

MATRIZ 4. EJE PREVENCIÓN

EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO DE VBG Y VIOLENCIAS SEXUALES					
Segundo encuentro - Mesa Base de Seguimiento					
EJE: PREVENCIÓN					
- Considero muy interesante incluir este nuevo concepto de detención de los riesgos como una de las medidas de prevención de las violencias, pero me parece un poco complejo y polémico que se apoye por medio de una categorización de la población, se podría hacer una revisión según el seguimiento de los casos los lugares o facultades					
MEDIOS PARA LA DETECCIÓN DE RIESGOS Y VIOLENCIAS	RESPONSABLES				
Se refiere a las estrategias de detección de riesgos y violencias basadas en género y violencias sexuales que se utilizarán para diagnosticar y caracterizar este fenómeno en la Universidad.	Se refiere a las dependencias responsables de la implementación y desarrollo de los medios para la prevención				
Encuestas docente con enfoque de género investigación					
informe proceso de seguimiento					Se refiere a las consideraciones a tener en cuenta en el proceso de
Semilleros de investigación de las experiencias de trabajo de colectivos					
Socialización del protocolo e implementación de conversatorios referentes a					Notas:

MATRIZ 5. EJE RUTA

EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO DE VBG Y VIOLENCIA SEXUALES					
Tercer encuentro - Mesa Base de Seguimiento					
EJE: RUTA					
ALCANCE	PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO PEDAGÓGICO (PAP) - ¿Debe ser alternativo? CONSENTIMIENTO				
Hace referencia a quienes y en que casos específicos se puede iniciar el Procedimiento Alternativo Pedagógico (PAP)	El Procedimiento Alternativo Pedagógico no es excluyente del proceso disciplinario, de este proceso pueden participar voluntariamente incluso victimarios que hayan cometido un delito querrelable. Este proceso no exime al victimario de sus responsabilidades legales o disciplinarias. Si y solo si ambas partes de manera voluntaria deciden que se inicia el PAP				NOTAS: debe ser más claro que la víctima debe ser quien determine/consentimiento y aprobación / Hacer claro que no hay delitos que puedan ser querrelable/ ¿es voluntario para ambas partes?/ distinción proceso disciplinario- PAP/ Disposición / la ruta debe ser unificada y no debe ser entendida de manera paralela, debe haber una trazabilidad en el proceso/ ¿Cuál es el resultado del PAP? Esto debe ser tenido en cuenta dentro del proceso disciplinario/ no es una conciliación/ NOTAS: debe ser más claro que la víctima debe ser quien determine/consentimiento y aprobación / Hacer claro que no hay delitos que puedan ser querrelable/ ¿es voluntario para ambas partes?/ distinción proceso disciplinario- PAP (precisar en la diferencia que hay entre un proceso alternativo pedagógico y una sanción pedagógica son momentos distintos, responsables distintos, objetivos distintos) ¿Cuándo se aplican sanciones pedagógicas? / Disposición / la ruta debe ser unificada y no debe ser entendida de manera paralela, debe haber una trazabilidad en el proceso/ ¿Cuál es el resultado del PAP? Esto debe ser tenido en cuenta dentro del proceso disciplinario/ no es una conciliación/ Comités de Convivencia Laboral se debe conectar la normativa / PAP no debe ser confundido con acompañamiento psicosocial/ reflexión ¿por qué se realiza una denuncia? / revisar procedimiento alternativo UNAM/ La víctima no debe tener que exigir no ser confrontada, es un principio básico para no revictimizar (revisar en el protocolo)
OBJETIVO					
Hace referencia a quienes y en que casos específicos se puede iniciar el Procedimiento Alternativo Pedagógico (PAP)	Propiciar reflexiones respecto de los hechos de violencia y la transformación de imaginarios y estereotipos de género, en el cual participan la persona victimizada y el/la presunto/a agresor/a, con el fin de obtener compromisos de reparación del daño causado, la cesación de la violencia y la no repetición.				
¿Cuáles son los mínimos para establecer las estrategias?	- Agregar diagrama ejemplo "PAP UNAM" Las ___ que a continuación se nombran deben ser entendidas de manera situada, deben ser adaptadas a los casos garantizando la integralidad y ética del proceso				
Hace referencia a las dependencias responsables del desarrollo del Procedimiento Alternativo Pedagógico (PAP)	A. Debe satisfacer las expectativas de reparación de la víctima B. Debe dar respuesta al nivel del daño - redactar C. Reconocer responsabilidad individual D E				
RESPONSABLES					
Se refiere a las dependencias responsables del desarrollo del Procedimiento Alternativo Pedagógico (PAP)	Acompañamiento Integral Instancias especializadas en género (desborda las tareas de las instancias ya involucradas)				CORCAD NO ES RESPONSABLE

MATRIZ 6. EJE RUTA

EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO DE VBG Y VIOLENCIA SEXUALES

Tercer encuentro - Mesa Base de Seguimiento

NOMBRE	¿QUÉ ES?	FUNCIONES/ALCANCES	¿QUIÉNES LO CONFORMARÍAN?
<p>¿CASPEG Comité para el Acompañamiento y el Seguimiento con Perspectiva de Género (CASPEG)? Propuesta: Reestructuración en la composición y en las facultades del Proyecto de Equidad de Género, donde haya un equipo para el Acompañamiento y Seguimiento (como el CASPEG).</p> <p>- ¿Cómo funcionaría en relación o en las TODAS las sedes?</p>	<p>Este Comité funciona como un órgano especializado del nivel de Sede en la Universidad enfocado en casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales y su función principal es velar por la implementación del presente protocolo.</p> <p>- CONFIANZA</p>	<p>El CASPEG está encargado de hacer el seguimiento del caso e informar periódicamente a la víctima el estado de su caso, los tiempos de respuesta y posiblemente de cierre del caso.</p> <p>Asimismo, el CASPEG hará el seguimiento efectivo de casos que impliquen a cualquier persona de la comunidad y emitirá un concepto sobre las acciones pedagógicas y/o sancionatorias implementadas por las instancias competentes y su nivel de cumplimiento de acuerdo a la obligación de no revictimizar.</p> <p>Este Comité funcionará como una instancia veedora del proceso que, garantizando la confidencialidad y a partir del sistema de referencia y sistematización de los casos, consolida la información registrada y suministrada por las instancias que intervienen en la ruta de atención.</p>	<p>¿CAG?</p> <p>¿OAG?</p> <p>la pregunta de quienes lo conformaría debería estar mas orientada a pensar si es solo pensar en dependencias o en perfiles de las personas que lo deben conformar.. por ejemplo en su figura actual el OAG en un cuerpo colegiado no veo que puede hacer el OAG en cada uno de los comités de las sedes? el observatorio no puede garantizar un tipo de intervención como esta.... uno pensaría entonces en perfiles ósea abogados con enfoque de género, psicolog@s, trabajadores sociales, que se encarguen de la atención y seguimiento.....</p>
<p>Comité Disciplinario Especializado en Género: CDEG</p>	<p>Este Comité funciona como un órgano especializado en los niveles de cada Sede en la Universidad, enfocado en atender, investigar y decidir sobre quejas (denuncias) que se presenten sobre casos de violencias basadas en género y violencias sexuales, desde la perspectiva de género y un enfoque territorial para analizar las circunstancias estructurales de este tipo de violencias.</p>	<p>El CDEG funcionará como autoridad disciplinaria, donde se investigará, cumplirá a cabalidad las obligaciones de no revictimizar y dispondrá de las sanciones disciplinarias correspondientes a la estandarización de las tipificaciones. A su vez, exhortará a los Consejos de Facultad y los Consejos de Sedes para llevar a cabo dichas determinaciones disciplinarias.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Escuela de Estudios de Género (Bogotá) (Sólo voz) 2. Suplencia de la Rep. CAG 3. Abogada con perspectiva de género 4. Delegada del Consejo de Facultad. 5. Representante denunciante (sólo voz) 6. Representante denunciado (sólo voz) 7. Suplencia de la Rep. Profesores CAG 8. Suplencia de la Rep. Administratives CAG 9. Profesional de apoyo con perspectiva de género (trabajadora social, psicóloga o afines). 10. Delegada de la Veeduría Disciplinaria (con perspectiva de género) ante asuntos docentes. 11. Delegada de Bienestar Universitarios (con perspectiva de género).
<p>¿Cuánto tiempo tienen los Comités para dar una respuesta ante los casos de violencias basadas en género, una vez radicada la queja por parte de la Sección de Acompañamiento Integral?</p>			
<p>En cuanto a acción integral y la debida diligencia, se hace un llamado para reevaluar los tiempos estipulados para los procesos disciplinarios que tengan relación con las violencias basadas en género y violencias sexuales, tanto para docentes y administrativos como para estudiantes.</p>			
<p>¿En la Instancia disciplinaria, (Veeduría o comités de resolución de conflictos en facultades) puede establecerse un plazo de prioridad para estos casos?</p>			

MATRIZ 7. EJE RUTA

EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO DE VBG Y VIOLENCIA SEXUALES						
Segundo encuentro - Mesa Base de Seguimiento						
# NORMA	INSTANCIA	TEMA	SECCIÓN	MODIFICACIÓN	RECOMENDACIÓN/JUSTIFICACIÓN	
Acuerdo 035 de 2012	CSU	Política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia		<ul style="list-style-type: none"> -Replantear la normativa desde una lógica no binaria -Derechos de las personas transgénero -Especificar las instancias responsables de su implementación, además del OAG - Considero que los ajustes al Acuerdo deberían incluir las nuevas normas que han salido al respecto de los asuntos de género, enfatizar mucho sobre las acciones de prevención de las violencias, enfatizar mucho en el papel formativo y pedagógico que tiene la universidad al rededor de los asuntos de género. Hay otro punto que se debe revisar a fondo y es como se puede plantear otra figura de funcionamiento al observatorio. Yo siento que como cuerpo colegiado aun le falta fuerza de acción y de sostenimiento económico para desarrollar acciones que ayuden a impulsar la política. 		<p>Notas: falta de voluntad política para armonizar la normatividad a estándares de COPEI / El protocolo de VBG y VS debe ser reglamentado como ACUERDO / previo aval de la Oficina Jurídica de la norma que reglamenta el protocolo / el cuerpo colegiado que avala la norma sería el CSU / Consulta en cuanto a Jurídica Nacional sobre cómo engranar la normatividad institucional con las normas de acceso y manejo de casos de violencia de género en menores / Lenguaje inclusivo y no sexista para todos los Acuerdos y en general la normativa de la UNAL / ¿Cuál normativa debe ajustarse para la creación e implementación del CASPEP o la nueva instancia que se crea para el acompañamiento y seguimiento a los casos? / Sobre tipos de reparación: directa, simbólica, colectiva... /</p>
Acuerdo 171 de 2014	CSU	Estatuto Disciplinario del personal académico administrativo de la Universidad Nacional de Colombia		<ul style="list-style-type: none"> -Reconocimiento del sujeto procesal/víctima -Armonización de la normativa interna con la normativa constitucional internacional -Estandarización de las tipificaciones de VBG y VS para la determinación de las sanciones. Tener en cuenta esto para la reparación. ¿Acorde a esta estandarización las sanciones pueden ser reparadoras? Anticualización del proceso normativo con el proceso de reparación, la reparación va más allá de la sanción. - Sanciones integrales cuando los tipos de VBG no son de tipo penal. NATURALIZA DEL PROCESO DISCIPLINARIO Y SU ALCANCE/LIMITACIONES -Lineamientos/principios para la determinación de la carga probatoria como algo fundamental, respondiendo a la no revictimización -ajuste clave antes de todo esto que se menciona, el Acuerdo 171 debe incorporar la tipificación de las violencias de género. 		
Acuerdo 044 de 2009	CSU	"Por el cual se adapta el Estatuto Estudiantil de la Universidad Nacional de Colombia en sus disposiciones de Bienestar y Convivencia". Solicitan que sea modificado.		<ul style="list-style-type: none"> - Estatuto de víctima - Establecer como falta disciplinaria las VBG y VS, y determinar su tipificación/encasillamiento para la respectiva sanción - Que pase o que inhabilidades tiene un miembro del CORCAD implicado en un caso de VBG y VS - es desde acá es donde nos debemos replantear si son efectivamente los CORCAD los que se deben encargar de llevar el proceso disciplinario de los estudiantes frente a los casos de violencia de género, o definitivamente no es el CORCAD y debe ser una instancia única representada en cada una de las sedes que se encargue de llevar este tipo de proceso disciplinario. - ¿Claramente el ajuste al D44 no es solo en temas disciplinarios, igualmente se debe pensar en incorporar el enfoque de género en este estatuto. 		
Acuerdo 07 de 2010	CSU	por el cual se determina y se organiza el sistema de Bienestar Universitario. Solicitan que sea modificado.				
Resolución 001 de 2010	CBU	Programa estudiantiles del Área de Acompañamiento Integral del Sistema de Bienestar universitario en la Universidad Nacional de Colombia				
Acuerdo 019 de 2010	CSU	Comités de Facultades para la Resolución de Conflictos y Aspectos Disciplinarios en la Universidad Nacional de Colombia				
Resolución 76 de 2018	RECTORIA	Concurso abierto de mérito congresado en el Acuerdo 027 de 1996 del Consejo Superior Universitario - Estatuto de Personal Administrativo				
Acuerdo 123 de 2013	CSU	Estatuto de Personal Académico de la Universidad Nacional de Colombia		<ul style="list-style-type: none"> - Medidas que permitan la suspensión temporal del cargo a personas con procesos abiertos/investigación por VBG y VS - Requisitos para acceder a la titularidad como docente: evaluación docente con perspectiva de género e interseccional. Revisión de los términos de la evaluación por parte de la Dirección Académica. 	<p>Pensar también en incorporar acciones de prevención de las violencias, incorporar el enfoque de género en el estatuto. Insisto no se puede pensar en los ajustes necesarios para tender las violencias, ya consumadas sino en cómo podemos hacer como universidad para frenar y evitar que pasen.</p>	
Acuerdo 008 de 2008	CSU	Estatuto Estudiantil de la Universidad Nacional de Colombia en sus disposiciones Académicas		<p>Incorporar enfoque de género, como podemos plantear dentro del estatuto académico las acciones que desde esa función Académica tiene la universidad para abordar los asuntos de género desde las relaciones que se dan desde el aula de clases y sobre el conocimiento que se construye en la universidad.</p>	<p>Pensar también en incorporar acciones de prevención de las violencias, incorporar el enfoque de género en el estatuto. Insisto no se puede pensar en los ajustes necesarios para tender las violencias, ya consumadas sino en cómo podemos hacer como universidad para frenar y evitar que pasen.</p>	
Acuerdo 25 de 2012	CBU	Comités de Asuntos de Género de Sede en la Universidad Nacional de Colombia y se derogan los Acuerdos 18 de 2017 y el 13 del 2018 del Consejo de Bienestar Universitario				
Resolución 235 de 2016	Rectoría	Mecanismos de prevención y corrección de las conductas que constituyen acoso laboral en la Universidad Nacional de Colombia				
Acuerdo 021 de 2008				<ul style="list-style-type: none"> -Formulación desde una perspectiva de género de parámetros de participación para convocatorias para cargos de dirección en la UNAL (Rectoría, etc.) Criterios éticos: que no tenga procesos abiertos por VBG y VS / compromisos en su plan de trabajo con temas de violencia basada en género 		
Manual de Convenios y Contratos				<ul style="list-style-type: none"> -Especificar sanciones para personas vinculadas por OPS que permitan aplicar la cláusula. -Replantear el requerimiento de "persistencia" para que el/la supervisor/a del contrato pueda tomar acciones. 		
Normatividad externa: Convención de los Derechos del Niño	Unicef					
Código de Infancia y Adolescencia Ley 1098 de 2006	Ministerio de Protección Social Instituto Colombiano de Bienestar Familiar					
LEY 1620 de 2013 sistema de Convivencia Escolar	Ministerio de Educación Nacional					
Acuerdo 113 de 2013 "Por el cual se establece la estructura interna académico-administrativa del Nivel Nacional de la Universidad Nacional de Colombia"						