comunidad educativa en general y que puedan significar la ocurrencia de violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género.
  - V. Inhabilidades para el nombramiento y contratación de profesores y personal administrativo y de apoyo, previstas en la Ley 1918 de 2018 reglamentada por el Decreto 753 de 2019.
- b) **DETECCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO.** Los protocolos deberán establecer criterios y conceptos inequívocos de lo que significan actuaciones y episodios de violencia de género, identificando y tipificando comportamientos, actitudes, lenguajes corporales y orales, patrones de repetición de acciones violentas y espacios frecuentes de ocurrencia, entre otros, que permitirán a las Instituciones adoptar medidas o tomar decisiones para detectar e identificar este tipo de violencias y garantizar la seguridad en sus instalaciones físicas y virtuales y de todas las personas que conforman la comunidad educativa.

**PARÁGRAFO:** Para tal propósito, se deberá tener en cuenta y evitar así sus efectos, que en el contexto social y regional pueden presentarse situaciones de invisibilización de algunas formas o manifestaciones de violencias de género, que no sean reconocidas como tales por su naturalización, tolerancia social o justificación cultural.

- c) **ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO.** En los protocolos respectivos, se debe promover por parte de las Instituciones de Educación Superior, acciones orientadas a la garantía de los derechos de las personas afectadas, en materia de restablecimiento de la salud, rehabilitación psicosocial, protección ante nuevas agresiones o la materialización de un perjuicio irremediable, orientación jurídica en la que prevalecerá el acceso a información clara, completa y oportuna acerca de sus derechos, los mecanismos disponibles para su garantía y protección, así como la oferta de servicios e instrumentos dispuestos para el restablecimiento de sus derechos en el ámbito interno y externo a la Institución.

En ese orden, los Protocolos deberán incorporar acciones, instrumentos y rutas que permitirán organizar el paso a paso de los servicios brindados por las Instituciones de Educación Superior para que las personas alcancen los resultados de atención integral de manera continua y consecuente con la situación y características de los hechos y sus necesidades.

Dentro de las acciones incluidas en los protocolos, las Instituciones de Educación Superior deberán garantizar al menos las siguientes medidas:

- I. **SANCIÓN:** Acciones, procedimientos y medidas sancionatorias para quienes, de acuerdo con los mecanismos establecidos por las Instituciones de Educación Superior, sean identificados como responsables de violencia o cualquier tipo de discriminación basada en el género. Estas medidas deberán estar articuladas con el reglamento estudiantil, docente y demás normas relacionadas.
- II. **RESTAURACIÓN:** Acciones transversales a los alcances descritos en el presente artículo, que garanticen el asesoramiento y acompañamiento a las víctimas, el victimario y los integrantes de su entorno, durante el desarrollo de los mecanismos dispuestos por la Institución de Educación Superior para la gestión de la denuncia, y para propender la reconciliación y reintegración adecuada de la víctima y el victimario en su entorno familiar, social y académico, de ser posible.

Lo anterior sin perjuicio de los postulados de justicia y reparación que deben ser garantizados por las autoridades competentes.

- III. **NO REPETICIÓN:** Acciones tendientes a evitar que se vuelvan a materializar los hechos que dieron lugar a la configuración de violencia o discriminación basada en género, que implican el reconocimiento de las víctimas, pedagogía en toda la comunidad educativa tendiente a erradicar las causas de la violencia y discriminación de género, evitando la revictimización de las personas afectadas y promoviendo la evaluación del impacto de las medidas tomadas para redefinir los focos de acción en cada uno de los alcances previstos en el presente artículo.

014466 25 JUL 2022

"Por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural"

**ARTÍCULO 5. IMPLEMENTACIÓN Y EJECUCIÓN.** Las Instituciones de Educación Superior deberán operacionalizar sus protocolos a través de un plan de trabajo que incluya los indicadores definidos por las Instituciones para su seguimiento, en concordancia con los lineamientos fijados por el Ministerio de Educación Nacional mediante la presente Resolución. Dichos indicadores deberán reportarse en la plataforma del SNIES – Sistema Nacional de Información de la Educación Superior.

**ARTÍCULO 6. SEGUIMIENTO.** El Ministerio de Educación Nacional a través de la Subdirección de Inspección y Vigilancia, requerirá a las Instituciones de Educación Superior y adelantará las acciones correspondientes, en el marco de sus competencias, en los siguientes casos:

- a) Si en un término de seis (6) meses posteriores a la expedición del presente acto, las Instituciones de Educación Superior no presentan ante el Ministerio de Educación Nacional los respectivos protocolos con el correspondiente Plan de Trabajo previsto en el literal a) del artículo 3 de la presente Resolución.
- b) Si no se recibe información de la Instituciones de Educación Superior ante un requerimiento específico del Ministerio de Educación Nacional y cualquier otro de autoridad administrativa o judicial, relacionado con la promoción de la equidad de género y/o la implementación de los protocolos según los lineamientos de que trata la presente Resolución.
- c) En cualquier momento si se observa, evidencia o denuncia la vulneración de las normas fijadas en los Protocolos para la Prevención, Detección y Atención de Violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género.

**ARTÍCULO 7. CONDICIONES DE CALIDAD.** El Ministerio de Educación Nacional tendrá en cuenta el contenido, desarrollo e implementación de los protocolos de acuerdo con los lineamientos adoptados mediante la presente Resolución, en el proceso de verificación de las condiciones de calidad establecidas en el Decreto 1330 de 2019, en lo concerniente al componente de calidad institucional de Bienestar.

**ARTÍCULO 8. VIGENCIA.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D, C., a los

**LA MINISTRA DE EDUCACIÓN NACIONAL**

  
MARÍA VICTORIA ANGULO GONZALEZ

Aprobó: José Maximiliano Gómez Torres – Viceministerio de Educación Superior  
Carolina Guzmán Ruiz – Directora de Fomento de la Educación Superior  
Revisó: Luis Gustavo Fierro Maya – Jefe Oficina Asesora Jurídica  
Ana Milena Gualdrón – Subdirectora de Apoyo a la Gestión de las Instituciones de Educación Superior (E)  
Gina Margarita Martínez Centanaro - Subdirectora de Inspección y vigilancia  
Camilo Andrés Bustos Parra - Asesor Jurídico Despacho Viceministro de Educación Superior  
Proyectó: Jenny Vargas Guataquirá - Coordinadora Grupo de Acceso y Permanencia