

MESAS DE TRABAJO - FASE I

		PREGUNTAS ORIENTADORAS				PREGUNTAS RETO	
MESA	PARTICIPANTES	1. ¿Cuál es la principal dificultad en la evaluación del protocolo?	2. ¿Qué creen que espera la comunidad del proceso de evaluación del protocolo?	3. ¿Cuáles son los obstáculos que se presentan para implementar las acciones de prevención de las violencias basadas en género (VBG) en la UNAL?	4. ¿Cuáles son los obstáculos que se presentan para implementar el proceso de atención de las VBG en la UNAL?	5. ¿Qué es lo clave del proceso de prevención de las VBG en la UNAL?	6. ¿Qué es lo clave del proceso de atención de las VBG en la UNAL?
<p>Mesa 2. Simulacro (16 oct-2020)</p> <p>Sergio Donoso (Representante Estudiantil) FCH Ana Bolívar (Representante Estudiantil OAG) Marcela Luján (Personal Administrativo) Liz Ramos (Contratista)</p>		<ul style="list-style-type: none"> • La falta de confianza en las instancias institucionales. • El desconocimiento del protocolo y la falta de información del mismo. • La poca participación de la comunidad UNAL, medida por el tiempo que demande el proceso de evaluación y el desinterés de gran parte de la comunidad en los asuntos de género. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las percepciones de la comunidad universitaria acerca de los actores y desaciertos en la atención de estos casos, brindada por el protocolo. • Estrategias y medidas para mejorar los procesos de atención, acogiendo las demandas de la comunidad universitaria. • Identificar otros conceptos, otras víctimas, encontrando lecciones aprendidas frente al funcionamiento. • Un cuarto escenario o efecto de la participación de la comunidad universitaria que genere la apropiación del mismo y el compromiso para su implementación. 	<ul style="list-style-type: none"> • La poca importancia que existe alrededor del tema, lo cual influye en la voluntad de cambio y transformación de comportamientos por parte de las personas de la comunidad universitaria. Lo anterior está ligado a la naturalización de las VBG que tienen lugar en nuestra cotidianidad y de desconstruir mitos, creencias, valores y comportamientos. • La falta de espacios de prevención y sensibilización en las aulas de clase y escenarios académicos. • El reconocimiento de pequeñas acciones naturalizadas que desde lo micro se comportan como violencias y pueden escalar con facilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • La falta de confianza en las instancias institucionales encargadas de tramitar las denuncias. Esto también se relaciona con el desconocimiento sobre la ruta de atención y las instancias a las que se debe dirigir la persona victimizada para interponer la denuncia. • La falta de recursos económicos para la contratación de profesionales emargados de brindar la atención. Una consecuencia de esta problemática es la ausencia de personal idóneo capacitado con perspectiva de género, que pueda hacer un ejercicio de acompañamiento efectivo y activo, en términos psicosociales y jurídicos. • La falta de sanciones efectivas y contundentes. Es necesario que haya medidas cautelares reales y efectivas ligadas a dichas sanciones. • La falta de armonización del protocolo con otras normativas de la Universidad, lo cual pone en evidencia dos aspectos: por un lado, la poca articulación que hay entre las diferentes instancias institucionales y los tiempos demandados de respuesta. Por otro lado, la dificultad en el seguimiento de los procesos individuales (por la restricción de datos personales en el procedimiento disciplinario). • La revictimización, que puede ocurrir de manera transversal en todo el proceso de la ruta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Articulación de las instancias con colectivos y comités de asuntos de género de la UNAL. Además, su reconocimiento y estímulo. • Procesos pedagógicos y de sensibilización en VBG (Cátedras, cursos) para toda la comunidad universitaria. • Despliegue de estrategias y campañas comunicativas sobre las VBG que involucren a los diferentes estamentos de la Universidad. • Creación de espacios de confianza y acompañamiento efectivo sobre asuntos de género ("micromachismos", nuevas masculinidades, entre otros). 	<ul style="list-style-type: none"> • Inyección de recursos para contratación de personal. • Que haya personal capacitado y sensibilizado con perspectiva de género. • Eliminación de situaciones de revictimización es importante la primera escucha y el acompañamiento en el proceso de activación de la ruta. Se sugiere una herramienta o plataforma que permita hacer la denuncia o poner en conocimiento los hechos de violencia.
<p>Mesa 2. Acciones de prevención y activación de la ruta de atención. (19 oct-2020)</p> <p>Alejandra Rodríguez (Acompañamiento Integral) Zulma Camargo (Acompañamiento Integral) Blanca Nancy Pastilo (Sinttraunal - Personal Administrativo) Nury Sakedo (Ex Representante Personal Administrativo ante el OAG) Martha Lucía Valencia (Dirección de Personal)</p>		<ul style="list-style-type: none"> • La participación de las partes interesadas, incluyendo la experiencia de todas las personas involucradas y la importancia de promover la participación de todas las sedes. • El desconocimiento del protocolo en gran parte de la comunidad universitaria (los detalles, los procesos de enlace entre las dependencias, los tiempos, etc.) • La falta de interacción a asuntos de género o el hecho de que a muchas personas les incomoda el tema de género. En consecuencia, tampoco hay claridad sobre los diferentes tipos de VBG que pueden presentarse en la universidad. • Que el personal que trabaje en estos temas no esté vinculado (de planta) a la UNAL, por lo cual no se cuenta con el equipo especializado para el acompañamiento de las víctimas que demandan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar los apartados poco claros del protocolo para que los lineamientos en el manejo de los casos sean más específicos y coherentes. En esta misma vía es necesario incidir en la estructura y los procesos que se engranan en el protocolo. • Resolver asuntos que a ciertas dependencias no le corresponden o adajar esas competencias que tiene cada dependencia para garantizar a la comunidad que puede pedir ayuda y ésta será proporcionada. • Tener en cuenta las observaciones de cada una de las instancias con injerencia en el protocolo, identificando las falencias e implementando un plan de capacitaciones sobre estos temas. • Se espera que todas esas opiniones se vean reflejadas durante todo el proceso de evaluación (de manera transversal). 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de conocimiento por parte de la comunidad universitaria sobre la existencia de instancias que atienden los casos. De igual manera, falta conciencia sobre los asuntos de género y su importancia. • No hay interés real o hay reticencias frente al tema, por lo que las personas (estudiantes, y principalmente, docentes) no asisten a los eventos, charlas y capacitaciones. • Falta de interés en las dependencias de las capacitaciones y la información que se recibe, dado que estos ejercicios no garantizan que haya una sensibilización frente al tema. Una consecuencia de esto es que no todas las dependencias encargadas asumen realmente la responsabilidad de realizar, promover o gestionar acciones de prevención, lo que resulta en una sobrecarga de tareas en unos pocos. 	<ul style="list-style-type: none"> • El desconocimiento de la norma sobre el tema, puntualmente del protocolo: ¿Cómo funciona la ruta? ¿Cómo se activa? ¿A cuáles dependencias se puede acudir la persona que quiere reportar un hecho de violencia? Tampoco se tienen claros los alcances de la ruta, se confunde reportar o activar la ruta con poner una denuncia o iniciar proceso disciplinario. También se confunde atención prioritaria psicosocial con atención de emergencias. • Déficit de talento humano a nivel nacional: no contar con el personal especializado suficiente para atender los casos y la magnitud de estos (en términos de complejidad y cantidad). • La continuidad de los casos: brecha entre los procesos administrativos y los procesos judiciales (las metas) de la Universidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Articular la atención individual con la comunitaria. Comprender que las VBG no son únicamente una problemática individual, sino que afecta a la comunidad, se vive en comunidad. En el marco de esta articulación, señalan que: 1) El proceso de prevención debe ser continuo, integral y se deben implementar acciones de formación y de información en el tema de género, no solo de violencias; 2) Que todas las dependencias y facultades trabajen de manera articulada en este proceso. • Garantizar un manejo adecuado de los casos, lo cual también hace parte de las acciones de prevención. • Transversalizar estos ejercicios y acciones de prevención en el campo académico (las clases, docentes, estudiantes). • Visibilizar el protocolo de acuerdo a los diferentes lenguajes que hay en la comunidad universitaria, generando y creando una cultura de prevención tendiente a minimizar y eliminar las VBG en la UNAL. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que se den capacitaciones a profundidad para el personal de planta de la UNAL, y que haya ampliación de la planta de personal para la atención de casos, en el marco de esas garantías contractuales para las y los profesionales. • Organizar y dar claridad a los procedimientos y alcances institucionales, dando celeridad y fortaleciendo los procesos de seguimiento desde lo jurídico y lo psicosocial. • Dar a conocer la ruta de atención en toda la comunidad universitaria. • Que se defina claramente cuál es el porcentaje del presupuesto que será destinado para llevar a cabo esta tarea, vinculando instancias internas y externas, y midiendo el cumplimiento y los resultados con estándares internacionales.
<p>Mesa 3. Procedimiento disciplinario. (20 oct-2020)</p> <p>Diana Yamile Rodríguez (Veeduría Disciplinaria) Valentina Andrade (Rep. Estudiantil OAG) Dilan Gutiérrez (Colectiva) Sara Chica (Escuela Medellín) Juan Camilo Rincón (Abogado Acompañamiento Integral MZL) Ronald Vargas (CORCAD) Oscar Oliveros (Bienestar Sede Bogotá)</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento generalizado del Protocolo (Conceptos, actores, contexto). • Desconfianza en la institucionalidad. • Alcances del protocolo, es importante que recija diferentes aspectos que no se han tenido en cuenta a partir de los cambios que se han generado en los últimos años (más denuncia, menos silencio). • Falta de personal idóneo. • Se requiere fortalecer la prevención. • Ausencia de sistemas robustos que permitan la recolección, trazabilidad, seguimiento, que permita consignar la información completa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejoras en cuanto a la eficacia y celeridad de los procesos. • Armonización de la normatividad interna-externa. • Que se incluyan las nuevas violencias como el acoso cibernético. • Que contemple: La protección, que sea confiable, integral y que vincule planes de mejora. • Que permita acciones desde lo práctico, no solo teórico (que se vean cambios). • Adarar las medidas de protección, redes de apoyo, medidas cautelares. • Que defina los alcances del mismo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Idoneidad, capacidad, manejo de quienes reciben los casos y llevan los procesos. • Falta de claridad sobre qué instancias son consultivas y cuáles son decisorias. • Tener en cuenta las relaciones de poder. • El papel de los abogados de las víctimas y los testigos para poder tener procesos disciplinarios más eficaces. • Medidas cautelares. • Los alcances de la Universidad teniendo en cuenta que su misión es la Formación. • Falta de credibilidad en los procesos. • Poca celeridad y burocratización de los casos. • Dificultades para hacer seguimiento de los casos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formación con perspectiva de género para quienes tienen contacto con la víctima • Definir las medidas de protección y el área responsable de garantizarlas. • Acompañamiento a las víctimas, evitar procesos de revictimización y garantizar procesos de reparación. • Que las víctimas hagan uso de sus derechos procesales (abogado) • Capacitación constante, que la comunidad conozca el funcionamiento de los procesos disciplinarios, la reserva procesal pues muchas veces el desconocimiento genera que se desacrediten los procesos y que el procesado solicite la nulidad de los mismos. • Capacidad resolutiva de los actores • Seguimiento activo de los procesos 	<ul style="list-style-type: none"> • Como Integrante (persona-dependencia) de la comunidad universitaria: ¿Qué haría para fortalecer la equidad y disminuir las VBG en nuestra Universidad? • Como generador una conciencia real en asuntos de género en y para nuestra comunidad universitaria, que permita minimizar las VBG? • Como fortalecer el acceso de la comunidad universitaria al protocolo, para garantizar una adecuada gestión de casos de VBG con el fin de prevenir la ocurrencia de los mismos? • Como quisiera usted obtener conocimientos sobre VBG? ¿Cómo quiere obtener atención en casos de VBG? 	
<p>Mesa 1. Parte conceptual. (27 oct-2020)</p> <p>Norma Liliana Ruiz (Rep. Docente MZL) Tania Perez Bustos (Escuela de Estudios de Género) Daniela Barón (Escuela de Estudios de Género) Dora Cecilia Cardona (Acompañamiento Integral Medellín) Olga Lucía Guzmán (Dirección Jurídica Nacional)</p>		<ul style="list-style-type: none"> • La Universidad debe hacer una modificación estatutaria, tanto en el estatuto estudiantil como el estatuto disciplinario, para que haya condiciones de posibilidad que garanticen su implementación. Esto permitirá hacer seguimiento a la capacidad institucional de dar respuesta. • Que la comunidad de aportes de cómo se organizan las medidas cautelares para que sean eficaces y oportunas, y cómo pueden aplicarse desde facultades. • Hacer un ejercicio reflexivo desde las directivas (nacional y sede) para identificar las falencias de recurso humano y dar respuesta efectiva. • La comunidad universitaria podrá verificar si los conceptos adoptados en el protocolo vigente son claros y pertinentes para entender cómo activar la ruta de atención prevista para atender las violencias. Lo anterior a partir de las experiencias directas (de estudiantes, docentes, administrativos y sindicatos) con el protocolo. • Señalar disposiciones normativas que no se están teniendo en cuenta o se desarrollan de manera parca. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entender que las VBG no existen de forma aislada ni ahorrada y que hacen parte de una estructura de poder más amplia (para legitimar también la existencia del protocolo). Frente a esto, es necesario entender el género para poder comprender la violencia que se basa en este, así como el androcentrismo en la academia, patriarado, heterosexualidad, etc. • Las múltiples dimensiones y escalas de la revictimización causadas por la aplicación del protocolo mismo. Es clave incluir la revictimización en las definiciones. • Identificar los pasos de la ruta de manera detallada (por ejemplo: a qué nos referimos cuando hablamos de Procedimiento Pedagógico). En ese sentido, es difícil establecer puentes entre el protocolo y la demás políticas disciplinarias y jurídicas de la ruta. También se dificulta cumplir con los perfiles que se especifican para la atención y no revictimización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos de género, orientación sexual, identidad sexual, pertenencia sexual, estereotipos. • El término de violencia respecto al género, su historia, sus estructuras y alcances constitutivos. Es clave diferenciar los tipos de violencias ancladas a diferentes sistemas de opresión, desde una mirada interseccional. • El término de autonomía, el derecho a una vida libre de violencias. • El término del consentimiento. • Atención, prevención, proceso disciplinario, protocolo, salud física y emocional, víctima, presunción de inocencia, testigo o presunto agresor, derechos humanos, acompañamiento, restitución de derechos, etc. • Simplificar el lenguaje del protocolo lo máximo posible dado que la primera barrera para la efectividad de la norma es la norma misma, su falta de claridad porque su lenguaje es innecesariamente técnico (por ejemplo: se emplea el término "coacción" en un sentido distinto a "violencia", considerando que se emplea la conjunción "y", pese a que son sinónimos). • En cuanto a las definiciones que se establecen en el protocolo, entre más sencillas sean, más operativa y efectiva es la norma, por lo que no se recomienda ajustarla de acuerdo a la norma nacional y penal porque eso implica que el destinatario de la norma (no siempre abogado/a) deba interpretar la norma penal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Como mejorar la difusión del protocolo de atención de violencias basadas en género en la Universidad Nacional? • Como visibilizar el avance de los procesos de VBG para mejorar desde el imaginario general la confiabilidad en los procesos del protocolo? • Como implementar la asesoría legal para las víctimas de violencia basada en género? • Como articular la jurisprudencia de nivel nacional con la normativa interna en los procesos disciplinarios para funcionarios y estudiantes? • Como atender y acompañar los casos por violencias basadas en género desde una perspectiva feminista? • Como desaprender prácticas violentas hacia una masculinidad crítica y antipatriarcal? • Como promover el reconocimiento y la apropiación de las responsabilidades por parte de los miembros de la comunidad universitaria, en la aplicación del protocolo? • Como formar al grueso de la comunidad educativa en perspectiva de género, atendiendo el escenario de la prevención? • Como construir a la Universidad Nacional como un espacio seguro y libre de violencias? • Como conseguir la financiación óptima para la implementación del Protocolo con las profesionales y la capacidad orgánica que se requiere? • Como articular de manera permanente con las colectivas y mesas feministas para la implementación de la política de género? 		
		<ul style="list-style-type: none"> • La Universidad debe hacer una modificación estatutaria, tanto en el estatuto estudiantil como el estatuto disciplinario, para que haya condiciones de posibilidad que garanticen su implementación. Esto permitirá hacer seguimiento a la capacidad institucional de dar respuesta. • Que la comunidad de aportes de cómo se organizan las medidas cautelares para que sean eficaces y oportunas, y cómo pueden aplicarse desde facultades. • Hacer un ejercicio reflexivo desde las directivas (nacional y sede) para identificar las falencias de recurso humano y dar respuesta efectiva. • La comunidad universitaria podrá verificar si los conceptos adoptados en el protocolo vigente son claros y pertinentes para entender cómo activar la ruta de atención prevista para atender las violencias. Lo anterior a partir de las experiencias directas (de estudiantes, docentes, administrativos y sindicatos) con el protocolo. • Señalar disposiciones normativas que no se están teniendo en cuenta o se desarrollan de manera parca. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entender que las VBG no existen de forma aislada ni ahorrada y que hacen parte de una estructura de poder más amplia (para legitimar también la existencia del protocolo). Frente a esto, es necesario entender el género para poder comprender la violencia que se basa en este, así como el androcentrismo en la academia, patriarado, heterosexualidad, etc. • Las múltiples dimensiones y escalas de la revictimización causadas por la aplicación del protocolo mismo. Es clave incluir la revictimización en las definiciones. • Identificar los pasos de la ruta de manera detallada (por ejemplo: a qué nos referimos cuando hablamos de Procedimiento Pedagógico). En ese sentido, es difícil establecer puentes entre el protocolo y la demás políticas disciplinarias y jurídicas de la ruta. También se dificulta cumplir con los perfiles que se especifican para la atención y no revictimización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos de género, orientación sexual, identidad sexual, pertenencia sexual, estereotipos. • El término de violencia respecto al género, su historia, sus estructuras y alcances constitutivos. Es clave diferenciar los tipos de violencias ancladas a diferentes sistemas de opresión, desde una mirada interseccional. • El término de autonomía, el derecho a una vida libre de violencias. • El término del consentimiento. • Atención, prevención, proceso disciplinario, protocolo, salud física y emocional, víctima, presunción de inocencia, testigo o presunto agresor, derechos humanos, acompañamiento, restitución de derechos, etc. • Simplificar el lenguaje del protocolo lo máximo posible dado que la primera barrera para la efectividad de la norma es la norma misma, su falta de claridad porque su lenguaje es innecesariamente técnico (por ejemplo: se emplea el término "coacción" en un sentido distinto a "violencia", considerando que se emplea la conjunción "y", pese a que son sinónimos). • En cuanto a las definiciones que se establecen en el protocolo, entre más sencillas sean, más operativa y efectiva es la norma, por lo que no se recomienda ajustarla de acuerdo a la norma nacional y penal porque eso implica que el destinatario de la norma (no siempre abogado/a) deba interpretar la norma penal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Como Integrante (persona-dependencia) de la comunidad universitaria: ¿Qué haría para fortalecer la equidad y disminuir las VBG en nuestra Universidad? • Como generador una conciencia real en asuntos de género en y para nuestra comunidad universitaria, que permita minimizar las VBG? • Como fortalecer el acceso de la comunidad universitaria al protocolo, para garantizar una adecuada gestión de casos de VBG con el fin de prevenir la ocurrencia de los mismos? • Como quisiera usted obtener conocimientos sobre VBG? ¿Cómo quiere obtener atención en casos de VBG? 		

UNAL INNOVA

CATEGORÍAS	Confianza y Participación	Difusión <small>(el cómo de la divulgación del protocolo)</small>	Interés en las VBG <small>(que sea un tema de interés de toda la comunidad)</small>	Cómo se permea en la cultura universitaria los asuntos de prevención de las VBG
PREGUNTAS RETO 2021	¿Cómo fortalecer la confianza en la institución para que la comunidad universitaria participe de forma efectiva en la implementación del protocolo de prevención y atención de violencias basadas en género?	¿Cómo mejorar la difusión del protocolo de prevención y atención de violencias basadas en género en la Universidad Nacional?	¿Cómo aportarían los miembros de la institución a la disminución de las violencias basadas en género en la comunidad universitaria para alcanzar una UNAL libre de violencias?	¿Cómo promover prácticas académicas y administrativas que fortalezcan una cultura universitaria libre de violencias basadas en género?