



ACUERDO 003
21 de marzo de 2023

Por el cual se aprueba el Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de las Violencias Basadas en Género (VBG) en la Universidad Mariana

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD MARIANA
En uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO:

- Que la Constitución Política de Colombia de 1991 consagra, en sus artículos 1 y 13, la dignidad humana, la igualdad material y la necesidad de establecer medidas afirmativas en pro de grupos históricamente discriminados, como principios fundantes del Estado social de derecho.
- Que mediante la Ley 251 de 1981 y la Ley 248 de 1995, el Estado Colombiano ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (Convención Belém do Pará), que instan a modificar los patrones socioculturales que generan discriminación y se determina la debida diligencia en todas las actuaciones que intervengan las violencias contra las mujeres, así como la adopción de medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos.
- Que la Ley 30 de 1992, en su artículo 4, estableció que la educación superior, sin perjuicio de los fines específicos de cada campo del saber y de la autonomía universitaria, despertará en los estudiantes un espíritu reflexivo, orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico, que tenga en cuenta la universalidad de los saberes y la particularidad de las formas culturales existentes en el país.
- Que el Consejo de Derechos Humanos de la ONU, en Ginebra en el año 2007, adoptó los principios de Yogyakarta, orientados a la aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género y que se establecen como máximas de protección a favor de la población LGBTIQ+.
- Que la Ley 1257 de 2008 reconoció los tipos de daño contra las mujeres por razones de género, y estableció medidas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación, incluido el acoso y discriminación laboral por razones de género, descritas en la Ley 1010 de 2006, frente a lo cual incorporó medidas en el ámbito educativo orientadas al cierre de brechas y atención integral de las violencias.
- Que la Universidad Mariana como institución de educación superior católica y privada fundamenta su ser y quehacer en el respeto a la dignidad humana, de conformidad con lo plasmado en su misión, visión, valores y principios institucionales como se explicita en el Proyecto Educativo Institucional, Estatuto, Reglamento General, lineamientos y demás normatividad interna.
- Que el Proyecto Educativo Institucional, en lo referente a los valores y principios institucionales, establece el respeto por las diferencias, la fraternidad Franciscana inspirada en el evangelio de Jesucristo, a la luz de la espiritualidad Mariana y Franciscana y el legado pedagógico de Madre Caridad Brader, fundadora de la Congregación de Religiosas Franciscanas de María Inmaculada, quien la regenta y constituye su identidad.
- Que el Ministerio de Educación Nacional, en el año 2018, expidió las directrices para la incorporación del Enfoque e Identidades de Género en los Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva, donde se estableció la obligación de desarrollar políticas efectivas de prevención, atención y reparación de las Violencias Basadas en Género (VBG) en las instituciones de educación superior.
- Que la Resolución 014466 del 25 de junio de 2022 regula los Lineamientos emitidos por el Ministerio de Educación Nacional e insta a las instituciones de educación superior a actualizar y apropiar sus protocolos, y resalta la necesidad de manejar las violencias basadas en género en los contextos particulares de cada una de las instituciones de educación superior a nivel nacional.
- Que en mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

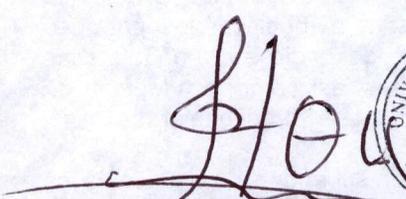
ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar el Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género (VBG), estableciendo y respetando las características y lineamientos propios de la Universidad Mariana, contenido en el documento que se adjunta al presente Acuerdo como parte integral del mismo.

ARTÍCULO SEGUNDO: Instar a la comunidad universitaria y a las áreas de gestión responsables al cumplimiento del protocolo y el compromiso común de prevención, detección y atención de las Violencias Basadas en Género (VBG), en procura de la materialización de los valores y principios Marianos y Franciscanos.

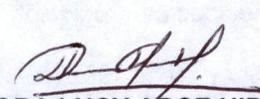
ARTÍCULO TERCERO: El presente Acuerdo rige a partir de la fecha.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en San Juan de Pasto, a los 21 días del mes de marzo de dos mil veintitrés (2023).


Hna. AYLEM YELA ROMO
Rectora




DORA LUCY ARCE HIDALGO
Secretaria General





Universidad
Mariana

Res. MEN 1362 del 3 de febrero de 1983

Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de las Violencias Basadas en Género en la Universidad Mariana

PASTO - NARIÑO - COLOMBIA

“VIGILADA MINEDUCACIÓN”

Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de las Violencias Basadas en Género en la Universidad Mariana



Universidad
Mariana

Res. MEN 1362 del 3 de febrero de 1983

Contenido

Introducción.....	5
CAPÍTULO I. GENERALIDADES	7
1.1. Objeto y ámbito de aplicación	7
1.2. Marco Conceptual	8
1.3. Marco Jurídico	11
1.4. Principios que orientan el protocolo.....	14
1.5. Derechos de las víctimas y deberes de la comunidad universitaria	16
CAPÍTULO II. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DE VBG	18
2.1. Acciones macro.....	18
2.2. Medidas de prevención primaria.....	19
2.3. Medidas de prevención secundaria	20
2.4. Medidas de prevención terciaria	21
2.5. Medidas de tipo pedagógico	21
CAPÍTULO III. EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DE GÉNERO....	22
3.1. Equipo interdisciplinario de género (EIG)	22
3.2. Conformación del EIG	22
3.3. Competencia del EIG.....	22
3.4. Funciones del EIG.....	22
CAPÍTULO IV. RUTA DE ATENCIÓN DE CASOS DE VBG.....	29
4.1. Activación de la ruta.....	27
4.2. Actores intervinientes.....	27
4.3 Fases de atención	28
4.3.1 Fase 1. Identificación y conocimiento del caso de VBG.....	28

4.3.2. Fase 2. Plan de Atención Integral.....	30
4.3.3. Fase 3. Procedimiento de investigación y evaluación de la conducta constitutiva de VBG	32
4.3.4. Fase 4. Acompañamiento al proceso disciplinario y adopción de medidas de restauración y no repetición	38
Referencias Bibliográficas	37

Introducción

En Colombia, las violencias basadas en género representan un problema de gran impacto, que, además de constituirse como barrera para el logro de la igualdad material y el acceso y goce efectivo de los derechos de las mujeres y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, constituye un preocupante problema de Salud Pública, por lo que debe priorizarse la puesta en marcha de acciones afirmativas y el fortalecimiento de políticas públicas y procesos encaminados a la erradicación, prevención y atención de este tipo de violencias en todo el territorio nacional, vinculando entidades y organismos en todos los niveles, sectores y de naturaleza pública y privada.

En virtud de ese compromiso, la Universidad Mariana, desde el Estatuto General, ratificado por el Ministerio de Educación Nacional en el año 2021, señala que la misión educativa de las universidades católicas se encamina a contribuir, de modo riguroso y crítico, a la tutela y desarrollo de la dignidad humana, lo cual es consecuente con el principio de Fraternidad, en donde la institución se constituye como un espacio propicio para hacer florecer relaciones de respeto recíproco, acogida, cortesía, diálogo, solidaridad, cuidado y tutela de los derechos de cada uno, teniendo en cuenta la diversidad en opciones que tienen las personas para desarrollar su personalidad y emprender sus libertades fundamentales; en consecuencia, también se hace énfasis en los deberes de la ciudadanía, así adopta el Protocolo de Prevención, Detección y Atención de las Violencias Basadas en Género, el cual está diseñado con base en las normas, reglamentos y políticas internas de la Universidad Mariana, acogiendo los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional (MEN).

Lo anterior, encuentra fundamento en un conjunto de valores y principios que orientan el ser y quehacer de la Universidad Mariana, reconocidos en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), y que involucran la formación humanística basada en el respeto por sí mismo y por los demás, a partir del reconocimiento de los derechos, intereses y necesidades de los otros (Universidad Mariana, 2023), a partir de la concepción de que los seres humanos somos imagen y semejanza de Dios, con capacidad para establecer encuentro con el ser mismo, con los

demás y con la naturaleza, a partir de la propia libertad y la realización de un proyecto de vida. Igualmente, en el PEI se reconoce valores como la paz, la inclusión, la responsabilidad, la solidaridad y la fraternidad, que constituyen baluartes que, al ser puestos en práctica, aseguran un ambiente pacífico y a tono con el respeto máximo de todas las personas que conforman la comunidad universitaria, al tiempo que dan relevancia a la equidad y la justicia en la búsqueda de soluciones frente a las situaciones que afectan a la comunidad universitaria, así como el cierre de brechas que impiden el encuentro fraterno.

CAPÍTULO I. GENERALIDADES

1.1. Objeto y ámbito de aplicación

El objetivo general del Protocolo es la prevención, detección y atención de las violencias basadas en género, de conformidad con los objetivos dos y tres del Estatuto General y demás normativas institucionales, los cuales señalan que se debe garantizar la formación y desarrollo de profesionales humana y académicamente competentes, a partir de sólidos valores y cualidades humanas y éticas (Universidad Mariana, 2021), como sello diferenciador; y en cumplimiento de las políticas y lineamientos del Ministerio de Educación Nacional.

En ese sentido, el protocolo busca: *i*) Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre las Violencias Basadas en Género (VBG), a partir de la información oportuna y veraz; *ii*) Implementar estrategias de prevención y detección de los diferentes tipos de VBG, favoreciendo dinámicas de respeto por la diferencia, y *iii*) Definir una ruta para la atención integral a las víctimas de VBG y desplegar acciones para la sanción y no repetición de estas violencias en el ámbito universitario, con el objetivo de aportar a la convivencia pacífica de todos los miembros de la comunidad universitaria.

Por lo anterior, el ámbito de aplicación del protocolo se define en virtud de los siguientes criterios:

Población: El protocolo tiene aplicación sobre las personas que componen la comunidad universitaria (contratados y matriculados), que, de conformidad con el Estatuto General (2011), artículo 13, y del Reglamento General, artículo 6, la Universidad Mariana está conformada por los directivos, profesores, administrativos, personal de servicios operacionales, estudiantes, egresados y graduados (Reglamento General, 2023); de igual forma, aquellos vinculados a través de otros tipos de contratación.

Espacio: El protocolo tiene aplicación en las instalaciones de la Universidad Mariana, su sede central y lugares de desarrollo.

Igualmente, se aplicará en aquellos escenarios en los que se desarrollen labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión.

El presente protocolo se encuentra enmarcado en la normatividad institucional de la Universidad Mariana, la cual es de obligatorio cumplimiento para cualquier accionar dentro del mismo; por tal razón este protocolo no sustituye las medidas legales.

1.2. Marco Conceptual

Violencias basadas en género

Las violencias basadas en género son una manifestación del rechazo a todo aquello que transgrede el orden social simbólico y, por lo tanto, da lugar a la expresión de varios tipos de daños que se causen en una persona por su condición de género.

Debe tenerse en cuenta que, la violencia basada en género refiere a las conductas que afectan a las mujeres y personas de Orientaciones Sexuales e Identidades de Género Diversas (OSIGD), con ocasión de su género. Así, de acuerdo con la Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer -Convención Belem Do Pará-, la violencia contra las mujeres constituye “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (OEA, 1995); por su parte, la violencia homofóbica, bifóbica y transfóbica tiene que ver con los prejuicios y juicios de valor tradicionalmente transmitidos sobre la “correcta” orientación sexual y la forma como deben asumirse los roles sociales y familiares de acuerdo con el sexo biológico. Por lo tanto, las manifestaciones de violencia pueden ser múltiples, esto es física, sexual, económica o patrimonial, laboral, política, psicológica, etc.; sin embargo, las violencias cometidas contra personas OSIGD presentan diferencias estructurales respecto de las ejercidas contra las mujeres; las primeras tienen que ver con el prejuicio y el aleccionamiento, mientras que las segundas obedecen a un patrón de dominación y superioridad.

Tipología de violencias basadas en género

Violencia física: Corresponde a toda acción u omisión que produce afectación sobre la integridad o la salud física de una persona, que implique “riesgo o disminución de la integridad corporal” (Ley 1257, 2008, art. 3, literal b), en razón de su género.

Violencia psicológica: De acuerdo con la Ley 1257 de 2008, la violencia psicológica implica toda “acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal” (Ley 1257, 2008, art. 3, literal a).

Violencia sexual: Se refiere a todo acto que, haciendo uso de la violencia física, psíquica o moral, busca imponer en una persona una conducta sexual no consentida o “provocar la realización de un acto de naturaleza sexual en condiciones de indefensión, atentar contra el normal desarrollo de la sexualidad y/o vulnerar las condiciones sexuales plenas de salud y bienestar físico o psíquico” (Fiscalía General de la Nación, 2017, p.10), en razón de su género, para beneficio propio o de un tercero.

Violencia económica o patrimonial: Toda acción destinada a ejercer control abusivo sobre los ingresos y/o el patrimonio de una persona en razón de su género, así como las conductas encaminadas a la “pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, o derechos económicos” (Ley 1257, 2008, art. 3, literal d).

Feminicidio: Según la Ley 1761 de 2015, el feminicidio consiste en causar la muerte a una mujer por su condición de ser mujer, o por motivos de su identidad de género, cobijando así a personas que nacen con sexo masculino, pero se identifican a sí mismas como mujeres.

Acoso sexual: La Ley 1257 de 2008 define el delito de acoso sexual como "el que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su

superioridad manifiesta o de 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" (Ley 1257, 2008, artículo 29), por su condición de género.

Inducción a la prostitución y/o pornografía no consentida: La inducción a la prostitución refiere a toda conducta destinada a inducir al comercio carnal o a la prostitución de una persona, con el ánimo de lucrarse o para satisfacer los deseos de otros (Ley 599, 2000, Art. 213); en el mismo orden de ideas, la 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" (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).

Violencia simbólica: A efectos de este protocolo, se entiende por violencia simbólica toda expresión verbal, gráfica o audiovisual, orientada a perpetuar estereotipos, prejuicios y justificar acciones violentas sobre una persona en razón de su género.

Violencia laboral: Implica toda acción u omisión que, en el ámbito laboral, esté orientada a ejercer discriminación, persecución, entorpecimiento o inequidad laboral contra una persona, en razón de su género.

Violencia institucional: se refiere a acciones, actuaciones u omisiones correspondientes a las figuras educativas, consolidadas por personal administrativo, directivo, profesores, estudiantes y personal de servicios operacionales. Los cuales manifiestan prácticas violentas o discriminatorias, las cuales obstaculizan o impiden el goce de los derechos humanos dentro de la institución.

1.3. Marco Jurídico

La prevención y atención de violencias basadas en género ha tenido un desarrollo importante en el marco internacional de derechos humanos, acogido por Colombia y, por tanto, de obligatorio cumplimiento en todo el territorio nacional. Precisamente, en ese escenario, se destaca la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Colombia mediante la Ley 51 de 1981, en la que se indica que la discriminación es “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de la mujer” (CEDAW, 1981, art.1); en consecuencia, la Convención dispone, entre otras, adoptar una serie de medidas para garantizar que los hombres y mujeres cuenten con condiciones de igualdad en la educación en todos los niveles de formación.

Más adelante, en 1993, la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer incorpora el rechazo a “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer (...) tanto si se producen en la vida pública o privada” (Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 1993, art.1); a renglón seguido, incorpora, dentro de sus disposiciones, medidas en el sector educativo, orientadas a modificar pautas de comportamiento sexista o que impliquen prejuicios basados en el género, así como el fortalecimiento de procesos de investigación académica, que permitan a las instituciones la adopción de políticas para combatir las VBG.

Igualmente, es relevante la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer –Convención Belem Do Pará– de 1995, en la que se manifiesta que la violencia contra las mujeres constituye una de las múltiples formas de violación de los derechos humanos e implica una barrera para el ejercicio de los derechos y las libertades, razón por la cual, establece como obligación de los Estados la adopción de medidas que permitan la erradicación de las violencias contra las mujeres, así como su prevención, atención y sanción oportunas, incluyendo el sector educativo.

Por su parte, los principios de Yogyakarta disponen orientaciones sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, indicando puntualmente la prohibición de discriminación por motivos de OSIGD, la protección del derecho a la igualdad formal y material y la obligación de los Estados de diseñar “programas de educación y sensibilización para promover y mejorar el disfrute universal de todos los derechos humanos por todas las personas, con independencia de su orientación sexual o la identidad de género” (Principios de Yogyakarta, 2007, p.10), incluyendo el goce efectivo del derecho a la educación en ambientes apropiados y libres de prejuicios.

Ahora bien, en Colombia, han sido adoptados también instrumentos legales y reglamentarios que orientan la prevención, atención y sanción de las VBG, partiendo del principio constitucional de igualdad y no discriminación, descrito en el artículo 13 constitucional, y a partir del cual, el Estado se obliga a adoptar medidas que permitan el goce efectivo de los derechos y libertades, especialmente de los grupos poblacionales históricamente excluidos y discriminados. En igual sentido, el artículo 29 constitucional refiere al debido proceso como un derecho de los ciudadanos en el acceso a la administración de justicia y demás procesos judiciales y administrativos, cuestión que orienta la ruta de atención de VBG en este protocolo; finalmente, se resalta el artículo 43 de la Constitución Política, en el que se declara de forma taxativa la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

En un esfuerzo más preciso, en la Ley 1257 de 2008 se establece tipologías y medidas de prevención, atención y sanción de las violencias contra las mujeres, entendiendo que aquellas pueden presentarse en el ámbito público y privado, incluyendo los sectores laborales y de educación, por lo que hace un llamado expreso al Ministerio de Educación Nacional para que adelante medidas orientadas a que las instituciones educativas de carácter superior incorporen programas, lineamientos y políticas que conlleven al respeto y la igualdad entre hombres y mujeres en el marco de los derechos humanos. En consecuencia, fue expedido el Decreto 4798 de 2011, en el cual se incorporan una serie de obligaciones para las instituciones de educación en todos los niveles en el orden nacional, encaminadas a contrarrestar,

prevenir, atender y sancionar las VBG, entre ellas, “orientar y acompañar a las niñas, adolescentes y jóvenes que han sido víctimas de violencia de género para la atención integral y el restablecimiento de sus derechos” (Decreto 4798, 2011, art.1, num.6), así como “reconocer y desarrollar estrategias para la prevención, formación y protección de los derechos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias, en el marco de la autonomía institucional” (Decreto 4798, 2011, art.1, num.7).

Aunado a ello, resulta necesario hacer alusión al precedente constitucional en materia de VBG en el ámbito educativo, por lo que se resalta la sentencia de Tutela T-141 de 2015, a través de la cual, la Corte Constitucional prohíbe la discriminación en instituciones de educación superior por razones de género y orientación sexual, e insta al respeto por el libre desarrollo de la personalidad, la educación y el debido proceso, sin detrimento de la autonomía y los derechos con que cuentan las instituciones.

Igualmente, se menciona la sentencia de Tutela T- 239 de 2018, a través de la cual se reafirma el compromiso de las instituciones educativas con la prevención, atención y sanción de las VBG, para lo cual deben adoptarse medidas que garanticen una vida libre de violencias para las mujeres y la protección de sus derechos humanos y fundamentales. Así mismo, se destaca la sentencia T-443 de 2020, según la cual, las instituciones educativas deben brindar acompañamiento a los estudiantes que se encuentran en proceso de definición de su identidad de género, procurando su protección contra actos que impliquen violencia o discriminación.

Debe tenerse en cuenta que, toda actuación de las instituciones educativas en materia de VBG debe ceñirse a los límites que impone la Constitución y la ley, incluyendo la Ley 1098 de 2006, para los casos en los que se involucren a niños, niñas y adolescentes y respetuosos de las competencias de las autoridades, según lo dispuesto en el Decreto 4799 de 2011.

En ese escenario, el Ministerio de Educación Nacional de Colombia adoptó los Lineamientos de Educación Inclusiva Superior, en los que dispuso la incorporación del enfoque de género, entendido como

“categoría de análisis social que permite comprender y evidenciar los intereses, necesidades, relaciones de poder y/o demandas entre mujeres, hombres y otras identidades (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, e intersexuales)” (Mineducación, 2013, p.42), y que facilite la adopción de medidas que, en el ámbito educativo, coadyuven a la erradicación de la violencia y la superación de las brechas entre hombres y mujeres.

De conformidad con ello, fue expedida la Resolución 014466 del 25 de junio de 2022 del Ministerio de Educación Nacional, a través de la cual se “fijan los lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior” y, en consecuencia, se ordena a todas las instituciones la adopción de protocolos, incluyendo la indicación de su contenido, alcance y estrategias de seguimiento.

Por lo tanto, dando cumplimiento al precitado lineamiento, se adopta el presente protocolo para la prevención, detección y atención de las VBG en la Universidad Mariana, el cual se encuentra en sintonía con la normatividad institucional vigente, la cual complementa las disposiciones adoptadas en el Protocolo, velando por la protección de los derechos de la comunidad universitaria, la identidad institucional y la materialización de los valores y principios considerados.

1.4. Principios que orientan el protocolo

La aplicación del protocolo, que incluye sus fases de prevención, detección y atención, estará orientada por los siguientes principios:

Dignidad humana, que, en virtud del Estatuto General de la Universidad Mariana, se entiende como “una dimensión intrínseca del ser humano de carácter ontológico, que señala la esencia misma del sujeto” (Estatuto General, 2021, p. 22) y, por lo tanto, una visión ética y no instrumentalizada de la persona humana, lo que exige un permanente reconocimiento por su ser, el respeto por su proyecto de vida y el trato digno pese a las diferencias.

Igualdad real y efectiva con enfoque diferencial, a partir de la cual se garantiza la participación de la comunidad universitaria en

condiciones de igualdad y no discriminación, especialmente de aquellas personas que requieran la atención integral, protegiendo la integridad de la persona, sus derechos y una atención ajustada a sus necesidades y características.

Acción sin daño y prohibición de revictimización, lo que implica que, en todo caso, se evitará añadir o provocar mayor sufrimiento a quien ha sido víctima de VBG, procurando su atención integral en condiciones de eficiencia y oportunidad.

Confidencialidad, que refiere que toda información relacionada con las VBG será tratada con reserva, con el objetivo de brindar seguridad a la víctima y para custodiar su derecho a la intimidad personal y proteger sus datos personales.

Atención integral, en el sentido en que la atención y protección a las víctimas de VBG se realizará teniendo en cuenta la ruta establecida, asegurando la actuación en todos los contextos de afectación de la víctima, para lo cual, el Equipo Interdisciplinario de Género (EIG) proyectará el Plan de Atención Integral y, de ser el caso, se adoptarán las medidas encaminadas a la protección y no repetición.

Autonomía de las víctimas, en virtud de la cual se reconoce y protege la independencia de las mujeres, hombres y personas sexo-género diversas para tomar sus propias decisiones sin interferencias indebidas, promoviendo el respeto por las decisiones de las víctimas sobre el ejercicio de sus derechos y la disposición de consentimiento informado y el desistimiento informado en los casos que los ameriten.

Debido proceso y diligencia, lo que implica que todo proceso de atención de las VBG, incluyendo la etapa de investigación y sanción, se adelantará de conformidad con la ruta establecida en el protocolo, sin detrimento de los deberes y derechos constitucionales que asisten a la Universidad Mariana, procurando la atención efectiva y oportuna.

Interés superior del niño, niña y adolescente (NNA), el cual tendrá aplicación en los casos que involucren niños, niñas y adolescentes, quienes tendrán prioridad sobre los intereses de otros actores y en cuyos

casos se atenderá lo dispuesto en el Código de Infancia y Adolescencia en lo correspondiente.

Corresponsabilidad, que implica que los órganos colegiados de gobierno, las autoridades de gobierno personal y demás miembros de la comunidad universitaria son responsables de respetar los derechos y contribuir a la prevención, detección y atención de las VBG; en igual sentido, son responsables las entidades y autoridades públicas, según su competencia, y las familias, de conformidad con la ley.

Presunción de veracidad y buena fe, que refiere a que la atención debe darse ante cualquier queja o información de VBG sin requerirse pruebas previas y tomándose el caso como cierto, sin existencia de juicios de valor que desacrediten la necesidad de la atención.

Presunción de inocencia, en el sentido en que serán respetados los derechos de las personas señaladas como presuntas responsables en casos de VBG, en aplicación de la ruta, evitando afirmar su responsabilidad hasta tanto aquella no haya sido demostrada.

1.5. Derechos de las víctimas y deberes de la comunidad universitaria

Son derechos de los miembros de la comunidad universitaria víctimas de VBG:

- a) Recibir orientación de manera oportuna y eficaz, según las rutas definidas en este protocolo.
- b) Recibir atención integral, accesible y de calidad desde los servicios de la universidad.
- c) Activar la Ruta de atención a VBG en el momento en que lo consideren oportuno.
- d) Decidir voluntariamente si desea orientación simultánea con la persona catalogada como presunto agresor/a.

- e) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna sobre los procedimientos a seguir en la Ruta interna y en la activación de la Ruta externa, si aplica.
- f) Ser tratado(a) con reserva de identidad al recibir cualquier tipo de atención,
- g) Que se preserve en todo momento su identidad, intimidad y privacidad, manteniendo la confidencialidad tanto del caso como de sus datos personales. Esta protección es irrenunciable en víctimas menores de edad (18 años).
- h) Acceder a los mecanismos de protección y atención establecidos por la Ruta aquí expuesta.
- i) Acceder a la verdad, atención y garantías de no repetición.

Son deberes de la comunidad universitaria en relación con las VBG en la Universidad Mariana:

- a) Rechazar cualquier tipo de manifestación de violencia contra las mujeres o personas OSIGD.
- b) Garantizar la confidencialidad y custodia de la información durante la activación, el desarrollo del proceso posterior a su archivo.
- c) Coadyuvar en la activación de las rutas de prevención, detección y atención de VBG, de conformidad con este protocolo.
- d) Actuar ante cualquier tipo de VBG observada o de la que tenga conocimiento y que involucre a una persona perteneciente a la comunidad universitaria, atendiendo las rutas establecidas en este protocolo.

CAPÍTULO II. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DE VBG

En conceptualización a las medidas preventivas que se tomarán en la Universidad Mariana, corresponden a la premisa de prevención primaria, secundaria y terciaria, apoyándonos en el deber de prevenir y erradicar progresivamente las diversas violencias en contra de la mujer y de las personas OSIGD.

En virtud y en aras de generar en la comunidad universitaria una formación integral, constituida bajo principios como la dignidad humana y la fraternidad (Estatuto General, 2021, p. 23), el apartado II del presente protocolo presenta las estrategias de sensibilización y prevención frente a las VBG, percibidas como aquellas mediadas que se toman preliminarmente para lograr minimizar riesgos; este enfoque bajo la premisa de derechos humanos.

2.1. Acciones macro

- Implementar espacios pedagógicos que promuevan la dignidad humana de la persona, fortaleciendo la equidad de género (apartado 2.2 medidas de corte pedagógico).
- Difundir, a la comunidad universitaria, la Ruta de atención de VBG por todos los estamentos previstos para información.
- Formar y capacitar permanentemente a tutores y asistentes académicos para ser facilitadores de la apropiación y manejo de la Ruta de atención de VBG.
- Formar y capacitar a toda la comunidad universitaria a través de grupos focales frente al protocolo y Ruta de atención de las VBG.
- Promover el uso de la Ruta de atención de las VBG.

- Realizar estrategias constantes de evaluación, revisión y actualización del Protocolo.

Se establecerá una secuencia de acciones encaminadas por la Vicerrectoría de Desarrollo Humano Integral, el EIG, en colaboración y articulación con la oficina de Mercadeo y Comunicaciones, para desarrollar estrategias en formatos digitales y físicos, logrando gestiones interventoras a corto, mediano y largo plazo, despertando en los miembros de la comunidad, el espíritu crítico, sentido ético y compromiso social frente a las VBG.

2.2. Medidas de prevención primaria

- VozVioleta, campañas informativas frente a diferentes temáticas orientadas a la prevención y promoción de estas temáticas, haciendo uso de los medios de comunicación oficiales de la institución.
- Promover acciones académicas y culturales para la sensibilización, en lugares estratégicos, encaminados a la divulgación y apropiación de la Ruta de VBG de forma interactiva.
- Inclusión y articulación del personal universitario, clave para la sensibilización frente a de las VBG.
- Capacitar a través de grupos focales, a toda la comunidad universitaria.
- Acompañamiento constante a los miembros de la comunidad universitaria frente a las VBG.
- Actividades encaminadas a la prevención, detección y atención de las VBG en el marco de espacios académicos, culturales, propios de la Universidad Mariana.
- Actividades preventivas encaminadas a garantizar el acceso a información en torno a derechos sexuales y reproductivos de la mujer y de las personas OSIGD.

- Promover espacios de inducción y re-inducción a cargo de la Vicerrectoría de Desarrollo Humano Integral a estudiantes, profesores, trabajadores nuevos frente al accionar del EIG, promoción primaria de las VBG y la Ruta de Atención.
- Desarrollar estrategias encaminadas a la permanencia institucional y la graduación exitosa de las víctimas de VBG y personas OSIGD a través de un proceso de acompañamiento permanente.
- Realizar convenios estratégicos con las entidades competentes para la apropiación y divulgación del protocolo y la ruta de atención de VBG.

2.3. Medidas de prevención secundaria

Estarán encaminadas a crear medidas orientadoras para la detección de situaciones que se encuentren presentes en el contexto y advertir su repetición.

- Realizar diagnósticos para identificar factores protectores y de riesgo que ayuden a evidenciar las VBG.
- Orientar adecuadamente a los miembros de la comunidad educativa en la activación de la Ruta de atención de VBG.
- Ejecutar de manera adecuada el proceso de protocolo, ruta y atención de las VBG dentro de la Universidad Mariana.
- Realizar recomendaciones, acompañamientos y diferentes planes de atención a las áreas de gestión institucionales en caso de identificar las VBG o dificultades en la aplicación del protocolo o la Ruta.
- Fortalecer los valores y principios de la comunidad universitaria de la Universidad Mariana, que contribuyen a la dignidad humana, promoviendo la toma de conciencia con carácter reflexivo frente a las causas y consecuencias de las VBG.

2.4. Medidas de prevención terciaria

Son aquellas medidas que van dirigidas a restaurar los daños, acciones y situaciones ya presentes de las violencias basadas en género, para esto se retoma la atención integral y permanente de las personas que hayan sufrido de algún tipo de violencia basada en su género dentro de la Universidad Mariana, a saber:

Acompañamiento psicológico. El EIG tendrá en su equipo de trabajo un profesional en psicología, que acompañe los casos de VBG, brindando a las personas afectadas una atención digna, con perspectiva de género, con el objetivo de prevenir la re-victimización y un trato adecuado. La atención debe estar encaminada a las necesidades de las *víctimas* (establecido dentro del horario laboral).

Acompañamiento jurídico. Las personas que, en virtud de lo sucedido, hayan atravesado por una violencia, categorizada en el presente protocolo, podrán acceder, si así lo desea, a asesoría jurídica con un perfil general en el ámbito de aplicación de este protocolo a nivel institucional.

2.5. Medidas de tipo pedagógico

Bajo los lineamientos establecidos por el MEN, se realiza una puesta en marcha, mediante aspectos y medidas de carácter pedagógico que contribuyan con la apropiación y mitigación de las VBG.

Las medidas de corte pedagógico comenzarán a llevarse a cabo, teniendo en cuenta la población universitaria; en aras del cumplimiento estipulado, la Vicerrectoría de Desarrollo Humano Integral, en corresponsabilidad con las autoridades colegiadas de gobierno, autoridades de gobierno personal y demás miembros de la comunidad universitaria, manifestará las medidas de tipo pedagógico.

En los casos en los que se presenten faltas disciplinarias, se procederá de acuerdo con la normatividad institucional.

CAPÍTULO III. EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DE GÉNERO

3.1. Equipo interdisciplinario de género (EIG)

Es el equipo encargado de aplicar y acompañar la Ruta de atención de casos de VBG, en todas sus fases, y cuya actuación debe adelantarse con apego al enfoque de género y derechos humanos.

3.2. Conformación del EIG

El equipo interdisciplinario de género estará integrado por la vicerrectora de Desarrollo Humano Integral, quien lo convoca y preside, un(a) psicólogo(a), un(a) abogado(a), un(a) trabajador(a) social y un(a) médico(a) con experticia en temas de género y VBG. No podrán hacer parte del EIG quienes hayan sido declarados/as responsables por conductas constitutivas de VBG en la Universidad Mariana o por autoridades externas, o quienes sean investigados en procesos disciplinarios vigentes o en curso. Igualmente, deberán apartarse del EIG quienes sean señalados(as) como presuntos(as) agresores(as) en conductas constitutivas de VBG, dentro o fuera de la Universidad Mariana.

3.3. Competencia del EIG

El EIG es competente para tramitar cualquier tipo de queja o información sobre VBG que vincule a la comunidad universitaria y bajo el ámbito de aplicación espacial del presente protocolo, con arreglo a la ruta definida y sin perjuicio de la obligación que asiste a cualquier miembro de la comunidad universitaria que tenga conocimiento de un caso de VBG, de orientar a la persona agredida al EIG y activar la ruta correspondiente.

3.4. Funciones del EIG

El Equipo Interdisciplinario de Género tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- a) Llevar un registro riguroso de los casos atendidos, resguardando la información y preservando la confidencialidad en cada una de sus actuaciones, a través del sistema o mecanismo diseñado para ese fin.
- b) Recibir y tramitar las quejas, informaciones o denuncias sobre VBG, con apego a la Ruta de atención definida en este protocolo.
- c) Adoptar las medidas de atención urgente o inmediata, cuando se requieran, para lo cual convocarán a las unidades académicas, administrativas, programas o facultades de la Universidad Mariana para garantizar su efectividad.
- d) Activar la ruta de atención y acompañar su desarrollo en cada una de sus fases, velando por la protección de las víctimas, y la adopción de las medidas orientadas a su atención prioritaria o urgente.
- e) Formular un Plan de Atención Integral según las circunstancias del caso, garantizando, en todo momento, la participación y autonomía de las víctimas de VBG, salvo aquellos casos en los que la norma dispone la remisión de oficio a las autoridades o entidades externas competentes.
- f) Remitir oportunamente los conceptos sobre las investigaciones adelantadas en el marco de sus funciones, así como las recomendaciones sobre sanciones disciplinarias, a los organismos correspondientes de conformidad con los reglamentos institucionales, para lo de su competencia.
- g) Activar las rutas externas para la atención y sanción de las VBG, de conformidad con las disposiciones de ley y con el apoyo de la Dupla Naranja y Dupla Violeta, según sean las necesidades de cada caso.
- h) Aplicar, en cada una de sus funciones, los principios que orientan la aplicación de este protocolo, incluyendo la salvaguarda por los derechos de las víctimas.
- i) Realizar recomendaciones u observaciones a las áreas de gestión de la Universidad Mariana, según corresponda, con el fin de prevenir las

VBG y evitar su repetición, de acuerdo con los casos atendidos. En todo caso, se mantendrá la reserva de la información y el respeto por los derechos de las víctimas.

- j) Acompañar el desarrollo de los procesos disciplinarios y sancionatorios, siendo garante de los derechos de las víctimas y con apego a los lineamientos contenidos en este protocolo.
- k) Adelantar procesos de articulación con el Comité de Convivencia Laboral, así como los programas, facultades, vicerrectorías y/u oficina de Gestión del Talento Humano, encargados de procesos disciplinarios o de responsabilidad de profesores, estudiantes y trabajadores, según sea el caso, procurando en todo momento el trabajo en equipo y previniendo la revictimización.
- l) Gestionar procesos de articulación con el sector público y privado e interinstitucional, que fortalezcan las capacidades para la prevención, detección y atención de VBG, según las necesidades institucionales.
- m) Diseñar indicadores, metas, planes de acción, planes de seguimiento y rendición de cuentas, que faciliten la identificación de casos de VBG y la adopción de medidas estratégicas para su prevención y atención en el ámbito de aplicación de este protocolo.
- n) Remitir informe semestral o cuando la Rectoría y oficina de Planeación y Aseguramiento de la Calidad de la Universidad Mariana lo requiera, sobre el alcance de cumplimiento de este protocolo, así como las observaciones y recomendaciones orientadas a la mejora continua, para lo de su competencia.
- o) Las demás que le sean asignadas de acuerdo con los reglamentos internos de la Universidad Mariana.

CAPÍTULO IV. RUTA DE ATENCIÓN DE CASOS DE VBG

La Ruta de atención de casos de VBG tiene por objeto atender integralmente a las mujeres y personas OSIGD víctimas de violencias basadas en género en la Universidad Mariana, correspondientes a la normatividad vigente, los cuales garanticen la protección y restitución de sus derechos, a partir de un procedimiento claro, ágil y garante, acorde con los estándares de derechos humanos y fundamentales. El seguimiento a la debida aplicación de la ruta será responsabilidad de la Vicerrectoría de Desarrollo Humano Integral.

Nota aclaratoria: La Ruta de atención de VBG no reemplaza los canales y procesos de denuncia, atención, investigación o sanción externa, de competencia de las entidades y autoridades públicas de conformidad con la ley. Los procesos y procedimientos ejecutados por la Universidad Mariana, en virtud de este protocolo, se adelantan de acuerdo con la normatividad institucional y de conformidad con las competencias y atribuciones que le han sido reconocidas por la legislación colombiana.

Figura 1

Ruta de atención



4.1. Activación de la ruta

Cualquier persona que pertenezca a la comunidad universitaria podrá activar la ruta de atención de VBG, a través de una queja, denuncia o suministro de información que contenga, al menos: identificación de la(s) presunta(s) víctima(s), si se conoce; descripción del hecho constitutivo de violencia o discriminación basada en género; identificación del presunto agresor(a), si se conoce; identificación de la persona denunciante o informante, y un medio de contacto (número telefónico o correo electrónico).

Las quejas, información o denuncias, podrán radicarse de forma presencial en los consultorios de Asesoría Psicológica Prioritaria, el equipo de EIG, o remitirse a través del correo electrónico teescuchamos@umariana.edu.co o mediante la línea de atención telefónica 7-24-44-60 ext. 137 dispuesta para ese fin. En caso de que la queja o denuncia sea presentada en otras dependencias o a través de otros canales, la misma deberá ser remitida de manera inmediata a la instancia correspondiente según este protocolo, procurando absoluta confidencialidad.

Nota aclaratoria: En caso de recibirse denuncias o información anónima, se verificará el hecho a partir de la identificación de la(s) presunta(s) víctima(s), y siempre que se encuentre justificado el motivo por el cual no se brinda información de la persona denunciante. En caso de no encontrarse identificada la(s) presunta(s) víctima(s), el EIG formulará un plan de acción para la verificación de los hechos denunciados y la activación de la ruta correspondiente.

4.2. Actores intervinientes

Se consideran actores intervinientes en la ruta de atención de casos de VBG:

- a) Las mujeres y personas OSIGD víctimas de VBG.

- b) Los presuntos(as) agresores(as) a quienes se pueda endilgar responsabilidad por conductas constitutivas de VBG.
- c) El Equipo Interdisciplinario de Género, a quien compete la aplicación de la Ruta de atención de VBG.
- d) Las áreas de gestión, cuando adelanten procesos disciplinarios y sancionatorios, de conformidad con los reglamentos institucionales en lo de su competencia y cuando se requiera.

4.3 Fases de atención

Para la atención de casos de VBG, se establecen cuatro (4) fases que buscan garantizar una atención integral y la adopción de las medidas necesarias para evitar su repetición; no obstante, no representan un proceso lineal ni su determinación es prerequisite de acceso a alguna de ellas, pues se entiende que la ruta debe adaptarse a las necesidades de cada caso concreto, según sus particularidades.

4.3.1 Fase 1. Identificación y conocimiento del caso de VBG

Una vez recepcionada la queja, información o denuncia, por cualquiera de los canales dispuestos para ese fin, el EIG dará respuesta y activará la ruta de atención, en un término máximo de doce (12) horas hábiles siguientes, contadas a partir de la recepción de la información, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- A. Cuando la víctima presente crisis emocional, se deberá garantizar la atención psicológica prioritaria por parte del(a) profesional de psicología de la Vicerrectoría de Desarrollo Humano Integral, quien, posterior a la atención, direccionará el caso al EIG. En caso de que la víctima se niegue a recibir el acompañamiento del EIG, se deberá dejar constancia por escrito, anexando el desistimiento informado debidamente suscrito.
- B. Cuando la víctima sea identificada mediante queja, información o denuncia, será convocada por la(el) profesional en psicología que

integra el EIG, para que, en entrevista personal realizada en un tiempo máximo de tres (3) días hábiles, se aclare o amplíe el hecho denunciado, generando el registro de atención y verificando la necesidad de adoptar medidas urgentes, previa información a la víctima sobre el protocolo y sus derechos; en caso de que la víctima decida no continuar la ruta de atención o las recomendaciones pertinentes del caso, se suscribirá el desistimiento informado. Una vez realizado el procedimiento, el caso será presentado al EIG, en un término máximo de cinco (5) días hábiles, para la activación de la segunda fase; de requerirse medidas urgentes, la (el) profesional convocará de forma inmediata al EIG para lo de su competencia.

- C. Cuando el caso sea identificado a través de consulta médica o psicológica, la(el) profesional que brinda la atención en un término máximo de cinco (5) días hábiles, deberá remitir el caso al EIG de conformidad con la ruta, previa información suministrada a la víctima sobre la ruta y los derechos que le asisten. En caso de que la víctima se niegue a recibir el acompañamiento del EIG, se dejará constancia por escrito, anexando el desistimiento informado debidamente suscrito.
- D. Cuando la víctima sea una persona menor de dieciocho (18) años, niño, niña o adolescente, se informará al ICBF, a la Policía de Infancia y Adolescencia o a la Comisaría de Familia, según el caso y para lo de su competencia. Adicionalmente, el EIG convocará a su tutor legal o cuidador(a) para que realice el respectivo acompañamiento, bien sea que se requiera atención en una entidad de salud o durante el desarrollo de la ruta de atención, sin perjuicio de los derechos que asisten a los(as) NNA en su calidad de víctimas.
- E. Cuando se trate de casos constitutivos de violencia física o sexual conocidos antes de 72 horas, se prestarán los primeros auxilios psicológicos por parte del(a) profesional de psicología de la Vicerrectoría de Desarrollo Humano Integral o del EIG, según el caso, y se remitirá el caso al EIG. Sin embargo, la víctima será remitida en ambulancia, de forma inmediata y una vez lograda su contención emocional, a la institución de salud más cercana, preferiblemente a la de su EPS, previo consentimiento informado, en el que se le pedirá

suministrar los datos de un(a) acompañante, a quien se contactará de forma inmediata.

Nota aclaratoria. En caso de que la víctima **no** cuente con un(a) acompañante, el(a) profesional de psicología y/o el profesional de salud que haya prestado la atención en crisis, o el(a) profesional en salud del EIG, acompañará a la víctima a la IPS y activará la ruta con la Secretaría de Salud del Municipio para lo de su cargo.

- F. Cuando no se conoce o no es posible identificar a la(s) presunta(s) víctima(s), el EIG se reunirá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, con el fin de diseñar un plan de acción que permita atender el hecho denunciado, previa su verificación.

4.3.2. Fase 2. Plan de Atención Integral

Después de identificado el caso, y siempre que no se requiera adoptar medidas urgentes, el EIG se reunirá en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles siguientes a la atención psicológica prioritaria, o conocimiento del caso, con el fin de adoptar el Plan de Atención Integral, el cual asegurará el tratamiento del caso dependiendo de las particularidades del mismo. Dentro del Plan de Atención Integral del EIG se contemplará, dependiendo del caso, lo siguiente:

- a. Activación de la Ruta externa de atención de VBG, priorizando la atención en salud cuando se observen secuelas físicas y/o psicológicas, cuando se trate de casos constitutivos de violencia sexual, o cuando los hechos hayan ocurrido antes de 72 horas y dependiendo de la particularidad del caso. La Ruta externa contempla la posibilidad de atención por parte de la Fiscalía General de la Nación, Comisaría de Familia, ICBF o Policía de Infancia y Adolescencia, estas últimas instituciones cuando las víctimas sean menores de 18 años.
- b. Asesoría por parte de las Duplas Psicojurídicas Naranja o Violeta, según el caso, para fortalecer la toma de decisiones de las víctimas o *sobrevivientes* de VBG.

- c. Orientación psicológica por parte del(a) profesional en psicología del EIG durante el proceso de investigación y eventual sanción al interior de la universidad, así como durante el proceso judicial en rutas externas, según sea el caso y a solicitud de la víctima, previa información de que le asiste este derecho. La víctima también podrá solicitar acompañamiento psicológico familiar o de pareja, para lo cual se establecerá articulación con el Centro de Familia de la Universidad Mariana.
- d. Asesoría jurídica por parte del(a) profesional en derecho del EIG, quien le brindará información sobre sus derechos, las acciones judiciales precedentes, sus procedimientos y autoridades competentes según el caso concreto, la posibilidad de solicitar medidas de protección de conformidad con la ley, así como el procedimiento interno de aplicación de la ruta y las medidas que puede solicitar para su protección y acompañamiento en la universidad.
- e. Acompañamiento académico y/o laboral, de tal manera que se garantice la continuidad de la víctima en sus procesos en la universidad, así como acciones tendientes a la flexibilidad en la entrega de trabajos, o compromisos, otorgamiento de permisos, y seguimiento permanente al desempeño, evitando acciones de estigmatización o juicios de valor sobre la víctima que afecten la atención integral del caso y procurando la protección de su intimidad, confidencialidad y custodia de la información. Para ello, el EIG se articulará con la persona responsable del área de gestión, según el caso, para procurar la efectividad de la medida de acompañamiento.
- f. Adopción de medidas preventivas o transitorias, y de protección urgente, según requiera el caso, tales como la separación inmediata de la víctima del ámbito de agresión o de espacios donde puedan confluir sujeto activo y sujetos pasivos, y cualquier otra medida que se considere adecuada y necesaria, según la particularidad de los casos. Ninguna de las medidas adoptadas en esta etapa se consideran un prejuzgamiento de la persona presuntamente responsable.
- g. Acompañamiento de los servicios de Pastoral Universitaria, que fortalezca la estabilidad emocional, espiritual y su proceso de

resiliencia en el marco de los valores y principios Marianos y Franciscanos.

- h. Acompañamiento en salud por parte del(a) profesional del EIG, cuando sea el caso.
- i. Determinación de la necesidad, según el caso, de continuar con la tercera fase de la ruta o, por el contrario, adoptar otro tipo de medidas como las preventivas o de detección temprana definida en este protocolo.

4.3.3. Fase 3. Procedimiento de investigación y evaluación de la conducta constitutiva de VBG

Definido el plan de acción y establecida la necesidad de adelantar la investigación y evaluación de la conducta de la(s) persona(s) presuntamente responsable(s), durante un periodo que no superará los tres (3) meses calendario, el EIG adelantará un proceso de indagación que constará de las siguientes etapas:

1. **Informe de apertura del proceso:** El profesional en Derecho del EIG, de conformidad con el plan de acción y el concepto de los(as) profesionales en salud, según el caso, elaborará un informe de apertura del proceso, en el que se indicarán y adjuntarán los medios de prueba con que se cuenta y aquellos que se solicitarán a las partes. De dicho informe se notificará y correrá traslado a las partes para su conocimiento, con el fin de que presenten sus descargos y hagan valer las pruebas que consideren necesarias en la audiencia correspondiente.

Nota aclaratoria: En todo caso, deberá tenerse en cuenta que, de conformidad con la Jurisprudencia de la Corte Constitucional, en los casos en que las víctimas pertenecen a grupos históricamente discriminados o poblaciones vulnerables, la discriminación se presume, por lo tanto, la carga dinámica de la prueba se invierte en favor del extremo accionante, lo que quiere decir que no se puede exigir el aporte de pruebas que impliquen para la víctima una carga que no está en el deber jurídico de soportar, y corresponde al acusado de la conducta

demostrar que no existe responsabilidad en el hecho denunciado (Sentencia T-376, 2019 y Sentencia SU-020, 2022).

2. Audiencia de descargos: Diez (10) días hábiles después de notificado el informe de apertura del proceso, el EIG convocará a las partes a la audiencia de descargos y descubrimiento de pruebas, en la cual cada una de ellas, por separado, presentará al EIG sus alegatos, de forma verbal o por escrito, y entregará las pruebas que pretenda hacer valer. En cualquier caso, el EIG velará porque no exista confrontación entre la persona presuntamente agresora y la víctima.

3. Remisión de concepto o cierre del caso: Superada la audiencia de descargos, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, el EIG adoptará una decisión frente al caso, la cual será notificada a las partes en el término de tres(3) días hábiles, y que puede presentarse en dos sentidos:

A. Que decida emitir concepto para la apertura del proceso disciplinario correspondiente, por considerar configurada una falta leve, grave o gravísima, endilgable a la persona presuntamente agresora. En este caso, se da continuidad a la cuarta fase de la ruta.

B. Que decida el cierre del caso, por no haber encontrado mérito para la apertura de un proceso disciplinario. En este caso, el EIG podrá determinar la adopción de otro tipo de medidas, como las de prevención o detección temprana de VBG definidas en este protocolo, para lo cual adelantará el proceso de articulación con las áreas de gestión, según corresponda.

Nota aclaratoria: El procedimiento ejecutado por el EIG, en esta fase, no constituye un proceso disciplinario ni sancionatorio, por tanto, no sustituye el procedimiento adelantado por las instancias competentes para ello en la Universidad Mariana, de conformidad con el Estatuto y normatividad institucional. En igual sentido, tampoco sustituye el proceso adelantado por las autoridades y entidades externas competentes de conformidad con la ley, por lo cual se entiende como totalmente independiente.

4.3.4. Fase 4. Acompañamiento al proceso disciplinario y adopción de medidas de restauración y no repetición

De encontrarse mérito para la apertura del proceso disciplinario, el EIG remitirá concepto a las áreas de gestión correspondientes para las acciones disciplinaria de conformidad con el Estatuto y normatividad institucional, y/o al Comité de Convivencia Laboral, según sea el caso, en el que justificará la necesidad de dar apertura al proceso, se remitirá copia del expediente con todos sus anexos, y se establecerán recomendaciones frente a las posibles medidas que puedan adoptarse para la restauración y no repetición en el caso concreto.

A partir de ese momento, el EIG acompañará el proceso disciplinario como garante de los derechos de la(s) víctima(s), evitando la revictimización, por lo que participará en las diferentes etapas del proceso; sin embargo, en ningún sentido dicho acompañamiento suple o constituye representación legal. El proceso disciplinario se adelantará de conformidad con lo dispuesto en la normatividad institucional, según el caso.

En sus recomendaciones, el EIG tendrá en cuenta la configuración de tres tipos de faltas:

- **Leves:** Cuando la conducta se produce por prejuicio o discriminación por razones de género, sin que exista una afectación significativa de la víctima y exista un bajo grado de culpabilidad de la persona presuntamente agresora; para las faltas leves, se tomaran medidas pedagógicas.
- **Graves:** Cuando la conducta afecta los derechos y libertades de la víctima por razones de género, pero no se constituye como un delito en la ley vigente, o cuando se reincide en una falta leve, o cuando se entorpece el proceso de indagación de la conducta.
- **Gravísimas:** Cuando la conducta se encuentre tipificada como delito en el marco jurídico legal vigente en Colombia o cuando se es reincidente en alguna de estas conductas o en una falta grave.

Nota aclaratoria: En todo caso, la valoración de las faltas se realizará de acuerdo con la valoración realizada por los profesionales en psicología, trabajo social y en salud, que integran el EIG, y con apego a lo dispuesto en la normatividad institucional, según corresponda.

En consecuencia, sin perjuicio de las sanciones previstas en la normatividad institucional, según sea el caso, el EIG podrá recomendar la adopción de medidas de restauración y no repetición de las violencias basadas en género, de acuerdo con las particularidades del caso. Al respecto, debe tenerse en cuenta que las medidas de restauración son aquellas que:

Garantizan el asesoramiento y acompañamiento a las víctimas, el victimario y los integrantes de su entorno durante el desarrollo de los mecanismos dispuestos por la Institución de Educación Superior para la gestión de la denuncia y para propender por la reconciliación y reintegración adecuada de la víctima y el victimario en su entorno familiar, social y académico. (Resolución 014466, 2020, artículo 4, literal c).

Por su parte, las medidas de no repetición son aquellas encaminadas a evitar que suceda nuevamente la situación constitutiva de violencia o discriminación basadas en género, evitando la revictimización, por lo que se articulará con las medidas pedagógicas y de sensibilización descrita en este protocolo.

En todo caso, la recomendación de estas medidas se realizará con participación de la víctima y acorde con las necesidades del caso.

En última instancia, una vez finalizado el proceso disciplinario y sancionatorio, el EIG dejará registro del resultado del proceso, con las observaciones correspondientes, y realizará seguimiento al cumplimiento de las sanciones y medidas impuestas.

Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de las Violencias Basadas en Género en la Universidad Mariana



Universidad
Mariana

Res. MEN 1362 del 3 de febrero de 1983

Referencias Bibliográficas

- Acuerdo 001. (2012, 20 de abril). Consejo de Bienestar Universitario. Universidad Nacional de Colombia. http://artes.bogota.unal.edu.co/assets/bienestar/docs/acompanamiento/A1_2012_CBU.pdf
- Acuerdo 013. (2016, 12 de mayo). Consejo de Bienestar Universitario. http://www.legal.unal.edu.co/rlunal/home/doc.jsp?d_i=86754
- Análisis de encuesta sobre violencia sexual a estudiantes mujeres. http://bienestar.bogota.unal.edu.co/ADJUNTOS/20170117_105214_Rompiendo%20el%20silencio.pdf
- Bernal, M. C. (2016, 21 de mayo). El silencio, cómplice del acoso sexual en las universidades del país. *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16598964>
- Cook, R. y Cusack, S. (2010). *Estereotipos de Género. Perspectivas legales transicionales* (A. Parra, Trad.). Profamilia.
- Corporación Gea Jurisgeneristas. (2017). ABC para la aplicación efectiva de la Ley 1257 de 2008. <https://geajurisgeneristas.org/gestion-del-conocimiento/abc-para-la-aplicacion-efectiva-de-la-ley-1257-de-2008-en-comisarias-de-familia/>
- Hospital del Sur E.S.E. (2003). Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual. Bogotá.
- Fernández-Moreno, S. Y., Hernández-Torres, G. E. y Paniagua-Suárez, R., E. (2013). *Violencia de género en la Universidad de Antioquia*. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/53231>
- Fiscalía General de la Nación. (2017). Protocolo de Investigación de Violencia Sexual. Guía de buenas prácticas y lineamientos para la investigación penal y judicialización de delitos de violencia sexual.

- <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/Protocolo-de-investigacio%CC%81n-de-violencia-sexual-cambios-aceptados-final.pdf>
- Ley 1257 de 2008. (2008, 4 de diciembre). Congreso de Colombia. Diario oficial No. 47.193. https://www.oas.org/dil/esp/ley_1257_de_2008_colombia.pdf
- Ley 22 de 1981. (1981, 22 de enero). Congreso de Colombia. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=82447&dt=S>
- Ley 51 de 1981. (1981, 2 de junio). Congreso de Colombia. https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=14153
- Ley 248 de 1995. (1995, 29 de diciembre). Congreso de Colombia. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=37821
- Londoño, M. A. (2009). *El derecho, los derechos humanos y políticas públicas con perspectiva de género*. Impresol Ediciones Ltda.
- Ministerio de Educación Nacional. (2016). *Enfoque Identidades de Género para los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva*. https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_3.pdf
- Ministerios de Salud y Protección Social. (2016). Observatorio Nacional de Violencias ONV Colombia: Guía metodológica de la línea de violencias de género. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/GCFI/guia-ross-observatorio-violencia-genero.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). Violencias de género <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/paginas/violencias-de-genero.aspx>

Moreno, C., Sepúlveda, L. y Restrepo, L. (2012). Discriminación y violencia de género en la Universidad de Caldas. *Hacia la promoción de la Salud*, 17(1), 59-76.

Naciones Unidas. (1976). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

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

Organización de los Estados Americanos. (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

Ortiz, M. y Forero, J. (2017). Protocolo de vigilancia en salud pública. Violencia de género y escolar. http://www.saludpereira.gov.co/medios/PRO_Violencia_de_g%C3%A9nero2017.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS) y Organización Panamericana de la Salud. (2013). Comprender y abordar la violencia contra la mujer. *Violencia Sexual*. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/98821?show=full>

Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud (2003). Informe mundial sobre la violencia y la salud. <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/725/9275315884.pdf>

Pnitas (2014, 18 de noviembre). LGTBIQ+ Terminología de la diversidad. <https://www.pnitas.es/lgtbiq-diversidad-sexual-genero/>

Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. (2007). <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

Proceso No. 29308. (2009, 13 de mayo). Corte Suprema de Justicia (José Leónidas Bustos Martínez, M.P.). [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/csj_scp_29308\(13-05-09\)_2009.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/csj_scp_29308(13-05-09)_2009.htm)

Resolución 0459 del 2012. (2012, 6 de marzo). Ministerio de Salud y Protección Social. <https://actualisalud.com/images/stories/res459.pdf>

Resolución 1352 de 2018. (2018, 20 de noviembre). Universidad Nacional de Colombia. http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:mFFGpBQZkU4J:www.legal.unal.edu.co/rlunal/home/doc.jsp%3Fd_i%3D92219&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=co Rights Against Intolerance: Building an Open-minded Worl (Rainbow) (s, f.). Guía de estudio RAINBOW – Juego de herramientas pedagógicas. Glosario de términos LGBT. <http://www.rainbowproject.eu/material/es/glossary.htm>

Romero, T. y Forero, K. (s.f.). Cartilla Género. <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/conexion-justicia/Documents/caja-herramientas-genero/Cartilla%20G%C3%A9nero%20final.pdf>

Romero, T., Forero, K., Isaza, F., Rojas, J., Gómez, P., Hernández, B. y Botero, M. (2018). Consúltele al Experto LGBT. <https://www.minjusticia.gov.co/Sala-de-prensa/PublicacionesMinJusticia/Cons%C3%BAtele%20al%20Experto%20LGBT%20Final.pdf>

Sentencia C-355/06.(2006, 6 de mayo). Corte Constitucional de Colombia (Jaime Araujo Rentería y Clara Inés Vargas Hernández,

M.P.). Bogotá, Colombia.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/c-355-06.htm>

Sentencia 24955. (2006, 27 de julio). Corte Suprema de Justicia (Alfredo Gómez, M.P.)
https://xperta.legis.co/visor/jurcol/jurcol_7599204221c0f034e0430a010151f034/coleccion-de-jurisprudencia-colombiana/sentencia-24955-de-julio-27-de-2006

Sentencia T-878/14. (2014, 18 de noviembre). Corte Constitucional (Jorge Iván Palacio, M.P.).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/t-878-14.htm#:~:text=La%20define%20como%20%E2%80%9Ctoda%20distinci%C3%B3n,derechos%20humanos%20y%20las%20libertades>

Sentencia C-067/06. (2003, 4 de febrero). Corte Constitucional (Marco Gerardo Monroy, M.P.).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/c-067-03.htm>

Sentencia C-521/98. (1998, 23 de septiembre). Corte Constitucional. (Antonio Barrera Carbonell, M.P.).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-521-98.htm>

Sentencia T-432/92. (1992, 12 de febrero). Corte Constitucional (Simón Rodríguez Rodríguez, M.P.).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-432-92.htm>

Sentencia T-691/12. (2012, 28 de agosto). Corte Constitucional (María Victoria Calle Correa, M.P.).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-691-12.htm>

Sentencia T-958/01. (2001, 6 de septiembre). Corte Constitucional (Eduardo Montealegre Lynett, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/t-958-01.htm>

Universidad Autónoma de México – UNAM. (2019). Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género. <https://www.fis.unam.mx/pdfs/protocolo-de-actuacion-en-casos-de-violencia-de-genero.pdf>

Universidad Nacional de Colombia, Dirección de Bienestar Universitario sede Bogotá. (2016). *Rompiendo el silencio*. http://bienestar.bogota.unal.edu.co/ver_noticia.php?id_noticia=489

Universidad Mariana. (2021a). Estatuto General de la Universidad Mariana. <https://www.umariana.edu.co/docinstitucionales/Estatuto-General-Universidad-Mariana-2021.pdf>

Universidad Mariana. (2011b). (PEI). Proyecto Educativo Institucional. <https://www.umariana.edu.co/docinstitucionales/pei.pdf>

Universidad Mariana. (2011c). Reglamento de Educadores Profesionales. https://www.umariana.edu.co/docinstitucionales/Reglamento_educadores_profesionales.pdf

Universidad Mariana. (2008). Reglamento de Participantes. <https://acortar.link/x3rAsh>

Universidad Mariana. (2011d). Reglamento de Educandos. <https://www.umariana.edu.co/docinstitucionales/reglamento-educandos.pdf>

Universidad Mariana. (2015). Reglamento de Trabajo. <https://www.umariana.edu.co/docinstitucionales/reglamento-trabajoUM/archivos/assets/basic-html/index.html#1>



Universidad
Mariana

Res. MEN 1362 del 3 de febrero de 1983

UNIVERSIDAD MARIANA

PASTO - NARIÑO - COLOMBIA

Calle 18 No. 34-104 - PBX (Tel.): 7244460 - Pasto - Nariño - Colombia

www.umariana.edu.co - informacion@umariana.edu.co

Resolución 1362 del 3 de febrero de 1983 - Código SINIES: 1720 - "Vigilada Mineducación"