

## PROYECTO PROTOCOLO Y RUTA DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.

**Martha Sofía González Insuasti** – Rectora 2021 – 2024.  
**Jorge Fernando Navia** – Vicerrector Académico.  
**William Albarracín Hernández** – Vicerrector de Investigaciones e Interacción Social.  
**Luis Hernando Portillo** – Vicerrector Administrativo y Financiero.  
**Martha Lucía Enríquez** – Directora de Planeación y Desarrollo.  
**Rolando Efraín Chamorro Jiménez** – Director de Bienestar Universitario.

### *Comisión de Equidad de Género y Diversidades por OSIG – 2022.*

**María Elena Erazo Coral** – delegada de Rectoría.  
**Diana Camila Alvarado** – delegada estudiantil.  
**Juan Manuel Gutiérrez Toro** – delegado estudiantil (suplente).  
**María Alejandra Burbano Guerrero** – delegada estudiantil diversidad funcional.  
**Graciela Salas Enríquez** – delegada docente hora cátedra.  
**Sandra Esperanza Sánchez** – delegada docente tiempo completo.  
**Meliza Basante** – delegada Liceo de la Universidad de Nariño.  
**Brayan Daniel Paspur Cundar** – delegado del Observatorio de Género de Nariño.  
**Melissa de los Ángeles Herrera Bonilla** – delegada de Bienestar Universitario.  
**Kelly Yuliana Zambrano López** – monitora.

### *Grupo de trabajo sobre violencia y discriminación – 2022.*

Ana Milena Guerrero Buchely.  
Diana Molina.  
Doly Vázquez.  
Maily Xilena Montaña Solís.  
Graciela Salas Enríquez.  
Esperanza Sánchez.  
Melissa de los A. Herrera.

### *Agradecimientos especiales por sus aportes a:*

**Dra. Isabel Goyes Moreno** – Docente e investigadora.  
**Dra. Karen Muñoz Chamorro** – Docente investigadora.  
**María Fernanda Hernández Caicedo** – Exrepresentante estudiantil.  
**Johana Solarte Portilla** – estudiante.  
**Ana Milena Guerrero Buchely** – Investigadora.  
**Selene Cañar** – Coordinadora del Centro de Escucha.  
**Andrea Martínez Cabrera** – psicóloga Unidad de Salud Estudiantil.

Universidad de Nariño – 2022.

## DESARROLLO DEL CONTENIDO.

SECCION I. CORPUS ORIENTATIVO. ....	4
1. OBJETO Y ALCANCE DEL PROTOCOLO. ....	4
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y COBERTURA. ....	4
3. PRINCIPIOS RECTORES. ....	5
Acción sin daño: .....	5
Igualdad real y efectiva (no discriminación): .....	5
Debida diligencia: .....	5
Autonomía: .....	6
Identidad y diversidad: .....	6
Universalidad: .....	6
Justicia y equidad: .....	6
Progresividad: .....	6
Corresponsabilidad: .....	6
Coordinación: .....	6
4. ENFOQUES APLICABLES. ....	7
Enfoque de derechos humanos. ....	7
Enfoque de género. ....	7
Enfoque interseccional. ....	7
Enfoque centrado en las víctimas. ....	7
Enfoque global. ....	8
Enfoque territorial. ....	8
5. OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO, LOS DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS Y LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. ....	9
5.1 Obligaciones de la Universidad de Nariño frente a la VBGD. ....	9
5.2 Derechos de las víctimas de violencia de género en la Universidad de Nariño. ....	10
5.3 Derechos de las víctimas de violencia sexual y acoso sexual en la Universidad de Nariño. ....	11
5.4 Garantía de la acción disciplinaria. ....	12
6. MARCO JURÍDICO. ....	13
Marco jurídico internacional. ....	13

Marco jurídico nacional.....	15
Marco jurisprudencial.....	19
Marco jurídico local.....	19
Marco institucional.....	20
7. DIAGNÓSTICOS SOBRE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.....	26
Diagnóstico del eje Género e Inclusión - Plan de Desarrollo Institucional 2021 – 2032....	26
Violencia basada en género en el contexto universitario: manifestaciones, prácticas y retos.....	27
8. MARCO CONCEPTUAL.....	33
Conceptos generales.....	33
Conceptos sobre atención integral.....	34
Conceptos sobre violencia basada en género.....	36
Conceptos sobre discriminación y hostigamiento.....	44
SECCIÓN II. RUTAS DE INTEGRALES DE ATENCIÓN A VBGD.....	46
1. Ruta interna VBGD.....	47
2. Instancias rectoras del protocolo y las rutas de atención integral.....	47
3. Mecanismo de ingreso al ecosistema de atención.....	49
4. Fases de la ruta de atención a VBGD.....	50
Acciones de promoción.....	51
Acciones de prevención.....	56
Acciones de atención y seguimiento.....	62
I. Primer momento: Detección, conocimiento del caso y atención en emergencia.....	62
II. Segundo momento: atención Inicial.....	64
III. Tercer momento: atención en salud física y mental.....	69
IV. Cuarto momento: orientación jurídica y solicitud de medidas.....	69
V. Quinto momento: denuncia y medidas de protección.....	70
VI. Sexto momento: informe de los hechos, seguimiento y cierre del proceso.....	70
5. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA.....	73
6.1 Ante la Dirección de Control Disciplinario Interno.....	73
6.2 Ante los Comités Curriculares y Consejos de Facultad.....	75
BIBLIOGRAFÍA.....	

## **DESARROLLO DEL CONTENIDO.**

### **SECCION I. CORPUS ORIENTATIVO.**

#### **1. OBJETO Y ALCANCE DEL PROTOCOLO.**

El presente documento tiene como objetivo establecer medidas para que las dependencias respondientes de la ruta institucional para la atención integral a la violencia basada en género y discriminación - VBGD en la Universidad de Nariño, en su quehacer, sean competentes para orientar sobre la detección, prevención y atención de las violencias basadas en el género, en este sentido se implementan lineamientos institucionales para la prevención, atención y sanción de estas situaciones, teniendo en cuenta los límites institucionales y las funciones y obligaciones de la Universidad como institución educativa.

Por lo anterior este instrumento integra la ruta de atención que contempla acciones de promoción, prevención, asesoría psicológica, orientación jurídica y acompañamiento a través de procedimientos para atender de manera integral a la persona victimizada, como también imponer sanciones a los responsables en estos casos respetando el marco legal aplicable.

El protocolo contiene el objeto, alcance, ámbito de cobertura, marcos jurídicos aplicables, principios, conceptos orientadores, definiciones de ruta y descripción de procesos de investigación vigentes en la Universidad de Nariño y se complementa con las guías específicas que regulan lo relacionado a procedimientos de atención que pretenden garantizar el principio de integralidad de la ruta.

#### **2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y COBERTURA.**

El ámbito de aplicación y cobertura se refiere a dónde, cuándo y sobre qué persona se aplica el procedimiento, por lo que se establece que el presente protocolo aplica a toda la comunidad universitaria, esto es estudiantes, docentes, empleadas/os y trabajadores. Incluido personal vinculado por bajo cualquier modalidad.

El protocolo y los mecanismos que adopta la Universidad de Nariño son aplicables a todas las personas afectadas o víctimas, “teniendo en cuenta que se hace énfasis en la situación de las mujeres puesto que constituyen una evidente mayoría estadística entre las víctimas de violencias y acoso sexual. Sin embargo, se reconoce que es una situación que puede afectar a las personas sin distinción de su sexo”. (MinEducación, 2022, p. 15).

En lo correspondiente al personal docente y trabajador se activarán paralelamente las rutas internas (Comité de Convivencia Laboral y Dirección de Control Disciplinario Interno, Oficina de Talento Humano) y las rutas externas desde el sector salud garantizando un seguimiento por parte de la Universidad de Nariño siempre que exista consentimiento escrito de las personas afectadas para realizar los seguimientos.

El protocolo no reemplaza la obligación que le asiste al Estado colombiano de investigar y sancionar los delitos relacionados con situaciones de violencia basada en género, violencia sexual y discriminación.

Este protocolo se adoptará por parte de la Universidad de Nariño a través de Acto administrativo que reglamente el procedimiento aquí descrito.

### 3. PRINCIPIOS RECTORES.

Todas las actuaciones articuladas que se realicen en el marco de la activación de la ruta de atención a violencias basadas en género en la Universidad de Nariño deben responder a los siguientes principios:

**Acción sin daño:** este principio insta a que en la atención de las personas victimizadas es necesario dar respuesta oportuna a sus necesidades, respetar su voluntad frente a las acciones que quieran realizar y evitar culpabilizarlas o estigmatizarlas; a la revisión constante de las acciones que se implementen para que no profundicen las afectaciones que se han experimentado, de modo que no se debiliten las posibilidades institucionales en la erradicación de las violencias y se garantice la confianza de las personas afectadas en los procedimientos y mecanismos disponibles para su atención. (Ministerio de Educación Nacional, 2022, p.29).

**Igualdad real y efectiva (no discriminación):** consiste en aplicar la normativa según las diferencias inherentes a cada ser humano. Quienes intervengan en la aplicación de este protocolo deben promover medidas y proteger los derechos de las personas discriminadas o marginadas.

**Debida diligencia:** implica el deber que tienen las autoridades de la Universidad de prevenir, atender, investigar y sancionar las violencias basadas en género y las violencias sexuales, con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las víctimas (Ministerio de Educación Nacional, 2022, p.46).

**Autonomía:** se reconoce la libertad y la autodeterminación de las mujeres y la población con orientaciones sexuales e identidades de género diversas y la necesidad de garantizar las condiciones para su ejercicio (Universidad de Nariño, 2020, p. 114).

**Identidad y diversidad:** es el reconocimiento de la unicidad y la pluralidad simultánea que caracteriza al ser humano (PPDSG, 2019), por lo cual, es imperativo reconocer la heterogeneidad interna propia de las poblaciones de mujeres y de orientaciones sexuales e identidades de género diversas (Universidad de Nariño, 2020, p. 114).

**Universalidad:** reconoce que todas las manifestaciones de pensamiento aportan a la construcción de acuerdos colectivos y que deben garantizarse los derechos de todas las mujeres y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas sin ningún tipo de discriminación (Universidad de Nariño, 2020, p. 114).

**Justicia y equidad:** todas las decisiones deben propender por la inclusión efectiva y la garantía de derechos humanos para las mujeres y la población con orientaciones sexuales e identidades en igualdad de condiciones, dentro y fuera del contexto universitario (Universidad de Nariño, 2020, p. 114).

**Progresividad:** el mejoramiento de las condiciones para el acceso a derechos de las mujeres y la población con orientaciones sexuales e identidades de género diversas debe ser continuo y creciente. Se espera que los procesos poblacionales se evalúen constantemente para que se adecúen a los nuevos escenarios que surgen de las transformaciones culturales ya alcanzadas (Universidad de Nariño, 2020, p. 114).

**Corresponsabilidad:** la prevención, protección, atención y sanción toda forma de vulneración, discriminación o violencia contra las mujeres y la población con orientaciones sexuales e identidades de género está a cargo de la sociedad y el Estado. Todas las personas que hacen parte de la ciudadanía están llamadas a transformar las barreras culturales que impiden el desarrollo libre e igualitario de estas poblaciones (Universidad de Nariño, 2020, p. 115).

**Coordinación:** Implica que las dependencias de la Universidad de Nariño son responsables de prevenir, sensibilizar, investigar y sancionar hechos de violencias basados en género y sexuales, deben estar articuladas, con el fin de brindar una atención integral a las personas vulnerables o víctimas de estos tipos de violencias (Ministerio de Educación Nacional, 2022, p.63).



#### 4. ENFOQUES APLICABLES.

En el marco de las acciones de prevención, atención y seguimiento de la ruta de atención la Universidad de Nariño acatará como marcos comprensivos para una cultura institucional de respeto a los derechos humanos, los siguientes enfoques:

**Enfoque de derechos humanos.** Este enfoque supone el reconocimiento en las actuaciones institucionales orientadas a cumplir de manera sustantiva y efectiva el carácter universal, indivisible e inalienable de todos los derechos de las personas y su garantía integral. Dicha garantía implica poner en el centro de las actuaciones las necesidades específicas de las personas afectadas por violencias y discriminaciones basadas en género, y propender porque en las acciones de atención y prevención se tienda a la búsqueda de la igualdad real y efectiva, así como a la eliminación de cualquier forma de discriminación que las sustentan (Ministerio de Educación Nacional, 2022, p. 24-25.).

**Enfoque de género.** El enfoque de género tiene como horizonte la construcción de relaciones equitativas entre mujeres y hombres con el fin de garantizar la igualdad de derechos. Esto, mediante el reconocimiento de la dignidad de las mujeres como seres humanos, y la valoración equitativa de sus aportes a la sociedad. (...) Dado que las Instituciones de Educación Superior son espacios de socialización e interacción donde se reproducen las relaciones de género, el uso del enfoque de género permite identificar, oportunamente, los factores que desencadenan hechos discriminatorios y violentos basados en el género, la orientación sexual y la identidad de género de las personas que los enfrentan, para diseñar e implementar acciones que transformen las situaciones que reproducen y naturalizan las violencias sustentan (Ministerio de Educación Nacional, 2022, p.16-17).

**Enfoque interseccional.** Este enfoque debe conducir al reconocimiento de la discriminación y las violencias basadas en género como un fenómeno que casi nunca se presenta de manera aislada, sino que coexiste con múltiples formas de discriminación que pueden profundizar los daños y hacer particular la experiencia. En ese sentido, las iniciativas para prevenirlas, detectarlas y atenderlas deben partir de la comprensión de que sus múltiples manifestaciones se cruzan con frecuencia con factores identitarios tales como la pertenencia étnica, la clase social, la condición socioeconómica, la orientación sexual, la identidad de género, la ubicación geopolítica, la edad y el idioma y de contextos como el conflicto armado y la migración, que al combinarse profundizan la discriminación contra las mujeres, limitando la garantía de sus derechos sustentan (Ministerio de Educación Nacional, 2022, p. 26-27).

**Enfoque centrado en las víctimas.** Este enfoque implica dar prioridad a las necesidades y derechos de las personas afectadas, evitar culparlas por las

violencias que han sufrido y fortalecer sus herramientas para la exigibilidad de derechos, por lo cual la Universidad de Nariño desde sus estrategias de prevención y atención deben garantizarles dignidad y respeto y proporcionar garantías para acceder a servicios oportunos y de calidad, es decir, con confidencialidad, respeto, escucha libre de prejuicios, acompañamiento, acción sin daño, no revictimización, acceso a información completa sobre derechos y servicios de atención. Por tanto, se promueve la práctica de acciones coherentes, responsables y éticas frente a la acción social sustentan (Ministerio de Educación Nacional, 2022, p. 29).

**Enfoque global.** Este enfoque debe orientar a que las acciones de la Universidad de Nariño frente a las violencias de género y sexuales que ocurren en las comunidades educativas no se concentren exclusivamente en responder a la coyuntura de los casos específicos de estas formas de violencias, sino que incluyan el diseño e implementación de estrategias que promuevan la cero tolerancia frente a estas violencias y permitan cuestionar y transformar las prácticas, comportamientos y antivalores que las causan sustentan (Ministerio de Educación Nacional, 2022, p. 28).

**Enfoque territorial.** Este enfoque permite reconocer y tener en cuenta las necesidades, características y particularidades económicas, culturales y sociales de cada territorio y la forma en que las mujeres los habitan y construyen sus relaciones comunitarias, en este sentido se priorizará este enfoque cuando se trate de casos conocidos en las sedes regionales de la Universidad de Nariño o cuando involucre a personal proveniente de los municipios del departamento.

## Referencias.

Ministerio de Educación Nacional [MinEducación]. (2022). 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. Disponible en: [https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-411493\\_recurso\\_1.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-411493_recurso_1.pdf)

Universidad de Nariño. (2020). Plan de Desarrollo Institucional, Pensar la Universidad – Región 2021 – 2032. Disponible en: <https://www.udenar.edu.co/documentos/PDI-UDENAR-2020.pdf>



## 5. OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO, LOS DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS Y LA ACCIÓN DISCIPLINARIA.

### 5.1 Obligaciones de la Universidad de Nariño frente a la VBGD.

La Universidad de Nariño reconocer conforme a la Resolución N° 014466 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional que su obligación es:

1. Establecer guías y protocolos para la detección de las violencias de género, así como para el abordaje interno, la remisión a servicios de otras entidades, y el seguimiento a las actuaciones, para lo cual designará el presupuesto y personal idóneo para realizar estos procesos.
2. Tener como prioridad la no revictimización y la acción sin daño, garantizando a las personas afectadas por violencias de género, el ejercicio de sus derechos y un trato dignificante, humanizado y garante de derechos.
3. Garantizar que quienes realicen la atención, cuenten con la formación y experiencia profesional adecuada para el desarrollo de esta labor, así como con calidades humanas y sensibilidad ante las violencias de género. En este contexto, es fundamental que, además de tener un perfil profesional idóneo, puedan participar en capacitaciones permanentes sobre el tema.
4. Contribuir al restablecimiento de derechos de las personas afectadas por violencias de género, la disminución de su sufrimiento y el fortalecimiento como sujetas/os de derechos.
5. Implementar estrategias para que las personas afectadas por violencias de género accedan, de manera gratuita, a un **servicio de acompañamiento psicosocial** que les proporcione, desde la empatía y el respeto, una escucha activa, información clara sobre rutas y posibilidades de atención dentro y fuera de la Universidad de Nariño, primeros auxilios psicológicos, atención en crisis y la activación de redes familiares, sociales e institucionales de apoyo que puedan actuar como soporte en el proceso que decidan iniciar.
6. Identificar analíticamente y sin juicios de valor el impacto y afectaciones generadas por los hechos de violencias de género. Los impactos están relacionados con la significación que las personas afectadas proporcionan a las violencias experimentadas y las explicaciones que configuran frente a las mismas, de acuerdo con el contexto en el que ocurren, la relación de poder que las media y la singularidad de sus historias vitales.

7. Brindar a las personas afectadas información completa y veraz sobre los canales y espacios externos en los que pueden acceder a la justicia y solicitar medidas de protección sobre las violencias de género, con independencia de las decisiones que se tomen en el proceso interno de la IES.

8. Armonizar el marco normativo interno y los procedimientos existentes, conforme con el estándar de debida diligencia institucional frente a las violencias de género como una violación de los derechos humanos, garantizando la confidencialidad y seguridad de las personas afectadas y el debido proceso (MinEducación, 2022; p.50).

## 5.2 Derechos de las víctimas de violencia de género en la Universidad de Nariño.

Reconocer y amparar los derechos de las víctimas de violencias basadas en el género (Ley 1257 de 2008) en la Universidad de Nariño a:

- 1) Recibir atención integral a través de los servicios ofrecidos por la institución con cobertura suficiente, accesible y de calidad.
- 2) Recibir orientación, asesoría jurídica y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en el que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la Universidad.
- 3) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos y en relación con la salud sexual y reproductiva.
- 4) Dar su consentimiento informado para los exámenes medicolegales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de estos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio.

**Parágrafo.** Considerando las competencias y niveles de autorización de la Unidad de Salud Estudiantil de la Universidad de Nariño, esta dependencia no aplicará los exámenes medicolegales. Esta aplicación le corresponde exclusivamente al sector salud enlazado a través de la ruta externa.

5) Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o de los de cualquier otra persona que esté bajo su guarda o custodia.

6) Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas y sus hijos e hijas.

- 7) La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
- 8) La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley.
- 9) Decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los de procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo (Ley 1257 de 2008, p.3).

### **5.3 Derechos de las víctimas de violencia sexual y acoso sexual en la Universidad de Nariño.**

Reconocer y amparar los derechos de las víctimas de violencias sexuales incluido el acoso sexual en la Universidad de Nariño a:

- 1) Ser informadas de los servicios disponibles para atender las necesidades que le haya generado la violencia sexual.
- 2) Acceso gratuito a los siguientes servicios: 1) Examen y tratamiento para la prevención de enfermedades venéreas incluido el VIH/SIDA; 2) examen y tratamiento para trauma físico y emocional; 3) recopilación de evidencia médica legal; y 3) ser informada sobre la posibilidad de acceder a la indemnización de los perjuicios ocasionados con el delito.
- 3) Que se preserve en todo momento la intimidad y privacidad manteniendo la confidencialidad de la información sobre su nombre, residencia, teléfono, lugar de trabajo o estudio, entre otros, incluyendo la de su familia y personas allegadas. Esta protección es irrenunciable para las víctimas menores de 18 años.
- 4) Que se les extienda copia de la denuncia, del reconocimiento médico legal y de cualquier otro documento de interés para la víctima.
- 5) No ser discriminadas en razón de su pasado ni de su comportamiento u orientación sexual, ni por ninguna otra causa respetando el principio de igualdad y no discriminación, en cualquier ámbito o momento de la atención, especialmente por los operadores de justicia y los intervinientes en el proceso judicial.
- 6) Ser atendidas por personas formadas en Derechos Humanos y enfoque diferencial. Todas las instituciones involucradas en la atención a víctimas de violencia sexual harán esfuerzos presupuestales, pedagógicos y administrativos para el cumplimiento de esta obligación.

- 7) Ser atendidas en lugares accesibles, que garanticen la privacidad, salubridad, seguridad y comodidad.
- 8) Ser protegidas contra toda forma de coerción, violencia o intimidación, directa o sobre sus familias o personas bajo su custodia.
- 9) A que se valore el contexto en que ocurrieron los hechos objeto de investigación sin prejuicios contra las víctimas.
- 10) A que se considere su condición de especial vulnerabilidad, atendiendo a su condición etaria, de discapacidad, pertenencia a un grupo étnico, pertenencia a poblaciones discriminadas o a organizaciones sociales o colectivos que son objeto de violencia sociopolítica, en la adopción de medidas de prevención, protección, en garantías para su participación en el proceso judicial y para determinar su reparación.

#### **5.4 Garantía de la acción disciplinaria.**

Reconocer que las violencias de género y en particular, el acoso sexual son una violación de derechos humanos que reviste de relevancia constitucional especial y por tanto se debe garantizar una adecuada y oportuna labor probatoria en los procedimientos disciplinarios, así como en aquellos que se deriven del poder contractual o administrativo (Sentencia T – 265, 2016).

Cuando se trata de los procedimientos activados por presuntas faltas disciplinarias constitutivas de violaciones del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario, como las generados por violencias de género, la Universidad de Nariño aplicará la garantía constitucional identificada por la Corte Constitucional en la Sentencia C – 014 de 2.015 en la que se reconoce que la situación de las personas afectadas es diferente de aquella en que se encuentra el particular que, en calidad de quejoso, promueve una investigación disciplinaria, pues aquellas no solo están alentadas por el interés que le asiste a cualquier ciudadano para que se imponga una sanción al infractor de la ley disciplinaria, sino que, además de ese genérico interés, en ellas concurre la calidad consecuente con el daño que sobrevino, de manera inescindible, a la comisión de la falta disciplinaria.

#### **Referencias.**

Ministerio de Educación Nacional [MinEducación]. (2022). 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. Disponible en:  
[https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-411493\\_recurso\\_1.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-411493_recurso_1.pdf)

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. Disponible en:  
[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=34054](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=34054)

Universidad de Nariño. (2020). Plan de Desarrollo Institucional, Pensar la Universidad – Región 2021 – 2032. Disponible en:  
<https://www.udenar.edu.co/documentos/PDI-UDENAR-2020.pdf>

## 6. MARCO JURÍDICO.

Esta sección comprende el marco internacional, nacional, local e institucional relativo a aquellas normas que aplican a las rutas de atención internas y externas y a las problemáticas evidenciadas en los procesos de diagnóstico y estudio realizados al interior de la Universidad de Nariño.

### Marco jurídico internacional.

→ **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer de 1967.** Se constituye como el precedente más importante relacionado con el derecho a la igualdad de las mujeres, en este sentido llama la atención a los Estados sobre la aplicación de principios y derechos de igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad, aseverando que la violencia contra las mujeres es una violación a los derechos humanos y a las diferentes libertades. En la esfera de la Educación, responsabiliza al Estado de adoptar las medidas necesarias para que las mujeres de todas las edades tengan acceso constante a la educación sin importar el nivel de formación.

→ **Convención para la eliminación de todas las formas de violencia y discriminación contra la mujer - CEDAW de 1979.** Indica que “la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia” (Organización de las Naciones Unidas, 1979, p. 1).

Señala que, la violencia de género es una discriminación que afecta la capacidad de las mujeres para disfrutar de sus derechos y libertades, consagra el derecho a la

educación de las mujeres comprometiendo a “los Estados Partes a adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación” (Organización de las Naciones Unidas, 1979, p. 5). En el mismo sentido propone normas especializadas que permitan la implementación de medidas seguras dentro y en los espacios circundantes al establecimiento educativo.

→ **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de 1993.** Sienta las bases para la creación de acciones que permitan la construcción de un futuro libre de violencia de género, al reconocer la necesidad “de una aplicación universal a la mujer de los derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de todos los seres humanos” (Organización de las Naciones Unidas, 1993, p, 1).

→ **Convención de Belem Do Pará para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra las mujeres.** En esta importante Convención se conceptualizan las tipologías de violencia contra las mujeres, haciendo énfasis en el acoso como violencia laboral e institucional, especificando el ámbito educativo (Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2011).

→ **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing).** Decidió “adoptar todas las medidas que sean necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, y suprimir todos los obstáculos para la igualdad de género y el avance y empoderamiento” (Organización de las Naciones Unidas, 1996, p. 4).

→ **Plataforma de Acción de Beijing.** Menciona dentro de las 12 áreas de preocupación la violencia contra las mujeres, en ese orden de ideas solicita a los Estados igualdad en el acceso a la educación por medio de un sistema educativo sensible al género que erradique todas las formas de discriminación en el contexto educativo (Organización de las Naciones Unidas, 1995).

→ **Principios de Yogyakarta.** Acoge elementos sobre derechos humanos en relación a la orientación sexual e identidad de género de la legislación internacional, los cuales exigen a los Estados realizar programas de educación y sensibilización con el fin de evitar discriminaciones, adicionalmente establecen la educación como principio rector y derecho fundamental (Organización de las Naciones Unidas, 2007).

→ **Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de 2013 (CSW57).** En su 57ª sesión, hace énfasis en la educación como alternativa para enfrentar la violencia contra las mujeres y la ventaja que tiene la transformación de imaginarios



naturalizados y reproductores de estereotipos de género, adicionalmente recomienda ejecutar medidas que optimicen la seguridad dentro, en torno al lugar y a los caminos de los centros educativos, lo cual incluye el mejoramiento de la infraestructura, el transporte y la adopción de políticas de prevención y sanción de la violencia y específicamente del acoso e intimidación sexual. (Organización de las Naciones Unidas, 2013).

→ **Objetivos de Desarrollo Sostenible. (N° 04 sobre educación de calidad y N° 05 sobre igualdad de género).** Consideraron como meta a 2030, “eliminar las disparidades de género en la Educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional” (Organización de las Naciones Unidas, 2018, p. 28), así como “eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado” (Organización de las Naciones Unidas, 2018, p.31).

### Marco jurídico nacional.

- **Constitución Nacional de 1991.** En los Art. 13, 42 y 43 ordenó la igualdad de todas las personas, prohibió la discriminación basada en aspectos como el género y estableció la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. Por lo que a nivel interno se han desarrollado normativas garantes del derecho a vivir una vida libre de violencias y discriminación en escenarios de Educación Superior (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).
- **Ley 51 de 1981.** Esta norma ratifica la Convención para la eliminación de todas las formas de violencia y discriminación contra la mujer CEDAW, comprometiéndolo al Estado colombiano a crear medios legales, sociales, políticos y culturales para erradicar la discriminación contra las mujeres en todos los escenarios, a través de políticas con medidas especiales y temporales que contribuyan a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, suprimiendo aquellas que legitiman estereotipos de desigualdad en las mujeres, también solicita que en la formulación e implementación de estas Políticas participen las entidades, el Gobierno, organizaciones sociales y las mujeres (Congreso de Colombia, 1981).
- **Ley 30 de 1992.** Norma que organiza el servicio público de Educación Superior y mandata que las Instituciones de Educación Superior - IES deben contar con programas de Bienestar Universitario para toda la comunidad educativa y garantizar el ejercicio de derechos. (Congreso de Colombia, 1992).
- **Ley 248 de 1995.** A través de esta Ley Colombia ratifica la Convención Belem Do Pará y reconoce el papel del Estado para salvaguardar los derechos en relación a casos de violencia, así como la prevención, atención y promoción de una vida sin

violencia, teniendo en cuenta la base institucional internacional como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos aplicada a escala nacional. (Congreso de Colombia, 1995).

- **Ley 294 de 1996.** A partir de esta norma se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.

- **Ley 984 de 2005.** Ratifica el Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer, reconoce la idoneidad del Comité para manejar las comunicaciones presentadas por personas o grupos de personas que se hallen bajo la jurisdicción del Estado Parte y que aleguen ser víctimas de una violación por ese Estado Parte, además asegura el derecho en condiciones de igualdad para todas las personas y el Estado, se compromete a implementar medidas que eviten violaciones a los derechos humanos y libertades de las mujeres. (Congreso de Colombia, 2005).

- **Ley 985 de 2005.** Adopta medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de esta. Designó al Ministerio de Educación Nacional, en apoyo de instituciones relacionadas con la temática, diseñar y aplicar programas que impartan obligatoriamente actividades de prevención de la trata de personas en los diferentes niveles de Educación. (Ley 985, 2005).

- **Ley 1146 de 2007.** Expide normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente. Asimismo, establece la responsabilidad de los establecimientos de Educación Media y Superior de incluir en sus currículos una cátedra de Educación para la sexualidad, con énfasis en el respeto a la dignidad y a los derechos de niños, niñas y adolescentes, con la intención de contribuir a la prevención de la violencia sexual (Congreso de Colombia, 2007).

- **Ley 1257 de 2008.** Esta Ley establece las normas generales para la sensibilización, prevención y sanción de las formas de discriminación y violencia contra las mujeres. En esta norma, se define la violencia contra la mujer y las tipologías de violencia a las cuales está expuesta, se mencionan también los derechos que las mujeres poseen y pueden ejercer, enfatiza en los mecanismos que tienen acceso como víctimas de violencia, las medidas de sensibilización y prevención, protección y atención, señala las competencias de las entidades públicas en el asunto. De igual forma modifica y adiciona algunos artículos del Código Penal, se destaca la creación del artículo 210A sobre Acoso sexual. (Congreso de Colombia, 2008, p.1).

Especialmente, instaura medidas educativas orientadas a: la incorporación en la formación de una cátedra en Derechos Humanos sobre el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres, el desarrollo de políticas para sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa en el tema de la violencia contra las mujeres, la toma de medidas frente a la desescolarización de las mujeres víctimas de violencias y la promoción de la participación activa de las mujeres en ocupaciones o profesiones no tradicionales, especialmente en las Ciencias Básicas y Aplicadas.

Así mismo en el Art. 11 obliga al Ministerio de Educación a:

Velar para que las instituciones educativas incorporen la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres como parte de la cátedra en Derechos Humanos y a desarrollar políticas y programas que contribuyan a sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa, especialmente docentes, estudiantes y padres de familia, en el tema de la violencia contra las mujeres (p.4).

- **Decreto 4798 de 2011.** Este Decreto reglamenta la Ley 1257 para el sector educación, ordena: “generar ambientes educativos libres de violencias y discriminación, donde se reconozcan y valoren las capacidades de las mujeres, desde un enfoque diferencial” (Presidencia de la República de Colombia, 2011, p.2) e instaura medidas para que el Ministerio de Educación Nacional, los Entes Gubernamentales y las Instituciones Educativas, en su quehacer, sean competentes para orientar sobre la detección, prevención y atención de las violencias contra las mujeres.

En el artículo 6 establece que las Instituciones de Educación Superior (IES) tienen el deber de crear estrategias para sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa en la prevención de las violencias contra las mujeres e incluir en los procesos de admisión elementos que permitan a las mujeres víctimas de violencias acceder a la oferta académica y a los incentivos de permanencia, también señala la necesidad de incentivar la investigación con perspectiva de género y sobre las violencias contra las mujeres a través de líneas de investigación y centros de investigación.

- **Decreto 1421 de 2017** (reglamentario de la Ley 1257). Compromete a las Instituciones de Educación Superior a generar estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa especialmente “docentes y estudiante en la prevención de las violencias contra las mujeres” (Presidencia de la República de Colombia, 2017, p. 11).

- **Ley 1542 de 2012.** Garantiza la protección que las autoridades deben ejercer en la investigación de presuntos delitos de violencia contra las mujeres,

adicionalmente elimina el carácter de querellable de los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria (Congreso de Colombia, 2012).

- **Ley 1620 de 2013.** Establece la creación del Sistema nacional de convivencia escolar y formación para el ejercicio de los derechos humanos, la educación para la sexualidad y la prevención y mitigación de la violencia escolar, mediante la creación de una ruta de atención y un sistema nacional único de información para reportar dentro y fuera de la escuela. Esta ruta se encuentra implementada en el Liceo Integrado de Bachillerato de la Universidad de Nariño, institución de educación básica, secundaria y media que se encuentra vinculado como Unidad Especial a la Universidad de Nariño.
- **Ley 1616 de 2013.** Por la cual se expide la ley de salud mental estableciendo entre otras acciones la generación de intervenciones tendientes a impactar los factores de riesgo relacionados con la ocurrencia de trastornos mentales, enfatizando en el reconocimiento temprano de factores protectores y de riesgo, en su automanejo y está dirigida a los individuos, familias y colectivos.
- **Ley 1719 de 2014.** Toma medidas sobre la violencia sexual con el fin de garantizar el acceso a la justicia a las víctimas de este tipo de violencia y fortalecer políticas de derechos sexuales y reproductivos. (Congreso de Colombia, 2015).
- **Ley 1761 de 2015.** En esta norma se aborda el tipo penal de feminicidio como delito autónomo, brinda criterios de aplicabilidad en la investigación bajo el principio del debido proceso, garantiza el acompañamiento jurídico gratuito para las víctimas de manera, inmediata, especializada y prioritaria desde la perspectiva de género y de los derechos humanos de las mujeres (Congreso de Colombia, 2015).
- **Ley 1773 de 2016.** Define las acciones penales sobre las lesiones con agentes químicos o sustancias similares. (Congreso de Colombia, 2016).

### Resoluciones y Directivas.

- **Resolución 459 de 2012.** Establece el modelo y protocolo de atención integral en salud para víctimas de violencia sexual delimitando el procedimiento que desde el quehacer del sector se debe cumplir para garantizar los derechos de las personas afectadas.
- **Resolución N° 014466 de 2022.** Establece los Lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en las instituciones de educación superior (IES). En donde se señalan entre otras las obligaciones de las IES como “establecer guías y protocolos para la

detección de las violencias de género, así como para el abordaje interno, la remisión a servicios de otras entidades, y el seguimiento a las actuaciones” (Ministerio de Educación Nacional, 2022, p. 49).

- **Directiva Presidencial N° 03 del 08 de marzo de 2022** Señala la obligatoriedad para las instituciones públicas de contar con protocolos de prevención y atención de acoso sexual y discriminación en razón del sexo en el ámbito laboral como medida afirmativa de la política de cero tolerancia a la violencia contra las mujeres que debe primar en el ejercicio de la función pública.

### Marco jurisprudencial.

En las Sentencias **C 014 2014, T- 265 de 2015 y T-473 de 2017** la Honorable Corte Constitucional reconoció los derechos de las víctimas y perjudicados/as en el proceso disciplinario, con la conclusión de que, la violencia sexual se trata de una conducta que infringe el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, el Pacto de los Derechos Civiles y Políticos, la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH), en este sentido las víctimas y/o perjudicados/as pueden ejercer todas y cada una de las actuaciones concedidas a los sujetos procesales, esto es: solicitar, aportar pruebas, presentar alegatos, interponer recursos, nulidades etc.

De igual manera, la Corte Constitucional, en sus Sentencias **C-014 de 2015, T-265 de 2016, T-652 de 2016 y T-239 de 2018** mandata la obligatoriedad a las instituciones de educación superior de implementar protocolos, rutas y procedimientos claros y efectivos de prevención y atención a las violencias basadas en el género, acoso sexual, acoso laboral y discriminación. Así como también se reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias como un derecho fundamental.

### Marco jurídico local.

A nivel regional, se han desarrollado políticas de equidad de género a nivel Departamental y Municipal, creando secretarías, programas, proyectos y acciones específicas en pro de la equidad de género en Nariño y el empoderamiento de las mujeres, tales como:

- **Ordenanza N° 015 del 2009.** De la Asamblea Departamental de Nariño que aprueba la Política pública para la equidad, mujer y género para el departamento de Nariño.

- **Decreto 3445 de 2010.** Aprueba la Política Pública Municipal para la Primera infancia e Infancia: “Guaguas dibujando su camino” la cual según sus condiciones de género y brindar igualdad de oportunidades para el desarrollo integral,

promoviendo la autonomía de las niñas y prevenir cualquier forma de vulneración de sus derechos por violencias basadas en género desde edades tempranas.

- **Acuerdo N° 026 de 2011.** Del Concejo Municipal de Pasto que aprueba la Política Pública de Adolescencia y Juventud del Municipio de Pasto 2012-2023, cuenta con un enfoque de género.
- **Ordenanza N° 009 de 2015.** De la Asamblea Departamental de Nariño instrumento que adopta la Política pública para la diversidad sexual y de género del departamento de Nariño y que el Acuerdo N° 055 de 2019 del Consejo de Pasto aprueba la Política pública para la diversidad sexual y de género.
- **Acuerdo 036 de 2019.** Del Concejo Municipal de Pasto por medio del cual se aprueba la Política pública para las mujeres y la equidad de género del municipio de Pasto con ajustes de inclusión para mujeres rurales

### Marco institucional.

La Universidad de Nariño cuenta con un marco institucional interno que garantiza el trabajo en los asuntos de género y diversidades regulado a través de:

- **Resoluciones Rectorales N° 0619 de 2019, N° 0970 de 2019 y N° 0186 de 2021.** Por medio de las cuales se conforma, reglamenta y crea la Comisión de Equidad de Género y Diversidades por OSIG de la Universidad de Nariño y se establece que son funciones de La Comisión, entre otras “aprobar la ruta y el protocolo de atención a la violencia de género en la Universidad de Nariño” (Universidad de Nariño, 2019, p. 4).
- **Acuerdo N° 080 de 2020.** Del Honorable Consejo Superior Universitario que aprobó la Política Institucional de Equidad de género, orientaciones sexuales e identidades de género de la Universidad de Nariño la cual desarrolla el Lineamiento 1. Sobre Violencias y discriminación y, en consecuencia, se crea el Programa “**Udenar Libre de Violencias y Discriminación por OSIG**” que se plantea como metas entre otras, (i) la “Implementación y seguimiento del protocolo y la ruta para la atención de los casos de VBG y VBP; (ii) el Fortalecimiento de la divulgación del protocolo y la ruta para la atención de casos de VBG y VBP dentro de la Universidad de Nariño. (iii) la Creación y puesta en marcha un Comité para la evaluación y el seguimiento de la implementación y eficacia del protocolo y la ruta para la atención de casos de VBG y VBP.” (Universidad de Nariño, 2020, p. 449).
- **Plan de gobierno de Rectoría 2021 - 2024 “Por Una Universidad Diversa e Inclusiva Pensada desde la Región”** se comprometió con: “gestionar y fortalecer la asignación de recursos financieros enfocados al desarrollo de los planes,



programas y proyectos de bienestar, inclusión y equidad de género, bajo condiciones de calidad”, así como específicamente a “poner en marcha el protocolo y la ruta de atención a los casos de violencia basada en género y diversidades, con el apoyo de planes y programas de atención”, e “impulsar las políticas de inclusión, no discriminación y respeto por la dignidad humana en todos los ámbitos de la vida universitaria” (González, 2021, p. 15, 16 y 24).

## Referencias.

Naciones Unidas, Asamblea General “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - CEDAW” A/RES/34/180 (3 de septiembre de 1981), disponible en: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf)

Naciones Unidas. (1993). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Naciones Unidas. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>

Naciones Unidas. (1996). Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995, Editorial Naciones Unidas, disponible en: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

Principios de Yogyakarta. (2007). Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Disponible en: [http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles\\_sp.pdf](http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf)

Naciones Unidas. (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Naciones Unidas. Disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf)

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 13, 42, 43. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Ley 30 de 1992. Por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. 28 de diciembre de 1992. Disponible en: [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86437\\_Archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86437_Archivo_pdf.pdf)

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. Disponible en: [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=34054](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=34054)

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. 20 de diciembre de 2011. Disponible en: [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=45066](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=45066)

Decreto 1421 de 2017. Por el cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad. 29 de agosto de 2017. Disponible en: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30033428>

Resolución 014466 de 2022 [Ministerio de Educación Nacional]. 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. 25 de julio de 2022. Disponible en: [https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-411480\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-411480_pdf.pdf)

Gobernación de Nariño. (2009). Política pública para la Equidad de las Mujeres nariñenses desde su diversidad étnica, social y cultural, en un territorio en construcción de paz. Editor Bonilla, D.

Concejo de Pasto. (28 noviembre de 2011). Acuerdo 026. Por medio del cual se adopta la Política Pública de Adolescencia y Juventud del Municipio de Pasto y se dictan otras disposiciones. Disponible en: [https://www.pasto.gov.co/index.php/acuerdos/acuerdos-2011?download=3181:acuerdo\\_026\\_28112011](https://www.pasto.gov.co/index.php/acuerdos/acuerdos-2011?download=3181:acuerdo_026_28112011)

Resolución N°0619 de 2019 [Universidad de Nariño]. Por la cual se conforma una comisión para la construcción y dinamización de la Política Institucional de Equidad de Género, Orientaciones Sexuales e Identidades de Género de la Universidad de Nariño. 26 de abril de 2019. Disponible en: <https://www.udenar.edu.co/recursos/wp-content/uploads/2019/05/Resolucion-0619-26-de-Abril-Comision-Politica-Institucional-de-Genero.pdf>

Resolución N°0970 de 2019 [Universidad de Nariño]. Por la cual se Reglamenta la Comisión para la Construcción y Dinamización de la Política Institucional de Equidad de Género, Orientaciones Sexuales e Identidades de Género de la Universidad de Nariño. 3 de julio de 2019. Disponible en: <https://www.udenar.edu.co/recursos/wp-content/uploads/2019/09/Resolucion-No.-0970-Reglamento-Comision-UDENAR.pdf>

Resolución N°0186 de 2021 [Universidad de Nariño]. Por la cual se crea la Comisión de Equidad de género y diversidades por orientaciones sexuales e identidades de género de la Universidad de Nariño. 2 de marzo de 2021. Disponible en: <https://www.udenar.edu.co/recursos/wp-content/uploads/2021/03/RESOLUCION->

No.-0186-de-2021.-Comisi%**c3%b3n**-de-Equidad-de-G%**c3%a9**nero-y-OSIG-Udenar.pdf

Universidad de Nariño. (2020). Plan de Desarrollo Institucional, Pensar la Universidad – Región 2021 – 2032. Disponible en: <https://www.udenar.edu.co/documentos/PDI-UDENAR-2020.pdf>

Gonzales, M. (2021). Propuesta programa de gobierno rectoría 2021-2024, Por una Universidad diversa e inclusiva pensada desde la Región. Disponible en: [https://www.udenar.edu.co/recursos/wp-content/uploads/2021/03/Programa\\_de\\_Gobierno-Martha\\_Sofia\\_Gonzalez.pdf](https://www.udenar.edu.co/recursos/wp-content/uploads/2021/03/Programa_de_Gobierno-Martha_Sofia_Gonzalez.pdf)

Comité Distrital de Convivencia Escolar. (2016). *Directorio de protocolos de atención integral para la convivencia escolar y el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos*. 22-36.

Congreso de Colombia. (1981). *Ley 51*.

Congreso de Colombia. (1992). *Ley 30*.

Congreso de Colombia. (1995). *Ley 248*. 1(1), 35-38. [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=37821](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=37821)

Congreso de Colombia. (2005). *Ley 984*. 1-9.

*Ley 985*, (2005).

Congreso de Colombia. (2006). *Ley 1010*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

Congreso de Colombia. (2007). *Ley 1146*. 1, 1-5.

Congreso de Colombia. (2008). *Ley 1257*.

Congreso de Colombia. (2012). *Ley 1542*. 1-2. <http://wsp.presidencia.gov.co>

Congreso de Colombia. (2015a). *Ley 1719*. 1-14. <https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Leyes/L1719014.pdf>

Congreso de Colombia. (2015b). *Ley 1761*. 6. [http://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/14263/LEY\\_1761\\_DEL\\_06\\_DE\\_JULIO\\_DE\\_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/14263/LEY_1761_DEL_06_DE_JULIO_DE_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Congreso de Colombia. (2016). *Ley 1773*. 1-5. [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=68135](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=68135)

Congreso de la República. (2015). *Ley 1752 de 2015*. *Diario oficial*, 49531(12), 1-2.

González Insuasti Martha Sofía. (2021). *Programa\_de\_Gobierno-*

*Martha\_Sofia\_Gonzalez.*

Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (2011). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Convención de Belém Do Pará. *Convención de Belém do Pará*, 7-8. <https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1494/convencion-interam-2011.pdf>

Ministerio de Educación Nacional. (2012). *Guía De Promoción De Derechos Humanos Sexuales Y Reproductivos Y Prevención, Identificación Y Atención Acoso Escolar*. 1-24.

Ministerio de Educación Nacional. (2013). *Guía pedagógica para la convivencia escolar* (Número 49). [http://redes.colombiaaprende.edu.co/ntg/men/pdf/Guia No. 49.pdf](http://redes.colombiaaprende.edu.co/ntg/men/pdf/Guia%20No.49.pdf)

Ministerio de Educación Nacional. (2022a). *Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior ( IES ), para el desarrollo de Protocolos en el Educación Superior Inclusiva e.*

Ministerio de Educación Nacional. (2022b). *Resolución N° 014466 de 2022.*

Organización de las Naciones Unidas. (1979). Convención sobre todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. *Asamblea general*, 1-12. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Organización de las Naciones Unidas. (1993). *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer | OHCHR*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>

Organización de las Naciones Unidas. (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing Declaración política y documentos resultados de Beijing +5. En *La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. [http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA S.pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf) [https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa\\_s\\_final\\_web.pdf?la=es&vs=755](https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755)

Organización de las Naciones Unidas. (1996). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*.

Organización de las Naciones Unidas. (2007). *Principios de Yogyakarta*.

Organización de las Naciones Unidas. (2013). *Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer*. 9-60.

Organización de las Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. [www.cepal.org/es/suscripciones](http://www.cepal.org/es/suscripciones)



**Comisión de Equidad de Género y  
Diversidades por OSIG**

Presidencia de la República de Colombia. (2011a). *Decreto 4798*.

Presidencia de la República de Colombia. (2011b). *Decreto 4799*. 1-5.

Presidencia de la República de Colombia. (2017). *Decreto 1421*. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30033428>

Universidad de Nariño. (2019). *Resolucion Rectoral N° 0970 de 2019*.

Universidad de Nariño. (2020a). *Diagnóstico Eje Género e Inclusión*.

Universidad de Nariño. (2020b). *Pensar la Universidad y la región*.

## 7. DIAGNÓSTICOS SOBRE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.

Esta sección comprende los hallazgos y conclusiones más sustanciales de procesos de diagnóstico cuantitativo y cualitativo realizados en la Universidad de Nariño, a nivel general y situado sobre violencias basadas en género:

### Diagnóstico del eje Género e Inclusión - Plan de Desarrollo Institucional 2021 – 2032<sup>1</sup>.

En el marco de la construcción de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidades de la Universidad de Nariño, se definió el desarrollo de un lineamiento específico para tratar los procesos de violencia y discriminación que experimentan la población en el ámbito universitario. Se diseñó y aplicó un análisis del entorno y una encuesta de percepción con lo cual se elaboró por parte del Observatorio de Género de la Universidad de Nariño, adscrito a la Facultad de Derecho un documento denominado: “Diagnóstico del eje género e inclusión para la construcción del plan de desarrollo institucional”.

El análisis del entorno externo a la Universidad de Nariño permite afirmar que existen problemas de violencia y discriminación contra las mujeres, la población diversa por orientaciones sexuales e identidades de género diversas, las personas que hacen parte de los grupos étnicos, las personas con diversidad funcional o discapacidad se presentan y por tal razón, se han convertido en poblaciones con protección constitucional reforzada. Existen convenios internacionales, ratificados a nivel nacional, leyes, decretos y políticas públicas encaminadas a garantizar el derecho a una vida libre de violencias y discriminación, pues se reconoce su prevalencia e impacto a nivel social y que ocurre inclusive en el sector educativo.

En el caso de las mujeres, por ejemplo, tan solo en Nariño, durante los años 2015 y 2019 se recibieron 19.540 reportes de eventos de violencia contra mujeres en las instituciones oficiales de salud y medicina legal y es una problemática que no se ha logrado impactar adecuadamente a lo largo de los años. No se cuenta con información detallada para la población diversa por OSIG, personas con pertenencia étnica y diversidad funcional, pero se presume la necesidad de establecer mecanismos que prevengan y garanticen la protección de las personas que conforman estos grupos sociales, sin embargo, la Universidad de Nariño no cuenta aún con dichos mecanismos.

A nivel interno de la Universidad de Nariño, se percibe que no hay un amplio reconocimiento de las problemáticas que atraviesa la población de mujeres y se considera que la formación dada dentro de los programas está impactando

---

<sup>1</sup> Elaborado por el Observatorio de Género de Nariño (2021).



favorablemente las condiciones de esta población dentro y fuera de la institución educativa; sin embargo, la región cuenta con instrumentos de política pública poblacionales precisamente porque se reconoce que aún no se ha logrado combatir la discriminación y la violencia ante la diferencia a nivel regional.

Resulta una gran fortaleza la existencia de líneas y grupos de investigación en el departamento de Psicología de la Universidad de Nariño como lo es el grupo de investigación “Psicología y salud” – Línea de género y diversidades, que han desarrollado importantes aportaciones investigativas llevadas a cabo con población de la Universidad de Nariño donde evidencian que sí se reconoce la existencia de problemáticas de discriminación y violencia dentro de la Universidad contra diferentes poblaciones, que son situaciones que se han naturalizado como consecuencia de la cultura y que se requieren procesos de formación que permitan identificar a la comunidad educativa dichas situaciones y asumir una postura firme de rechazo hacia esas formas de vulneración de derechos dentro del contexto universitario, pues si la Universidad de Nariño no hace el ejercicio de mirar hacia adentro, reconocer y combatir estas problemáticas no podrá aportar a la región en la transformación social de las mismas (Universidad de Nariño, 2020, p.83).

### **Violencia basada en género en el contexto universitario: manifestaciones, prácticas y retos<sup>2</sup>.**

Según lo referido por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013), la Violencia Basada en Género (VBG) se identifica actualmente como una problemática de salud pública, en especial aquella que se ejerce hacia las mujeres, pues genera amplias secuelas negativas en la vida de quienes la experimentan, en sus posibilidades de ser y de participar con equidad de los bienes sociales, económicos y culturales a los que tienen derecho; además, es de señalar que estas repercusiones se presentan sin importar si la víctima es hombre o mujer (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], Fondo de Población de las Naciones Unidas [UNFPA], Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres [ONU Mujeres], Comisión Económica para América Latina [CEPAL], 2017).

En este orden de ideas, como interés de estudio en el Grupo de Investigación Psicología y Salud, surgió la motivación de abordar este fenómeno en la Universidad de Nariño, en un primer momento para identificar su presencia, posteriormente, para reconocer las manifestaciones que existen en este contexto y las prácticas

---

<sup>2</sup> Elaborado por Ana Milena Guerrero Buchely Psicóloga - Universidad de Nariño. Magister en Promoción y Prevención en Salud Mental de la Universidad de Nariño. Investigadora del Grupo de investigación Psicología y Salud de la Universidad de Nariño – Clasificación B en Colciencias.

cotidianas que la sustentan, y luego para generar unas propuestas de acción que surjan desde los mismos actores objeto de estudio; este interés se respalda también, considerando repercusiones negativas que generan este tipo de violencia en las personas que la viven, lo cual requiere de acciones específicas que para su disminución, por las características de invisibilización y naturalización de VBG que se presentan en el contexto universitario (Gonzáles, et. al, 2015).

### **Manifestaciones de violencia basada en género en la Universidad.**

El reconocimiento de las manifestaciones se desarrolló en el marco de la investigación “Fortalecimiento de las actitudes tendientes a prevenir las manifestaciones de Violencia Basada en Género (VBG) en estudiantes, docentes y administrativos de la Universidad de Nariño” (Gonzales, et. al, 2015), la cual se realizó durante 2013 y 2015, en el estudio se identifica la presencia de VBG en este contexto universitario, ya que en la caracterización de las manifestaciones de VBG, los hallazgos dan cuenta de que los estudiantes, administrativos y docentes, confirman la presencia de violencia sexual, psicológica y física en la Universidad, asimismo, se identifica que, al ser un fenómeno relacional, no es exclusiva del hombre hacia la mujer.

Es de señalar que en las instancias oficiales de la Institución no se encontraron registros de denuncias de VBG, ante lo cual los participantes mencionan esto se puede deber a que en estas dinámicas relacionales entre los miembros de la comunidad educativa, las manifestaciones de VBG son invisibilizadas y normalizadas, a pesar del malestar que generan, además, existe una percepción arraigada de que no hay consecuencias firmes sobre el agresor y que por el contrario pueden existir represalias académicas o laborales frente a quien denuncia.

En cuanto a la violencia sexual, los participantes concuerdan que es la que más se presenta en la Universidad, se manifiesta principalmente de hombres hacia mujeres, su direccionalidad se da de docentes a estudiantes, entre compañeros, entre administrativos y de directivos a administrativas, y por lo general, se hace uso del poder para ejercer este tipo violencia. Se expresa a través de comentarios vulgares, morbosos, chistes obscenos, piropos, roces, tocamientos y chantajes a cambio de favores sexuales.

Es así como los resultados refieren que se presentan en los tres grupos, y específicamente describen chantaje por notas (de algunos docentes hombres hacia estudiantes mujeres), chantaje por mejorías laborales (algunos jefes a su subalterna mujer), comentarios morbosos (entre docentes, entre estudiantes). Igualmente, se refiere la existencia de acoso callejero universitario, se ejerce, por lo general, por algunos grupos de hombres, y muchas veces, la mujer no se

percata de este tipo de manifestaciones, sino que es observada por un tercero (Gonzales, et. al, 2015).

De acuerdo a lo referido por los participantes, la violencia psicológica se relaciona con la descalificación hacia la mujer principalmente, aunque también, existe la puesta en duda de la virilidad del hombre; la direccionalidad se presenta de la misma manera que la violencia sexual, y se incluye la violencia entre mujeres, entre hombres y de mujeres a hombres. Es así como, se hace referencia a comentarios despectivos de algunos docentes hombres hacia la mujer, cuando las estudiantes están estudiando carreras consideradas tradicionalmente masculinas, asimismo, algunas afirmaciones en clases sobre que las mujeres son “perras”, “zorras”, “pérfidas” generando incomodidad en las estudiantes; en lo administrativo, este tipo de violencia se presenta por la labor que desempeña la mujer, y entre profesores al descalificar el trabajo de las docentes por el hecho de ser mujer (Zambrano, Perugache y Figueroa, 2017).

También, mencionan una violencia psicológica entre mujeres en los grupos de estudiantes y administrativas, pues algunas de ellas se burlan, ridiculizan y denigran a otras por su forma de vestir sea porque no se “arreglan” o porque a su juicio muestran más de lo que deberían, ante esto, se escuchan expresiones como “desarreglada”, “mamaracha”, “mostrona”, lo que evidencia los marcados estereotipos que existen frente a la mujer y que en ciertos casos, como en los hallazgos con las administrativas, se recurre a ello como descalificación frente a la labor que desempeña la mujer, usando argumentos como que si una funcionaria usa minifalda “por eso está en ese puesto, o sea es porque se lo dio al jefe”; en relación a esto, también se encontró que algunas funcionarias justifican ciertas acciones violentas que viven otras mujeres por el hecho de usar determinado vestuario (González, Zutta, y Perugache, 2016).

Hacia los hombres se presentan algunas expresiones que ponen en duda su virilidad, sea por su forma de vestir o comportarse cuando no está acorde a lo esperado por los demás, a razón de su género; Entre hombres se encuentran con expresiones como “eres gay”, lo cual se toma como un insulto. Cuando la ejerce la mujer, se hizo referencia a ciertos casos de mujeres que la usan como forma de chantaje en las relaciones de pareja.

Es de mencionar además, que los participantes refieren constantes demandas de caballerosidad que se efectúa hacia los hombres, las cuales son percibidas por algunos de ellos como excesivas, como en ciertos casos la exigencia de ceder el puesto a una mujer que llega tarde, cuando el hombre ha llegado a tiempo, y ella no tiene ninguna condición diferencial como discapacidad, estado embarazo, entre otras, y dicha exigencia se hace solo por el hecho de ser hombre; refieren también el pagar las cuentas en las salidas, o el cargar los objetos de sus compañeras o

novias (Gonzales, et. al, 2015).

Por su parte, en cuanto a la violencia física, se reconoce su existencia en la Universidad principalmente entre personas que tienen una relación de pareja y son estudiantes, los hallazgos dan cuenta de una bidireccionalidad, y se expresa con golpes, cachetadas y empujones; en ocasiones, se realizan como forma de un “juego brusco”, que se acepta como “normal”, y en otras se reconoce como una agresión explícita (Gonzales, et. al, 2015).

También, se evidenció de actitudes relacionadas con el desconocimiento, la invisibilización, la naturalización y justificación de la VBG en el contexto universitario, y desconocimiento para actuar ante las manifestaciones violentas mencionadas. Igualmente, los participantes concuerdan en la fuerte repercusión negativa que genera la VBG en las personas violentadas, es así como se señala, que representa una problemática de difícil abordaje e identificación, pues es un fenómeno culturalmente arraigado, que invisibiliza y naturaliza las manifestaciones de VBG independientemente del contexto en el que se presente, al mismo tiempo, que genera desigualdades entre los géneros y los roles socialmente aceptados. Asimismo, los participantes enfatizan en la importancia de realizar acciones al interior de la Universidad que permita promover dinámicas relacionales sin violencias de género y más igualitarias entre hombres y mujeres (Gonzales, et. al, 2015).

### **Prácticas cotidianas relacionadas con violencia basada en género en el contexto universitario.**

Posterior a este estudio, se desarrolló la investigación “Prácticas cotidianas orientadas a la disminución de la VBG en estudiantes universitarios” durante el 2016 y el 2020 (Zambrano, et.al, 2020), se buscó movilizar las prácticas cotidianas para disminuir la VBG en el contexto universitario, proceso desarrollado desde la investigación acción y el Design thinking que generó en los participantes: a) Sensibilización y toma de conciencia frente a la VBG, b) Impacto en las prácticas cotidianas y c) Compromiso con la transformación social.

En este estudio, se identificó que las prácticas cotidianas relacionadas con la VBG existente en la Universidad se establecen desde un espacio (aula de clases, pasillos, cafeterías), en un tiempo determinado (en clases, en los espacios de esparcimiento, en el tránsito por la universidad), con un tipo de relación (entre: pares, pareja, amigos, docente-estudiante, administrativos-estudiante), con un intercambio (tipos de violencia: sexual, psicológica, física), con una direccionalidad (hombre-mujer, entre mujeres, entre hombres, mujer-hombre), y que genera una reacción (desde la víctima y el espectador).

Estas prácticas dan cuenta de la cotidianidad de su presencia, de lo difícil que es en ocasiones identificarlas, de su la naturalización en las diferentes relaciones que se establecen, aunque también, los hallazgos hacen alusión a la inconformidad de los estudiantes ante la presencia de VBG en la Universidad, pues consideran que este debe ser un espacio seguro, en el que haya protección a la integridad de toda la comunidad educativa sin distinción de su género (Zambrano, et.al, 2020).

Por otra parte, en este estudio los estudiantes propusieron estrategias plasmadas en prototipos, para la prevención de VBG en la Universidad; dichos prototipos fueron validados por expertos en una sesión específica, y por la comunidad universitaria en un evento masivo que se llevó a cabo en diferentes espacios de la Universidad y en los que había mayor afluencia como la vía peatonal, la plaza fuchi, el bloque administrativo; en este evento participaron los creadores de los prototipos y la comunidad educativa se acercaba a cada uno de ellos según su interés, con ello, podían conocer sobre la VBG, sus manifestaciones en el contexto universitario y en las prácticas cotidianas inmersas en el, todo esto podían expresarlas por diferentes medios y acceder a asesoría legal y psicológica si lo requerían (Zambrano, et.al, 2020).

Finalmente, se hizo una evaluación colectiva de esa fase de testeo, en la que los participantes y el equipo investigador determinaron fortalezas y oportunidades de mejora en cada una de las propuestas, además, los participantes concluyen y reiteran la importancia de contar con un programa de intervención permanente y oportuno en la Universidad de Nariño que permita disminuir la VBG en este contexto (Zambrano, et.al, 2020).

### **Retos.**

Ante este panorama, es fundamental que la Universidad continúe con los esfuerzos de abordar este fenómeno de manera integral, iniciando con el reconocimiento de su existencia en el contexto universitario, la consolidación de la política de género institucional, acciones constantes sobre sensibilización, formación en temas de género, así como también, que incluya a los diferentes actores de la comunidad educativa, se trabaje con hombres y mujeres en torno a la igualdad entre los géneros, desmitificar los roles socialmente aceptados, que se aborde el empoderamiento de la mujer y las masculinidades diversas, pues como se evidencia en los estudios mencionados, la VBG se invisibiliza, naturaliza, mantiene y perpetua desde la relación bidireccional entre hombres y mujeres, y se expresan desde actos violentos y prácticas cotidianas que requieren una acción específica desde lo institucional para su disminución, que a su vez mejore las dinámicas relacionales de toda la comunidad educativa.



## Referencias.

González, M., Perugache, A., Zambrano, C., Martínez, M., Rodríguez, D., Pantoja, M., Guerrero, A., Zutta, D. y Figueroa, J. (2015). Fortalecimiento de las Actitudes tendientes a prevenir las manifestaciones de Violencia Basada en Género en Estudiantes, Docentes y Administrativos de la Universidad de Nariño. (Informe final de investigación). Pasto: Universidad de Nariño.

González, M., Zutta, D. y Perugache, A. (2016). Violencia basada en género dentro del contexto universitario: Visión de los administrativos, 2013-2015. Rev. Universidad y Salud, 18(2), 276-290.

Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013). OMS afirma que la violencia de género es un problema de salud pública. Recuperado de: <https://news.un.org/es/story/2013/06/1275001>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], Fondo de Población de las Naciones Unidas [UNFPA], Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres [ONU Mujeres], Comisión Económica para América Latina [CEPAL]. (2017). Brechas de Género y Desigualdad: De los Objetivos de Desarrollo del Milenio a los objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de: <https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2017/05/brechas-de-genero-ods>

Zambrano, C., Perugache, A. y Figueroa, J. (2017). Manifestaciones de la violencia basada en género en docentes universitarios. Revista Psicogente, 20(37), 147-160.

Zambrano, C., Rodríguez, D., Guerrero, A., Martínez, M., Pantoja, M., Figueroa, M., Montalvo, J., Hernández, M. (2020). "Prácticas cotidianas orientadas a la disminución de la VBG en estudiantes universitarios. (Informe final de investigación). Pasto: Universidad de Nariño.



## 8. MARCO CONCEPTUAL.

Esta sección desarrolla un marco orientativo conceptual acorde con la naturaleza del problema que aborda y atendiendo los problemas específicos encontrados en la normativa, los estudios, lineamientos y diagnósticos revisados.

### Conceptos generales.

- **Sexo.** “Se entiende como una categoría que divide a los seres humanos, según las características biológicas del cuerpo, en mujer, hombre o intersexual (características fenotípicas de macho y hembra en diferentes grados) PPMEG, 2019 (como se citó en Universidad de Nariño, 2020, p. 115).
- **Género.** “Se concibe como “un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que se atribuyen a los sexos” (Scott en González, 2017; p.298), que asigna al individuo características, comportamientos, roles y expectativas desde una idea binaria de femenino/masculino” PPMEG, 2019 (como se citó en Universidad de Nariño, 2020, p. 115).
- **Orientación sexual.** Es la “capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas” Principios de Yogyakarta. CIDH, 2015; p.32 (como se citó en Universidad de Nariño, 2020, p. 115).
- **Identidad de género.** Es “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo... y otras expresiones de género” (Principios de Yogyakarta. CIDH, 2015; p.32). Se construye de manera independiente del sexo asignado de nacimiento y puede involucrar la elección de transformaciones corporales o no (Decreto 762 de 2018) (PPDSG, 2019) (como se citó en Universidad de Nariño, 2020, p. 116).
- **Relación asimétrica.** Hace referencia a la desigualdad en el estatus o al desbalance de poder que se presenta entre las personas implicadas en una relación interpersonal. La asimetría es el principal criterio que permite establecer cuándo una determinada situación constituye una forma de violencia o abuso sexual si están implicados menores de edad (Ministerio de Educación Nacional, 2013, p. 55).

- **Relación asimétrica por conocimientos.** Cuando el desbalance de poder se origina en el hecho de que una de las personas implicadas en la relación tiene más experiencia o conocimiento para tomar decisiones autónomas y sobre las implicaciones de la actividad sexual. Es decir, hay abuso de poder por conocimientos porque la persona que abusa posee más criterios para establecer el significado y las implicaciones de la actividad sexual (Ministerio de Educación Nacional, 2013, p. 55).
- **Relación asimétrica por gratificación.** Cuando el desbalance de poder se origina en el hecho de que una de las personas implicadas en la actividad sexual sólo busca la satisfacción de su deseo sexual. En este caso, quien abusa persigue su propia gratificación y su intención no es la satisfacción mutua (Ministerio de Educación Nacional, 2013, p. 55).
- **Relación asimétrica de poder.** Hace referencia a diferencias o desigualdades entre las personas que facilitan o favorecen que una persona esté en una posición privilegiada o ventajosa con respecto a otra. Esas desigualdades pueden ser por edad (mayor con respecto a menor, persona adulta con respecto a niña, niño o adolescente); por conocimiento (adolescente que conoce las implicaciones de las relaciones sexuales con respecto a una niña, niño o una persona con discapacidad cognitiva que no tiene la misma información); por género (el hombre con respecto a la mujer), y por poder (docente con respecto a estudiante, una persona fuerte con respecto a una débil, líder del grupo con respecto al seguidor, o la persona más atractiva con respecto a la menos atractiva). La definición de asimetría de poder es pertinente para identificar, por ejemplo, situaciones que impliquen delitos sexuales y casos de acoso escolar (Ministerio de Educación Nacional, 2013, p. 55).

### Conceptos sobre atención integral.

- **Atención integral.** Las instancias universitarias que apliquen este protocolo atenderán a la víctima en su dimensión psicológica, social, legal y/o física. Comprenderá prevención, información, orientación, estabilización y protección. El concepto de Atención se entiende como el conjunto de acciones articuladas que, en respuesta a los marcos normativos, abordan a las personas afectadas por violencias de género y desde su competencia garantizan la protección, estabilización y, en lo posible, la restitución de sus derechos, a través de la coordinación intra e interinstitucional (Ministerio de Educación Nacional, 2022, p.45).
- **Atención diferenciada.** Implica tener en cuenta las características de raza, etnia, religión, nacionalidad, lugar de procedencia, género, sexo, orientación sexual o situación de discapacidad, entre otras, que puedan interactuar y profundizar las

formas de dominación. Su finalidad es garantizar una atención acorde con las características y necesidades propias de la persona victimizada.

- **Atención de las violencias de género.** Estará orientada 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 la oferta de servicios dispuesta para el restablecimiento de sus derechos en el ámbito interno y externo de la Institución (Ministerio de Educación Nacional, 2022, p.67).
- **Accesibilidad.** La atención que se brinda en este protocolo deberá estar disponible para todas las personas, en el momento en que lo requieran, brindando condiciones de seguridad y en espacios adecuados.
- **Confidencialidad.** Las instancias que tengan conocimiento de casos sobre violencias basadas en género y violencias sexuales, deben guardar absoluta reserva, para procurar la seguridad de la persona victimizada, resguardar su derecho a la intimidad personal y proteger sus datos personales.
- **Prevención.** Entendida como todas aquellas actividades y acciones que buscan promover espacios libres de violencia y una sana convivencia.
- **Protección.** Cuando en la ejecución de la ruta de atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales se evidencie riesgo de que la persona victimizada vuelva a ser objeto de intimidación, amenaza, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de cualquier tipo, la Universidad adoptará medidas encaminadas a prevenir que tal riesgo se materialice.
- **Revictimización.** Comentarios, gestos y conductas que colocan a la persona victimizada en una doble situación de violencia, al minimizar, ridiculizar, o agudizar el sentimiento de inseguridad, burlar, buscar silenciar, desconocer o intentar detener la denuncia, o posterior a la denuncia, cuando dichas dinámicas estén dirigidas a la persona victimizada propiamente, que transgreden su dignidad, ante la falta de reconocimiento y credibilidad frente a los sucesos acontecidos y una asunción tácita de responsabilidad de ella por los hechos, ya sea por su forma de vestir, por su ocupación laboral, conducta sexual, relación o parentesco con el agresor o denuncia tardía, ubicándose nuevamente en un escenario de vulnerabilidad, o generando uno peor. La revictimización también deriva de procesos administrativos burocráticos, como la dilatación en el proceso, que por sí mismos transgreden la dignidad de la

persona, quedando anulada cualquier expresión emocional o de inconformidad individual<sup>3</sup>.

### Conceptos sobre violencia basada en género.

- **Violencia contra la mujer.** Se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado. (Congreso de Colombia [Ley 1257], 2008).

**a. 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.

**b. Daño o sufrimiento físico:** riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.

**c. 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.

**d. 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. (Cursiva fuera de texto).

- **Violencia basada en el género - VBG.** Entender las manifestaciones de VBG en el contexto universitario requiere determinar los tipos, ámbitos, modalidades, frecuencia y medios utilizados para ejecutar la violencia con el propósito de diseñar una respuesta institucional efectiva. Las formas de la violencia

---

<sup>3</sup> Aporte elaborado por María Camila Rojas y Daniela Vallejo, estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y representantes estudiantiles ante el Consejo Superior Universitario y el Consejo Superior Estudiantil de la Universidad de Nariño, 2022.

de género implican la definición en algunos casos de delitos y en otros de fenómenos sociales amplios no tipificados ni reconocidos en la ley.

Las violencias basadas en el género manifiestan las relaciones de poder que crean las desigualdades entre géneros, las cuales, tienen sus efectos principales en el cuerpo de la mujer, y personas sexo-género diversas, estas desigualdades que históricamente han sido socializadas, se manifiestan por medio de acciones violentas que atentan contra la salud pública, debido a las graves afectaciones físicas, mentales y emocionales, así como afectan la participación política, la integridad personal, y en general el ejercicio pleno de los derechos humanos.

La VBG como variable teórica, conceptual y práctica, permite comprender que la razón de la violencia que se ejerce sobre lo femenino es cultural y consecuencia de una situación de discriminación intemporal que tiene su origen en una estructura inequitativa y desigual que privilegia lo masculino. De esta manera, que no solamente afecta a mujeres sino también a todas aquellas personas e individuos que se alejan del sistema binario clásico sexo-género, como es el caso de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas.

La tipificación de violencias es una guía para reconocer las distintas formas en las que se efectúan las relaciones de poder asimétricas, sin embargo, no pueden entenderse de forma separada, ya que las violencias se relacionan entre sí y se profundizan a partir de su ejecución conjunta, algunas de las manifestaciones y tipos de violencia son:

- **Violencia verbal<sup>4</sup>:** generar insultos y/o comentarios denigrantes de forma directa e indirecta para herir, acosar, menospreciar y coaccionar a una persona o colectividad, que recaiga en su orientación, identidad y expresión de género y/o sexo. Son ejemplos de violencia verbal:

***Macho explicación (Mansplaining):*** se produce cuando hombres deslegitiman opiniones, corrigen, tratan de explicar, o sobre explican generalmente a una mujer, algo que ella está explicando con conocimiento del tema, y le quitan valor a la opinión, asumiendo que él tiene un conocimiento mayor y más profundo del tema por ser hombre.

***Macho apropiación (Bropropriating):*** situación en la que un hombre se apropia de la idea de una mujer o persona feminizada, llevándose el mérito de la misma.

***Macho interrupción (Manterrupting):*** interrupciones innecesarias por parte de un hombre a una mujer o persona feminizada, en medio de una explicación o discurso.

---

<sup>4</sup> Aporte elaborado por María Camila Rojas y Daniela Vallejo, estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y representantes estudiantiles ante el Consejo Superior Universitario y el Consejo Superior Estudiantil de la Universidad de Nariño, 2022.



- **Violencia simbólica**<sup>5</sup>: la que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, iconos o signos, transmita y reproduzca dominación, desigualdad o discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer y personas sexo género diversas en la sociedad.
- **Violencia física**: todo acto que utilice la fuerza u otro mecanismo para ocasionar daños corporales internos o externos, que disminuyan la integridad física de la persona. (O. G. Nariño, 2019, como se citó en Universidad de Nariño, 2020, p.80).

En este sentido se considera violencia física todo acto de agresión intencionada (e incluso su intento) en donde se haga uso de cualquier objeto, arma, parte del cuerpo o sustancia para inmovilizar, sujetar o generar daño a la integridad física de la persona agredida. Tales como: Empujar, zarandear, perseguir, golpear, abofetear, dar patadas, quemaduras, intentos de estrangulamiento, utilizar objetos punzantes<sup>6</sup>.

- **Violencia psicológica**: acciones u omisiones en las que la persona agresora se vale de estrategias, como la intimidación, la humillación, la manipulación u otras, para limitar la autodeterminación, degradar o controlar las decisiones, conductas o creencias, la percepción de sí misma o el desarrollo de la persona. (O. G. Nariño, 2019, como se citó en Universidad de Nariño, 2020, p.80).
- **Violencia económica**: “cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas” (Congreso de Colombia [Ley 1257], 2008).
- **Violencia virtual**: se refiere a la reproducción masiva de contenido por cualquier medio de comunicación que propaga conductas machistas y lógicas patriarcales. Esta puede darse de la siguiente manera:

**Explícita**: reproducción masiva de material con violencia física, representaciones de violación o esclavitud sexual, en donde se cosifique a la mujer o a las personas sexo/género diversas.

**Simbólica**: compartir o difundir de manera masiva elementos que reproduzcan estereotipos sexistas, roles de género, apologías que desencadenan algún tipo de violencia basada en el género como expresiones “humorísticas” y/o publicitarias.

---

<sup>5</sup> Ibid.

<sup>6</sup> Ibid.



- **Violencia del personal docente hacia las mujeres y las niñas:** son actos y omisiones centrados en la discriminación, la reproducción de la división sexual del trabajo y en el poder jerárquico generado por el personal docente hacia las mujeres y las niñas en el entorno escolar, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos atentando contra la libertad, integridad y seguridad de las estudiantes (Ministerio de Educación Nacional, 2022, p. 21).
- **Violencia entre pares por razones de género:** alude a acciones que causan daño centrados en la discriminación y el abuso de poder generado entre las/os alumnos (pares) por razones de género y que se realiza en el entorno escolar, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos, atentando contra la libertad, integridad y seguridad. Aunque el documento no lo establece, en esta modalidad se puede encontrar la violencia perpetrada por docentes a docentes, entre personal administrativo, trabajadores y otros actores que confluyen en las Instituciones de Educación Superior. (Ministerio de Educación Nacional, 2022, p. 21).
- **Violencia sexual:** todo acto de naturaleza sexual que se ejerce sobre una persona mediante el uso de la fuerza, la amenaza, la coerción física, psicológica o económica o cualquier mecanismo que limite su voluntad personal. Incluye la violación o acceso carnal violento, el acoso sexual, el abuso sexual y otras formas de agresión descritas en la Ley. (O.G. Nariño, 2019, como se citó en Universidad de Nariño, 2020, p.80).

La violencia sexual incluye, conducta sexual abusiva, inducción o constreñimiento a la explotación sexual, acoso sexual, abuso sexual, acceso carnal no consentido, pornografía no consentida y pornografía infantil/adolescente<sup>7</sup>:

- **Conducta sexual abusiva:** comprende todas aquellas conductas leves o explícitas, de carácter sexual, que hacen sentir incómoda a una persona y son parte de la reproducción de una imagen desvalorizada de lo femenino o expresiones de género no normativas. Incluye comentarios sexistas o misóginos, burlas machistas u otros discursos de odio, insinuaciones, comentarios o preguntas no deseadas sobre la vida social o sexual de una persona, comentarios sexualizados sobre su apariencia física o forma de vestir, esparcir rumores sobre la vida íntima una persona; gestos sexualizados con las manos o con movimientos corporales, mirar de arriba abajo, besar a una persona sin su consentimiento, lanzar besos o lamer los labios; tocamientos fugaces que no constituyen acoso sexual, porque no son reiterativos ni insistentes.

---

<sup>7</sup> Ibid.

- **Inducción o constreñimiento a la explotación sexual:** hace referencia a la incitación, persuasión o estímulo de una persona a otra para la explotación sexual, con el ánimo de lucrarse, obtener retribuciones monetarias, electorales o para satisfacer deseos de toda índole.
- **Abuso sexual:** todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio y que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos. Se entiende como tocamientos corporales de carácter sexual no consentidos, o con consentimiento viciado por las circunstancias.
- **Acceso carnal no consentido:** penetración del miembro viril o cualquier otro tipo de objeto por vía vaginal, anal u oral, así como la penetración de cualquier otra parte del cuerpo u otro objeto por vía vaginal o anal.
- **Pornografía no consentida:** hace referencia a fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir o vender material pornográfico, sin el consentimiento de la persona que se exhibe en tal material. Incluye casos donde se autorizó grabación.
- **Pornografía infantil o adolescente:** violencia consistente en fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir, vender, comprar, portar o poseer material pornográfico en el que se exhiban niños, niñas o adolescentes<sup>8</sup>.
- **Acoso sexual:** refiere a la utilización de expresiones verbales, no verbales o escritas, de índole sexual, que denigran, cosifican, intimidan y atemorizan a la persona a la cual van dirigidas. Incluye la exhibición o envío de contenido sexual a una persona, sin su consentimiento. El acoso se caracteriza por generar desequilibrio y tiende a ser repetitivo<sup>9</sup>.

En el Código Penal el acoso sexual hace referencia a que el que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”. Esta definición se aplica al contexto universitario porque quienes lo perpetran pueden tener contacto periódico y sistemático con las víctimas. (Congreso de Colombia [Ley 1257], 2008).

Algunas de las manifestaciones del acoso sexual pueden darse así:

---

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> Ibid.

- **Quid pro quo:** es aquella que se establece en la jerarquía de una organización, (institución, empresa o universidad) y en la que el acosador se aprovecha de su posición, para pedir favores sexuales a cambio, por ejemplo, de un aumento de salario o el aprobado en un examen. (Ministerio de Educación Nacional, 2022, p. 23).
- **Acoso sexual generador de un ambiente hostil:** ocurre cuando la conducta indeseada de naturaleza sexual genera un ambiente laboral, escolar o social caracterizado por la intimidación y la amenaza. Esto afecta la capacidad de la víctima de participar y trae consecuencias negativas (2018, p. 5). Sin embargo, este tipo de acoso también puede generarse por parte de una persona hacia otra con mayor poder, como por ejemplo el producido por parte de un empleado hacia su jefe o de un alumno hacia su profesor (Ministerio de Educación Nacional, 2022, p. 23).
- **Extorsión y chantaje con las calificaciones.** Hace referencia a aquellas conductas en las que el personal docente puede incurrir sometiendo al estudiantado a acceder a sus pretensiones a cambio de modificaciones y/o ajustes en sus notas.
- **Acoso visual / gestual:** miradas lascivas, gestos obscenos, signos con las manos, etc (Ministerio de Educación Nacional, 2022, p. 23).
- **Acoso verbal:** comentarios y chistes con doble sentido, de connotación sexual o asociadas el aspecto físico, invitaciones a salir, hacer ruidos, silbidos, jadeos o exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales, burlas y humillaciones.
- **Físico:** contactos o acercamientos físicos no deseados, rozamientos de cualquier parte del cuerpo, Intimidación o agresión de tipo sexual (persecución y arrinconamiento), toma de fotografía y vídeos sin consentimiento (Ministerio de Educación Nacional, 2022, p. 23).
- **Virtual:** difundir fotos, videos o mensajes por redes sociales sin consentimiento, hacer comentarios de connotación sexual o para desprestigiar (Ministerio de Educación Nacional, 2022, p. 23). MinEducación (2012) lo define como hostigamiento a través de redes sociales o medios virtuales como por ejemplo mensajes de texto, correos electrónicos, la publicación de fotos o imágenes con el fin de humillar o maltratar a otro, mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes, ofensivos, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de una persona (Ministerio de Educación Nacional, 2012, p.3).
- **Acoso laboral:** toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico

inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (Congreso de Colombia [Ley 1010], 2006, p.1).

- **Maltrato laboral:** actos de violencia que afectan la integridad y la libertad, incluida la sexual, de quien se desempeñe como empleado o trabajador, toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral (Congreso de Colombia [Ley 1010], 2006, p.1).

- **Violencia política basada en el género.** Se manifiesta en expresiones, acciones y prácticas que enfrentan las mujeres y personas sexo-género diversas, que ejercen representación política sobre todo de aquellas posturas políticas anti patriarcales. Esta violencia tiene el objetivo de atemorizar, presionar, desprestigiar, perseguir, manipular y limitarlas políticamente y/u obligar a actuar en contra de su voluntad. Algunos tipos de violencia política son:

**Violencia electoral:** actos o amenazas de daño físico, mental, sexual, o acciones coercitivas perpetradas para afectar el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres y personas sexo genero diversas en un proceso electoral, ya sea como candidatas, votantes, activistas u observadoras.

**Violencia en la autonomía política:** actos o amenazas de daño físico, mental, sexual o acciones coercitivas como manipulación emocional, para evitar que se avalen decisiones discrecionales en el manejo del poder contra avances en la perspectiva de género y su aplicación.

**Invalidación política:** gestos, lenguaje, acciones o actos de menosprecio dirigidos hacia las mujeres y personas sexo género diversas, que invisibilizan y niega su actividad política dentro de una organización, movimiento, partido político, sindicato o cualquier forma de organización que confluya en la universidad.

- **Violencia de pareja o familiar.** Se refiere a hechos de violencia que se presenta en los entornos educativos, que pueden ser una extensión de la violencia doméstica o de pareja (Ministerio de Educación Nacional, 2022, p. 21), en este sentido es importante considerar la conceptualización de este tipo de violencias, así:

- **Violencia intrafamiliar.** Se da en el núcleo familiar cuando se maltrata física o psicológicamente a los cónyuges o compañeros permanentes, el padre y/o la

madre de familia, y/o hijo(a)s. La corte ha extendido el ámbito de protección independientemente de si existe o no un lazo de consanguinidad y puede presentarse de la siguiente manera:

**Abuso emocional:** incluye amenazas, insultos, humillaciones y menosprecios. También puede implicar una conducta controladora, como decirle a la persona victimizada cómo actuar o vestirse y no dejar que vea a familiares o amigos.

**Abuso físico:** incluye actos como empujar, zarandear, perseguir, golpear, abofetear, dar patadas, quemaduras, intentos de estrangulamiento, utilizar objetos punzantes, u otro tipo de maltratos físicos que se enmarquen en el espacio doméstico, por lo que implican un riesgo inminente para la integridad física y vital de la persona victimizada.

**Abuso económico:** implica controlar el acceso al dinero, distribuir de manera sexista las labores domésticas, o explotar a través del trabajo de cuidado históricamente feminizado.

**Acoso o acecho:** contacto repetido y no deseado en el espacio doméstico, que causa temor o preocupación por la seguridad de la persona victimizada.

- **Violencia en el entorno escolar:** se refiere a actos que en el espacio público y semipúblico aledaños a las instituciones de educación, así como en las redes sociales, vulneran la libertad, dignidad, seguridad de las mujeres, o ponen en riesgo su vida o salud física o mental (Ministerio de Educación Nacional, 2022, p. 21).
- **Violencia institucional:** son acciones u omisiones de las autoridades educativas, el personal administrativo y/o docente que mantienen políticas y prácticas que discriminan, que dificultan, obstaculizan o impiden el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en los entornos educativos (Ministerio de Educación Nacional, 2022, p. 21).
- **Feminicidio:** causar la muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género, vale aclarar, que dentro de esta categoría evidentemente se incluyen a las mujeres trans como ha estipulado la corte suprema de justicia en el caso de Anyela Ramos Claros. (Corte Constitucional, Sentencia C-297/16)<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Ibid.

## Conceptos sobre discriminación y hostigamiento.

- **Discriminación:** incluye actos que arbitrariamente impidan, obstruyan o restrinjan el pleno ejercicio de los derechos de las personas debido a su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación. - Discriminación: el que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación. (Artículo 134<sup>a</sup> de la Ley 1752 de 2015).
- **Hostigamiento:** refiere la promoción o instigación de actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, debido a su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, diversidad funcional o discapacidad y demás razones de discriminación (Congreso de la República [Ley 1752 ], 2015).
- **Hostigamiento por raza, etnia, identidad de género y orientaciones sexuales no normativas:** referida a la exposición de personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios o a los sectores LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales), hijos e hijas de familias homoparentales, estudiantes con una condición socioeconómica particular o que manifiestan características o actitudes comportamentales no normativas como estereotipos de belleza, creencias religiosas, tendencias o prácticas socioculturales, a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización (Comité Distrital de Convivencia Escolar, 2016).

## Referencias.

Universidad de Nariño. (2020). Plan de Desarrollo Institucional, Pensar la Universidad – Región 2021 – 2032. Disponible en: <https://www.udenar.edu.co/documentos/PDI-UDENAR-2020.pdf>

Ministerio de Educación Nacional [MinEducación]. (2022). 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. Disponible en: [https://www.mineduacion.gov.co/1780/articles-411493\\_recurso\\_1.pdf](https://www.mineduacion.gov.co/1780/articles-411493_recurso_1.pdf)



Ministerio de Educación Nacional [MinEducación]. (2013). Guías pedagógicas para la convivencia escolar, Ley 1620 de 2013 - Decreto 1965 de 2013. Disponible en: <http://redes.colombiaaprende.edu.co/ntg/men/pdf/Guia%20No.%2049.pdf>

Rojas, M & Vallejo D (2022). Documento con aportes para la ruta de atención integral a las VBG en la Universidad de Nariño (sin publicar).

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Disponible en: [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=18843](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=18843)

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. Disponible en: [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=34054](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=34054)

Ley 1752 de 2015. Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad. Disponible en: [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=61858](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=61858)

## SECCIÓN II. RUTAS DE INTEGRALES DE ATENCIÓN A VBGD.

Esta sección desarrolla las rutas de atención integral para la atención a la violencia de género en la Universidad de Nariño partiendo de su conceptualización como instrumentos que orientan la prestación de los servicios en las áreas de salud y jurídica para el abordaje integral, se presenta el modelo de gobernanza del protocolo y se definen componentes y mecanismos relacionados con la gestión.

Estos instrumentos coexisten en el ámbito interno y externo a la Universidad y corresponden a los demás sectores en los ámbitos local, departamental y nacional. Consecuentemente la Universidad de Nariño articulará dos clases de rutas: interna y externa.

El objetivo de las rutas de atención es organizar “el paso a paso del paquete de atenciones y servicios brindados por las IES para intervenir las situaciones de manera que las víctimas alcancen los resultados de Atención Integral de manera continua y consecuente con la situación y características de los hechos y sus necesidades” (p.23) y serán complementadas con guías específicas que regulen el procedimiento correspondiente a cada estamento y diversidad que conviven en la Universidad de Nariño.

Las Rutas internas permiten a los equipos interdisciplinarios y al Comité establecido para la Atención de casos contar con un flujograma que identifica cada una de las actividades que se deben llevar a cabo para lograr una respuesta conforme con los estándares de debida diligencia institucional requerida, así como para asignar roles de conformidad con lo desarrollado en el Protocolo.

De acuerdo a MinEducación (2022), todas las rutas deben tener un respectivo plan de acción, que comprenda responsables, recursos y tiempos oportunos para la actuación institucional para lo cual se requiere contar con un equipo idóneo y especializado con capacidad de organizar y ofrecer orientación para la atención a las VBG.

La gestión e intervención temprana, clara, oportuna e integral de los casos y riesgos sobre violencia basada en el género en la Universidad de Nariño son orientados por la activación de las Rutas internas de acuerdo al código que organiza los servicios y atenciones que brinda el ecosistema universitario desde la promoción, prevención, detección y atención de las situaciones de manera que las víctimas alcancen los resultados de **Atención Integral**.

Las rutas de atención son a nivel general: ruta interna y ruta externa, considerando que en las sedes territoriales se deben construir rutas que correspondan al enfoque territorial adoptando este procedimiento al contexto situado de las regiones.

La ruta interna VBGD en la Universidad de Nariño esta constituida por componentes, fases y etapas conforme a la estructura de la atención integral.

## 1. Ruta interna VBGD.

**¿Qué es?** La ruta interna que adopta este protocolo para atención de VBG es el procedimiento institucional al interior de la Universidad que busca orientar y atender a las personas que han sido afectadas por situaciones relacionadas con violencias basadas en género. Como instrumento, organiza las estrategias, atenciones y servicios que brinda la Universidad de Nariño para intervenir las situaciones de VBG de manera que las presuntas víctimas alcancen los resultados de atención integral de manera continua y consecuente con la situación y características de los hechos y sus necesidades. La ruta de atención contempla los siguientes niveles de intervención:

**Institucional:** este nivel corresponde a la formulación de políticas, estrategias y procedimientos claros, centrados en las sobrevivientes y con el enfoque hacia la sensibilización frente a la ocurrencia de las violencias y de mecanismos efectivos para la atención de las víctimas. En este nivel se ubican aquellas estrategias a mediano y largo plazo que contribuyan a su erradicación.

**Individual:** este nivel centrado en la persona, promueve actitudes para cuestionar la violencia de género y potenciar aquellas para promover la igualdad.

**Relacional:** propende por relaciones respetuosas y se fomenta el conocimiento y la identificación de las violencias en las interacciones de la comunidad sobre la que se plantea intervenir.

**Comunitario:** promueve un diálogo amplio con todos los actores que se interrelacionan en la comunidad universitaria, para la sanción de las VBG y la promoción de una cultura favorable a la igualdad.

## 2. Instancias rectoras del protocolo y las rutas de atención integral.

En la Universidad de Nariño las instancias responsables de los procesos de prevención, detección y atención frente a las VBG, adscritas al más alto nivel institucional son:

**Dirección Universitaria:** Consejo de administración, Consejo Académico, Consejo Superior.

**Será de su competencia:** aprobar el presupuesto de inversión relacionado con la implementación del Programa “Udenar libre de violencias y discriminación” (Acuerdo N° 080 CSU – Política de equidad de género y d) con una programación direccionada a 2032 (largo plazo) y focalizada en el corto plazo a 2023.

**Dirección de Bienestar Universitario:** Comité de Bienestar Universitario, Unidad de Salud Estudiantil, Centro de Escucha, Defensoría Universitaria, área de Género y Diversidades y Comisión de Género.

**Será de su competencia:** Realizar seguimiento a la implementación de la ruta y el protocolo de atención a las VBG en la Universidad de Nariño, coordinar el equipo interdisciplinario de atención integral (dupla psicojurídica), presentar el presupuesto necesario para la ejecución de las actividades de su competencia, desarrollar procesos de sensibilización psico-jurídica con estudiantes de Consultorios Jurídicos con la finalidad de fortalecer la articulación de la UNAVI en la ruta de atención, coordinar esfuerzos en el mecanismo articular y direccionar estratégicamente la gobernanza del protocolo y ruta de atención.

**Comisión de Equidad de Género y Diversidades por OSIG:** Coordinación de la Comisión para la implementación de la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidades.

**Será de su competencia:** aprobar los protocolos, rutas y guías de atención a las violencias basadas en el género en la Universidad de Nariño; realizar seguimiento de la implementación del protocolo y rutas de atención institucionales desde el componente de promoción, prevención, atención y cierre de caso.

**Centros y grupos de investigación:** Observatorio de Género de Nariño.

**Será de su competencia:** realizar informes sobre la situación de la VBG en la Universidad de Nariño, a partir de los indicadores de la problemática de manera coordinada con el mecanismo de género institucional.

**Consejos estudiantiles y organizaciones estudiantiles:** Consejo Superior Estudiantil y distintas agremiaciones de personal estudiantil activas en la Universidad de Nariño.

Será de su competencia: hacer veeduría a la implementación del protocolo y ruta de atención a las VBG, realizar acompañamiento a las y los estudiantes que activen el mecanismo de atención a solicitud de ellas/os.

### 3. Mecanismo de ingreso al ecosistema de atención.

**a. Instancias que integran el ecosistema de atención.** Está constituido por todas las dependencias respondientes de la ruta de atención integral que en el marco de sus objetivos, misión y visión se articulan en torno a la oferta de servicios orientados a la promoción y mantenimiento de la salud desde la transversalidad del enfoque de género en la institución. Estas dependencias por competencia son:

1. La Unidad de Salud Estudiantil de la Dirección de Bienestar Universitario.
2. El Centro de Escucha de la Dirección de Bienestar Universitario y Facultad de Ciencias de la Salud - FACSA.
3. La Unidad de Atención a Víctimas de violencia basada en el género UNAVI – VBG de Consultorios Jurídicos – FADER.
4. El área de género y diversidades de la Dirección de Bienestar Universitario (Oficina de Género y Diversidades).

**b. Equipo interdisciplinario de atención integral.** El equipo interdisciplinario es la instancia operativa que articula la ruta de atención integral a las VBG al interior de la Universidad de Nariño. El equipo está conformado por el personal especializado que hace parte de las instancias internas que integran el ecosistema de atención: Profesional en psicología, profesional en promoción de la salud, profesional en derecho y profesional en trabajo social con formación y cualificación en perspectiva de género y diversidades.

Se debe procurar que mínimamente el equipo este integrado por la dupla de atención psicojurídica con capacidad de orientar y atender integralmente el caso.

**c. Comité institucional.** Para la articulación y activación de las rutas internas y externas para la atención de las VBG a nivel institucional se crea el: **Comité de respuesta integral a las situaciones de riesgo relacionadas con violencia basada en género - VBG.**

El comité estará conformado por:

- Delegación del Departamento Jurídico.
- Dirección de Bienestar Universitario – área de género y diversidades.
- Dupla de atención psico-jurídica articulada al área de género y diversidades.
- Coordinación del área de salud.

- Coordinación del Centro de Escucha.
- Coordinación de la UNAVI – VBG.
- Representación estudiantil, docente y trabajadora dependiendo el caso y la implicación de quienes actúan en el proceso.

El comité sesionará cada quince días a través de mesas técnicas de abordaje integral y realizará espacios de rendición de cuentas sobre las acciones desarrolladas. La Secretaría Técnica del Comité será asumida por el área de Género y Diversidades de la Dirección de Bienestar Universitario. Las personas que integran el comité deberán:

- No tener ningún tipo de antecedentes en la comisión u omisión de actos que versen sobre VBGD.
- No tener antecedentes disciplinarios relacionados con violencia basada en género, violencia sexual o discriminación.
- Ser integrantes de la Universidad con alto reconocimiento ético e integridad dentro de la comunidad universitaria.
- Ser personas reconocidas por el trabajo en favor de los derechos de los grupos históricamente discriminados.

#### 4. Fases de la ruta de atención a VBGD.

La ruta de este protocolo para atención de VBG es el procedimiento institucional al interior de la Universidad de Nariño que busca orientar y atender a las personas que han sido afectadas por situaciones relacionadas con violencias basadas en género, contempla los siguientes componentes de promoción, prevención, atención y seguimiento:

#### Componentes de la ruta de atención VBGD.





## Acciones de promoción.

Comprende actividades de promoción orientadas a la movilización de personas y formas de pensar, a la institucionalización de políticas institucionales sobre cero tolerancia a las VBG y el desarrollo de iniciativas y proyectos puntuales articuladas desde el quehacer académico.

Estas acciones parten de la lectura y análisis de contexto en relación al clima y la convivencia, por parte de la comunidad universitaria, teniendo en cuenta los factores protectores y de riesgo para la convivencia en la universidad, esto incluirá la revisión de los documentos institucionales como: PEI, Estatuto General y Estatuto Estudiantil, docente y administrativo incluyendo la perspectiva de género en el proceso de reforma de estos estatutos.

## Acciones desde la Administración Central.

(Rectoría, Consejo de Administración).

- Priorización en la gestión y financiación de proyectos encaminados a fortalecer los factores positivos que promuevan actitudes tendientes a prevenir la VBG en el entorno universitario.
- Gestionar alianzas institucionales para el fortalecimiento de la ruta y la promoción de la VBG en el campus.
- Rectoría y el Consejo de Administración en articulación con el área de género y diversidades emitirán comunicados oficiales o boletines de prensa informando de las situaciones de VBG que pueden tener ocurrencia en el campus universitario.
- El Consejo de administración incluirá anualmente el presupuesto necesario para mantener la operatividad de la ruta de atención presentado por la Comisión de Equidad de Género y Diversidades en articulación con el área de género y diversidades de la Dirección de Bienestar Universitario.
- El Consejo de administración en articulación con la Comisión de Equidad de Género o el mecanismo de género vigente, presentarán un informe semestral respecto a indicadores de VBG y percepción en el campus universitario.

### **Acciones de la Vicerrectoría académica.**

(Programa de Formación Humanística).

- Institucionalizar la Cátedra sobre género y diversidades y la Cátedra sobre prevención a la VBG en el entorno universitario.

### **Acciones desde la Dirección de Bienestar Universitario.**

(Centro de Escucha, Unidad de Salud, Género y Diversidades).

- Cada semestre académico se incluirá en la respectiva programación un espacio de promoción con las y los estudiantes de primer semestre, incluyendo a las sedes regionales.
  - Se realizarán procesos de cualificación permanente a todos los respondientes en la ruta de atención integral de manera periódica.
  - Cada semestre académico se programarán actividades de promoción del buen trato con enfoque de género por facultades, departamentos y programas académicos, incluyendo a las sedes regionales.
  - En el Liceo Integrado de la Universidad de Nariño se realizarán anualmente Escuelas de Familias, Docentes y estudiantiles enfocadas a promover la igualdad de género y el buen trato.
  - Realización de actividades e iniciativas de promoción de la sana convivencia, resolución de conflictos, buen trato, competencias ciudadanas, derechos humanos, democracia, estilos de vida saludables, respeto y reconocimiento de la diversidad.
  - Realización de actividades de memoria de las mujeres y población LGBTI.
  - Realización de un diplomado de actualización y capacitación a las personas referentes institucionales en el manejo del protocolo y ruta de atención a VBG.
- Actividad central:** réplica por unidades académicas y sedes.

- Diseño del proyecto “Escuela de Familias” para vincular a la familia al proceso universitario como un factor protector.

### **Acciones desde la Facultad de Ciencias de la Salud y el Departamento de Psicología.**

(Tecnología en Promoción de la Salud - Psicología).

- Formar estudiantes en proceso de práctica para el desarrollo de acciones de promoción de una cultura institucional igualitaria de respeto a los derechos humanos y la diversidad.
- Designar estudiantes practicantes como apoyo a los procesos de promoción y prevención sobre VBG en articulación con la Dirección de Bienestar Universitario.
- Formación de promotoras/es y mediadoras/es universitaria/os sobre los DDHH de las mujeres y las personas LGBT, promoción del buen trato.

**Acciones desde los organismos colegiados.**

(Asamblea Universitaria y Comisión de Equidad de Género y Diversidades).

- Lectura y análisis de contexto en relación al clima y la convivencia, por parte de la comunidad universitaria, teniendo en cuenta los factores protectores y de riesgo para la convivencia en la universidad. Esto incluye revisión del PEI, Estatuto General y Estatuto Estudiantil, docente y administrativo.

**Tabla 1. Componente de promoción ruta de atención integral UdeNar.**

ACTIVIDADES GENERALES	PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLES
<p>Mobilización de personas y formas de pensar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cada semestre académico se incluirá en la respectiva programación una sensibilización por parte de Rectoría en aquellos procesos de bienvenida de semestre, inducción o reinducción.</li> <li>- Lectura y análisis de contexto en relación al clima y la convivencia, por parte de la comunidad universitaria, teniendo en cuenta los factores protectores y de riesgo para la convivencia en la universidad. Esto incluye revisión del PEI, Estatuto General y Estatuto Estudiantil, docente y administrativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rectoría.</li> <li>- Organismos colegiados.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Priorización en la gestión y financiación de proyectos encaminados a fortalecer los factores positivos que promuevan actitudes tendientes a prevenir la VBG en el entorno universitario.</li> <li>- Gestión de alianzas institucionales para el fortalecimiento de la ruta y la promoción de la VBG en el campus.</li> <li>- Inclusión en la respectiva programación una sensibilización por parte de Rectoría en aquellos procesos de bienvenida de semestre, inducción o reinducción.</li> <li>- Emisión de comunicados oficiales o boletines de prensa informando de las situaciones de VBG que pueden tener ocurrencia en el campus universitario.</li> <li>- Inclusión del presupuesto anual para mantener la operatividad de la ruta de atención presentado por la Comisión de Equidad de Género y Diversidades en articulación con el área de género y diversidades de la Dirección de Bienestar Universitario.</li> <li>- Presentación de un informe semestral respecto a indicadores de VBG y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administración Central.</li> <li>- Administración Central.</li> <li>- Administración Central.</li> <li>- Administración Central.</li> <li>- Administración Central.</li> <li>- Administración Central y Comisión de Equidad de Género y OSIG.</li> </ul>
--	--	---

	percepción en el campus universitario.	
Formulación de políticas institucionales y procesos permanentes de promoción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprobación de la Política de Cero Tolerancia a las VBG en la Universidad de Nariño.</li> <li>- Institucionalización de la cátedra “Género y Diversidades”.</li> <li>- Institucionalización de la Cátedra sobre prevención a la VBG en el entorno universitario.</li> <li>- Alianzas institucionales para el fortalecimiento de la ruta y la promoción de la VBG en el campus.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administración central Consejos Universitarios.</li> <li>- Vicerrectoría académica.</li> <li>- Vicerrectoría académica.</li> <li>- Administración central y Comisión de Equidad de Género.</li> </ul>
Desarrollo de iniciativas y proyectos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades e iniciativas de promoción de la sana convivencia, resolución de conflictos, buen trato, competencias ciudadanas, derechos humanos, democracia, estilos de vida saludables, respeto y reconocimiento de la diversidad.</li> <li>- Actividades de memoria de las mujeres y población LGBTI.</li> <li>- Realizar un diplomado de actualización y capacitación a las personas referentes institucionales en el manejo del protocolo y ruta de atención a</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección de Bienestar Universitario.</li> <li>- Comisión de Equidad de Género y Diversidades.</li> <li>- Centro de Escucha.</li> </ul>

	<p>VBG. <b>Actividad central:</b> réplica por unidades académicas y sedes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño del proyecto “Escuela de Familias” para vincular a la familia al proceso universitario como un factor protector.</li> <li>- Formación de promotoras/es y mediadoras/es universitaria/os sobre los DDHH de las mujeres y las personas LGBT, promoción del buen trato.</li> <li>- Formar estudiantes en proceso de práctica para el desarrollo de acciones de promoción de una cultura institucional igualitaria de respeto a los derechos humanos y la diversidad.</li> <li>- Designar estudiantes practicantes como apoyo a los procesos de promoción y prevención sobre VBG en articulación con la Dirección de Bienestar Universitario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección de Bienestar Universitario.</li> <li>- Programa de Tecnología Promoción de la Salud.</li> <li>- Departamento de Psicología.</li> </ul>
--	---	---

### Acciones de prevención.

Entendidas como todas aquellas actividades y acciones que buscan promover espacios libres de violencia y una sana convivencia al interior de la Universidad de Nariño. Las acciones de prevención se definen como “el deber del Estado de adoptar medidas concretas para evitar la ocurrencia de violaciones de derechos humanos y, en caso de que sean inevitables, establecer la verdad sobre los hechos, sancionar penalmente a los responsables, reparar a las víctimas y adoptar medidas para que las violaciones no se repitan” (Pérez Murcia).

Considerando los factores de riesgo y de protección en contexto universitario, estas acciones de prevención deben contextualizarse a la particularidad del caso y la



calidad de la persona afectada, en ese sentido se recomienda adoptar la clasificación de factores de riesgo que propone MinEducación, como sigue:

**Tabla 2. Factores de riesgo y protección.**

FACTORES DE RIESGO	FACTORES DE PROTECCIÓN
<p><b>Definición:</b> son condiciones que pueden incrementar el riesgo de sufrir de algún tipo de violencia solo por su identidad de género. En relación con la detección de factores de riesgo como un elemento inherente a la prevención, existen tres tipos:</p> <p><b>Prevención universal:</b> implica un riesgo leve, todas las personas están en un nivel de riesgo por su identidad de género.</p> <p><b>Prevención selectiva:</b> representa un nivel medio de riesgo para los grupos vulnerables social y económicamente, por su identidad de género.</p> <p><b>Prevención indicada:</b> representa un altísimo nivel de riesgo para grupos con altas condiciones de vulnerabilidad por su identidad de género.</p>	<p><b>Definición:</b> existen medidas de protección que pueden prevenir la violencia de género con énfasis en el ámbito público y en general cualquier tipo de violencia, debido a que minimizan el riesgo de que se presenten. Los factores de protección involucran los tres tipos de Prevención: Universal, Selectiva e Indicada.</p>
<p><b>Son factores de riesgo leve:</b> la identidad de género, es decir, que todas las personas tienen un riesgo de sufrir este tipo de violencias que son de carácter estructural. Sin importar su condición económica, social y/o cultural, las mujeres y las personas con identidad de género diversa, pueden sufrir de violencia basada en género con énfasis en el ámbito público.</p> <p><b>Son factores de riesgo medio:</b> las limitadas oportunidades económicas, que aumentan el riesgo de sufrir de violencias como el matrimonio servil, la prostitución forzada o la trata de personas. Adicionalmente, los factores de riesgo medio incluyen las disparidades laborales,</p>	<p>Son factores de protección: asegurar el acceso y la permanencia en el sistema educativo superior.</p> <p>Garantizar autonomía económica, a través de medidas socioeconómicas y estabilidad laboral.</p> <p>Apalancar normas sociales dirigidas al logro de la equidad de género.</p> <p>Propender el empoderamiento de mujeres como actores centrales en los procesos de prevención de las violencias de género con énfasis en el ámbito público.</p>

<p>educativas y económicas entre hombres y mujeres.</p> <p><b>Son factores de riesgo alto:</b> el contexto de violencia socio política en el que se encuentran algunos grupos en zonas consideradas de alto riesgo. La pertenencia de las mujeres a grupos históricamente considerados como marginados o excluidos. La pobreza endémica, la discriminación por razones de género y etnia.</p>	<p>Contar con una política de justicia orientada a garantizar que las violencias de género no queden en la impunidad y así evitar que se siga presentando un continuum de violencias.</p>
---	---

**Fuente:** DAPRE - Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer – Fundación Colombiana Cedavida. Lineamientos prevención violencias (2016).

Considerando lo anterior, las actividades de prevención en sus niveles primario, secundario y terciario deben contextualizarse a la particularidad de la diversidad que conforma la comunidad universitaria y se implementaran a través de acciones independientes y transversales a la formación académica. En este orden de ideas toda la comunidad educativa es corresponsable de propiciar espacios libres de violencias a través de la articulación propiciada desde la Dirección de Bienestar Universitario con las dependencias responsables a cargo:

#### **Acciones desde la Administración Central.**

(Rectoría, Consejo de Administración).

- Cada semestre académico se incluirá en la respectiva programación una sensibilización por parte de Rectoría en aquellos procesos de bienvenida de semestre, inducción o reinducción.
- Rectoría y el Consejo de Administración incluirán un lenguaje incluyente y no sexista en sus comunicaciones oficiales.

#### **Acciones desde la Dirección de Bienestar Universitario.**

(Centro de Escucha, Unidad de Salud, Género y Diversidades).

- Se incluirá en todas las jornadas de clima organizacional un proceso de sensibilización para la prevención de las VBG en el ámbito del trabajo de manera coordinada con la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Desde el área de género y diversidades se realizarán procesos de formación, capacitación y toma de conciencia sobre factores de riesgo de ocurrencia de

violencia basada en género y prevención de revictimización con todos los estamentos universitarios y dependencias respondientes en la ruta de atención.

- En el Liceo Integrado de la Universidad de Nariño se realizarán anualmente procesos de capacitación permanente hacia el personal docente, administrativo y estudiantil enfocados a la prevención de la violencia sexual, violencia intrafamiliar y violencia basada en género.
- Diseñar protocolos por cada situación que afecte la convivencia general en el campus.
- Elaboración del Plan de Acción del “Comité de la ruta integral a VBG en el campus”, teniendo en cuenta la formulación de estrategias pedagógicas para su abordaje”.
- Desarrollo de acciones de sensibilización y capacitación al personal estratégico para prevenir y fomentar una cultura de no tolerancia a las VBG.
- Diseño de metodologías con enfoque de género, que les permitan la identificación constante de riesgos a los que esté expuesta la comunidad educativa y que puedan significar la ocurrencia de VBG y sexuales.
- Fortalecer acciones para la mitigación de riesgos.
- Diseño e implementación de acciones oportunas, pertinentes e inmediatas para mitigar o disminuir el impacto de las VBG en el campus.
- Desarrollo de eventos institucionales para prevenir las VBG en la Universidad de Nariño.
- Capacitación a docentes sobre estrategias pedagógicas para la prevención de situaciones que afectan la convivencia y que pueden constituirse como VBG.

**Tabla 3. Componente de prevención ruta de atención integral UdeNar.**

ACTIVIDADES GENERALES	PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLES
Comunicación, manejo de la información.	- Identificar los riesgos de ocurrencia de la VBG en el campus universitario, por medio del análisis de las características externas que inciden	- Organismos colegiados.

	<p>en las relaciones interpersonales de la comunidad educativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cada semestre académico se incluirá en la respectiva programación una sensibilización por parte de Rectoría en aquellos procesos de bienvenida de semestre, inducción o reinducción.</li> <li>- Rectoría y el Consejo de Administración incluirán un lenguaje incluyente y no sexista en sus comunicaciones oficiales.</li> <li>- Revisión semestral de situaciones o tipos de VBG.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administración Central.</li> <li>- Dirección de Bienestar Universitario y Observatorio de Género de Nariño.</li> </ul>
<p>Identificación de los factores de riesgo y protección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar protocolos por cada situación que afecte la convivencia general en el campus.</li> <li>- Elaboración del Plan de Acción del “Comité de la ruta integral a VBG en el campus”, teniendo en cuenta la formulación de estrategias pedagógicas para su abordaje”.</li> <li>- Desarrollo de acciones de sensibilización y capacitación al personal estratégico para prevenir y fomentar una cultura de no tolerancia a las VBG.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección de Bienestar Universitario.</li> <li>- Comisión de Equidad de Género y Diversidades.</li> <li>- Programas académicos e instituciones aliadas.</li> </ul>
<p>Construcción e implementación participativa de estrategias pedagógicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inclusión en todas las jornadas de clima organizacional un proceso de sensibilización para la prevención de las VBG en el ámbito del trabajo de manera coordinada con la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>- Diseño de metodologías con enfoque de género, que les permitan la identificación constante de riesgos a los que esté expuesta la comunidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección de Bienestar Universitario.</li> <li>- Comisión de Equidad de Género y Diversidades.</li> <li>- Instituciones aliadas.</li> </ul>

	<p>educativa y que puedan significar la ocurrencia de VBG y sexuales.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Fortalecer acciones para la mitigación de riesgos.</li><li>- Diseño e implementación de acciones oportunas, pertinentes e inmediatas para mitigar o disminuir el impacto de las VBG en el campus.</li><li>- Desarrollo de eventos institucionales para prevenir las VBG en la Universidad de Nariño.</li><li>- Capacitación a docentes sobre estrategias pedagógicas para la prevención de situaciones que afectan la convivencia y que pueden constituirse como VBG.</li><li>- Se incluirá en todas las jornadas de clima organizacional un proceso de sensibilización para la prevención de las VBG en el ámbito del trabajo de manera coordinada con la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li><li>- Desde el área de género y diversidades se realizarán procesos de formación, capacitación y toma de conciencia sobre factores de riesgo de ocurrencia de violencia basada en género y prevención de revictimización con todos los estamentos universitarios y dependencias respondientes en la ruta de atención.</li><li>- En el Liceo Integrado de la Universidad de Nariño se realizarán anualmente procesos de capacitación permanente hacia el personal</li></ul>	
--	---	--

	docente, administrativo y estudiantil enfocados a la prevención de la violencia sexual, violencia intrafamiliar y violencia basada en género.	
--	---	--

### Acciones de atención y seguimiento.

Para la atención de casos de violencias basadas en género y de violencias sexuales se establecen seis (6) etapas las cuales son dinamizadas por las dependencias en la Universidad de Nariño que integran el ecosistema de atención integral descrito en el numeral anterior. Es importante señalar que estas acciones deben evaluarse y adaptarse anualmente con la finalidad de perfeccionar los procedimientos, el personal y los recursos que se disponen para realizar estas atenciones.

- I. **Primer momento:** Detección, conocimiento del caso y atención en emergencia.
- II. **Segundo momento:** Atención Inicial.
- III. **Tercer momento:** Atención en salud física y mental.
- IV. **Cuarto momento:** Orientación jurídica y solicitud de medidas.
- V. **Quinto momento:** Recepción de denuncia y medidas de protección.
- VI. **Sexto momento:** Informe de los hechos, seguimiento y cierre del proceso.

### Definición de etapas.

- I. **Primer momento:** Detección, conocimiento del caso y atención en emergencia.

La Universidad de Nariño dispone de manera presencial de una dependencia encargada de promover la salud integral: Centro de Escucha, esta unidad adscrita a la Dirección de Bienestar Universitario será la encargada de conocer en primer nivel de las situaciones relacionadas con VBGD en el marco de las atenciones individuales que realiza.



El personal del Centro de Escucha estará en capacidad de atender y reportar al equipo interdisciplinario de las situaciones de urgencia y enrutar los casos que por este servicio se canalicen.

En este nivel se realizará el ingreso de la atención al sistema y formato unificado que se diseñe para tal finalidad y reportará a través de correo electrónico al área de género y diversidades – DBU para la citación del equipo y la asignación de tareas de acuerdo al plan de la situación.

Esta instancia emitirá para firma de las personas usuarias el formato de consentimiento informado donde se especifiquen los alcances de las atenciones que por conducto de la ruta se deriven.

No obstante, cualquier persona puede presentar reporte, queja o denuncia sin mediar la atención inicial realizada por el Centro de Escucha a través de los canales existentes en la Universidad para tal fin.

**Presentación del reporte, la queja o denuncia.** Toda presentación de reporte, queja debe realizarse en el **SISTEMA DE ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA** el cual, en primera instancia, pasa control interno quien remite por competencia el reporte, queja o denuncia al mecanismo de atención.

#### **Medios de activación de la ruta de atención.**

La ruta en su componente de atención, se podrá activar mediante los siguientes medios:

- **Correo electrónico:** [atenciónvbg@udenar.edu.co](mailto:atenciónvbg@udenar.edu.co) el cual está bajo la administración exclusiva del área de género y diversidades de la Dirección de Bienestar Universitario.

En caso de realizarse directamente la denuncia en contra de servidores o ex servidores públicos se debe realizar a través de correo electrónico dirigido directamente al email: [disciplinario@udenar.edu.co](mailto:disciplinario@udenar.edu.co)

Cuando se trata de acoso sexual en el contexto laboral que puede constituir acoso laboral, puede informarse a través del correo electrónico: [ccl@udenar.edu.co](mailto:ccl@udenar.edu.co) que corresponde al Comité de Convivencia Laboral de la Universidad de Nariño.

- **Línea telefónica:** xxxxxxxx, en la que por medio de llamada o chat se expone la necesidad de activar la ruta.

- **De manera presencial:** en el Centro de Escucha, Dirección de Bienestar Universitario o Unidad de Salud Estudiantil (campus Pasto en Torobajo y Las Acacias, Ipiales, Túquerres, Tumaco).

**Ante la Dirección de Control Disciplinario Interno:** en la oficina ubicada en el bloque administrativo de la Universidad de Nariño primer piso, ciudad universitaria Torobajo (Pasto).

## II. Segundo momento: atención Inicial.

Se realiza la recepción de la o las personas afectadas, se registra el caso y se realiza una sesión inicial con la finalidad de construir un plan de intervención el cual debe contar con el respectivo consentimiento informados. Reunido el equipo interdisciplinario y con el reporte realizado por el Centro de Escucha se toman determinaciones en cuanto al plan de intervención que será coordinado por el equipo especializado: **DUPLA DE ACOMPAÑAMIENTO VBGD UDENAR.**

El equipo interdisciplinario y la Dupla VBGD verificaran la clasificación de la situación para la atención específica, lo cual incluye recolección de la información y la descripción de lo ocurrido, de acuerdo a la caracterización de las VBG. Es importante tener en cuenta que con la sola existencia de una evidencia que suponga la presunta comisión de un delito, se debe informar inmediatamente a la autoridad competente.

**Clasificación de la situación.** Utilizando como referencia la descripción de la situación y los criterios presentados a continuación para cada tipo de situación, clasifique el nivel de atención correspondiente. No deben cumplirse todos los criterios que aparecen en cada nivel de clasificación para que la situación corresponda a uno de ellos (no son excluyentes) y debe tenerse en cuenta el acápite relacionado a conceptos y tipificaciones anteriormente desarrollado.

**Tabla. Clasificación de las situaciones en el nivel de atención.**

DIMENSIÓN	CODIFICACIÓN	CRITERIOS	PROCEDIMIENTO DE ABORDAJE
<b>CONFLICTO DE CONVIVENCIA</b>	<b>TIPO I</b>	<p><b>Conflicto interpersonal negativo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Discusiones o riñas entre amigas, amigos, compañeras</li> </ul>	<p><b>1. Apertura de proceso de convivencia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se reunió inmediatamente a las</li> </ul>

		<p>o compañeros que pueden involucrar agresiones verbales, relacionales o físicas sin generar daños al cuerpo o a la salud.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es una situación esporádica que no generó de daño psicológico o físico.</li> <li>• Agresiones verbales, físicas, gestuales y relacionales esporádicas, con o sin contenido sexual.</li> </ul>	<p>partes involucradas en el conflicto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realizó una intervención por medio de la cual cada parte pudo exponer su punto de vista.</li> <li>• Se buscó entre las personas involucradas la estrategia para reparar los daños causados, restablecer los derechos e iniciar una reconciliación.</li> <li>• Se fijó una solución de manera imparcial, equitativa y justa. Se dejó constancia de dicha solución.</li> <li>• Se hizo seguimiento al caso y a los compromisos establecidos.</li> </ul> <p>En todos los casos relacionados con VBG, discriminación y violencias sexuales se debe respetar el derecho de las víctimas a no ser confrontadas con el presunto agresor y adicionalmente, a no ser obligadas a conciliar estas situaciones.</p>
	<p><b>TIPO II</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hay agresión verbal, gestual o virtual con contenido sexual que hace referencia a las características del cuerpo, al comportamiento de género, a comentarios inapropiados sobre la orientación sexual,</li> </ul>	<p><b>2 Activación del mecanismo:</b></p> <p><b>2.1 Registro de información.</b> A través de relatos y entrevistas del formato unificado de reporte de casos.</p> <p><b>2.2 Atención en primer nivel de respuesta en</b></p>

		<p>o al comportamiento erótico o romántico de las personas involucradas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es una situación que ya se ha presentado antes y es sistemática.</li> <li>• La situación no reviste las características de un delito.</li> <li>• Es una situación de acoso escolar (bullying).</li> <li>• Es una situación de ciberacoso escolar (ciberbullying).</li> <li>• La situación no reviste las características de un delito.</li> <li>• Es una situación de agresión, así sea la primera vez que se presenta, que ocasionó daños al cuerpo o a la salud física o mental de los afectados, con connotación sexual o no, pero no generó incapacidad de ningún tipo.</li> </ul>	<p><b>emergencia en salud, psicología y asistencia jurídica.</b> En caso de daño al cuerpo o a la salud, se garantizó la atención inmediata a las personas involucradas por medio de USE, quien remitirá a las entidades competentes en el sector salud y se dejará constancia de dicha actuación en el sistema unificado de reporte de casos.</p> <p><b>2.3 Análisis de la pertinencia de medidas de protección.</b> Para cada caso, el mecanismo analizará la pertinencia de adoptar medidas de protección acordes al contexto donde se presenta la situación, así como acciones restaurativas y se deja constancia.</p> <p><b>2.4 Seguimiento de caso.</b> El mecanismo realizó el análisis y seguimiento a la situación presentada para verificar la efectividad de la solución dada.</p> <p><b>2.5 Reporte del caso.</b> El mecanismo reportará el caso a través del sistema diseñado para tal efecto.</p>
--	--	--	---

<p><b>COMISIÓN DE DELITOS</b></p>	<p><b>TIPO III</b></p>	<p><b>3.1 Violencias sexuales.</b></p> <p><b>3.2 Actos de discriminación.</b></p> <p>La situación constituye un delito establecido por la Ley penal colombiana vigente.</p>	<p>En el caso de situaciones que sean constitutivas de presuntos delitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza acompañamiento en la denuncia por escrito ante la autoridad competente presente en el ámbito local remitido por el mecanismo UNAVI.</li> <li>• Se remiten a las personas involucradas al servicio de salud con el que contaban.</li> <li>• Se comunican por escrito a los representantes legales de las personas involucradas las medidas tomadas para el manejo de la situación</li> <li>• El IES garantiza los derechos de las personas implicadas según los protocolos. Se dejó constancia de dicha actuación.</li> <li>• Se reporta el caso al Sistema de información que la UDENAR ha creado para tal fin.</li> </ul>
<p>Esquema orientador.</p>			

**Estandarización de las violencias basadas en género<sup>11</sup>:** Las tipificaciones de las violencias basadas en género serán estandarizadas por la presente Ruta, con el objetivo de lograr un punto de referencia para la toma de decisiones en la sanción aplicada por las comisiones de género y al mismo tiempo lograr un debido proceso para las partes involucradas, vale señalar que estos estándares no deben entenderse desde lo cuantitativo como “menos grave o más grave”, puesto que todas las VBG contribuyen a formar una sociedad patriarcal, sino que por el contrario reconoce desde un sentido cualitativo que la justicia ordinaria ya ha

<sup>11</sup> Aporte Rojas María Camila & Vallejo Daniela.

recogido varias de ellas y tiene sus respectivas sanciones, por tanto el deber de la Universidad sobre las mismas simplemente será orientar y rendir informe de lo mismo.

**ESTÁNDAR 1:** constituyen faltas de estándar 1, siempre que no sea sistemática o reiterada, o no existan llamados previos a quién agrede. Igualmente, constituyen faltas de este estándar cualquier otra conducta que vulnere la orientación sexual e identidad de género que no esté expresamente definidas como falta de estándar. Cualquier vulneración del principio de confidencialidad de la ruta se entenderá como una de este estándar (esto dará lugar a la apertura de un proceso separado).

Violencia Verbal-lenguaje, humor.  
Violencia psicológica  
Violencia simbólica  
Violencia virtual  
Violencia política

**ESTÁNDAR 2:** la conducta negligente por acción u omisión que devenga en violencia institucional por parte de la universidad de Nariño, todas las faltas de estándar 1 cometidas reiterativamente, también aquellas en exista llamado previo sin sanción al aparte agresora, o se hayan ignorado las sanciones impuestas. Cualquier acto de violencia física. Actos de violencia sexual que no constituyan delito. Reincidencia en cualquier tipo de violencia previamente sancionada por la comisión de género, Incitar a no denunciar, o cualquier tipo de ocultamiento de alguna de las violencias previamente descritas.

Violencia Verbal reiterada  
Violencia psicológica reiterada  
Violencia simbólica reiterada  
Violencia virtual reiterada  
Violencia política reiterada  
Revictimización  
Violencia sexual que no constituya delito  
Violencia física que no constituya delito

**ESTÁNDAR 3:** conductas tipificadas en la Ley 599 del 2000 (Código Penal). También será falta de estándar 3 incurrir en una conducta incluida dentro de las faltas estándar 1 y 2, que, debido a su naturaleza, intención lesiva y gravedad del daño, deba ser considerada como falta estándar 3, en atención a la integridad sexual y de género de las personas involucradas.



### **III. Tercer momento: atención en salud física y mental.**

La Unidad de Salud Estudiantil de la Universidad de Nariño es una IPS de primer nivel encargada de la atención integral en salud a la población estudiantil, por lo tanto, este paso aplica para quienes son estudiantes de la Universidad de Nariño. Quienes no tienen esa calidad, serán enrutadas a los servicios de la ruta externa por IPS.

Se inicia el proceso de atención de acuerdo a lo definido en el plan de intervención, se asignan el número de citas de seguimiento legalmente establecidas considerando que la agenda de la Unidad de Salud Estudiantil plantea atenciones quincenales.

El o la profesional que atienda en el nivel psicológico, médico y odontológico deberá contar con la formación en perspectiva de género y manejo de VBGD o violencias sexuales certificado por entidad competente.

En este nivel, se trabajará por el empoderamiento de la víctima y se velará por la no revictimización.

Considerando que les corresponde a las entidades de salud reportar estos asuntos al sistema de vigilancia del sector, se debe verificar por parte del equipo interdisciplinario que el reporte se realice conforme a los estándares legales.

### **IV. Cuarto momento: orientación jurídica y solicitud de medidas.**

La UNAVI – VBG es una dependencia adscrita a Consultorios Jurídicos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, en esta Unidad de atención a víctimas de violencia basadas en género se presta el servicio de orientación jurídica, elaboración de denuncia, solicitud de medidas de protección y atención, por lo tanto, se invita a las personas afectadas a tomar este servicio de manera confidencial y gratuita.

La orientación deberá en todo momento estar acompañada por la DUPLA VBGD de acompañamiento quienes velarán por el cumplimiento de derechos en el marco de esta atención.

La persona afectada definirá en todo momento si desea o no seguir con el proceso jurídico siendo de estricto cumplimiento el reporte de las situaciones TIPO III que son consideradas delitos.

## V. Quinto momento: denuncia y medidas de protección.

El equipo interdisciplinario, citará mesa técnica de actores cuando lo considere necesario para analizar los reportes, quejas o denuncias que se le den a conocer a través de la presente ruta.

En este sentido formulará las medidas de protección que considera necesarias aplicar por la Universidad en el manejo del caso concreto y serán elevadas a la administración universitarias como recomendaciones para su ejecución. Estas medidas serán específicamente, considerando otras conforme a estándares legales:

- Contratar a docentes para el desarrollo de los procesos de formación con quienes son afectadas directas o indirectas en el proceso.
- Recusación de personas implicadas directa o indirectamente en el proceso y que tienen incidencia en el mismo.
- Establecimiento de acciones de no repetición que permitan garantizar los derechos fundamentales de las víctimas.
- Oportunidad para solicitar asistencia de Defensoría del Pueblo en los procesos donde no se opte por la DUPLA de acompañamiento VBGD.

## VI. Sexto momento: informe de los hechos, seguimiento y cierre del proceso.

El equipo interdisciplinario en mesa técnica, realizará el informe de los hechos y programará los respectivos seguimientos y acciones de cierre del proceso que son pertinentes elaborando la actualización de indicadores y estadísticas a reportar al Ministerio de Educación Nacional y a las plataformas universitarias para la respectiva publicidad y transparencia del proceso, respetando la confidencialidad del mismo.

**Tabla 4. Componente de atención y seguimiento ruta de atención integral UdeNar.**

COMPONENTE	ACTIVIDADES GENERALES	PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLES
ATENCIÓN	Reconocimiento de situaciones	- Diseñar un sistema de información y registro de quejas y casos sobre	- Oficina de Infraestructura TIC y Centro de Informática.

		<p>VBG en el campus y el Liceo Integrado.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asistir a las personas involucradas en situaciones que puedan constituirse VBG.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección de Bienestar Universitario: Centro de Escucha, USE y área de género y diversidades.</li> </ul>
	Identificación de situaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar la atención en emergencia y urgencia a las personas afectadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección de Bienestar Universitario: Centro de Escucha, USE y área de género y diversidades.</li> </ul>
	Activación de protocolos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementar y aplicar los protocolos específicos de acuerdo al tipo de situación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección de Bienestar Universitario: Centro de Escucha, USE y área de género y diversidades.</li> </ul>
<b>SEGUIMIENTO</b>	Verificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hacer seguimiento semestral y evaluar el cumplimiento de las acciones para la promoción, prevención y atención de la Ruta Integral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección de Bienestar Universitario: Centro de Escucha, USE y área de género y diversidades.</li> </ul>
	Monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación a las acciones desarrolladas por las instituciones a</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección de Bienestar Universitario: Centro de Escucha, USE y área de</li> </ul>

		<p>las cuales se reportó el caso, si hay lugar.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitoreo de las acciones pedagógicas, de reparación o formativas planteadas en el marco de los procesos a que haya lugar.</li> <li>- Retroalimentación a las acciones desarrolladas y evaluadas para generar lecciones aprendidas, recomendaciones y ajustes.</li> </ul>	<p>género y diversidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección de Bienestar Universitario: Centro de Escucha, USE y área de género y diversidades.</li> </ul>
	<p>Retroalimentación</p>		
	<p>Registro y seguimiento de casos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registrar y hacer seguimiento a las quejas por medo del Sistema de Información diseñado para tal efecto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección de Bienestar Universitario: Centro de Escucha, USE y área de género y diversidades.</li> </ul>

## 5. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA.

### 5.1 Ante la Dirección de Control Disciplinario Interno.

Le corresponde a la Dirección de Control Disciplinario Interno adelantar la etapa de instrucción en primera instancia de los procesos disciplinarios que se adelanten en contra de los servidores y ex servidores públicos de la Universidad de Nariño, conforme a la Ley 1952 de 2019, en el artículo 92 que establece esta competencia por la calidad del sujeto disciplinable, “corresponde a las entidades y órganos del Estado, a las administraciones central y descentralizada territorialmente y, por servicios, disciplinar a sus servidores; salvo que la competencia esté asignada a otras autoridades y, sin perjuicio del poder preferente de la Procuraduría General de la Nación”.

#### **Etapas del proceso disciplinario:**

##### **1. Indagación previa.**

Procede únicamente cuando no se conoce la identidad de la persona autora de la falta disciplinaria, la cual se puede omitir si se tiene identificada a la autora o autor de dicha falta.

**Termino probatorio:** 6 meses.

**Procedimiento.** Se realiza la práctica de pruebas documentales, testimoniales, de inspección y periciales.

##### **2. Evaluación de la indagación.**

Se analiza si fue posible identificar al presunto responsable y las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos. Si no fue posible, se ordena el archivo definitivo del proceso disciplinario. Si se identificó, se ordena la apertura de la investigación disciplinaria contra servidor público.

**Responsable.** Director y personal de apoyo.

##### **3. Investigación disciplinaria.**

**Termino probatorio:** de 6 meses.

Practica de pruebas documentales, testimoniales, de inspección, periciales.

**Responsable.** Director y personal de apoyo.

##### **4. Alegatos de cierre del caso.**

Se concede un término de 10 días para presentar alegatos de cierre de investigación.

La decisión se notifica y comunica al investigado.

**Responsable:** Funcionario con funciones secretariales.

## 5. Evaluación de la investigación.

El proceso disciplinario se somete a reparto, a fin de determinar la procedencia de pliego de cargos, el archivo de las actuaciones o la citación a proceso verbal.

**Responsable:** Profesionales de proyección asignados según reparto, se pasa para revisión y expedición al Director.

## 6. Pliego de cargos.

Cuando no procede ordenar el archivo definitivo, se proferirá pliego de cargos que constituye el escrito de acusación enunciando las faltas disciplinarias en que incurrió el investigado.

**Responsable.** Director y personal de apoyo.

La decisión se notifica de manera personal al investigado o su apoderado.

Las comunicaciones y notificaciones están a cargo de la secretaría del Despacho.

## 7. Juicio disciplinario ordinario.

Se concede un término de 15 días para descargos, solicitar y aportar pruebas.

## 8. Periodo de pruebas.

Término no mayor a 90 días.

Practica de pruebas documentales, testimoniales, periciales, de inspección.

## 9. Traslados para alegar.

Una vez se practicadas las pruebas después del pliego de cargos, se correrá traslado a los sujetos procesales para que presenten alegatos de conclusión.

Término de 10 días.

## 10. Fallo en primera instancia.

Una vez vencido el término para alegar, se cuenta con un término de 30 días para proferir fallo de primera instancia.



## 11. Apelación.

Término de 10 días para apelar el fallo sancionatorio de primera instancia.  
El quejoso/a podrá apelar el fallo absolutorio.

### 6.2 Ante los Comités Curriculares y Consejos de Facultad.

Este procedimiento está regulado en el título VI artículo 121 del régimen disciplinario, contenido en el Estatuto Estudiantil de pregrado que señala:

El régimen disciplinario procederá teniendo en cuenta los siguientes principios: Debido proceso, resolución de la duda, reconocimiento de la dignidad humana, presunción de inocencia, cosa juzgada, celeridad, culpabilidad, favorabilidad, igualdad ante la ley, debida defensa, doble sentencia, derecho contradictorio, titularidad de la potestad y de la acción disciplinaria por parte de la Universidad, prevalencia de los principios rectores.

**ARTICULO 122.** La sanción disciplinaria se impondrá sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que hubiere lugar.

**ARTICULO 123.** Las faltas, objeto de este Régimen, se clasifican en: gravísimas, graves y leves.

**ARTICULO 124.** Son faltas gravísimas todas las que las leyes definan como delitos, salvo los culposos y los políticos. **PARAGRAFO.** La reincidencia en falta grave será considerada como falta gravísima.

**ARTICULO 125.** Son faltas graves: a) Emplear la violencia contra los estudiantes, directivos, docentes, empleados de la Universidad, dentro o fuera de las instalaciones de la misma. b) Presentarse en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes. c) Injuriar o calumniar a estudiantes, profesores o funcionarios de la Universidad o desacreditar en público a la Institución. d) Atentar contra la seguridad personal y colectiva de los miembros de la comunidad universitaria. e) Atentar contra las instalaciones, implementos o equipos de la Universidad. f) Usar indebidamente los elementos de propiedad de la Universidad. g) Utilizar cualquier forma de fraude en las pruebas académicas. h) Reincidir en faltas leves. i) Dejar de atender, sin justa causa, la citación que se haga para concurrir como testigo a una audiencia disciplinaria.

**ARTICULO 126.** Son faltas leves aquellas conductas que alteren el orden institucional y las que infrinjan los reglamentos universitarios, siempre que no estén descritas en los artículos 124 y 125 de este Estatuto.

**ARTICULO 127. Sanciones:** 1. Las faltas leves se sancionarán con: a) Llamado de atención privado. b) Retiro de clase o del área de servicios, por parte del responsable de la actividad académica, cuando el estudiante perturbe el desarrollo normal de la misma. c) Amonestación pública o privada, impuesta por el Director del Departamento, de la cual compulsará copia a la hoja de vida. 2. Las faltas graves se sancionarán con: a) Suspensión de la calidad de estudiante, de 5 a 30 días calendario, teniendo en cuenta la gravedad del daño. b) Cancelación de la matrícula por un (1) período académico y/o pérdida temporal del derecho a optar al título hasta por un año. 3. Las faltas gravísimas se sancionarán con expulsión de la Universidad o pérdida definitiva del derecho a optar al título. La Universidad no aceptará el ingreso de un estudiante expulsado en un término mínimo de Estatuto Estudiantil de Pregrado. 19 cinco (5) años.

**ARTICULO 128. Competencias para sancionar:** 1. Las faltas leves serán sancionadas en única instancia por: el profesor, el director del área o servicio, siempre que haya flagrancia, y por el Director del Departamento cuando no la haya. 2. Las faltas graves y gravísimas serán sancionadas: en primera instancia, por el Consejo de Facultad respectivo y, en segunda, por el Consejo Académico.

**ARTICULO 129.** Los procesos se iniciarán oficiosamente o por querrela.

**ARTICULO 130.** Procedimiento para las faltas leves, cuando no haya flagrancia, y para las faltas graves y gravísimas.

El procedimiento de investigación, descargos y sanción, será oral y se hará en audiencia que se llamará "audiencia disciplinaria". Las sanciones se impondrán en ella, o luego de un receso máximo de tres (3) días, cuando el caso amerite la elaboración y estudio del fallo que deberá producirse. Podrá recurrirse el fallo, en reposición, ante la misma autoridad que lo profiere y subsidiariamente, en apelación, ante la instancia superior. La sustentación del recurso se hará de forma verbal; del mismo modo, de ser procedente, será el fallo. La segunda instancia se surtirá sobre las memorias de la audiencia, que podrán levantarse usando cualquier medio técnico, como video, grabación o transcripción. La audiencia se iniciará a la hora señalada, para la que debe ser citado el disciplinado, su apoderado y los integrantes del Consejo. Cuando deban escucharse testigos, el disciplinado o su apoderado deberán indicar los nombres, su localización y solicitar su citación para la audiencia. La comparecencia de los testigos será obligatoria; si el testigo es directivo, profesor o empleado de la Universidad, su no concurrencia será causal de mala conducta en los términos de su régimen disciplinario.

La del disciplinado es voluntaria pero, en caso de no concurrencia, la de su apoderado será obligatoria. En caso necesario el apoderado se designará de oficio.

El presidente de la audiencia disciplinaria presentará los cargos. En seguida se escucharán los descargos del estudiante o de su apoderado y se practicarán las pruebas que se consideren necesarias para la fijación de la responsabilidad. Concluido el período de pruebas, el Consejo fallará por la mayoría de los miembros. El Presidente indicará la falta cometida y sustentará el fallo como resultado del análisis y la eficacia o ineficacia de los descargos para desvirtuar la prueba sobre la comisión de la falta y señalará la sanción que convenga, después de considerar los agravantes y atenuantes que se hayan alegado y demostrado; estos influirán en la dosificación de la sanción.

Todas las notificaciones se harán en estrados. En caso de que el fallo sea recurrido en reposición, el recurso se sustentará en la misma audiencia. Negada la reposición y concedida la apelación, se enviarán a la instancia superior las memorias de la audiencia disciplinaria y el superior concederá un término de tres (3) días para que, si se desea, se complemente la sustentación del recurso y proferirá su fallo en tres (3) días.

En ningún caso la audiencia disciplinaria se suspenderá antes del fallo de primera instancia, pero el Presidente podrá decretar receso cuando sea necesario la aportación de pruebas que no están inmediatamente disponibles en la audiencia y cuando sea menester apoyarse en otros conocimientos científicos para determinar la responsabilidad o la calidad de la falta, o documentarse mejor para emitir el fallo.

El término del receso para práctica de pruebas será señalado por el Presidente de la audiencia disciplinaria, dependiendo de la clase de prueba que deba practicarse. La sanción impuesta se inscribirá en libro especial en la Oficina de Registro Académico de la Universidad y se registrará en la hoja de vida del estudiante. PARAGRAFO. Cuando el investigador sea el Jefe de Departamento o Director de Programa, se aplicará lo pertinente.

**ARTICULO 131.** Son circunstancias agravantes del comportamiento sancionable, siempre que no hayan sido previstas de otra manera: 1. La reincidencia. 2. Haber obrado por motivos innobles o fútiles. 3. El tiempo, el lugar, los instrumentos o el modo de ejecución del hecho, cuando hayan dificultado la defensa del ofendido o perjudicado en su integridad personal o bienes, o demuestren una mayor insensibilidad moral en el imputado. 4. La preparación ponderada del hecho sancionable. 5. Abusar de las condiciones de inferioridad del ofendido. 6. Ejecutar el hecho con insidias o artificios. 7. Obrar en complicidad con otro. 8. Ejecutar el hecho aprovechando calamidad, infortunio o peligro común. 9. Abusar de la credulidad pública o privada. 10. Hacer más nocivas las consecuencias del hecho sancionable. 11. La posición distinguida que el imputado ocupe en la Universidad por su representación o distinción académica. 12. Haber cometido el hecho para ejecutar u ocultar otro, o para obtener o asegurar para sí o para otra Estatuto

Estudiantil de Pregrado. 20 persona el producto, el provecho o la impunidad de otro hecho sancionable. 13. Emplear en la ejecución del hecho, medio de cuyo uso pueda resultar peligro común. 14. Ejecutar el hecho sobre objetos expuestos a la confianza pública, o custodiados en dependencias universitarias o pertenecientes a éstas, o destinados a la utilidad o protección colectivas.

**ARTICULO 132.** Son circunstancias que atenúan la sanción, en cuanto no hayan sido previstas de otra manera: 1. Reconocer voluntaria y autocriticamente la falta cometida. 2. Obrar por motivos nobles o altruistas. 3. Obrar en estado de emoción o pasión excusables o de temor intenso o en legítima defensa. 4. La influencia de apremiantes circunstancias personales o familiares en la ejecución del hecho. 5. Haber obrado por sugestión de una muchedumbre en tumulto. 6. Procurar voluntariamente, después de cometido el hecho, anular o disminuir sus consecuencias. 7. Resarcir voluntariamente el daño, aunque sea en forma parcial. 8. Presentarse voluntariamente a la autoridad universitaria después de haber cometido el hecho o evitar la injusta sindicación de terceros. 9. Haber sido inducido por un superior, profesor o funcionario, a cometer la falta.

**ARTICULO 133.** La acción disciplinaria prescribe en un año y la ejecución de la sanción en dos años.

**ARTICULO 134.** Los estudiantes pueden recusar a sus investigadores por las causales establecidas en el Código de Procedimiento Civil y cuando haya enemistad comprobada entre éstos y el estudiante por razones de ideología o academia.

## ANEXOS.

Formato de consentimiento informado.

Formato de reporte único.

Directorio de actores y rutas.

Protocolo de atención telefónica víctimas de VBGD.

Batería de indicadores y seguimientos a las VBGD.

## BIBLIOGRAFÍA.



Universidad de **Nariño**  
FUNDADA EN 1904

ai

Universidad de **Nariño**

ACREDITADA DE ALTA CALIDAD  
RESOLUCIÓN MEN 10567 - MAYO 23 DE 2017

2023