

Política de Violencia de Género

MISIÓN PAZ
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA

MISIÓN PAZ
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA

Fundadores

John Milton Rodríguez
Norma Stella Ruiz

Consejo Directivo

César Emilio Palacios Delgado
Presidente

Sandra de las Lajas Torres Paz
Rectora

Alejandro Espinosa
Secretario General

Diego León Rodriguez
Representante Docentes

Merlin Carabali Perlaza
Representante Estudiantes

Edgar Asmed García Sánchez
Representante Egresados

Carlos Alberto Arango
Representante Fundadores

Francisco Mejia
Representante Fundadores

MISIÓN PAZ
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA

Consejo Académico

Sandra de las Lajas Torres Paz
Rectora

Johana Castillo Muñoz
Directora de los Programas Académicos

Tatiana Guilombo
Representante Estudiantil

Jaime Andrés Girón
Representante Profesores Tiempo Completo

Eliceo Garcia
Representante Profesores Hora Cátedra

Alejandro Espinosa
Secretario Consejo Académico

MISIÓN PAZ
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA

Equipo Directivo

Sandra de las Lajas Torres Paz
Rectora

Jaime Andrés Girón
Director de Investigaciones

Alejandro Espinosa
Director de Registro Académico

Gina Alexandra Mena
Directora de Aseguramiento de la Calidad

Johana Castillo Muñoz
Directora de los Programas Académicos

2026

Contenido

ACTA 002 del 16 de julio de 2026 5
ADOPTA: PREAMBULO 7
C O N S I D E R A N D O S 9
R E S U E L V E: 11
ARTÍCULO 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 12
ARTÍCULO 3. DEFINICIONES 14
ARTÍCULO 5. LÍNEAS ESTRATÉGICAS 20
ARTÍCULO 7. RUTA DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO 20
ARTÍCULO 8. TIPOS DE FALTAS Y MANEJO DISCIPLINARIO 24
ARTÍCULO 9. MEDIDAS DISCIPLINARIAS 25

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL Y SOCIAL MISIÓN PAZ

ACTA 002 del 16 de julio de 2026

ACUERDO No. 2026-028 POR EL CUAL EL CONSEJO DIRECTIVO ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

El Consejo Directivo de Unimisiónpaz en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por el artículo 16, literal f, del Estatutos, que reza lo siguiente: Son funciones del Consejo Directivos: f. Reformar los estatutos y reglamentos de la Institución, basado en que Unimisiónpaz ha establecido como:

MISIÓN

Misión Paz Corporación Universitaria, tiene como misión ser una Institución de Educación Superior participativa, comprometida con el desarrollo de la región, que forme personas integrales, emprendedoras, innovadoras, con liderazgo democrático y con excelencia, a través del poder transformador de la información, la investigación, la creación, la innovación y el emprendimiento, con principios éticos y valores cristianos.

VISIÓN

Misión Paz Corporación Universitaria, tiene como visión ser reconocida como una institución con principios éticos, valores cristianos y altos estándares educativos influyente en la cultura empresarial, social, científica, técnica, tecnológica y público regional, nacional e internacional.

PRINCIPIOS

La Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social tiene los siguientes principios:

a. Enfoque Cristro céntrico
b. Compromiso Social
c. Excelencia
d. Innovación Emprendedora
e. Cultura de Calidad

VALORES

La Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social tiene los siguientes Valores:

a. Amor a Dios
b. Respeto
c. Integridad
d. Humildad
e. Libertad
f. Servicio

ADOPTA: PREAMBULO

La Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social Misión Paz a través del compromiso desde la dirección, avanza en la prevención y atención de la violencia basada en género principalmente por dos razones: 1) Es un requerimiento del Ministerio de Educación a las Instituciones de Educación Superior. 2) Nuestra institución debe garantizar el bienestar de sus estudiantes y propender por mantener relaciones armónicas en la comunidad universitaria.

En consideración a lo anterior, se establece la Política de prevención, Detección y Atención a Casos de Violencia Basada en Genero de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social Misión Paz, basada en los siguientes considerandos:





C O N S I D E R A N D O S

1. La Ley 1257 del 2008 el Artículo 9 de la misma ley, el gobierno nacional debe de establecer planes y programas de sensibilización y prevención de estos hechos contra la mujer. Así pues, “Desarrollará planes de prevención, detección y atención de situaciones de acoso, agresión sexual o cualquiera otra forma de violencia contra las mujeres” (Párr. 29). De tal forma, se establecen aquellos elementos a los cuales se les debe poner atención de este tipo de violencia, donde la universidad debe tener un rol activo.

2. El Decreto 4798 de 2011, donde el Estado colombiano reglamenta la ley citada con anterioridad. Según el Artículo 6 de esta norma, el cual es concerniente a la Educación Superior, se decreta que las instituciones de este tipo deben llevar a cabo tres actividades:

    a. Realizar estrategias de sensibilización y capacitación para la prevención de violencia contra las mujeres.
    b. La inclusión de mujeres víctimas de violencia para el acceso en los programas de educación superior.
    c. Se establezcan líneas de investigación sobre género y violencia contra las mujeres.

3. Por otro lado, la Corte Constitucional tiene varias sentencias sobre las violencias basadas en género que han ampliado el marco normativo, donde se destacan la T239/18 y la T-141/15. En la primera, la corte resuelve instar a la Universidad del Tolima a implementar un protocolo de actuación para los casos de violencia de género en la institución (Corte Constitucional de Colombia, 2018). En la segunda, frente a un caso de discriminación debido al género, le ordena a la Corporación Universitaria Remington abstenerse a interferir con el desarrollo y expresión de género (Corte Constitucional, 2015).

Objetivo de la Política

R E S U E L V E:

ARTÍCULO 1. OBJETIVO GENERAL: Sensibilizar, socializar, orientar y visibilizar a la Comunidad Universitaria las acciones de prevención con el fin de evitar violencias basadas en género y/o sexuales.

ARTÍCULO 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Prevenir, atender y acompañar los casos de violencia y discriminación basada en género.
2. Implementar proyectos de investigación que amplíen el análisis del orden de género en la producción de conocimiento.
3. Incorporar acciones afirmativas en docencia e investigación que contribuyan al cierre de brechas en todas las áreas de conocimiento.

Definiciones

ARTÍCULO 3. DEFINICIONES

PREVENCIÓN: Acciones encaminadas a impedir la ocurrencia de algún tipo de violencia en la Universidad.

ATENCIÓN: Es el momento de la recepción y abordaje de personas que acuden a la Universidad o que toman contacto a través de los diversos canales, es determinante porque en estos primeros instantes se da inicio a la comunicación relacional, se requiere brindar un espacio de escucha activa. Acompañamiento: Procesos orientados de manera individual o grupal con el fin de ayudar en el desarrollo integral, es un servicio prestado por los funcionarios de la Universidad y se encuentran establecidas en el presente Protocolo.

ABUSO SEXUAL: El abuso sexual es definido a partir de la ley 1236 de 2008 como acceso carnal con violencia. Esto implica una relación sexual violenta y no consentida por la víctima. También se puede pensar a partir de la no resistencia de la víctima a partir de discapacidades del orden cognitivo o físico.

ACOSO SEXUAL: Para definir el acoso sexual es importante poner atención al consentimiento, puesto que son acciones no consentidas que degradan la dignidad de la persona las que se constituyen en acoso. En este sentido, la definición desde el Código Penal Colombiano es la siguiente: “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.” (Artículo 210A). Así pues, A diferencia del acoso laboral, el acoso sexual está marcado específicamente por el contenido sexual de la ofensa proferida.

DISCRIMINACIÓN: Este concepto es clave para comprender las violencias basadas en género. En este sentido, según la Ley 1448 de 2011, se debe pensar como "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" (Congreso de la República, 2011, Párr. 4).

OFENSA SEXUAL: Se entiende como ofensa sexual emplear expresiones verbales, no verbales o escritas con contenido sexual que tiene la capacidad de denigrar, cosificar, intimidar y atemorizar a la persona destinataria. Se considera también ofensa sexual la exhibición o el envío de contenido sexual sin su consentimiento (UNAL, 2017)

FEMINICIDIO: Este tipo de violencia se define como un asesinato de una mujer por su condición de mujer. En muchas ocasiones, como vimos anteriormente, son parejas o exparejas quienes cometen este hecho y "supone la culminación de un proceso de abusos, amenazas o intimidación constantes en el hogar, violencia sexual o situaciones en las que las mujeres se encuentran en una situación de inferioridad con respecto a su pareja en términos de poder o disponibilidad de recursos." (ONU Mujeres, s.f., párr. 12).

VIOLENCIA FÍSICA: Anteriormente vimos cómo desde la Ley 1257 del 2008 se establece una definición de la violencia contra la mujer en general. Sin embargo, si acudimos a una definición en específico de la violencia física podemos decir que es la acción que intenta o causa daño físico en la persona agredida. Según ONU Mujeres, esta puede consistir en las siguientes modalidades:

Propinándole patadas, quemándola, agarrándola, pellizcándola, empujándola, dándole bofetadas, tirándole del cabello, mordiéndole, denegándole atención médica u obligándola a consumir alcohol o drogas, así como empleando cualquier otro tipo de fuerza física contra ella. Puede incluir daños a la propiedad. (ONU Mujeres, s.f., párr. 10)

VIOLENCIA PSICOLÓGICA: En cuanto a la violencia psicológica, se debe de tener en cuenta los avances presentados por Marta Perela, quien en su texto Violencia de género: violencia psicológica (2010) define este fenómeno con relación a aquellos actos que desvalorizan, generan sufrimiento y agreden psicológicamente a las mujeres, aunque pudiese ser extensivo a todos los grupos poblacionales. En este sentido, desprecios, insultos, faltas de respeto, humillaciones, castigos en público, entre otros, son muestras de este tipo de violencia.

Alcance

ARTÍCULO 4. ALCANCE: La política tiene un alcance para todos los estamentos de la universidad e instancias administrativas, el ámbito de aplicación de la Política está establecido por los alcances de la activación y operatividad del Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Violencia de Género y sus Rutas, en las cuales la Misión Paz Corporación Universitaria actúa en términos de prevención, atención, acompañamiento, orientación y seguimiento en situaciones de violencias de género, tanto para estudiantes, profesores y personal administrativo.

Líneas estratégicas

ARTÍCULO 5. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

- **FORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO:** brindar espacios formativos, pedagógicos y culturales, para promover la perspectiva de género a nivel institucional
- **PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN:** Implementar acciones afirmativas en investigación que contribuyan al cierre de brechas de género a nivel institucional.
- **ATENCIÓN A LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES BASADAS EN GÉNERO:** Prevenir, atender y acompañar los casos de violencia y discriminación basada en género.

ARTÍCULO 6. DESARROLLO: El desarrollo de la política permite dotar de herramientas a las diferentes áreas de la institución para prevenir y atender casos de violencia de género que se presente en la institución, la cual podría ser ejercida tanto por estudiantes como por profesores, directivos y personal administrativo.

ARTÍCULO 7. RUTA DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

La ruta de atención de los casos de violencias basadas en género es aquella herramienta institucional donde se describe el paso a paso del camino a recorrer cuando se tiene conocimiento de este tipo de violencias al interior de la institución. En este sentido, a continuación, se establecen aquellos elementos constitutivos de dicha ruta, la cual se activa con la fase detección del caso y termina con el seguimiento y cierre del caso.

1. DETECCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

La detección es la primera acción respecto a los casos de VBG. En este sentido, todos los actores administrativos y profesorales deben de estar en la capacidad de identificar este tipo de violencias y, en consecuencia, poder activar la ruta de atención que aquí se describe.

En casos en los que la estudiante se encuentre en una situación de urgencia a partir de un hecho de violencia de género, se activará el servicio de emergencia con el fin de salvaguardar la vida y la integridad de la víctima. De igual manera, se tendrá la capacidad de primeros auxilios psicológicos, con los cuales se brinde una atención adecuada de emergencia en este sentido.

En caso de que el hecho de VBG no sea una situación de urgencia, se procede a activar la ruta de atención sin necesidad de pasar por los servicios anteriormente descritos.

2. ATENCIÓN INICIAL

La atención inicial se realiza en la medida en que la persona afectada por violencias basadas en género o un tercero que conoce la situación da a conocer el hecho de violencia basada en género ante la institución, ya sea de manera remota por correo electrónico o de manera presencial ante las direcciones de programa, la Dirección de Bienestar o una profesora tiempo completo designada como parte del Comité de análisis de los casos presentados.

Para lograr que este reporte de caso sea exitoso, se creará un espacio virtual en la página web de la Corporación para informar acerca de las violencias basadas en género y recibir las denuncias respecto a las mismas.

Después de su conocimiento, la institución realizará una atención psicosocial inicial, en la que un profesional formado en psicología hablará con la víctima, asegurándose de

hacerlo en un lugar que fomente la privacidad y la seguridad de quien acude a este servicio. De igual manera, este profesional será la persona encargada del registro de los hechos, el cual debe contener como mínimo la siguiente información:

Ubicación espacio temporal.

Datos de identificación.

Descripción de los hechos.

Nombres de las personas implicadas. Tanto de los posibles victimarios como de los posibles testigos de los hechos.

Número o correo de contacto con la víctima.

Finalmente, la persona encargada informará sobre las rutas internas y externas a las que la víctima puede acudir. Igualmente, se deberá firmar un consentimiento informado, en el que la víctima exprese su deseo de participar de la ruta interna de atención, así como el uso de los datos personales para tal fin. En caso de no firmarse tal consentimiento informado, la intervención de la institución se dará por terminada.

3. ATENCIÓN EN SALUD FÍSICA Y MENTAL

Después de la atención inicial, se da paso a una orientación psicológica, en la que se dará un proceso de escucha a la víctima y se asesorará en prácticas de autoprotección ante riesgos y amenazas. De igual manera, se darán a conocer las rutas externas a las cuales puede acudir la víctima para que se logre una protección efectiva. En caso de que el hecho de VBG implique una alteración de la salud física de la víctima, la institución se dará a la tarea de remitir a la estudiante a su EPS.

4. ORIENTACIÓN JURÍDICA

Después de la orientación psicológica y la posible atención médica, se da paso a una orientación de orden jurídico en el que se espera:

Dar información sobre los mecanismos y procedimientos establecidos en la ley para dar tratamiento al caso de violencia.

Valoración del riesgo en el que podría estar inmersa la víctima.

De igual manera, se espera que de esta orientación se desprenda la información necesaria para activar rutas externas que permitan la denuncia penal, la solicitud de medidas de protección y la detección de redes de autoprotección, en caso de ser necesario.

En cuanto al tratamiento dentro de la institución, se espera que a partir de esta orientación se tomen medidas en torno a la protección de la víctima dentro del espacio físico de la universidad y la realización de medidas pedagógicas que vayan en vía de la prevención de nuevos hechos de violencia.

Dado que el tratamiento jurídico de los hechos de VBG se hace desde instancias estatales, la institución generará canales de comunicación con entidades de este orden para que se reciban las denuncias y consideraciones de las víctimas. Así pues, se establecen relaciones con la Subsecretaría de Género de la Alcaldía de Santiago de Cali, la Fiscalía General de la Nación, la Defensoría del Pueblo, entre otras instituciones.

5. REMISIÓN DEL INFORME

En tanto que los actos de VBG se constituyen en faltas disciplinarias de diversos órdenes, se debe informar de los hechos ante los diversos entes tanto internos como externos. Así pues, se generará un Informe de Remisión de los hechos a la vicerrectoría

académica y a la Dirección de bienestar para activar el estudio y tratamiento del caso desde un punto de vista disciplinario.

Con la información captada en el primer paso de esta ruta, se presenta el caso ante el comité de análisis del caso designado por la vicerrectoría deben estudiar el caso para establecer las posibles sanciones al respecto. De igual manera, se realiza un análisis que permita generar elementos para la detección temprana de este tipo de casos, avanzando en la constitución de planes de acción a futuro para evitar estos hechos.

6. **SEGUIMIENTO Y CIERRE DE CASO**

Se dejará constancia de todo el proceso llevado a cabo con la víctima y velará porque todas las acciones tomadas sean llevadas a cabo según se haya establecido con anterioridad. A partir de este monitoreo, se espera disminuir el impacto del hecho de violencia en la vida de la víctima, así como de la erradicación de este tipo de hechos en la institución.

ARTÍCULO 8. TIPOS DE FALTAS Y MANEJO DISCIPLINARIO

El protocolo establece que hay unos niveles para valorar las faltas sean estas leves y graves según se hayan presentado las circunstancias propias de los hechos.

De esta manera, casos de conductas de discriminación por razones de género o acoso simple, siempre que la afectación de la víctima no sea significativa se considerará como falta leve. Son faltas graves todas las conductas que sean calificadas como, acoso sexual, acto sexual no consentido, ofensa sexual y otras formas de violencia sexual, causen o no una afectación en la víctima, aunque no sea significativa. Es también falta grave reincidir en la comisión de una falta considerada leve.

ARTÍCULO 9. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Se tomarán medidas pedagógicas o disciplinarias según los casos ameriten un manejo específico.

Las faltas leves serán tratadas con medidas pedagógicas que buscarán sensibilizar a la persona infractora sobre las violencias basadas en género. Estas medidas podrán ser establecidas por la respectiva instancia disciplinaria según sea la condición del infractor como actor dentro de la comunidad universitaria. Su aplicación deberá regularizarse en el Reglamento Estudiantil, Estatuto Docente y en el Reglamento Interno de Trabajo según sea el caso.

Las faltas graves serán analizadas desde el Reglamento Estudiantil, Estatuto Docente y en el Reglamento Interno de Trabajo y su aplicación podrá ser establecida por la respectiva instancia disciplinaria según sea la condición del infractor como actor dentro de la comunidad universitaria. Podrán darse las siguientes medidas disciplinarias:

a. Terminación del contrato para las personas vinculadas laboralmente con la institución.
b. Cancelación de la matrícula académica del estudiante y/o expulsión de la institución.

ARTÍCULO 10. Comité Institucional para la Detección, Prevención, Atención de Violencia Sexual, la Discriminación y La Trata de Personas, el cual está conformado por:

- Presidente del Consejo Directivo o su representante
- Rector
- Vicerrector Académico
- Dirección de Bienestar Institucional
- Directores de programa
- Director de Aseguramiento de la Calidad
- Profesor Tiempo Completo
- Un Profesor Hora Cátedra
- Dos representantes de los estudiantes

EL Comité Institucional para la Detección, Prevención, Atención de Violencia Sexual, la Discriminación y La Trata de Personas será presidido por la Rectora de la Corporación Universitaria y sesionará de manera trimestral o de manera anticipada cada vez que sea necesario.

Seguimiento y vigencia

ARTÍCULO 11. SEGUIMIENTO: Con el objetivo de fortalecer o ajustar los aspectos relevantes, la Dirección de Bienestar presentará a la Rectora de la Corporación Universitaria un informe sobre el avance de la Política para la Detección, Prevención, Atención de Violencia Sexual, la Discriminación y La Trata de Personas cada año.

ARTICULO 12. VIGENCIA. A partir de su expedición, esta Resolución se encuentra en vigor y prevalece sobre cualquier otra disposición que sea contraria a su contenido.

COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dado en Santiago de Cali, a los (16) días del mes Julio del año 2026.

Original firmado

PRESIDENTE DEL CONSEJO DIRECTIVO

CESAR EMILIO PALACIOS DELGADO

Original firmado

SECRETARIO DEL CONSEJO DIRECTIVO

ALEJANDRO ESPINOSA