



BORRADOR

OBSERVATORIO DE ASUNTOS DE GÉNERO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

obsgenero_unal@unal.edu.co

Twitter: @UnalOag

Instagram: @unaloag

Vicerrectoría General

Documento Propuesta de Actualización del Protocolo

PROCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO

Realización y redacción del documento

Equipo Técnico de la Evaluación del Protocolo - Secretaría Técnica OAG:

Lady Vanessa Laverde Flórez
(Coordinación - Profesional de apoyo)
Nicole Chavarro Molina
(Profesional de apoyo)
Jessica Stephanía Pinzón Hernández
(Profesional de apoyo)

Asesoría jurídica

Debbie Patricia Hernández Berrio
(Profesional de apoyo OAG)

Asesoría Técnica y Metodológica

Claudia Mercedes Rojas Sepúlveda
(Secretaria Técnica - OAG)
Isabel Acevedo León
(Asesora- Dirección Nacional de Bienestar Universitario)
Ana María Pinto Ortiz
(Profesional de apoyo - Dirección Nacional de Bienestar Universitario)

Sistematización y análisis de la información recolectada en la Evaluación del Protocolo

Equipo Técnico de la Evaluación del Protocolo - Secretaría Técnica OAG

*Apoyo en la sistematización y análisis de la información recolectada
por medio de la encuesta de la Evaluación del Protocolo:*

María Alejandra Gaona Martínez
(Estudiante Departamento de Antropología)
Laura Valentina López Cifuentes
(Estudiante Departamento de Antropología)
Erika Moreno Cárdenas
(Profesional de apoyo - OAG)

Apoyo en la elaboración de relatorías:

Nancy Yaneth Rey
(Profesional de apoyo - OAG)

Tabla de contenido

PRESENTACIÓN	6
CAPÍTULO I	8
ASPECTOS GENERALES	8
1. 1. OBJETO, ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
1.1.1. Ámbito de aplicación del Protocolo	9
1.1.1.1 Tipo de vinculación	9
1.1.1.2. Lugar o contexto en que ocurren los hechos de VBG	10
1.2. ENFOQUES Y PERSPECTIVAS FILOSÓFICAS Y POLÍTICAS DE ESTE PROTOCOLO	10
1.3. PRINCIPIOS QUE RIGEN ESTE PROTOCOLO	12
1.4. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	14
1.4.1. Contexto conceptual de las Violencias Basadas en Género	14
1.4.2. Algunas prácticas violentas documentadas en la experiencia de vida de las personas	19
1.4.3. Conceptos para la implementación de este protocolo	21
1.4.4. Medidas frente a las VBG en la Universidad Nacional de Colombia	24
1.5. MARCO LEGAL DE LA UNIVERSIDAD Y DEL PAÍS	26
1.5.1. Instrumentos internacionales de derechos humanos.....	26
1.5.2. Instrumentos nacionales	27
1.5.3. Instrumentos de la legislación universitaria	30
1.6. ATENCIÓN INTEGRAL A LAS VBG EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	31
1.6.1. Lineamientos generales	31
1.6.2. Obligación de no revictimizar	32
1.6.3. Derechos de las víctimas	34
CAPÍTULO II	36
PREVENCIÓN DE LAS VBG	36
2.1. LÍNEAS ESTRATÉGICAS PARA PREVENIR LAS VBG	36
2.1.1. Línea estratégica - Identificación de Factores de Riesgos de las VBG	36
2.1.2. Línea estratégica - Formación en Asuntos de Género y VBG	37
2.1.3. Línea estratégica - Visibilización del Protocolo y Rutas de Atención Externas	37
2.2. ACTORES Y RESPONSABILIDADES EN LA PREVENCIÓN DE LAS VBG	37
2.3. SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE PREVENCIÓN	46
CAPÍTULO III ATENCIÓN	46
RUTA DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN PARA VBG	46
3.1. RUTA DE ATENCIÓN	46
3.1.1. Puesta en marcha de la ruta	47
3.2. CICLOS DE LA RUTA	47

3.2.1. CICLO CONOCIMIENTO DEL CASO Y ATENCIÓN DE EMERGENCIA	49
3.2.1.1. Medidas de protección provisionales	51
3.2.1.1.1. Medidas de cuidado:	52
3.2.1.1.2. Medidas académicas	53
3.2.2. CICLO DE DOCUMENTACIÓN DE CASOS Y SEGUIMIENTO	54
3.2.2.1. Entrevista y registro	56
3.2.2.2. Producción de información	56
3.2.3. CICLO DE ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN EN SALUD FÍSICA Y EMOCIONAL	57
3.2.4. CICLO DE ACOMPAÑAMIENTO A TRAVÉS DEL PROCEDIMIENTO PEDAGÓGICO A LA PERSONA PRESUNTA AGRESORA CUANDO SE TRATE DE ESTUDIANTES	58
3.2.4.1. Lineamientos generales	58
3.2.4.2. Pautas para la implementación del Procedimiento Pedagógico	60
3.2.5. CICLO DE RESPUESTA A NIVEL DISCIPLINARIO	67
3.2.5.1. Lineamientos del proceso disciplinario	68
3.2.5.2. Articulación con los procesos disciplinarios	70
3.2.6. CICLO CIERRE DE LA RUTA	74
3.3. DISPOSICIONES ESPECIALES	75
3.3.1. Para casos que involucren niños o adolescentes	75
3.3.2. Para casos que involucren estudiantes de preescolar, educación básica y media de instituciones adscritas a la Universidad Nacional de Colombia	77
3.3.3. Para casos que involucren estudiantes pertenecientes a pueblos étnicos	77
3.3.4. Para casos que involucren migrantes internacionales	78
3.4. ATENCIÓN A VÍCTIMA VINCULADA POR ORDEN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS O CONTRATO .78	
3.5. ACCIONES RESPECTO DE LA PERSONA PRESUNTA AGRESORA VINCULADA POR ORDEN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS O CONTRATO	79
3.6. ATENCIÓN A VISITANTES	80
3.7. DIRECTORIOS DE RUTAS INTERNAS Y EXTERNAS	80
3.7.1. Directorio Nacional de dependencias vinculadas a la ruta de atención	80
3.7.2. Directorio Nacional de instituciones externas	82
CAPÍTULO IV	88
REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO	88
4.1. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO	88
4.2. PRESUPUESTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO	88
4.3. RECOMENDACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO	89
4.4. PLAZO DE EJECUCIÓN	92
4.5. REFERENCIAS	93

Índice de tablas

Tabla 1. Definiciones de daño según ley 1257 de 2008	17
Tabla 2 Líneas estratégicas para prevenir las VBG.....	38
Tabla 3 Instancias responsables de acuerdo al ámbito de aplicación.....	62
Tabla 4 Proceso disciplinario para estudiantes.....	70
Tabla 5 Proceso disciplinario para docente o administrativo	71

Índice de ilustraciones

Ilustración 1 Diagrama ciclos y responsables del seguimiento.....	49
---	----

PRESENTACIÓN

En los últimos años diversos estudios, artículos de prensa, movimientos sociales, organizaciones feministas y grupos de género se han pronunciado frente a la existencia de las Violencias Basadas en Género (VBG) en la vida universitaria. Violencias que van desde las expresiones más normalizadas y cotidianas, como los comentarios que discriminan por razón de género y los piropos incómodos en el salón de clase, los pasillos, las oficinas, los baños, los auditorios, etc. que vulneran la dignidad de las personas, hasta las más graves y lesivas, como la violación sexual y el feminicidio.

Las VBG vulneran los derechos humanos y afectan la dignidad de las personas. Dichos actos, bien sea que se presenten en el ámbito público o en el privado, perpetúan las relaciones y estereotipos de género dominantes en una sociedad, resultado de un notorio e histórico desequilibrio de poder entre hombres y mujeres. (Corte Constitucional, 2014)

La Universidad Nacional de Colombia (UNAL), consciente de la necesidad de eliminar las desigualdades de género, raza, sexo, etnia, clase social, entre otras, en el año 2012 aprobó la Política Institucional de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres, y creó el Observatorio de Asuntos de Género (Acuerdo 035 de 2012 del Consejo Superior Universitario - CSU; Acuerdo 013 de 2016 del Consejo de Bienestar Universitario - CBU y Acuerdo 029 de 2020 del Consejo de Bienestar Universitario- CBU).

Respondiendo al compromiso que asume la Universidad con esta política para la prevención, la atención y la erradicación de las VBG se adoptó el Protocolo para la Prevención y Atención de casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales, reglamentado por la Resolución 1215 de 2017 de Rectoría, elaborado con la participación de las dependencias de la Universidad que conocen y atienden esos casos, además de integrantes del Observatorio de Asuntos de Género, la Escuela de Estudios de Género y del equipo del proyecto “Violencias de Género: una mirada desde el enfoque de derechos” de la Dirección de Bienestar Universitario de la Sede Bogotá. Especialmente, se agradece a la maestra Luz Gabriela Arango Gaviria, quien además de dar importantes luces para la creación del protocolo, dejó un perdurable legado académico y humanístico, para pensar y trabajar por una sociedad más equitativa, desde su hogar, la Universidad Nacional de Colombia.

A partir del conocimiento en la materia por parte de las referidas instancias universitarias, desde el año 2020 se trabajó en la Evaluación y modificación del Protocolo que ahora se presenta. Dicho conocimiento fue condensado a partir de diferentes insumos logrados gracias a múltiples mesas de trabajo con los distintos estamentos de la comunidad y con colectivas feministas de la Universidad, Oficios remitidos por las Áreas de Acompañamiento Integral de Bienestar Universitario de sede y los Comités de Asuntos de Género de sede, la estrategia de participación “Retos UNAL Innova”, la encuesta a la comunidad universitaria sobre la Evaluación del Protocolo y otros documentos análogos de instituciones de educación superior, del país y del exterior, así como la normativa relacionada. También se contó con el aporte del Ministerio de Educación Nacional, la Universidad del Rosario, y la Universidad Santiago de Chile.

Como resultado de la evaluación de dicho documento se adopta el presente Protocolo actualizado, cuyo propósito es adoptar las medidas para prevenir, atender y erradicar las Violencias Basadas en Género (VBG) en la Universidad Nacional de Colombia. La elaboración y revisión de este documento ha sido un proceso participativo y consultivo dirigido a toda la comunidad universitaria y liderado por el Observatorio de Asuntos de Género (OAG), con el apoyo de las dependencias responsables de la implementación del Protocolo y con injerencia en la ruta de atención, representaciones estudiantiles, del personal docente y administrativo, así como la representación de personas egresadas, colectivas feministas y grupos de género, y representantes de instituciones de preescolar, educación básica y media adscritas a la Universidad.

Con el presente Protocolo, la Universidad Nacional de Colombia reafirma su compromiso con el fortalecimiento de una cultura universitaria de equidad de género y la eliminación de las VBG, sobre la base del reconocimiento de que estas situaciones no son casos aislados, sino que responden a una desigualdad estructural que permea todas las esferas de la sociedad, incluyendo el ámbito universitario. Lo anterior implica la transversalización y apropiación de la perspectiva de género en todos los espacios académicos y administrativos que constituyen la Universidad para promover un entorno basado en la ética del cuidado y del respeto mutuo, libre de violencias, en coherencia con la obligación de no revictimizar.

El Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género (VBG) en la Universidad Nacional de Colombia, inicia con el desarrollo de aspectos generales como objeto, alcance, ámbito de aplicación, enfoques y perspectivas filosóficas y políticas de este protocolo, principios, conceptos clave, medidas frente a la VBG en la UNAL, marco legal y atención integral (I), para dar paso a la prevención de las VBG desagregada en tres líneas estratégicas, actores, responsabilidades y seguimiento a su implementación (II) y a la Ruta de Atención definida para esas situaciones (III). Para finalizar, se especifica el mecanismo para revisiones y actualizaciones futuras del protocolo y se hacen algunas recomendaciones para la implementación de este instrumento (IV). Este es un documento técnico y entrará en vigencia cuando la normativa lo formalice.

Entre los fines de la Universidad Nacional de Colombia está la promoción de valores democráticos y de compromiso con los derechos humanos. Para ello es necesario sumar los esfuerzos de toda la comunidad universitaria en la erradicación de las VBG.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1. 1. OBJETO, ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo tiene por **objeto la adopción** de medidas para prevenir, atender y erradicar las Violencias Basadas en Género (VBG) en las diversas formas como estas se presentan en el ámbito universitario y establecer la ruta de abordaje para la atención, la corresponsabilidad en la protección y restablecimiento de derechos de las personas involucradas en los hechos de violencia y sus impactos. Aquí se determinan los lineamientos para la atención de casos de VBG en armonía con los procedimientos disciplinarios vigentes, así como las recomendaciones correspondientes para ajustar tales procedimientos en relación con las obligaciones de la Universidad en cuanto a la protección de los derechos humanos.

Desde el punto de vista de la función educativa de la Universidad este Protocolo es un instrumento de carácter pedagógico para la transformación de estereotipos e imaginarios de género arraigados en la cultura universitaria. Dicha transformación se alcanzará por medio de estrategias psicopedagógicas, a través de las Medidas de Prevención, del Procedimiento Pedagógico, el Proceso Disciplinario y los demás que se emprendan en la Ruta de Atención, mediante la aplicación de medidas de protección y realizando las reformas administrativas y procedimentales pertinentes para la atención y erradicación de las VBG conforme al ordenamiento jurídico nacional e internacional en la materia.

La aplicación del Protocolo debe favorecer que la Universidad Nacional de Colombia como Institución de Educación Superior pública, en el marco de un Estado social de derecho, aporte a la implementación de medidas de no repetición promoviendo una cultura universitaria de equidad de género y una vida libre de violencias para todas las personas que hacen parte de la comunidad UNAL. La Universidad Nacional de Colombia reconoce la importancia de tomar medidas eficaces para la erradicación de la violencia basada en género y en tal sentido, el propósito de educar y transformar es el valor superior del Protocolo aquí expuesto. La implementación de acciones disciplinarias en todo caso busca mejores condiciones personales y jurídicas para todas las personas que participan en hechos de dicha índole.

Con el fin de garantizar la implementación efectiva del presente Protocolo, el ordenamiento jurídico interno de la Universidad Nacional de Colombia debe articularse y armonizarse con este, en cumplimiento al Acuerdo 035 de 2012 del Consejo Superior Universitario (CSU) que determina la Política Institucional de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades, y con la normativa nacional e internacional.

1.1.1.1. Ámbito de aplicación del Protocolo

De acuerdo con lo anterior, todas las acciones de este protocolo están dirigidas a las personas y espacios aquí mencionados y tendrán especial relevancia en la activación de la Ruta de atención, protección y restablecimiento de derechos, la cual se activará cuando se cumpla cualquiera de los elementos enunciados a continuación:

1.1.1.1.1 Tipo de vinculación

Cuando la violencia sea ejercida por o contra una persona que haga parte de algunos de los siguientes grupos:

- a. Integrantes de la comunidad universitaria¹: estamento estudiantil, profesoral y administrativo dentro o fuera de las diferentes sedes de la Universidad.
- b. Personas vinculadas al Instituto Pedagógico Arturo Ramírez Montúfar, Jardín Infantil y Escuela Universidad Nacional en las sedes actuales y dónde se encuentren o en las entidades con las cuales se tengan convenios para sus fines.

¹ Según el ministerio de educación, Comunidad educativa: “Es aquella conformada por estudiantes, educadores, padres de familia, egresados, directivos docentes y administradores escolares. Todos ellos, según su competencia, deben participar en el diseño, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional y en la buena marcha del respectivo establecimiento educativo” <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-82545.html>. Para la Universidad Nacional la comunidad universitaria está definida en el Acuerdo 11 de 2005, Sin embargo en virtud de la regulación establecida en el decreto único del sector educativo 1075 de 2015 se estima importante armonizar las definiciones y dar una interpretación extensiva a lo regulado en la Universidad para que esto se actualice a las normas de alcance nacional.

- c. Personas egresadas de la Universidad que estén involucradas en hechos de VBG ocurridos en ámbitos o escenarios vinculados a la Universidad.
- d. Personas pensionadas de la Universidad.
- e. Quienes prestan sus servicios a la Universidad a través de las distintas modalidades de contratación, convenios, u otras formas de vinculación.
- f. Personas vinculadas a la Universidad a través de los programas de extensión y otras formas de relación con el sector externo.
- g. Personas participantes de programas de intercambio, docentes visitantes, pasantes de investigación u otras personas con vinculación equiparable.
- h. Personas no vinculadas a la comunidad universitaria que intervengan en algún tipo de violencia mientras se encuentren en los inmuebles o vehículos de la Universidad.

1.1.1.2. Lugar o contexto en que ocurren los hechos de VBG

La Ruta de Atención que acá se establece se activará cuando las conductas de violencia basada en Género se presenten en:

- a. Cualquier instalación universitaria (predios, inmuebles y vehículos de propiedad o uso de la Universidad).
- b. Espacios en los cuales se participe en actividades institucionales o se actúe en virtud de la vinculación con la Universidad o en representación de esta, ya sea dentro o fuera del campus universitario, o en salidas de campo, eventos académicos, culturales y deportivos entre otros.
- c. Cuando la conducta se efectúe a través de redes sociales, espacios virtuales u otros de características similares y tal conducta sea ejercida o afecte a alguna de las personas que hacen parte de los grupos considerados en este Protocolo.

Parágrafo 1. Cabe señalar que tanto el lugar, como el tipo de vinculación, no son excluyentes entre sí, por lo que la Ruta de Atención podrá ser activada cuando uno de los aspectos antes mencionados tenga ocurrencia.

Parágrafo 2. Todos los casos de VBG de los cuales se tenga conocimiento, deben ser registrados para efectos de la producción de información respecto a la implementación y seguimiento del Protocolo.

Parágrafo 3. Cuando la persona agresora sea un sujeto disciplinable el hecho se pondrá de manera inmediata en conocimiento de las autoridades disciplinarias de la Universidad.

1.2. ENFOQUES Y PERSPECTIVAS FILOSÓFICAS Y POLÍTICAS DE ESTE PROTOCOLO

1.2.1. Enfoque de género: según señala la política institucional de equidad de género e igualdad de oportunidades (Acuerdo 035 de 2012 del CSU), se trata de un “paradigma de análisis social” y de un “método de identificación y corrección de desigualdades” que tiene presente las

desigualdades sociales y las relaciones de poder que se construyen con base en la idea binaria de diferencia sexual. Este enfoque debe usarse como “eje transversal a las políticas de equidad” y como “una estrategia para la transformación del ejercicio institucional al momento de abordar las problemáticas de la comunidad universitaria” (Universidad Nacional de Colombia, 2012).

Este enfoque también busca contrarrestar la pretendida neutralidad de la justicia que contribuye al mantenimiento de las brechas de género existentes (Procuraduría General de la Nación, 2019). A propósito, el documento “Lineamiento para la incorporación del enfoque de derechos humanos de las mujeres y prevalencia de los derechos de niños, niñas y adolescentes en las funciones preventiva, disciplinaria y de intervención judicial y administrativa de la Procuraduría General de la Nación” señala:

Metodológicamente, juzgar con perspectiva de género, es una técnica de análisis jurídico holístico y contextualizado que obliga a los tribunales a adoptar interpretaciones conforme al principio “pro-persona”, mediante soluciones equitativas ante situaciones desiguales de género. Es un método de análisis jurídico para franquear los estereotipos, que apuntalan el statu quo de las discriminaciones en tiempos de igualdad jurídica (Poyatos Matas, 2019, como se citó en Procuraduría General de la Nación, 2019, p. 14).

1.2.2. Perspectiva de interseccionalidad: esta perspectiva permite observar cómo cada individuo sufre opresión u ostenta privilegios como consecuencia de su pertenencia a diversas categorías sociales (Crenshaw, 1989). Con la incorporación de la mirada interseccional se pone “de presente la articulación que se da entre las distintas formas de dominación, que son experimentadas según las características sociales de los grupos a los que les atañe” (Universidad Nacional de Colombia, 2012).

Es importante señalar que la interseccionalidad no es una perspectiva que tiene como objetivo principal dar cuenta de los procesos de categorización o de la construcción de identidades sino de los efectos de esta imbricación en relación con el poder y la desigualdad social.

Esta perspectiva parte del hecho de que cada actor social, es producto de la intersección de relaciones de clase, género, etnia y edad, entre otras y, que para resolver o enfrentar más fácilmente su condición de vulnerabilidad, busca crear sinergias entre estos diferentes grupos o movimientos sociales (Universidad Nacional de Colombia, 2012).

La mirada interseccional provee elementos para avanzar en las alternativas de superación de la desigualdad a través de acciones concretas que erradiquen la colonización del cuerpo y vida de las mujeres y diversidades sexuales por parte de modelos culturales basados en las diversas formas de discriminación que soportan y aseguran la permanencia de relaciones de poder inequitativas. Por ello, desde las diversas corrientes feministas que contribuyen al desarrollo del enfoque de género, la perspectiva de la interseccionalidad es una herramienta clave para dar pasos concretos en lo político, económico y social para la protección de personas discriminadas y vulneradas en sus derechos en razón de su identidad de género.

1.2.3. Enfoque diferencial de derechos: “perspectiva de análisis y aplicación de políticas que reconoce la discriminación contra colectivos e individuos considerados diferentes por una mayoría o grupo hegemónico, con el fin de realizar acciones específicas que permitan superar la discriminación y estigmatización” (Universidad Nacional de Colombia, 2016).

1.2.4. Perspectiva contextual: esta perspectiva se articula con la interseccionalidad en la medida en que solo es posible comprender las circunstancias de una persona, si se vincula con su entorno. Desde esta mirada el desarrollo y las capacidades de una persona son individuales y sociales pues el ambiente que rodea a las personas es inseparable de ellas.

1.2.5. Enfoque centrado en la persona sobreviviente: este enfoque permite comprender las dimensiones que desde la perspectiva del género binario como construcción social tienen la violencia, sus causas y sus consecuencias. Ello permite brindar atención a las personas víctimas a partir de objetivos como la emancipación, el empoderamiento y la autonomía en las decisiones a partir de las capacidades y opciones posibles. Este enfoque contempla 4 principios, a saber: 1) Derecho a la seguridad; 2) Derecho a la confidencialidad; 3) Derecho a la dignidad y autodeterminación y 4) Derecho a la no discriminación (UNFPA, 2020).

1.3. PRINCIPIOS QUE RIGEN ESTE PROTOCOLO

1.3.1. Supremacía del Bloque de Constitucionalidad: en la interpretación y aplicación de este Protocolo prevalecen la Constitución Política de Colombia y los tratados y convenios internacionales que reconocen derechos y garantías que son inherentes a la persona humana.

1.3.2. Dignidad Humana: este principio exige la prohibición de someter al ser humano a tratos crueles, inhumanos o degradantes. Quien intervenga en la aplicación del presente protocolo tratará a las personas que reciban la atención con respeto y reconocimiento de su dignidad.

1.3.3. Igualdad Real y Efectiva (No Discriminación): consiste en aplicar la ley según las diferencias inherentes a cada ser humano. Quienes intervengan en la aplicación de este protocolo deben promover medidas de respeto y proteger los derechos de las personas discriminadas o marginadas.

1.3.4. Prevención: entendida como todas aquellas actividades y acciones que buscan promover espacios libres de violencia, una sana convivencia, comunicación asertiva y otras medidas encaminadas a que no se presenten hechos de violencia.

1.3.5. Atención Integral: las instancias universitarias que apliquen este Protocolo atenderán a la víctima en sus dimensiones física, psicológica y social, ofreciendo servicios de salud física, mental y social, suministrando información, orientación, asistencia legal y tomando medidas de prevención, estabilización y protección encaminadas a la verdad, justicia, reparación y garantías de no repetición.

1.3.6. Acción Sin Daño: en la atención de las víctimas es necesario dar respuesta oportuna a sus necesidades e intereses, respetar su voluntad frente a las acciones que quieran realizar y evitar culpabilizarlas o estigmatizarlas.

1.3.7. Atención Diferenciada: implica tener en cuenta las características de raza, etnia, religión, nacionalidad, lugar de procedencia, género, sexo, orientación sexual, identidad de género o situación de discapacidad, entre otras que puedan interactuar y profundizar las formas de dominación. Su finalidad es garantizar una atención acorde con las características, necesidades e intereses de la víctima.

1.3.8. Accesibilidad: La información que genere la Universidad en el marco de este Protocolo debe ser accesible y estar disponible para todas las personas consideradas en el ámbito de aplicación. La Universidad propenderá por la difusión amplia e incluyente del Protocolo.

1.3.9. Confidencialidad: las instancias que tengan conocimiento de casos sobre VBG deben poner la situación en conocimiento de la autoridad disciplinaria respectiva sin perjuicio de guardar reserva sobre los datos sensibles de la víctima para procurar su seguridad, resguardar su derecho a la intimidad personal y velar por el debido proceso. En todo proceso que se adelante en el marco de la Ruta de Atención de VBG se tendrá que dar cumplimiento a las disposiciones dadas por la Política institucional de Protección de Datos personales de la Universidad Nacional de Colombia.

1.3.10. Debida Diligencia: implica el deber que tienen las diferentes instancias de la Universidad de prevenir, atender, investigar y sancionar las VBG, con oportunidad, celeridad, independencia, enfoques diferenciales, efectividad, aplicación de los principios de este Protocolo y participación de las víctimas para lograr la verdad, justicia y reparación.

1.3.11. Corresponsabilidad: es la responsabilidad compartida entre la Universidad Nacional de Colombia como institución, las instancias académico-administrativas de los niveles Nacional, sede y Facultad, la comunidad universitaria y todas las personas consideradas en el ámbito de

aplicación de este Protocolo para respetar los derechos humanos y contribuir a la eliminación de las VBG.

1.3.12. Coordinación: implica que las dependencias de la Universidad Nacional de Colombia responsables de prevenir, sensibilizar, investigar y sancionar hechos de VBG deben estar articuladas, con el fin de brindar una atención integral a las personas en riesgo o víctimas de las VBG.

1.3.13. Principio de la Centralidad de las Víctimas: con este principio la Universidad se compromete a que, en todas las acciones disciplinarias, de verdad, justicia y reparación tomará como prioridad los derechos de las víctimas, los efectos de los hechos y la búsqueda de garantías de no repetición. Este principio se establece en concordancia con los estándares de construcción de paz y derechos de las víctimas en Colombia.

1.3.14. Celeridad: la Universidad debe establecer los medios de gestión de los casos que sean más adecuados para la implementación de las estrategias de prevención, los ciclos de la Ruta de Atención y las estrategias de protección y, medidas de no repetición se implementen con la mayor brevedad posible.

1.3.15. Oficiosidad: las VBG y las violencias por prejuicio vulneran los derechos humanos, por lo tanto, es deber de las entidades públicas dar trámite tales hechos. Todas las personas de la comunidad universitaria que tienen la calidad de servidores/as públicas tienen el deber de poner en conocimiento de la correspondiente autoridad disciplinaria la ocurrencia de dichas conductas con el fin de que se determine si hay lugar al inicio de procesos disciplinarios y aportar a la corresponsabilidad en la protección de las víctimas. Para el inicio de investigaciones disciplinarias no será requisito que la víctima presente denuncia.

1.3.16. Gratuidad: las actividades que se realicen a favor de las víctimas tales como prevención, atención en salud, asesoría psicojurídica y acompañamiento para la protección están exentas de pagos a cargo de las víctimas.

1.4. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

1.4.1. Contexto conceptual de las Violencias Basadas en Género

Las VBG en sus diversas formas vulneran o ponen en riesgo los derechos humanos, afectan la dignidad de las víctimas y pueden causar daño o sufrimiento físico, psico-lógico, sexual, económico y patrimonial. Es deber del Estado actuar con debida diligencia para su atención oportuna para evitar que se causen daños, lograr que cese la violencia y garantizar la no repetición. La Universidad como institución pública tiene el deber de participar en esta obligación.

A continuación, se presentan las definiciones que se contemplan para este Protocolo como necesarias para su aplicación e interpretación.

1.4.1.1. Violencias Basadas en Género (VBG)

Las *Violencias Basadas en Género (VBG)* son actos, conductas o comportamientos que, por acción u omisión, perpetúan roles y estereotipos sexuales y de género que se basan en inequidad, discriminación y abuso de poder de unas personas sobre otras para el mantenimiento de posiciones de desigualdad. Dicha violencia puede ser expresa, sutil o estar presente en comportamientos normalizados. Se puede percibir en hechos realizados o en las amenazas de estos.

Esta violencia puede ser considerada tal, sin distinción de que se presente en ámbitos públicos o privados ya que es el resultado de múltiples factores, entre ellos: i) la imposición del sistema sexo género binario y los atributos generalizadamente asignados a lo que se concibe como hombre y mujer, desconociendo las diversas identidades no binarias y ii) conceptos dominantes en una sociedad, esto es, las creencias construidas y normalizadas en un contexto histórico y cultural.

Las VBG son parte de las violencias estructurales. La construcción de unos estereotipos sobre las personas, sus expresiones sociales, sus orientaciones sexuales, identidades heteronormativas o disidentes, cuerpos y búsquedas no binarias han contribuido a un establecimiento de la discriminación como parte de la estructura socio política de las sociedades.

Desde el enfoque diferencial de género y los derechos humanos es importante destacar algunos conceptos que contribuyen a la comprensión de cómo la violencia que se ejerce con la finalidad de mantener estructuras de poder desiguales entre las personas se expresa de diversas formas, entre ellas:

- a. **Discriminación:** trato desfavorable o perjudicial dado a una persona, en razón de distintos sistemas de dominación y de sus intersecciones según el contexto en el que se produce.
- b. **Discriminación Contra la Mujer:** “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Asamblea General ONU, 1979, p.1).
- c. **Violencia Contra las Mujeres:** por esta “se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado” (Congreso de Colombia, 2008, p.1)
- d. **Violencia por Prejuicio:** aquella que “es ejercida contra las personas que se perciben como transgresoras de las normas tradicionales de género, del binomio hombre/mujer, y cuyos cuerpos difieren de los cuerpos “femeninos” y “masculinos” “estándar”” (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2015).

1.4.1.2. Tipos de violencia

- a. **Violencia Cultural:** la violencia cultural puede entenderse como la existencia de aspectos sociales, comportamentales de los grupos de personas que pueden utilizarse para dar paso, legitimidad o impunidad a la violencia directa. Es una forma de violencia que se halla en los símbolos culturales que no mata ni mutila, pero sí favorece que la violencia estructural o directa ocurran. Como ejemplo de ello, están el concepto de raza superior, el patriarcado como sistema, entre otros.
- b. **Violencia Institucional:** actos, comportamientos o conductas realizados por personas servidoras públicas que imponen barreras de acceso a los derechos o la garantía de estos, representan revictimización o en general imponen a las personas que han vivido una vulneración de derechos o estos están en riesgo de ello, una carga excesiva para la protección de los mismos por la falta de aplicación de enfoques diferenciales, reproducción y sostenimiento de estereotipos discriminatorios (Hernández, 2020).

(...) cuando las mujeres víctimas de violencia acuden a las autoridades públicas para el amparo de sus derechos, en repetidas ocasiones se produce una “revictimización” por parte de los operadores jurídicos, toda vez que la respuesta que espera por parte de estas autoridades no es satisfactoria y, además, llegan a confirmar patrones de desigualdad, discriminación y violencia en contra de esta población. (Corte constitucional, 2017) “Tales circunstancias se presentan, al menos, de dos formas. La primera por la “naturalización” de la violencia contra la mujer, obviando la aplicación de enfoques de género en la lectura y solución de los casos y, la segunda, por la reproducción de estereotipos” (Corte Constitucional, 2016).

- c. **Racismo:** tipo de discriminación que se produce cuando una persona o grupo de personas siente aversión hacia otras por tener características distintas a las propias como por ejemplo el idioma, el color de la piel, el país de origen, entre otras. El racismo se practica para legitimar miedo, violencia, exclusión.
- d. **Capacitismo:** el capacitismo es la creencia en una supuesta superioridad inherente de las personas «capacitadas», que son la norma en la sociedad y por tanto el derecho a definir los términos en que las personas en situación de discapacidad o con diversidad funcional deben adecuarse a dicha norma para no ser excluidas de un sistema social capacitista. Al igual que otras formas de discriminación, opera en el marco de una dinámica social más amplia en que se intersectan distintos ejes de desigualdad.
- e. **Violencia Directa:** son las conductas que están encaminadas a destruir, menoscabar o eliminar a otra persona. Esta violencia causa maltrato en el cuerpo, la integridad personal, la salud física y mental y sobre el patrimonio y los bienes de las personas.

Puede decirse que concuerda con la conceptualización de las violencias físicas, psicológicas, sexuales y económicas de género, así:

- **Violencia Física:** acción no accidental que causa afectación en la integridad corporal de una persona. Puede realizarse por medio de la fuerza física, ejerciendo presión para asegurar la afectación corporal o utilizando alguna clase de armamento u objeto.
- **Violencia Psicológica:** acciones u omisiones, dirigidas intencionalmente a degradar o generar sentimientos de inferioridad en una persona, que se materializa a partir de conductas de intimidación, desprecio, chantaje, humillación, insultos, manipulación, amenazas o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.
- **Violencia Económica:** se entiende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las personas por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas (Congreso de Colombia, 2008).
- **Violencia Sexual:** todo contacto sexualizado sin consentimiento. Algunas de las conductas que describen este tipo de violencias están contenidas en la Ley 599 de 2000 - *Código Penal* (Congreso de Colombia, 2000) de la siguiente manera:

Tabla 1. Definiciones de daño según ley 1257 de 2008

Definiciones de daño de acuerdo con la ley 1257 de 2008	Conductas consideradas en el ordenamiento penal
Daño físico	Art 104A Femicidio
	Art 111 Lesiones personales
	Art 115 Perturbación psíquica
	Art 123 Aborto sin consentimiento
	Art 131 Omisión de socorro
	Art 162 Reclutamiento ilícito
	Art 165 Desaparición forzada
	Art 168 Secuestro
	Art 178 Tortura
	Art 180 Desplazamiento forzado
Art 188A Trata de personas	
Daño sexual	Art 205 Acceso carnal violento
	Art 206 Acto sexual violento

	Art 207 Acceso carnal o acto sexual en persona puesta en incapacidad de resistir
	Art 208 Acceso carnal abusivo con menor de 14 años
	Art 209 Actos sexuales con menor de 14 años
	Art 210 Acceso carnal o acto sexual abusivos con incapaz de resistir
	Art 210A Acoso sexual
	Art 212 y 212 A (ausencia de consentimiento y uso de fuerza)
	Art 214 Constreñimiento a la prostitución
	Art 217A Demanda de explotación sexual comercial de persona menor de 18 años
Daño Psicológico	Art 134A Actos de discriminación
	Art 182 Constreñimiento ilegal
	Art 189 Violación de habitación ajena
	Art 192 Violación de comunicaciones
	Art 194 Divulgación y empleo de documentos reservados
	Art 220 Injuria
	Art 221 Calumnia
	Art 222 Injuria y calumnia indirectas
	Art 226 Injuria por vías de hecho
	Art 229 Violencia intrafamiliar
	Art 230 Maltrato mediante restricción a la libertad física
Art 230A Ejercicio arbitrario de la custodia de hijo menor de edad	
Daño económico	Art 233 Inasistencia alimentaria
	Art 249 Abuso de confianza
	Art 251 Abuso de condiciones de inferioridad
	Art 269A Acceso abusivo a un sistema informático
	Art 269F Violación de datos personales

Fuente: Elaboración propia, 2021

1.4.1.3. Definiciones de Daño

La Ley 1257 de 2008 introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano que la violencia contra las mujeres puede configurar un daño hacia ellas, el cual debe estudiarse para la interpretación de esta norma:

- a. **Daño psicológico:** consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por

medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

- b. **Daño o sufrimiento físico:** riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.
- c. **Daño o sufrimiento sexual:** consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.
- d. **Daño patrimonial:** pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o intereses económicos destinados a satisfacer las necesidades de las mujeres.

1.4.2. Algunas prácticas violentas documentadas en la experiencia de vida de las personas

La experiencia vital y las transformaciones en el lenguaje, las formas de comunicación y la reedición de comportamientos que buscan perpetuar la violencia ha marcado la emergencia de nuevas formas de nombrar y reconocer las violencias, a manera de ejemplo están:

- a. **Hostigamiento o chantaje sexuales:** acoso, persecución, insistencia o asedio físico o verbal a una persona, con fines sexuales intentando presionar su consentimiento.
- b. **Difusión audiovisual sexual no consentida:** para este protocolo, 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.
- c. **Utilización audiovisual sexual de niños, niñas y adolescentes - NNA:** violencia consistente en fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir, vender, comprar, **portar o poseer material sexual explícito** en el que se exhiban niños, niñas o adolescentes.
- d. **Transfobia:** odio, rechazo, inconformidad hacia personas trans.
- e. **Bifobia:** odio, rechazo, inconformidad hacia personas de orientación bisexual.
- f. **Homofobia:** rechazo, crítica, falta de aceptación y respeto a la homosexualidad.
- g. **Lesbofobia:** rechazo, crítica, falta de aceptación y respeto al lesbianismo.
- h. **Prejuicio sexual:** se refiere a las actitudes, disposiciones, sentimientos y estereotipos construidos a partir de las normas de sexualidad que estigmatizan los deseos, prácticas y subjetividades que son diferentes a la heterosexualidad normativa. Estos prejuicios permanecen latentes en las personas y pueden orientar las acciones hacia las personas de las que se elaboran esas disposiciones, la operación cognitiva que les corresponde es

de percibir y representar, casi siempre de forma distorsionada o falseada (Escuela de Estudios de Género, 2021)²

- i. **Discriminación por prejuicio sexual o discriminación por orientación sexual:** es la expresión práctica del prejuicio, es decir, los actos mediante los cuales se margina se separan, se violenta o se maltrata a una persona o grupo a causa de sus características, deseos, prácticas o identidades sexuales. La operación principal es entonces el hacer. En el extremo de este hacer estarían los crímenes por prejuicio o crímenes de odio (Escuela de Estudios de Género, 2021)
- j. **Heterosexismo o heterosexualidad normativa:** es el sustrato de las ideas y teorías que justifican cultural, moral e incluso pseudocientíficamente, la inferioridad o supuesta ‘anormalidad’ de ciertas poblaciones y personas con prácticas y deseos disidentes de la heterosexualidad. Este elemento ideológico prescribe y justifica su necesaria conversión a la ‘forma superior’ –la heterosexualidad– o su desaparición. La operación asociada es el de la explicación y la justificación de la dominación o la violencia que se ejerce sobre estos cuerpos y experiencias.
- k. **Machoexplicación o mansplaining:** se describe como “el acto de explicar sin tener en cuenta el hecho de que la persona que está recibiendo la explicación sabe igual o más sobre el tema que la persona que lo está explicando (...) este comportamiento es más común por parte de los hombres hacia las mujeres” (Observatorio Tecnológico de Monterrey, 2019).
- l. **Lámpara de gas o gaslighting:** se trata del proceso adelantado de manera intencional, para llevar a una persona al desequilibrio de su salud mental mediante la manipulación de información, descalificación de sentimientos y percepciones, mentiras u otras formas de distorsionar su realidad.
- m. **Acoso escolar o bullying:** “El Bullying es una agresión que se caracteriza por ser intencional, envolver un desequilibrio de poder entre un agresor y una víctima, ser repetitiva y producir efectos en el transcurso del tiempo, lo cual se puede dar a través de insultos, exclusión social, propagación de rumores, a través de la confrontación personal o con palabras escritas, como las empleadas a través de internet, también conocido como Cyberbullying” (Corte Constitucional, 2016).
- n. **Acoso sexual virtual o grooming:** creación de perfiles falsos con datos personales y datos falsos que simulan ser otra persona o dar confianza a la víctima para acosar, intimidar y abusar. Es posible que, por medio de mentiras y manipulación, la persona acosadora acceda a fotos y videos íntimos y luego los publique para provecho propio y ajeno.
- o. **Ciberacoso o cyberbullying:** acoso que se realiza por medio de las tecnologías digitales.
- p. **Phishing:** suplantación de identidad para llevar a cabo un fraude, un engaño y para manipular a las víctimas y hacer que revelen información personal confidencial.

² Este documento fue realizado por la Escuela de Estudios de Género de la Universidad Nacional de Colombia (2021) en el marco de la Mesa Base de Seguimiento, que tuvo lugar dentro del proceso de evaluación del Protocolo. A partir de este documento se acogen algunas de las definiciones y reflexiones en las que profundiza de manera crítica la Escuela de Estudios de Género (Tania Pérez-Bustos, directora de la EEG, Mara Viveros Vigoya, profesora, Franklin Gil Hernández, profesor)

- q. **Violencia simbólica cotidiana:** comportamientos que ubican a los hombres en una posición tradicionalmente privilegiada y dominante frente a las mujeres y población LGBTI.

1.4.3. Conceptos para la implementación de este protocolo

- a. **Víctima de violencia basada en género:** se consideran víctimas o personas victimizadas para este protocolo, quienes individual o colectivamente hayan sufrido un daño por VBG.
- b. **Víctima sobreviviente:** por víctima se entiende a aquella persona que ha sufrido o que ha sido objeto de algún tipo de violencia basada en género. Este es el término legalmente establecido en el ámbito jurídico. Por su parte, organizaciones de víctimas, tanto del conflicto armado como de VBG, han optado por la expresión “sobreviviente”, con el fin de reivindicar un nivel de agencia social que consideran no está presente en la enunciación “víctima”. Para los fines normativos del protocolo, a tono con lo dispuesto por el marco legal del país, será utilizada la expresión “víctima”. Sin embargo, en términos psicosociales ambas formas de nombrarse son válidas, por lo que la comunidad, las entidades y autoridades competentes respetarán la enunciación de “sobreviviente” si la persona prefiere hacer uso de ella para nombrarse a sí misma.

A partir de diferentes perspectivas se pueden encontrar otras definiciones equiparables que hacen referencia a personas que han experimentado o están experimentando violencia de género, a imagen de la terminología empleada en los procesos legales. También se pretende reflejar con estos términos la actuación de estas personas durante la búsqueda de servicios esenciales (ONU Mujeres et al., 2021). “Muchas personas que han pasado por hechos de violencias basadas en género prefieren nombrarse a sí mismas como víctimas, mientras otras prefieren identificarse como sobrevivientes según sus elaboraciones personales. Ambos términos son válidos” (Comisión de la Verdad, 2019).

- c. **Persona presunta agresora:** es la persona que denunciada o señalada por la víctima comola que genera o generó el hecho de violencia o que es identificada en el marco de una investigación disciplinaria como aquella a quien se investiga por ser quien presuntamente ejerce o ejerció una conducta en contra de otra persona o grupo de personas, en menoscabo de sus derechos humanos afectando o poniendo en riesgo su integridad u ocasionando un daño.
- d. **Cultura institucional de equidad de género:** “prácticas, valores y representaciones compartidas que propendan por la equidad de género, la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, el reconocimiento de la diversidad sexual y la eliminación de toda forma de violencia por razones de sexo y género” (Universidad Nacional de Colombia, 2020).
- e. **Equidad de género:** “es la promoción de una cultura de igualdad de oportunidades, que, reconociendo las diferencias entre personas con base en su identidad de género y los desequilibrios sociales por razones de sexo, promueve acciones para superar dicha desigualdad” (Universidad Nacional de Colombia, 2012).
- f. **Género:** “es una categoría impuesta culturalmente basada en supuestas diferencias que dividen a la población por su sexo y que se recoge en un conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales que son construidas históricamente por cada cultura para explicar

las diferencias sexuales. Es una categoría que organiza y da significado a las diferencias que distinguen los sexos. Esta organización es culturalmente impuesta por medio de prácticas y relaciones sociales basadas en símbolos, normas, estereotipos, etc. Los ordenamientos de género estructuran subjetiva e institucionalmente la forma en que el sujeto y la sociedad entiende y asume lo que “debe” ser y hacer como hombre o mujer” (Escuela de Estudios de Género, 2021).

- g. **Sexo:** “el sexo biológico es un continuo muy maleable que resulta de la combinación de por lo menos cinco áreas fisiológicas: genes, gónadas, hormonas, órganos reproductivos internos y genitales. Es así como el sexo es una categoría que distingue la especie humana en grupos sexuales con base en sus diferencias corporales. Sin embargo, por razones culturales, se reduce a dos unidades: lo femenino y lo masculino. En la actualidad se reconoce la intersexualidad como una forma biológica en que un individuo puede poseer áreas fisiológicas, tanto femeninas como masculinas, por tanto, no se puede clasificar el sexo únicamente como una taxonomía binaria” (Escuela de Estudios de Género, 2021).
- h. **Sexualidad:** “formación sociocultural que da cuenta de los valores, normas, prácticas y comportamientos relacionados con el erotismo, la vinculación afectiva y el placer, de la cual se deriva la noción de "orientación sexual". La sexualidad tiene, como el género, su propia política interna, sus desigualdades y sus formas de opresión específicas” (Universidad Nacional de Colombia, 2020). “La sexualidad también la podemos entender como una relación de poder que organiza y jerarquiza los cuerpos con base en una noción de heterosexualidad normativa en la que los deseos, prácticas y subjetividades que estén por fuera de ella son violentados, discriminados o no reconocidos” (Escuela de Estudios de Género, 2021).
- i. **Orientación sexual:** categoría que describe un patrón de atracción erótica, afectiva y sexual hacia personas del sexo opuesto, de ambos sexos o del mismo sexo. La orientación sexual hegemónica es aquella en la cual el individuo manifiesta atracción hacia el sexo opuesto. Por el contrario, las atracciones que se sienten o manifiestan hacia personas del mismo sexo son entendidas como fuera de la norma y han sido objeto de censura social (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2015).
- j. **Homosexualidad:** categoría en la que se circunscribe a las personas que tienen un deseo erótico-afectivo hacia personas del mismo sexo-género. Estas personas pueden identificarse como gay o lesbianas.
- k. **Lesbiana:** personas cuyo deseo erótico-afectivo se dirige hacia otra mujer.
- l. **Gay:** hombre cuyo deseo erótico-afectivo se dirige hacia otro hombre.
- m. **Bisexual:** persona cuyo deseo se dirige tanto a personas de su mismo sexo-género como a personas de sexo-género diferente.
- n. **Asexual:** persona que no siente deseo sexual hacia otras personas.
- o. **Heterosexual:** personas cuyo deseo erótico-afectivo se dirige a personas del sexo opuesto. Esta es la orientación sexual que es más aceptada socialmente.
- p. **Identidad de género:** es la construcción subjetiva que cada individuo crea de sí mismo con relación a su identificación como hombre, mujer o transgénero. En este sentido la identidad de género puede o no estar relacionada con el sexo biológico. Existen otras personas no conformes con el género como las personas agénero y no binarias, que no

construyen identidad a partir de la categoría de género o que rechazan ubicarse de forma definida en lo masculino o femenino.

- q. **Expresión de género:** es la forma en que cada individuo expresa por medio de la forma de vestir, actuar y comportarse, su identidad en relación con su identificación como hombre mujer o transgénero.
- r. **Relaciones de género:** las relaciones de género designan la dinámica social que organiza la diferencia jerarquizada entre los sexos e incluye la dominación, opresión y explotación entre ellos.
- s. **Roles o estereotipos de género:** son estándares establecidos culturalmente para determinar en una persona un conjunto de comportamientos que la caractericen y puedan calificarse en sociedad. Generalmente están clasificados por sexo de manera binaria.
- t. **Consentimiento:** según el código civil es una declaración de voluntad expresa y libre de interferencias que hace una persona con pleno conocimiento y conciencia. Para que el consentimiento sea válido debe estar libre de error, fuerza y dolo artículos 1502 y siguientes. En los contextos de violencia basada en género es pertinente precisar que el consentimiento requiere especial examen.

El consentimiento se puede entender como un atributo de la libertad sexual y por lo tanto como un derecho protegido jurídicamente. Forma parte de los derechos sexuales, toda vez que involucra la integridad corporal, el control sobre el propio cuerpo, la autodeterminación y el placer sexual (Hernández, 2016) Este se puede traducir en la práctica como el derecho a negarse a sostener una relación sexual o sostener cualquier tipo de interacción con cargas o connotaciones sexuales (abarcando desde insinuaciones cargadas sexualmente hasta la copulación).

Así mismo y como lo señala el Código Penal (Ley 599 de 2000. Código Penal, artículos 208 y 209) alude a las condiciones que hacen posible conceder o no dicho consentimiento. En el contexto de las relaciones sexuales, la Corte Suprema de Justicia ha señalado en repetidas sentencias que existen causales que vician o que impedirían conceder consentimiento, principalmente cuando hablamos de personas en estado de inconsciencia, que padezcan trastorno mental, que estén en incapacidad de resistir, o para aquellas a las cuales se les haya puesto en incapacidad de resistir, en estado de inconsciencia o en condiciones de inferioridad si quita que les impida comprender la relación sexual o dar su consentimiento y cualquier prueba en este sentido resultaría irrelevante (Corporación Humanas, 2010, P. 116)" (Universidad Pedagógica Nacional de Colombia, 2021, p. 3).

- u. **Mandato de masculinidad:** se refiere a la exigencia que se hace entre hombres para demostrar su hombría; "porque la masculinidad, a diferencia de la femineidad, es un estatus, una jerarquía de prestigio, se adquiere como un título, y se debe comprobar su vigencia como tal" (Segato, 2018, 42).

- v. **Persona transgénero:** persona que se ubica o transita entre lo masculino y lo femenino. Esta categoría integra a una variedad de personas no conformes con el género normativo y que de acuerdo con ciertas especificidades encontramos a: transformistas, travestis, transexuales, entre otras. La contracción trans suele ser común para nombrar estas experiencias.
- w. **Transformista:** persona que asume de forma esporádica y en situaciones específicas vestimentas, ademanes y roles tanto masculinos como femeninos en el ámbito social, cultural o político. Está frecuentemente asociado a expresiones estéticas en el marco de performance artísticos.
- x. **Travesti:** persona que hace uso de prendas y reproduce roles y ademanes asociados al género opuesto al que se le asignó socialmente, de una manera más permanente. La identidad travesti en Latinoamérica está lejos de la categoría siquiátrica de “travestismo” y se trata más de una apuesta social y política de la construcción trans. Las travestis femeninas en Colombia a diferencia de otras construcciones de identidad trans aceptan o asumen la genitalidad o sexo asignado al nacer, sus apuestas de construcción están en función del género, de la feminidad o lo que perciben o sienten que debe ser lo femenino.
- y. **Transexual:** persona que asume un género diferente al asignado socialmente. No hay apropiación de la genitalidad o sexo asignado al nacer y generalmente pueden devenir o devienen en procesos de reasignación sexual parciales o totales.
- z. **Misoginia:** desprecio, aversión, subvaloración de las mujeres y lo que representa lo femenino. Odio a las mujeres.
- aa. **Sororidad:** forma de solidaridad entre mujeres en contextos de discriminación basada en género y violencia patriarcal.
- bb. **Amor romántico:** designa un tipo de afecto —que ha sido enfatizado históricamente por la cultura occidental en contraposición con otras en que las relaciones amorosas están determinadas por una tercera persona— cuyas características principales son: su duración, exclusividad, incondicionalidad, complementariedad y un fuerte sentido de renuncia a la vida propia. Desde el feminismo se ha señalado que este tipo de amor promueve y normaliza las relaciones de desigualdad entre los sexos y es un terreno fértil para el desarrollo de las violencias de género. Por esta razón, replicar los mitos del amor romántico constituye un factor de riesgo, en particular para las mujeres y las personas con identidades de género no normativas.
- cc. **Currículo oculto sexista:** conjunto de conocimientos, creencias, costumbres y normas sociales que se comunican y enseñan más allá de lo que se indica formalmente en el currículo y que enseñan formas de ser y estar en el mundo que ratifican órdenes de género hegemónicos.

1.4.4. Medidas frente a las VBG en la Universidad Nacional de Colombia

1.4.4.1. Prevención: consiste en la aplicación de acciones articuladas entre los diferentes estamentos de la comunidad universitaria para anticiparse a evitar que actos de violencia basada en género puedan desplegarse en los contextos y ámbitos a los que se refiere este protocolo.

Para llevar a cabo la prevención es necesario reconocer las diferencias y desigualdades sociales basadas en el género, poner en marcha estrategias de formación, divulgación de información veraz, clara y oportuna, acciones de promoción para la sensibilización continua, que desestimulen la violencia y propongan un debate de transformación de prácticas.

1.4.4.2. Atención integral: actividades de información, orientación, escucha activa, construcción de medidas de protección con la participación de las víctimas, estabilización y toma de medidas sancionatorias que deben adelantarse de manera integral, coordinada y progresivamente a favor de las víctimas. La atención debe tener en cuenta las condiciones específicas de cada persona para lograr ser diferenciada suficiente, accesible, amplia, incluyente, de calidad y con debida diligencia.

1.4.4.3. Acompañamiento psicojurídico: es el conjunto de procesos orientados a prestar una atención idónea bien sea individual o grupal a las personas que han sido víctimas con enfoques diferenciales y perspectiva contextual, encaminados a la superación de la situación de riesgo y la tramitación de los efectos de la violencia en el marco de los derechos de las víctimas.

1.4.4.4. Corresponsabilidad en la protección: estas son las medidas que la Universidad debe tomar de forma articulada con las autoridades del sistema de justicia para identificar y analizar riesgos y, aunar esfuerzos para que la víctima pueda afrontar los procesos de verdad, justicia y reparación en el marco del proceso disciplinario o el sistema de justicia correspondiente previendo los riesgos que puedan enfrentar las víctimas para ejercer sus derechos.

La protección de las víctimas puede llevarse a cabo a través de medidas provisionales o definitivas y ser de orden académico o administrativo, según sea el caso.

- a. **Medidas de protección provisionales:** son las medidas que la Universidad debe tomar a favor de la protección de la vida, integridad y dignidad de las víctimas. Su finalidad principal es que cese la violencia, que se disminuya el riesgo y que la víctima pueda iniciar su proceso de restablecimiento de derechos en un contexto seguro. Estas medidas pueden recaer sobre la persona investigada como atención preventiva, por lo cual, no afectan el derecho de defensa de la persona investigada.
- b. **Medidas de protección definitivas:** son las medidas que la Universidad debe tomar a favor de la protección de la vida, integridad y dignidad de las víctimas. Su finalidad principal es que se establezca justicia frente al daño y se constituya un medio para la reparación. Para las medidas definitivas se debe considerar el contexto y factores diferenciales de las víctimas, la perspectiva interseccional, el ánimo emancipatorio y el rompimiento de ciclos de violencia. Las medidas definitivas deben conducir a la persona agresora a la no repetición y la transformación de sus comportamientos.

1.4.4.5. Debido proceso: es el derecho que busca confirmar la legalidad y correcta aplicación de las leyes dentro de un marco de respeto mínimo a la dignidad humana. El ejercicio del

debido proceso implica una actividad compleja, progresiva y metódica, que se realiza de acuerdo con las normas. En la jurisprudencia constitucional es el “conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección del individuo incurso en una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia” (Corte Constitucional, 2014).³

1.4.4.6. Sujeto procesal: son las personas que intervienen regularmente dentro del trámite de un proceso, representando o bien al Estado, o bien a los diferentes intereses particulares comprometidos en la definición de este.

1.5. MARCO LEGAL DE LA UNIVERSIDAD Y DEL PAÍS

El actual Protocolo para la prevención y atención de las VBG en la Universidad Nacional de Colombia se ampara en la siguiente normatividad internacional, nacional e institucional:

1.5.1. Instrumentos internacionales de derechos humanos

Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y Culturales de las Naciones Unidas adoptado por la asamblea general el 16 de diciembre de 1966.

Convención Americana sobre Derechos Humanos, por la cual los Estados Parte se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella, “sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación racial, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas en resolución 2016 del 21 de diciembre de 1965, ratificada por Colombia mediante la Ley 22 de 1981.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Colombia mediante la Ley 51 de 1981.

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, del 20 de diciembre de 1993.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará), ratificada por Colombia mediante la Ley 248 de 1995.

³ Desde el punto de vista jurídico es importante destacar que el derecho a la presunción de inocencia es una garantía vinculada al debido proceso sin que el debido proceso se agote en aquella ni que esta pueda ser considerada sinónimo del Debido proceso. De acuerdo con la Corte Constitucional la jurisprudencia constitucional ha expresado reiteradamente que: la presunción de inocencia está constituida por tres garantías básicas como son: (i) nadie puede ser considerado culpable hasta que haya sido demostrada su responsabilidad en un proceso respetuoso de las garantías constitucionales; (ii) la carga de la prueba sobre la responsabilidad recae en la acusación; y (iii) las personas sometidas a procedimiento deben ser tratadas de conformidad con los contenidos de este principio.

Los 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.

1.5.2. Instrumentos nacionales

1.5.2.1. La Constitución Política: protección reforzada

Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

Artículo 93. Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

- Ley 1098 de 2006 “Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia”.
- Ley 1257 de 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento.
- Decreto 4796 de 2011 “Por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 8, 9, 13 y 19 de la Ley 1257 de 2008 y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 4798 de 2011, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008 "por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 4799 de 2011, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008.
- Ley 1482 de 2011 “Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones” Sanción penal sobre actos de discriminación.
- Decreto 2734 de 2012 “Por el cual se reglamentan las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia”.
- Ley 1620 de 2013 “Por la cual se crea el sistema nacional de convivencia escolar y formación para el ejercicio de los derechos humanos, la educación para la sexualidad y la prevención y mitigación de la violencia escolar”.

- Decreto 1075 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.
- Ley 1752 de 2015 “Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad”.
- Ley 1761 de 2015 “Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones”
- Decreto 410 de 2018, por el cual se adiciona el Título 4 a la Parte 4 del Libro 2 del Decreto 1066 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior, sobre sectores sociales LGBTI y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, Capítulo 1 sobre prevención de discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género, mediante la promoción de la acción afirmativa #AquíEntranTodos.
- Ley 1952 de 2019 “Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario”.

1.5.2.2. Sentencias de Altas Cortes

En la producción de este protocolo se identificaron algunas decisiones de las altas Cortes que contribuyen a valorar el alcance que deben lograr las medidas en materia de prevención, atención y justiciabilidad desde el enfoque de género. El siguiente listado se incorpora con el fin de animar a las personas usuarias de este protocolo a profundizar en ellas como fuente de comprensión del Derecho y las obligaciones de las entidades públicas y privadas en esta materia.

- La Sentencia T-432 de 1992 sobre igualdad ante la ley, derechos fundamentales, igualdad formal, igualdad material.
- La Sentencia C-521 de 1998 sobre el principio de dignidad humana.
- La Sentencia C-067 de 2003 sobre el bloque de constitucionalidad.
- La Sentencia C-014 de 2004 sobre víctimas en falta disciplinaria / víctimas en proceso disciplinario.
- La Sentencia C-776 de 2010 sobre la equidad de género / Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.
- La Sentencia T-691 de 2012 sobre el derecho a la igualdad y principio de no discriminación.
- La Sentencia T-260 de 2012 sobre el principio del interés superior de la niñez.

- La Sentencia T-595 de 2013 sobre los derechos de las víctimas a la verdad, justicia y reparación.
- La Sentencia C-335 de 2013 sobre medidas para fomentar la sanción social y denuncia de prácticas discriminatorias y violencia contra las mujeres.
- La Sentencia T-878 de 2014 sobre violencia de género.
- La Sentencia T-099 de 2015 sobre orientación sexual e identidad de género.
- La Sentencia SU 214 de 2016. Matrimonio igualitario entre parejas del mismo sexo.
- La Sentencia C-666 de 2016 sobre el Estatuto de Profesionalización Docente - Derecho a la estabilidad laboral de docentes de comunidades negras.
- La Sentencia T-265 de 2016. Se aduce que las autoridades accionadas vulneraron derechos fundamentales de la accionante, al negarse a reconocerla como sujeto procesal en la actuación disciplinaria en la que intervino como quejosa y directa perjudicada de hechos relacionados con un supuesto acto de acoso sexual del cual fue víctima.
- La Sentencia T-361 de 2019 sobre derechos a la intimidad personal, a la honra, a la imagen y al buen nombre.

Las siguientes Sentencias relacionan la importancia de la perspectiva de género en la administración de justicia, proferidas por la Corte Constitucional:

- La Sentencia T-967 de 2014 sobre violencia contra la mujer.
- La Sentencia T-735 de 2017 sobre los derechos de mujeres víctimas de violencia y responsabilidad de las autoridades administrativas y judiciales por actos de violencia institucional cuando sus acciones u omisiones causen daño a la denunciante.
- La Sentencia T-462 de 2018 sobre la violencia institucional contra la mujer. Autoridades desconocieron violencia psicológica contra la accionante, quien solicitaba medidas de protección definitivas.
- La Sentencia T-338 de 2018 sobre la protección a mujeres víctimas de violencia y la perspectiva de género en la administración de justicia.
- La Sentencia T-126 de 2018 sobre el enfoque de género en el lenguaje utilizado en decisiones judiciales en caso de víctimas de violencia sexual.

- La Sentencia T-093 de 2019 sobre la administración de justicia con perspectiva de género. Forma de combatir la violencia contra la mujer.
- La Sentencia T-344 de 2020 sobre la protección a las mujeres víctimas de violencia y la perspectiva de género en la administración de justicia.

Sentencias de la Corte Suprema de Justicia.

- Sentencia SP2136-2020: sobre falso raciocinio cuando no se aplica la perspectiva de género.

1.5.3. Instrumentos de la legislación universitaria

A partir de la publicación de este protocolo la Universidad Nacional de Colombia deberá actualizar y armonizar su ordenamiento normativo. Igualmente, la Universidad debe adaptar progresivamente todas las normas incluyendo los manuales de convivencia de la Escuela de la Universidad Nacional de Colombia Sede Medellín, el Manual de Convivencia del Instituto Pedagógico Arturo Ramírez Montúfar (IPARM), del Jardín Infantil y todas las sedes en virtud del alcance de este protocolo, con la finalidad de prevenir y atender la VBG en la institución.

En los casos en los que se adelante algún proceso en relación con hechos de violencia basada en género, las autoridades y actores de la comunidad universitaria que gestionen asuntos relacionados con situaciones de violencia o acompañamiento a alguna de las personas involucradas en la situación deberán aplicar la normativa hermenéuticamente con este protocolo.

- Acuerdo 008 de 2008 del Consejo Superior Universitario "Por el cual se adopta el Estatuto Estudiantil de la Universidad Nacional de Colombia en sus disposiciones Académicas".
- Acuerdo 044 de 2009 del Consejo Superior Universitario "Por el cual se adopta el Estatuto Estudiantil de la Universidad Nacional de Colombia en sus disposiciones de Bienestar y Convivencia".
- Acuerdo 07 de 2010 del Consejo Superior Universitario "Por el cual se determina y organiza el Sistema de Bienestar Universitario en la Universidad Nacional de Colombia".
- Acuerdo 019 de 2010 del Consejo Superior Universitario "Por el cual se reglamenta el funcionamiento de los Comités de Facultades para la Resolución de Conflictos y Aspectos Disciplinarios en la Universidad Nacional de Colombia".
- Acuerdo 035 de 2012 del Consejo Superior Universitario "Por el cual se determina la política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia".

- Acuerdo 123 de 2013 del Consejo Superior Universitario "Por el cual se adopta el Estatuto de Personal Académico de la Universidad Nacional de Colombia".
- Acuerdo 171 de 2014 del Consejo Superior Universitario "Por el cual se adopta el Estatuto Disciplinario del personal académico y administrativo de la Universidad Nacional de Colombia".
- Resolución 235 de 2016 del Consejo Superior Universitario "Por la cual se reglamentan los mecanismos de prevención y corrección de las conductas que constituyen acoso laboral en la Universidad Nacional de Colombia".
- Acuerdo 20 de 2018 del Consejo de Bienestar Universitario "Por el cual se reglamentan los programas del Área de Acompañamiento Integral del Sistema de Bienestar Universitario en la Universidad Nacional de Colombia y se derogan las Resoluciones 03 y 06 de 2010 y el Acuerdo 03 de 2013 del Consejo de Bienestar Universitario".
- Acuerdo 21 de 2018 del Consejo de Bienestar Universitario "Por el cual se establecen guías de alertas tempranas en la Universidad Nacional de Colombia".
- Resolución 76 de 2018 del Rector (e) de la Universidad Nacional de Colombia "Por la cual se reglamenta el concurso abierto de mérito consagrado en el Acuerdo 067 de 1996 del Consejo Superior Universitario -Estatuto de Personal Administrativo-".
- Acuerdo 25 de 2019 del Consejo de Bienestar Universitario "Por la cual se reglamenta los Comités de Asuntos de Género de Sede en la Universidad Nacional de Colombia y se derogan los Acuerdos 18 de 2017 y el 19 del 2018 del Consejo de Bienestar Universitario".
- Acuerdo 29 de 2020 del Consejo Superior Universitario "Por el cual se actualiza la reglamentación del Observatorio de Asuntos de Género en la Universidad Nacional de Colombia y se derogan los Acuerdos 13 y 14 de 2016 del Consejo Superior Universitario".

1.6. ATENCIÓN INTEGRAL A LAS VBG EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

1.6.1. Lineamientos generales

Todas las personas de la comunidad universitaria, sin importar la modalidad de vinculación, tendrán conocimiento de la ruta. Todo el personal de vigilancia estará capacitado sobre el protocolo y contará con refuerzos periódicos, encaminados hacia la sensibilización de la importancia de la perspectiva de género y las VBG.

Las dependencias que intervienen en la ruta de atención de casos de VBG deben actuar en forma coordinada, libre de conflictos de interés, con aplicación de los enfoques diferenciales, garantizando la atención integral a las víctimas y la protección del debido proceso para todas las

partes involucradas, a través de procedimientos eficientes y libres de obstáculos de acceso para lo cual tendrán en cuenta los siguientes lineamientos generales:

- Durante los diferentes ciclos de la ruta debe procurarse el restablecimiento de los derechos de la víctima, su seguridad personal y salud física y mental.
- En la atención de las víctimas es necesario reconocer su contexto y características particulares y respetar su voluntad frente a las acciones que decida emprender, a partir del principio de acción sin daño.
- Quienes actúan en la ruta de atención deben generar un ambiente de confianza que promueva la denuncia, la solicitud de medidas de protección provisionales o definitivas y establecer la responsabilidad de las personas que causen la violencia.
- En virtud del principio de confidencialidad, la gestión de la información, el envío de remisiones o informes sobre los hechos de violencia entre dependencias o fuera de la Universidad, debe efectuarse en sobre cerrado con nota de confidencialidad o al correo electrónico de la persona a quien va dirigida la comunicación. La gestión de los expedientes de casos de violencia basada en género debe concentrarse y contar con medidas de seguridad que elimine la posibilidad de revictimización, evitar la filtración de la información, la generación de riesgos para las víctimas, para las personas que hacen acompañamiento integral o demás intervinientes. El incumplimiento de este deber puede ser considerado causa de proceso disciplinario.
- Los espacios en los cuales se interactúa con la víctima deben ser adecuados y garantizar confidencialidad.
- Cada una de las dependencias, departamentos y facultades que se vean involucradas en la aplicación del protocolo deben definir mecanismos de protección y prevención de la impunidad, que serán presentados a la comunidad universitaria en las rendiciones de cuentas con una periodicidad anual. Esta rendición debe ser clara, exhaustiva y diligente. Dichos mecanismos deberán estar articulados con las líneas estratégicas de prevención señaladas en el capítulo 2.
- Los tiempos de acción definidos en la ruta deberán ser cumplidos por todas las dependencias.

1.6.2. Obligación de no revictimizar

Además de los que se deriven de la Constitución, el bloque de constitucionalidad, la ley y normas de la Universidad, se deberán aplicar los siguientes lineamientos para evitar la revictimización:

1. Producir material de promoción y prevención para difundir los derechos de las víctimas.

2. No desmotivar las denuncias.
3. No solicitar pruebas como requisito para recibir el reporte, queja o denuncia.
4. Omitir opiniones, juicios de valor o consejos sobre los hechos de violencia.
5. No minimizar o menospreciar los hechos relatados por la víctima, ni desestimar los riesgos que identifica.
6. No culpabilizar a la víctima por los hechos ocurridos o justificarlos.
7. No indagar sobre la conducta o comportamientos sexuales de la víctima o sobre detalles impertinentes o vergonzosos de los hechos, que puedan vulnerar su intimidad.
8. No someter a la víctima a la repetición innecesaria de su narración de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio de atención. De igual manera, no someterla a la repetición de exámenes o pruebas.
9. Realizar la atención y diligencias en espacios que garanticen privacidad.
10. No divulgar la información sobre los hechos, salvo por mandato legal o judicial.
11. No asumir juicios frente a la orientación o conducta sexual de la víctima, a partir de su apariencia o comportamientos.
12. No obligar a la víctima a confrontar a la persona presunta agresora o la persona agresora.
13. No asumir una posición autoritaria o sobreprotectora, que limite la autonomía de la víctima.
14. No presionar a la víctima diciéndole que no se tiene suficiente tiempo y permitirle que se tome el tiempo que considere necesario para dar sus relatos.
15. No tomar decisiones por la víctima o presionar a tomar decisiones.
16. No hacer promesas respecto a las decisiones finales de los procesos de atención y protección.
17. Proporcionar respuestas realistas frente a las expectativas de los procesos. Límites y posibilidades reales de los procesos

1.6.3. Derechos de las víctimas

Toda persona que se identifica como víctima de un hecho de violencia basada en género debe recibir un trato humano, respetuoso, digno y desde los enfoques diferenciales que garantice su derecho a:

- Ser reconocida como víctima por un hecho de violencia basada en género sin perjuicio de su autodeterminación y autonomía para identificarse como víctima sobreviviente o incorporar su perspectiva en la gestión de su caso.
- Recibir información completa de la ruta de atención, los tiempos de implementación de esta y sus derechos, de manera clara, expresa y sin revictimización.
- Recibir atención integral a través de las áreas de salud y Acompañamiento Integral del Sistema de Bienestar Universitario, según su vinculación con la Universidad.
- Recibir orientación jurídica con perspectiva de género en relación con las medidas administrativas, legales y disciplinarias de las que puede hacer uso para su protección y restablecimiento de derechos.
- Que le traten con reserva de identidad al recibir la atención, respecto de sus datos personales y los de sus ascendientes, descendientes o cualquier otra persona que ella determine o esté a su cuidado.
- No ser confrontada con la persona presunta responsable de la violencia en cualquiera de los espacios de atención ni en el proceso disciplinario. En desarrollo de este derecho la Universidad y todas sus autoridades deberán garantizar las circunstancias de tiempo, modo y lugar pertinentes para interactuar con las víctimas en todas las actuaciones de los procedimientos relativos a la gestión del caso.
- Que le identifiquen con el nombre y la identidad de género que ella indique, independientemente de su documento de identidad. Esto, sin perjuicio del registro del nombre contenido en tal documento, en el expediente disciplinario y en las bases de datos.
- Interponer queja disciplinaria, que el proceso se surta con oportunidad y los hechos se investiguen por la autoridad competente con enfoque de género y sin conflictos de interés. Las autoridades disciplinarias serán responsables del debido impulso del proceso y recaudo probatorio.
- Solicitar la apertura de un proceso disciplinario a través de queja o demandando la oficiosidad en las medidas de protección.

- Que se lleve a cabo un proceso de investigación y protección con oportunidad, celeridad, debida diligencia, enfoques diferenciales a cargo de la Universidad como responsable del debido impulso y recaudo probatorio.
- Que se le reconozca como sujeto procesal dentro del proceso disciplinario con todas las facultades y obligaciones que a ello le asisten.
- Recibir información clara, completa, en los tiempos enmarcados en la ley sobre el estado del proceso al cual puede acceder en cualquier momento a través de la solicitud de copias íntegras del expediente. El incumplimiento de este derecho da lugar a una posible acción de tutela contra quien niegue o entregue la información sin las características aquí previstas.
- No ser sometida a pruebas repetitivas ni a que se le ordene la práctica de pruebas en contra de su dignidad y a que se excluyan las ya practicadas que conlleven a una intromisión innecesaria o desproporcionada en su derecho a la intimidad.
- Que las autoridades de la Universidad adopten las medidas necesarias para su atención y protección promoviendo ambientes propicios para su seguridad personal.
- Que se proscriba toda forma de publicidad que implique un ataque indebido a su vida privada o dignidad.
- Que las medidas de atención y protección sean eficaces y expeditas.
- Que se tomen a su favor medidas de protección provisionales: cuando en la ejecución de la ruta de atención de casos de VBG se identifique que se requiere una medida que contribuya a que cese la violencia y se reduzca el riesgo de que la víctima vuelva a ser objeto de intimidación, amenaza, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de cualquier tipo, la Universidad adoptará medidas provisionales encaminadas a prevenir que tal riesgo se materialice sin perjuicio de las acciones que se establezcan en el proceso disciplinario al que haya lugar.
- Si la persona que denuncia es de un pueblo étnico, es extranjera o está en una situación de discapacidad que requiera de un apoyo específico para su comunicación, tiene el derecho a solicitar que se le proporcione una persona que se encargue de la traducción. Es deseable que la traducción la realice una persona de confianza de la víctima.

CAPÍTULO II

PREVENCIÓN DE LAS VBG

La prevención de las VBG en la Universidad Nacional de Colombia requiere del ineludible compromiso de toda la comunidad universitaria para su reconocimiento y erradicación, se necesitan mecanismos claros y adecuados que permitan la detección oportuna de los riesgos y de las violencias basadas en prejuicios sobre el sexo, el género, y los factores interseccionales relacionados que las reproducen.

Para ello se proponen las siguientes líneas estratégicas de prevención y actores responsables de su implementación y seguimiento.

2.1. LÍNEAS ESTRATÉGICAS PARA PREVENIR LAS VBG

Para formular e implementar las estrategias para prevenir las VBG es indispensable que los Comités de Asuntos de Género de cada Sede con la coordinación del OAG, adelanten un proceso de identificación previa de las necesidades y riesgos asociados a las VBG para definir el plan de implementación de las estrategias de prevención. Esta implementación debe ser diferenciada, focalizada y responder de manera idónea e integral a las características contextuales y la diversidad de las personas que integran la comunidad universitaria. Además, se deberá tener en cuenta la información derivada de los reportes periódicos de activación de la **Ruta de Atención** de este protocolo como fuente de información para identificar las manifestaciones de violencia más recurrentes en la comunidad universitaria.

A continuación, se presentan tres (3) líneas estratégicas que definen las acciones que deben ser implementadas de manera entrelazada a la luz de la integralidad de la Política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres (Universidad Nacional de Colombia, 2012) y permitirán prevenir y erradicar las VBG y contribuir a fortalecer una cultura institucional de igualdad y equidad de género. Las estrategias están orientadas a identificar los factores de riesgo de las violencias, generar acciones de formación en asuntos de género y visibilizar el presente protocolo. Las líneas estratégicas son:

2.1.1. Línea estratégica - Identificación de Factores de Riesgos de las VBG

Está orientada a identificar y caracterizar las VBG que se presenten en la Universidad. Para esto, se implementarán y fortalecerán estrategias de análisis del riesgo de las violencias, de acuerdo con lo señalado en el ámbito de aplicación de este protocolo.

2.1.2. Línea estratégica - Formación en Asuntos de Género y VBG

Está orientada a la formación integral y la incorporación del enfoque de género en todos los niveles e instancias de la Universidad, con el objetivo de transformar los estereotipos de género y sexualidad que permiten la subordinación, la discriminación, y a desnormalizar prácticas arraigadas culturalmente que legitiman la violencia como una forma de ejercer el poder en las relaciones. Asimismo, las acciones propuestas en esta línea estratégica promueven una educación y comunicación relacional y afectiva fundada en una ética del cuidado y del respeto mutuo.

2.1.3. Línea estratégica - Visibilización del Protocolo y Rutas de Atención Externas

Está orientada a dar a conocer a la comunidad universitaria el presente protocolo de manera integral. De igual manera, se deben dar a conocer las Rutas de Atención de VBG a nivel nacional y con las que cuentan en los territorios donde se encuentran ubicadas las sedes de la Universidad. A través de las acciones propuestas, se promoverá el derecho de las personas víctimas a denunciar ante las autoridades competentes.

Parágrafo 1. En caso de no contar con personal con conocimiento y experiencia en temas de género en las sedes, las instancias encargadas de la implementación de las líneas estratégicas para prevenir las violencias basadas en género deberán buscar asesoría de personas expertas y contratar el personal adecuado para el diseño e implementación de estas acciones.

Parágrafo 2. Las acciones que se generen en el marco de estas líneas estratégicas de prevención deben responder al contexto y las particularidades de cada instancia de nivel Nacional, Sede y Facultad, y deberá incluir a las Unidades especiales como el Jardín Infantil de la sede Bogotá, el Instituto Pedagógico Arturo Ramírez Montúfar (IPARM) de la sede Bogotá y la Escuela UNAL de la sede Medellín.

2.2. ACTORES Y RESPONSABILIDADES EN LA PREVENCIÓN DE LAS VBG

La prevención de las VBG en la Universidad Nacional de Colombia debe ser un eje transversal de los procesos de planeación estratégica de la institución, por lo que el Plan Estratégico

Institucional (PLEI) y los Planes Globales de Desarrollo (PGD) deberán articularse e incluir programas y proyectos que favorezcan la implementación de este Protocolo y Ruta de Atención, en coherencia con los fines misionales de la Universidad y para la construcción de una Universidad libre de violencias y el fortalecimiento de una cultura institucional de equidad de género.

Para el desarrollo y consolidación de las líneas estratégicas de prevención, la Universidad deberá garantizar la implementación y continuidad de las acciones de prevención en cada periodo rectoral, otorgando los recursos necesarios para su ejecución. Cada dependencia debe incluir en los planes de acción anuales los recursos de funcionamiento que apropie para la implementación de la política institucional de equidad de género y el presente Protocolo.

Cada dependencia de la Universidad, según su competencia, deberá implementar este protocolo y materializarlo por medio de la formulación de acciones contempladas en cada una de las líneas estratégicas expuestas en este documento para la erradicación de las VBG en la comunidad universitaria. Estas acciones deben obedecer al contexto, a las necesidades y particularidades de la comunidad universitaria. Los recursos para el desarrollo de las líneas estratégicas de prevención podrán ser de funcionamiento, proyectos de inversión o provenientes de alianzas internas y externas que genere la Universidad.

Las dependencias que no cuenten con las obligaciones descritas en este Protocolo deben establecerlas con base en este documento, con la orientación del OAG y de forma coordinada con algunas de las dependencias descritas en cada una de las líneas estratégicas contenidas en la Tabla 2.

Considerando el carácter pedagógico de este protocolo, es indispensable que la estrategias y acciones que se formulen para prevenir las violencias basadas en género en la Universidad Nacional de Colombia se realicen focalizadamente teniendo en cuenta grupos de riesgo de manera diferenciada, atendiendo a los principios de la perspectiva interseccional y de género (género, edad, clase, etnia, capacidades), así como al contexto. A continuación, en la Tabla 2 se describirán las responsabilidades de cada una de las dependencias que deben velar por la prevención de manera oportuna y adecuada.

Tabla 2 Líneas estratégicas para prevenir las VBG

LÍNEA ESTRATÉGICA	ACCIONES	RESPONSABLES		
		Nacional	Sede	Facultad
		Elaborar - diseñar	Implementación	Implementación

<p>Identificación de los Factores de Riesgos de las VBG</p>	<p>Elaborar un Mapa de Riesgos y Violencias para la identificación de las VBG que se presentan en la Universidad, que permitirá construir un Sistema de Alertas Tempranas sobre los prejuicios, estereotipos en los ambientes educativos y administrativos.</p>	<p>Observatorio de Asuntos de Género</p>	<p>Comités de Asuntos de Género de Sede</p>	
	<p>Establecer un Plan de Acción para la Detección de Riesgos y Violencias, según la identificación del Mapa de Riesgo y Violencias que permita implementar el Sistema de Alertas Tempranas y generar espacios de formación sobre los Asuntos de Género, las VBG y la visibilización el protocolo. Este plan de acción debe implementarse en los niveles Nacional, Sede y Facultad.</p>	<p>Observatorio de Asuntos de Género</p>	<p>Comités de Asuntos de Género de Sede</p>	<p>Consejo de Facultad</p>
	<p>Sistematizar los riesgos en el marco del Plan de Acción para la Detección de Riesgos y Violencias, con el objetivo de que cada dependencia e instancia de la Universidad genere espacios de formación sobre los Asuntos de Género, las VBG y la visibilización del protocolo.</p>	<p>Observatorio de Asuntos de Género</p>	<p>Comités de Asuntos de Género de Sede</p>	<p>Consejo de Facultad</p>
	<p>Hacer seguimiento al Plan de Acción para la Detección de Riesgos y Violencias y al Sistema de Alertas Tempranas.</p>	<p>Observatorio de Asuntos de Género</p>	<p>Observatorio de Asuntos de Género</p>	

En el marco del Plan de Acción para la Detección de Riesgos y Violencias, se sugiere la identificación y articulación con semilleros de investigación que trabajan temas relacionados con VBG en la Universidad Nacional de Colombia.

Observatorio de Asuntos de Género - Vicerrectoría de Investigación

Dirección de investigación o quien haga sus veces

Hacer seguimiento a las recomendaciones de ajuste a la evaluación docente sobre el enfoque de género. Incluir preguntas específicas sobre la existencia de prácticas favorables a las VBG y sobre buenas prácticas de prevención y respeto por los derechos humanos desde un enfoque de género.

Observatorio de Asuntos de Género - Vicerrectoría Académica

Dirección Nacional de personas académico y administrativo

Hacer seguimiento a las recomendaciones de ajuste a la evaluación administrativa sobre el enfoque de género. Incluir en herramientas de evaluación del clima laboral, preguntas específicas sobre la existencia de prácticas favorables a las VBG y sobre buenas prácticas de prevención y respeto por los derechos humanos desde un enfoque de género.

Observatorio de Asuntos de Género - Comisión Nacional de Carrera Administrativa

Dirección Nacional de personas académico y administrativo

<p>Formación en Asuntos de Género y VBG</p>	<p>Diseñar una guía de lineamientos sobre los procesos de formación y estrategias pedagógicas (Cátedras, Seminarios, Cursos, Conferencias, Talleres, Campañas, Plan de capacitación y etc.) sobre la prevención de las VBG y los Asuntos de Género. Esta guía contará con las acciones que deberán realizar las dependencias según sus competencias, la periodicidad y estarán dirigidas a las personas que integran la Universidad para contribuir a fortalecer una cultura institucional de igualdad y equidad de género:</p>			
	<p>a) Diseñar y desarrollar estrategias de prevención de las VBG en los programas académicos y de extensión de la Universidad.</p>	<p>Observatorio de Asuntos de Género</p>	<p>Comités de Asuntos de Género de Sede</p>	<p>Consejo de Facultad</p>
	<p>b) Diseñar participativamente estrategias orientadas al autocuidado y cuidado mutuo de las personas que integran la universidad.</p>			
	<p>c) Propiciar espacios de intercambio de experiencias entre la Escuela UNAL, el Jardín Infantil y el Instituto Pedagógico Arturo Ramírez Montúfar (IPARM)</p>			
	<p>d) Creación de un repositorio de buenas prácticas.</p>			
<p>e) Promover espacios de intercambio de experiencias entre las sedes de la Universidad.</p>				

<p>Hacer seguimiento a la implementación de los procesos de formación y estrategias pedagógicas desarrollados por los diferentes niveles: Nacional, Sede y Facultad.</p>	<p>Observatorio de Asuntos de Género</p>	<p>Comités de Asuntos de Género de Sede</p>	
<p>Utilizar los diferentes canales de comunicación que disponen cada una de las sedes de la Universidad para la divulgación de información relacionada con la eliminación de violencias, la estigmatización, discriminación y acciones de sensibilización sobre los asuntos de género (campañas de comunicación).</p>	<p>Observatorio de Asuntos de Género.</p>		<p>Dirección de Bienestar de facultad</p>
		<p>Todas las dependencias de nivel sede</p>	
	<p>UNAL MEDIOS</p>		
		<p>Oficinas de comunicaciónes de sede.</p>	
	<p>Todas las dependencias de nivel nacional.</p>		
	<p>Comités de Asuntos de Género de la Sede.</p>		
<p>Incorporar en los procesos de inducción y reinducción de la comunidad estudiantil, docente y administrativa, la perspectiva de género y la prevención de las VBG.</p>	<p>Dirección Nacional de Bienestar Universitario y Dirección Nacional de personal académico y</p>	<p>Áreas de Acompañamiento Integral</p>	<p>Dirección de Bienestar de facultad</p>

	administrativo		
Formar continuamente en temas relacionados con prevención y atención de violencias de género a los equipos encargados de los programas de Bienestar Universitario y de las dependencias que desarrollan acciones en el marco de este Protocolo.	Dirección Nacional de Bienestar Universitario	Dirección de Bienestar Universitario de sede.	
	Dirección Nacional de personal académico y administrativo.	Oficinas de personal de sede.	
	Dirección Nacional de Veeduría Disciplinaria.	Oficinas de Veeduría disciplinaria de sede.	
Hacer seguimiento a las recomendaciones sobre la inclusión en la formación integral (Acuerdo 33 de 2007) a través de un modelo pedagógico de aprendizaje basado en problemas, aprendizaje colaborativo y acompañamiento. Con lenguaje inclusivo, perfil de personas egresadas, escenarios y estrategias metodológicas, bibliografía e historia en los currículos y micro currículos con perspectiva de género con hombres, mujeres y personas no binarias.	Observatorio de Asuntos de Género	Direcciones académicas de sede y el comité de asuntos de género	

	<p>Hacer seguimiento a las recomendaciones sobre transversalización de la perspectiva de género en todas las normas de la Universidad, de acuerdo con lo estipulado en la política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres (Acuerdo 035 de 2012 del Consejo Superior Universitario - CSU)</p>	<p>Observatorio de Asuntos de Género</p>	<p>Comités de Asuntos de Género de Sede</p>	
<p>Visibilización del Protocolo y Rutas de Atención Externas</p>	<p>Diseñar e implementar anualmente estrategias de comunicación para la divulgación del presente protocolo y las Rutas de Atención Internas y Externas de la Universidad. Estas estrategias deben tener en cuenta:</p>	<p>Observatorio de Asuntos de Género</p>	<p>Direcciones de Bienestar Universitario.</p>	
	<p>a) Articulación en el diseño e implementación con todas las oficinas, dependencias y/o equipos de comunicaciones de la Universidad.</p>	<p>UNAL MEDIOS</p>	<p>Escuela UNAL sede Medellín</p>	<p>Todas las Facultades</p>
	<p>b) Publicación permanente del Protocolo y las Rutas de Atención en los espacios web oficiales de la Universidad y de las dependencias de Nivel Nacional, Sede y Facultad.</p>			
	<p>c) Difusión integral del protocolo teniendo en cuenta el contexto de las sedes.</p>		<p>Jardín Infantil sede Bogotá</p>	
	<p>d) Implementación de criterios de Accesibilidad de la Información a las estrategias de difusión.</p>			

<p>e) Divulgación de las Rutas de Atención de Violencias para niños, niñas y adolescentes, en la Escuela UNAL, el Instituto Pedagógico Arturo Ramírez Montúfar y el Jardín.</p>		<p>Todas las dependencias de sede</p>	
<p>Publicar en la página web principal de la Universidad Nacional de Colombia el informe consolidado semestral del seguimiento de la activación de la Ruta de Atención de casos de VBG de la Universidad.</p>	<p>Observatorio de Asuntos de Género</p>		
	<p>UNAL MEDIOS</p>		
<p>Identificar, activar y fortalecer las diferentes redes de apoyo familiar, institucional y social en la comunidad universitaria y en las unidades especiales, que favorezcan el desarrollo de estrategias de prevención de las VBG y acompañen las estrategias de atención de las VBG.</p>		<p>Direcciones de Bienestar Universitario.</p>	
		<p>Todas las dependencias de sede</p>	
		<p>Escuela UNAL sede Medellín</p>	
		<p>Jardín Infantil sede Bogotá</p>	

Fuente: Elaboración propia, 2021

Parágrafo 1. La implementación de las estrategias de prevención se hará corresponsablemente con la participación de todas las personas que integran la Universidad, representadas en las diferentes sedes, estamentos e instancias Académicas y Administrativas, para ello las Vicerrectorías y Direcciones de Sede, así como las dependencias del Nivel Nacional, Sede y Facultad quienes deben direccionar y gestionar los recursos económicos (recursos de funcionamiento, convocatorias, proyectos de investigación y extensión, proyectos de inversión, entre otras fuentes), físicos y de personal necesarios para el desarrollo de las estrategias en la Universidad.

Parágrafo 2. Estas no son las únicas acciones de prevención y las dependencias mencionadas, así como las que consideren pertinente su implementación también deben realizar las acciones de prevención que sean necesarias.

2.3. SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE PREVENCIÓN

El OAG será el encargado de hacer el seguimiento periódico a la implementación de las líneas estratégicas de prevención de las VBG en la Universidad. El OAG trabajará en conjunto con todas las instancias de Nivel Nacional, Sede y Facultad que implementan acciones de prevención de VBG para documentar, sistematizar y generar un informe sobre su implementación, que deberá ser socializado a las dependencias y entregar recomendaciones de mejoras a las mismas.

Para tal efecto cada una de las instancias participantes deberá aportar información semestral al OAG sobre el avance de su gestión en relación con el protocolo.

CAPÍTULO III ATENCIÓN

RUTA DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN PARA VBG

3.1. RUTA DE ATENCIÓN

Se entiende por Ruta de Atención el conjunto de acciones concatenadas e inequívocamente dirigidas a la atención integral con perspectivas diferenciales de las personas afectadas por un hecho de violencia basada en género, el restablecimiento de sus derechos, la implementación de medidas de protección para VBG y la transformación de las conductas que dieron origen a la violencia. Hacen parte de esta ruta la atención y acompañamiento a la víctima en todos los ciclos y, la orientación a la persona presunta agresora en el ciclo de Procedimiento Pedagógico.

Para la Universidad Nacional la Ruta de Atención a las VBG es dinámica, su implementación no es lineal toda vez que el abordaje de este tipo de violencias implica el reconocimiento de múltiples factores e impactos que trascienden a la persona agresora y la víctima. La inclusión de principios como la centralidad de las víctimas sitúan un proceso que debe reconocer la necesidad de avances, aceleraciones y retornos en función del restablecimiento de derechos y el ejercicio de las acciones disciplinarias correspondientes.

3.1.1. Puesta en marcha de la ruta

Una vez se tenga conocimiento de un hecho relacionado con VBG en la Universidad Nacional de Colombia, según el ámbito de aplicación definido en el primer capítulo del Protocolo para la prevención y atención de VBG, se activará la Ruta de Atención que se define en este tercer capítulo, cuyo fin es brindar atención integral y diferenciada a la víctima y orientar las medidas pertinentes para que cese la violencia y se identifique la responsabilidad en los hechos que lleve a acciones pedagógicas, de justicia y disciplinarias.

La Ruta de Atención se activa a partir de la comunicación de la víctima o un tercero a favor de ella, en cualquier tiempo con independencia de la fecha en la que haya ocurrido el último hecho.

Toda persona que tenga la calidad de servidora pública y conozca la ocurrencia de un hecho de violencia debe informar a la autoridad disciplinaria (Veeduría Disciplinaria de sede en caso de que la persona presunta agresora pertenezca al personal administrativo o docente, o al Comité para la Resolución de Conflictos y Asuntos Disciplinarios (CORCAD) de la Facultad, si se trata de una persona que pertenezca al estamento estudiantil, o quien haga sus veces en la sede) y al Área de Acompañamiento Integral de sede con el fin de presentar la oferta de la ruta a la víctima y el correspondiente proceso disciplinario, de acuerdo a lo estipulado en el ámbito de aplicación. Esta información debe transmitirse en un lapso no superior a 36 horas hábiles.

3.2. CICLOS DE LA RUTA

Para la atención de casos de VBG se establecen seis (6) ciclos: *Ciclo de Apertura - Documentación⁴ de casos y seguimiento, Ciclo de conocimiento del caso y atención de emergencia, Ciclo de orientación y atención en salud física y emocional, Ciclo de acompañamiento a través del Procedimiento Pedagógico a la persona presunta responsable cuando se trate de estudiantes, Ciclo de respuesta a nivel disciplinario, y Ciclo cierre de la ruta.*

Estos no implican un curso lineal o escalado, ni un tránsito necesario por cada una de ellas, sino que se pueden desarrollar según las particularidades del caso de manera simultánea (Gráfico 1).

⁴ Para este protocolo la documentación se entiende como un proceso de identificación y registro de todas las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, los efectos de estos en las víctimas y en el entorno de su ocurrencia y el alcance de las acciones de las personas agresoras.

BORRADOR

Ilustración 1 Diagrama ciclos y responsables del seguimiento



RESPONSABLE

- Área de Salud de la sede, o quien haga sus veces.
Área de Acompañamiento Integral, o quien haga sus veces.
Dirección Nacional de Veeduría Disciplinaria o CORCAD, según corresponda.
- Área de Acompañamiento Integral, o quien haga sus veces.
- Área de Salud de la sede, o quien haga sus veces.
Área de Acompañamiento Integral, o quien haga sus veces.
- Área de Acompañamiento Integral, o quien haga sus veces.
- Dirección Nacional de Veeduría Disciplinaria o CORCAD, según corresponda.
- Área de Acompañamiento Integral, o quien haga sus veces.
Dirección Nacional de Veeduría Disciplinaria o CORCAD, según corresponda.

Fuente: Elaboración propia, 2021

3.2.1. CICLO CONOCIMIENTO DEL CASO Y ATENCIÓN DE EMERGENCIA

Quien sufra un hecho de violencia basada en género en la Universidad Nacional de Colombia tiene el derecho de ponerlo en conocimiento del Área de Acompañamiento Integral de Bienestar Universitario de la sede o quien haga sus veces.

Las personas que no son víctimas directas, pero ostentan la calidad de servidores públicos tienen el deber de poner en conocimiento de la autoridad disciplinaria tal situación. Igualmente, deberá informar al Área de Acompañamiento Integral para que esta instancia establezca contacto con la víctima y presente la oferta de atención y orientación.

Terceras personas que conozcan una situación de estas pueden poner el caso en conocimiento de la Veeduría Disciplinaria o el CORCAD, con previo consentimiento informado de la víctima. Así mismo, deberán informarlo al Área de Acompañamiento Integral para que esta instancia establezca contacto con la víctima y presente la oferta de atención y orientación.

Cuando la información sea presentada de forma anónima, se atenderá siempre que contenga descripción de circunstancias de tiempo, modo y lugar y de ser posible la determinación de la persona realizadora de la conducta. Cuando se trate de una denuncia pública la comunidad universitaria motivará a las personas afectadas a que hagan la respectiva activación de ruta.

Cuando la violencia se presente en espacios de la Universidad (Ver ámbito de aplicación) y constituya una emergencia (situación de latente o inminente riesgo a la salud física o psicológica que requiera atención inmediata), la víctima o quien presencie los hechos, deberá activar el Sistema de Atención de Emergencias de la respectiva sede en los horarios disponibles.

Cuando la situación de emergencia se presente por fuera del horario de atención de estas, se recomienda acudir a las líneas institucionales tales como 123 ó 155 de la policía.

Una vez superada la situación de emergencia, quien la atendió se comunicará con el Área de Acompañamiento Integral de la sede o quien haga sus veces, para que documente el caso y oriente a las víctimas en el acceso a los servicios del Área de Salud.

Parágrafo 1. Si los hechos de VBG son informados en una dependencia o autoridad distinta a la competente de acuerdo con lo expuesto en este protocolo, aquella deberá remitir el asunto en forma inmediata o en un plazo máximo de 36 horas hábiles al Área de Acompañamiento Integral, garantizando la confidencialidad.

Parágrafo 2. Para la recepción de quejas por VBG, cada Área de Acompañamiento Integral de sede, o quien haga sus veces, deberá disponer de atención personal, telefónica o por medio de un correo electrónico destinado exclusivamente para estas comunicaciones, sin perjuicio de los otros medios que pueda implementar. La información de contacto de esa Área, en cada una de las sedes de la Universidad, permanecerá publicada y actualizada en la página web del OAG.

Parágrafo 3. Si los hechos denunciados se realizan de manera anónima a través de los diferentes canales para la recepción de casos, se debe poner en conocimiento de la autoridad disciplinaria para que inicie la investigación preliminar y simultáneamente se ofrecerá la ruta de atención a la víctima.

Parágrafo 4. En caso de que la víctima desconozca o por razones personales considere que no es pertinente dar el nombre de la persona agresora, se deberán activar los ciclos correspondientes para acompañar y atender a la víctima y se dará comunicación a la veeduría disciplinaria o el CORCAD para que inicie las actuaciones de oficio correspondientes.

3.2.1.1. Medidas de protección provisionales

De acuerdo con lo establecido en el primer capítulo de este protocolo, la víctima tiene derecho a que se tomen a su favor medidas de protección provisionales que contribuyan a que cese la violencia y se reduzca el riesgo de que vuelva a ser objeto de intimidación, amenaza, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de cualquier tipo.

La Universidad adoptará las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de este derecho en cualquier ciclo de la ruta de atención de VBG, para lo cual en este apartado se disponen algunas de las medidas que se pueden aplicar.

Dentro del proceso disciplinario también deben valorarse los referidos riesgos y procurar la protección de la víctima, adoptando las medidas cautelares que la norma aplicable disponga y que sean idóneas para ese fin.

Las medidas provisionales buscan garantizar la vida e integridad de las personas afectadas, dar impulso a la acción disciplinaria y también salvaguardar los medios probatorios.

Dichas medidas pueden solicitarse por la víctima con apoyo del Área de Acompañamiento Integral quien podrá aportar la documentación que se lleve del caso hasta ese momento ante las autoridades disciplinarias según corresponda la competencia, quien deberá resolver la solicitud en un plazo máximo de 12 horas hábiles.

La negativa a otorgar medidas podrá ser sometida a revisión del Tribunal disciplinario o del Consejo de Facultad.

La Universidad es corresponsable de la implementación de medidas de protección proferidas por autoridades competentes cuando éstas recaigan sobre sujetos no disciplinables.

En los casos en los que las personas involucradas en los hechos sean contratistas vinculados a través de modalidades como OPS, la supervisión de contrato debe impulsar la terminación de contrato de la persona presunta agresora si su comportamiento constituye incumplimiento del Protocolo. En caso de que la situación no conduzca a la terminación de contrato se tomarán las medidas preventivas necesarias para evitar la reincidencia en las acciones y la seguridad de la víctima. Entre ellas, cambios operativos, ajustes en planes de trabajo, modificación de productos, entre otras.

Una vez emitida la medida esta debe ser notificada a todas las personas involucradas. La notificación está a cargo de la autoridad disciplinaria que la emita.

3.2.1.1.1. Medidas de cuidado:

En cualquier momento de la ruta que se evidencie que la integridad física y mental de la víctima se encuentra en riesgo, el Área de Acompañamiento Integral y el área de salud apoyarán a la víctima en la solicitud de medidas de protección provisional, ya sea de carácter académico o no académico. La víctima con apoyo del Área de Acompañamiento Integral agenciará la solicitud de medidas de protección.

En cumplimiento del principio de protección que orienta el presente protocolo, a continuación, se especifican algunas de las medidas de protección que la Universidad puede decretar para proteger y garantizar los derechos de la víctima, según corresponda.

Son Medidas de protección provisionales⁵:

La siguiente enunciación de medidas no es taxativa toda vez que las circunstancias y contextos de violencias podrán permitir la implementación de acciones acorde con las necesidades específicas de las víctimas.

- a. Ordenar a la persona presunta agresora dejar de realizar la conducta de violencia o cualquier otra similar que esté generando afectación a la víctima.
- b. Indicar a la superior jerárquica de la persona presunta responsable, la necesidad de reasignar las funciones que fuere necesario para evitar cualquier contacto con la víctima hasta que se tome decisión de fondo en el proceso disciplinario correspondiente, de acuerdo con la competencia en virtud de las calidades de la persona agresora.
- c. Indicar a las autoridades académicas la necesidad de tomar las medidas necesarias para garantizar la permanencia de la víctima en sus actividades sin la perturbación, intimidación o amenaza de la persona agresora.

Las medidas b) y c) deberán adecuarse de acuerdo con la calidad y vinculación con la universidad, la determinación de los espacios posibles de encuentro se hará de acuerdo con el contexto aportado por la víctima y su valoración de riesgos.

- d. Ordenar a la persona presunta agresora abstenerse de permanecer en cualquier lugar donde se encuentre la víctima que lleve a intimidar, perturbar o amenazar. Esta medida se debe tomar en armonía con la medida del literal b.
- e. Motivar a la persona presunta agresora a acudir a asesoría psicológica en la universidad o a un tratamiento terapéutico en una institución pública o privada que ofrezca tales

⁵ Tal como se ha expresado las medidas provisionales buscan la protección de la víctima a través del cese de la violencia y la no repetición. No implican un ejercicio de juzgamiento hacia la persona agresora y la adjudicación de responsabilidad. En caso de probarse que no es responsable de hechos se rescindirá la medida y la persona agresora podrá interponer las acciones a su favor para obtener el resarcimiento de perjuicios si hubiere lugar a estos.

servicios, de lo cual deberá aportar en el Procedimiento Pedagógico certificado emitido por la entidad que ofrezca la atención.

- f. Instar a la persona presunta agresora a asistir a un Procedimiento Pedagógico en la universidad diseñado para la reflexión en temas de violencia basada en género y violencias sexuales.
- g. Ordenar a la persona presunta agresora la devolución inmediata de los objetos de uso personal o cualquier otro documento u objeto de propiedad o custodia de la víctima con intermediación del Área de Acompañamiento Integral.
- h. Prohibir a la persona presunta agresora el inicio de todo tipo de comunicación con la víctima incluyendo medios virtuales u otras formas de comunicación.
- i. Garantizar el cambio de grupo a la víctima si así lo solicita o reasignar a la persona presunta responsable a otra actividad no relacionada con la víctima como el cambio de grupo de docente, de evaluador/a o de área, teniendo en cuenta las necesidades e intereses de la víctima.
- j. Solicitar a la Dirección Académica las modificaciones necesarias para garantizar que no se vea afectada la calificación o el proceso de aprendizaje de la víctima. Esta medida será implementada por la instancia que tenga la competencia específica.
- k. Cualquier otra medida necesaria para el cumplimiento de los objetivos del presente protocolo que la autoridad disciplinaria determine con reconocimiento de los intereses de la víctima.

3.2.1.1.2. Medidas académicas

Asimismo, el presente protocolo acoge las medidas académicas adoptadas por la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales a través de la Circular 001 de 2020. Como se indica, estas medidas son de carácter académico y en ningún caso reemplazarán las actuaciones, procedimientos, medidas o decisiones de carácter sustantivo y/o procesal ante las diferentes autoridades disciplinarias de la Universidad o ante autoridades civiles y judiciales. Tampoco afectarán la autonomía de los y las docentes ni el ejercicio de sus derechos y libertades como profesores en el marco de sus actividades de formación.

Las medidas académicas establecidas son las siguientes:

- a. Cuando se trate de personas investigadas que tienen la calidad de estudiantes si la presunta agresora inscribe una asignatura en el mismo grupo de actividad de la(s) persona (s) víctima(s), y si existiere otro grupo, el Área Curricular procederá a realizar el cambio previa solicitud de la víctima. Si en el otro grupo existe una o un estudiante que también sea víctima de VBG, presuntamente por la misma persona agresora, se puede solicitar el intercambio recíproco del grupo o la implementación de otra de las medidas. Esta medida se adaptará según se trate de espacios de docencia, investigación, extensión, y otros espacios contemplados en el ámbito de aplicación.

- b. En caso de asignaturas que solo tengan un grupo de actividad se buscarán asignaturas en otros programas curriculares de la Universidad Nacional de Colombia en cualquier sede que tengan contenido afín y se solicitará la inscripción de dicha asignatura y posteriormente se hará el trámite de homologación. En caso de imposibilidad fáctica de llevar a cabo la medida se priorizará la inscripción de la víctima.
- c. Cuando se trate de hecho que involucren una persona en calidad de estudiante en caso de no encontrar una asignatura que cumpla con los contenidos mínimos se solicitará a un docente que implemente un modelo de enseñanza y aprendizaje alternativos para la persona presunta agresora, a través de asesorías individuales, tutorías y otros mecanismos que se consideren viables para desarrollar el proceso de formación. Se consultará con el docente titular de la asignatura si está en condiciones de realizar este acompañamiento. También se puede solicitar la grabación de las clases y el acompañamiento del docente y/o monitor en sesiones especiales o personalizadas.

La misma medida podrá aplicarse con la víctima si esta es su solicitud.

- d. En caso de que no sea viable ninguna de las medidas anteriormente mencionadas se designará un tutor a la persona agresora que le acompañe en el contenido, de manera que pueda llevar a cabo el proceso de validación de la asignatura y avanzar con el proceso de formación.
- e. Se dará prioridad a movilidades en el marco de convenios para cursar asignaturas en otras universidades y posteriormente se realizará el proceso de homologación.
- f. Se establecerán estrategias de acompañamiento académico y de bienestar universitario para las víctimas de VBG que por estos hechos se han visto afectadas en su proceso de formación académica.

3.2.2. CICLO DE DOCUMENTACIÓN DE CASOS Y SEGUIMIENTO

En la apertura y desarrollo de la ruta se debe realizar en las sedes un proceso de documentación estandarizado que permita identificar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos presentados por la víctima. En todo proceso que se adelante en el marco de la ruta de atención se debe contar con consentimiento informado de parte de la víctima, en virtud del principio de confidencialidad.

Esta documentación debe estar a cargo de una dupla psicojurídica que haga parte del Área de Acompañamiento Integral de Bienestar Universitario o de quien haga sus veces en cada sede⁶.

⁶ En las sedes en las que no hay Área de Acompañamiento Integral esta labor se asigna a la Unidad de Docencia y Formación.

Las instancias responsables de la ruta de atención deberán contar con un sistema de información o registro estandarizado de los casos, estos deberán estar actualizados y articulados para garantizar la implementación y seguimiento adecuado de la ruta de atención.

El Área de Acompañamiento Integral de las sedes debe guardar registro de todos los casos de VBG en el Sistema de Información de Bienestar Universitario (SIBU). Los formatos de registro deberán ser revisados y actualizados de acuerdo con los contenidos de este protocolo y podrán variar según las necesidades y particulares de cada sede de la Universidad Nacional de Colombia, la Escuela de la UNAL, el Instituto Pedagógico Arturo Ramírez Montúfar (IPARM) y el Jardín Infantil. Con el fin de avanzar en la estandarización de los formatos de registro de la información, se deben mantener los *ítems base* establecidos previamente dentro de este capítulo para la sistematización de la información.

Este registro debe incluir, al menos, los siguientes *ítems base* para la sistematización de la información respecto de la víctima y la persona presunta agresora:

1. Pronombre con el que se identifica
2. Nombre identitario
3. Sexo
4. Género
5. Orientación sexual
6. Tipo de vinculación con la Universidad
7. Edad
8. Estrato socioeconómico
9. Grupo étnico
10. Situación de discapacidad
11. Lugar de origen
12. Lugar de permanencia
13. Si se trata de víctima del conflicto armado u otra condición que ponga en vulnerabilidad la vida de la persona.

La información registrada por las instancias referidas en los anteriores incisos, omitiendo los datos sensibles, debe remitirse por la Dirección Nacional de Bienestar Universitario semestralmente al OAG, para el monitoreo de su competencia, y la aplicación de indicadores con enfoque de género y perspectiva interseccional.

Estos informes de la activación de la ruta en cada una de las sedes y el monitoreo realizado a partir de tales se publicarán en el espacio permanente de la página web de la Universidad

Nacional de Colombia. No se publicará la información confidencial que pueda exponer o poner en riesgo la integridad de la víctima.

3.2.2.1. Entrevista y registro

Pautas generales

Se debe realizar una entrevista semiestructurada a las víctimas y dejar registro de esta audio e instrumento⁷ unificado de documentación teniendo en cuenta los siguientes puntos:

- a. La entrevista y registro de información deben ser consentidas de forma expresa por la víctima y se debe garantizar el principio de confidencialidad.
- b. La entrevista debe ser realizada en las condiciones necesarias para garantizar un ambiente de bienestar a la víctima.
- c. Debe establecerse trazabilidad de la información evitando pedir a la víctima datos más de una vez.
- d. Las personas al frente de la recolección de información deben tener experiencia o conocimiento en enfoques diferenciales, herramientas de comunicación y psicosociales favorables a la atención a víctimas.
- e. Toda información que se recoja debe ser registrada en el instrumento que se determine para ello y debe mantenerse actualizado para favorecer la articulación, trazabilidad y oportunidad de la información.
- f. Si la víctima está en alguna situación de discapacidad, se le deben proveer todas las garantías necesarias para que pueda participar en todo el proceso con medidas incluyentes.
- g. Las personas que realizan la documentación deben tener herramientas para la comunicación con una comunidad con lengua diferente al español o debe garantizarse la articulación de un apoyo para todo el proceso.
- h. Durante todo el proceso se deben reiterar los derechos de la víctima, así como cerciorarse de que los conoce y está en capacidad de decidir sobre ellos. En caso de requerirse apoyo psicosocial adicional, esto debe garantizarse desde las Áreas de Salud y/o las Áreas de Acompañamiento Integral de cada sede, o quien haga de sus veces.

3.2.2.2. Producción de información

Todo caso de violencia basada en género que haya sido atendido por las instancias de la Universidad en el marco de la ruta establecida en este protocolo será objeto de seguimiento por

⁷ Se entiende por instrumento el formato o plantilla en la cual se consigna la información recolectada.

parte del OAG o quien haga sus veces, donde se verificará la gestión surtida, la celeridad de las acciones, la restitución de los derechos de la víctima, el Procedimiento Pedagógico con la persona presunta agresora y el estado de los procesos.

El OAG determinará las características de la información requerida para el oportuno seguimiento y producción de información sobre la ocurrencia de la violencia, la implementación de la ruta y el cumplimiento de responsabilidades en esta.

En este orden de ideas, todas las instancias que participan en la ruta tienen la responsabilidad de aportar información sobre la gestión a su cargo, semestralmente y respondiendo a los requerimientos del OAG.

3.2.2.3. Seguimiento a la implementación de la ruta

Durante la ejecución de la ruta debe hacerse seguimiento a su implementación eficaz de acuerdo con lo establecido en este Protocolo. El OAG debe consolidar la información suministrada por cada uno de los actores que participan en la ruta de acuerdo con las variables establecidas para la producción de informes.

A continuación, se determinan las instancias de la Universidad responsables de participar en la ruta y los procesos de seguimiento:

El Área de Acompañamiento Integral de la sede, o quien haga sus veces, hará el registro y seguimiento de los casos de acuerdo con la información suministrada por las diferentes dependencias responsables de la implementación de la ruta, según el estado y ciclo en el que se encuentre en el marco de la ruta de atención.

Si bien, la responsabilidad del seguimiento está a cargo de cada una de las instancias que participan en la ruta y la facultad de producir información para la oportuna toma de decisiones en materia de erradicación de las VBG se asigna al OAG, se debe garantizar la participación y capacidad veedora de los diferentes estamentos de la Universidad en la aplicación efectiva de este protocolo. En ese sentido, se habilitarán desde el OAG espacios para la interlocución del seguimiento a la ruta, la aplicación de medidas de protección, la debida diligencia en los procesos, las decisiones de fondo y demás asuntos de interés para la comunidad.

3.2.3. CICLO DE ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN EN SALUD FÍSICA Y EMOCIONAL

Si la víctima presenta afectación en su salud física o psicológica, el Área de Acompañamiento Integral deberá remitir al Área de Salud de Bienestar Universitario de la Sede, o quien haga sus veces, donde se brindará la siguiente atención:

Apoyo a la atención primaria y de emergencia: valoración y estabilización médica. En los casos de violencia sexual dar inicio al protocolo de atención específico para el caso.

Seguimiento y acompañamiento a los casos: se atenderán de manera prioritaria casos críticos, derivados de la atención de emergencias, sin que esto impida la atención oportuna de todos los casos.

Remisión: a los servicios del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Alerta a las autoridades policiales y judiciales cuando se trate de delitos no querellables, esto es, los que para ser investigados no requieren denuncia directa de la persona afectada.

Por su parte, al Área de Acompañamiento Integral le corresponde ofrecer la siguiente atención a la víctima:

Orientación psicosocial: primeros auxilios psicológicos, primera escucha y fortalecimiento en derechos.

Orientación jurídica: información respecto de la ruta interna y externa que sea aplicable al caso, derechos y acciones jurídicas procedentes.

Suministro de información referente a prácticas de autoprotección encaminadas a mitigar el riesgo en el que puede estar la víctima.

Si la víctima se siente o ha sido amenazada, se procederá conforme a la guía N°7 Miembro de la comunidad amenazado, del Consejo de Bienestar Universitario, Acuerdo 21 de 2018 de "Por el cual se establecen guías de alertas tempranas en la Universidad Nacional de Colombia", o el instrumento que la modifique o reemplace.

3.2.4. CICLO DE ACOMPAÑAMIENTO A TRAVÉS DEL PROCEDIMIENTO PEDAGÓGICO A LA PERSONA PRESUNTA AGRESORA CUANDO SE TRATE DE ESTUDIANTES

3.2.4.1. Lineamientos generales

En este ciclo de atención se actuará de acuerdo con los siguientes lineamientos:

- En cualquier momento de la ruta de atención se podrá dar inicio al Procedimiento Pedagógico.
- El Procedimiento Pedagógico no depende de tener o no un proceso disciplinario o jurídico, debe ser activado por el Área de Acompañamiento Integral.
- El Procedimiento Pedagógico no corresponde a un ejercicio de conciliación, ni mediación. Se debe recordar que enfrentar a la víctima con la persona presunta agresora se constituye en revictimización. Se propenderá porque la persona presunta agresora culmine el proceso de manera satisfactoria e incorpore cambios en su comprensión sobre

las relaciones personales y sociales, con el fin de que sus conductas sean respetuosas de los derechos humanos y las mujeres y personas con orientaciones sexuales diversas.

- El Procedimiento Pedagógico debe llevarse a cabo en un mínimo de 4 sesiones y hasta 8 sesiones, siempre que culmine en un (1) periodo académico, prorrogable hasta por un término igual. En caso de que se considere que la cantidad de sesiones debe cambiar, se debe registrar en acta las razones y la estrategia a seguir.
- En desarrollo del procedimiento, la persona responsable del mismo en el Área de Acompañamiento Integral podrá sugerir distintos compromisos que satisfagan los fines de cese de la violencia, reparación y no repetición.
- El compromiso que suscriba la persona responsable de la agresión se registrará en un acta que contribuirá al seguimiento, la documentación de los casos y evaluación del Procedimiento Pedagógico. Allí se precisarán las acciones, el modo, lugar y tiempo de cumplimiento. Además, el compromiso debe:
 - Satisfacer los fines de cese de la violencia, reparación y no repetición.
 - Dar respuesta al nivel de daño.
 - Reconocer la responsabilidad individual.
- Las actividades de reparación deben corresponder a los daños realizados y al interés general por la erradicación de las violencias.
- El Área de Acompañamiento Integral podrá dentro del Procedimiento Pedagógico hacer seguimiento permanente al compromiso. Al vencimiento del plazo establecido, se revisará el cumplimiento adecuado de cada una de las acciones, el modo, el lugar y el tiempo estipulado a manera de lista de chequeo.
- En caso de que no se suscriba un compromiso que satisfaga los fines del procedimiento, se incumpla el compromiso o cuando se presente un nuevo hecho de violencia basada en género, se dará por terminado el Procedimiento Pedagógico de manera insatisfactoria y deberá notificarse de forma adecuada y oportuna tanto a la víctima como a la instancia disciplinaria competente, adjuntando todos los soportes y documentos que tengan en su poder y que puedan aportar al esclarecimiento de los hechos.

Parágrafo 1. La aplicación del Procedimiento Pedagógico al que se refiere este artículo se restringe al contexto universitario. El compromiso que se suscriba será inoponible en otros ámbitos como el policivo y el judicial.

Parágrafo 2. Al margen de las posibilidades de reparación que brinda el Procedimiento Pedagógico, las víctimas pueden buscar la satisfacción de ese derecho en la jurisdicción penal o civil.

Parágrafo 3. Las personas que se designen como responsables del Procedimiento Pedagógico deben tener herramientas psicosociales sólidas y conocimientos alternativos de resolución de conflictos, enfoque de derechos humanos y perspectiva feminista y de género.

3.2.4.2. Pautas para la implementación del Procedimiento Pedagógico

Con el fin de dar atención simultánea a la víctima y a la persona presunta agresora, se debe procurar la implementación del Procedimiento Pedagógico. Éste es un proceso de intervención con enfoque pedagógico que tiene como propósito abrir un espacio para:

- a. La reflexión adecuada sobre los hechos de VBG presuntamente cometidos.
- b. Contribuir a la eliminación de las VBG en la Universidad Nacional de Colombia desde una perspectiva restaurativa.
- c. Obtener compromisos de reparación del daño causado, la cesación de la violencia y la no repetición en los hechos que constituyen delitos querellables.

Este procedimiento debe ser coordinado por el Área de Acompañamiento Integral con el fin de dar cumplimiento al principio de centralidad de las víctimas, estas pautas deben realizarse de manera secuencial:

- **Contexto y pertinencia:** para la implementación del Procedimiento Pedagógico, se debe tener en cuenta que no se trata de un procedimiento estándar, sino AD-HOC, es decir, debe responder a las particularidades de cada caso, por lo que los elementos que se señalan a continuación tienen por objetivo orientar el proceso.
- **Identificación de expectativas e información a la víctima:** busca informar de manera clara y adecuada a la víctima sobre el alcance, el objetivo y los tiempos que tendrá el Procedimiento Pedagógico, así como identificar las expectativas de reparación dentro del Procedimiento. Se debe consultar durante este espacio de escucha si la víctima quiere ser informada sobre el diseño de la intervención pedagógica. Para esto, se abrirá un espacio de diálogo con la víctima donde se le informará de manera expresa lo anteriormente expuesto y sólo tendrá por objeto conocer sus expectativas de reparación, con el fin de evitar la revictimización y garantizar la atención adecuada. En este espacio no se podrá hablar de los hechos victimizantes (a menos que la víctima así lo requiera). Estas expectativas serán dimensionadas por parte de la persona profesional a cargo y darán la pauta para el diseño de la intervención pedagógica.
-
- **Caracterización de la persona presunta agresora:** tiene como propósito reconocer el contexto sociocultural que tiene la persona presunta agresora en el marco de las VBG que presuntamente se cometieron, se realizará una entrevista con el fin de caracterizar y situar socioculturalmente a la persona presunta agresora e identificar los factores de

riesgo que podría representar para la víctima y la comunidad universitaria. El documento resultado de esta caracterización debe ser anexado al acta del compromiso de la persona presunta agresora.

- **Diseño de intervención pedagógica:** busca orientar un proceso de reflexión sobre la existencia de VBG y los mandatos de masculinidad dentro de nuestra sociedad a partir de los elementos identificados durante el espacio de escucha a la víctima y la entrevista de caracterización realizadas previamente.

Se establece que el diseño de esta intervención pedagógica debe tener en cuenta los *lineamientos generales* a continuación descritos para garantizar su pertinencia y adecuada implementación. Este diseño debe ser consultado a la víctima previamente a su implementación, si ella así lo manifestó en el primer espacio de escucha. La retroalimentación de la víctima debe ser vinculante al diseño.

- **Implementación de la intervención pedagógica:** la implementación de la intervención debe dar cuenta de un proceso que propicie el diálogo y la participación propositiva y activa por parte de la persona presunta agresora para desarrollar reflexiones profundas sobre los hechos ocurridos y transformarla en acciones concretas de reparación a la víctima y a la comunidad universitaria.
- **Evaluación y documentación del Procedimiento Pedagógico:** se busca que el Procedimiento Pedagógico sea evaluado constantemente por las personas expertas a cargo con el fin de garantizar el impacto esperado. Se debe contar con un espacio de autoevaluación y coevaluación de quienes participaron en algún momento del desarrollo del Procedimiento Pedagógico con el fin de garantizar su continua mejora y el cumplimiento de los objetivos planteados.
- **Acompañamiento y articulación:** la Universidad Nacional de Colombia se compromete a abrir espacios para continuar fortaleciendo el Procedimiento Pedagógico a partir de las diferentes experiencias y lecciones aprendidas en cada sede. Se propenderá por la articulación con personas expertas en asuntos de género, colectivas feministas y grupos de género de la Universidad para avanzar hacia la construcción de mecanismos y estrategias que contribuyan al fortalecimiento del Procedimiento Pedagógico.
- **Publicidad de la conducta:** si la víctima no ha emprendido acciones ante las autoridades competentes en la justicia ordinaria cuando se trate de un hecho que requiera querrela y manifiesta la voluntad de hacerlo, el Área de Acompañamiento Integral deberá informarla y acompañarla durante el proceso de remisión a la entidad adecuada en articulación con consultorios jurídicos. Cuando se trate de conductas delictivas no querrelables, se alertará a las autoridades policiales y judiciales competentes.

Para casos de remisión y/o traslado de casos se garantizará la comunicación permanente entre las dependencias responsables de la ruta de atención en cada sede para adelantar el seguimiento de la situación de los casos denunciados cuando los hechos de VBG se presenten en una sede y la víctima o la persona presunta agresora, solicite cambio de

sede o haga parte del Programa Especial de Admisión y Movilidad Académica (PEAMA), entre otros. Esta comunicación permanente se realizará por medio escrito entre las dependencias respectivas.

A continuación, se presentan las remisiones de acuerdo con el ámbito de aplicación. En la fila superior se encuentran ubicadas las posibles personas presuntas agresoras y en la primera columna, las posibles víctimas:

Tabla 3 Instancias responsables de acuerdo al ámbito de aplicación

		Persona presunta agresora								
		Estudiante de la Universidad Nacional de Colombia	Docente	Personal administrativo	Estudiante del Iparm, Jardín, Escuela	Personas vinculadas con diferentes tipos de contratación	Persona egresada	Personas participantes de programas de intercambio	Personas vinculadas a la Universidad a través de los programas de extensión y otras formas de relación con el sector externo	Personas externas
Persona presunta víctima	Estudiante de la Universidad Nacional de Colombia	Comité de Resolución de Conflictos y Aspectos Disciplinarios.	Veeduría disciplinaria	Veeduría disciplinaria	Comité de Convivencia escolar	Veeduría disciplinaria	Informe a entidades estatales	Veeduría Disciplinaria o CORCADD (según aplique) + Informe	Veeduría Disciplinaria + Informe a entidades estatales	Informe a entidades estatales.

		En caso de que la víctima sea menor de edad: CORCA D + Entidades estatales						e a la institución de origen	*Dentro del proceso se deberá informar a la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo	
	Docente	Comité de Resolución de Conflictos y Aspectos Disciplinarios	Veeduría disciplinaria	Veeduría disciplinaria	Comité de Convivencia escolar	Veeduría disciplinaria	Informe a entidades estatales	Veeduría Disciplinaria o CORCA D + Informe a la institución de origen	Veeduría a Disciplinaria + Informe a entidades estatales	Informe a entidades estatales
	Personal administrativo	Comité de Resolución de Conflictos y Aspectos	Veeduría disciplinaria a	Veeduría disciplinaria	Comité de Convivencia escolar	Veeduría disciplinaria	Informe a entidades estatales	Veeduría Disciplinaria o CORCA D + Informe a la	Veeduría a Disciplinaria + Informe a entidades	Informe a entidades estatales

Disciplinarios	Comité de Convivencia escolar + Comité de Resolución de Conflictos y Aspectos Disciplinarios + Entidades estatales	Comité de Convivencia escolar + Veeduría Disciplinaria + Entidades estatales	Comité de Convivencia escolar + Veeduría Disciplinaria + Entidades estatales	Comité de Convivencia escolar	Comité de Convivencia escolar + Veeduría Disciplinaria + Entidades estatales	Comité de Convivencia escolar + Informe a entidades estatales	Comité de Convivencia escolar + Veeduría Disciplinaria + CORCA D + Informe a la institución de origen	estatales	*Dentro del proceso se deberá informar a la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo
								Comité de Convivencia escolar + Informe a entidades estatales	

Iparm,
Jardín,
Escuela

Personas vinculadas con diferentes tipos de contratación	Comité de Resolución de Conflictos y Aspectos Disciplinarios	Veeduría disciplinaria	Veeduría disciplinaria	Comité de Convivencia escolar	Veeduría disciplinaria	Informe a entidades estatales	Veeduría Disciplinaria o CORCA D + Informe a la institución de origen	Veeduría a Disciplinaria + Informe a entidades estatales	Informe a entidades estatales
	Comité de Resolución de Conflictos y Aspectos Disciplinarios + Informe a entidades estatales	Veeduría disciplinaria + Informe a entidades estatales	Veeduría disciplinaria + Informe a entidades estatales	Comité de Convivencia escolar	Veeduría disciplinaria + Informe a entidades estatales	Informe a entidades estatales	Veeduría Disciplinaria o CORCA D + Informe a la entidad de origen + Informe a entidades estatales	Veeduría a Disciplinaria + Informe a entidades estatales	
Persona egresada	Comité de Resolución de Conflictos y Aspectos Disciplinarios + Informe a entidades estatales	Veeduría disciplinaria + Informe a entidades estatales	Veeduría disciplinaria + Informe a entidades estatales	Comité de Convivencia escolar	Veeduría disciplinaria + Informe a entidades estatales	Informe a entidades estatales	Veeduría Disciplinaria o CORCA D + Informe a la entidad de origen + Informe a entidades estatales	Veeduría a Disciplinaria + Informe a entidades estatales	Informe a entidades estatales

								Administrativo	
Personas participantes de programas de intercambio	Comité de Resolución de Conflictos y Aspectos Disciplinarios + informe a entidad de origen	Veeduría disciplinaria + informe a entidad de origen	Veeduría disciplinaria + informe a entidad de origen	Comité de Convivencia escolar	Veeduría disciplinaria + informe a entidad de origen	Informe a la entidad de origen + Informe a entidades estatales	Veeduría Disciplinaria o CORCA D + Informe a la entidad de origen + Informe a entidades estatales	Veeduría Disciplinaria + Informe a la entidad de origen + Contratación + Informe a entidades estatales	Informe a entidades estatales
Personas vinculadas a la Universidad a través de los programas de extensión y otras formas de relación con el sector externo	CORCA D + Informe a entidades estatales	Veeduría Disciplinaria + Informe a entidades estatales	Veeduría Disciplinaria + Informe a entidades estatales	Comité de Convivencia escolar	Veeduría Disciplinaria + Informe a entidades estatales	Informe a entidades estatales	Veeduría Disciplinaria o CORCA D + Informe a la entidad de origen + Informe a entidades estatales	Veeduría Disciplinaria + Informe a entidades estatales *Dentro del proceso se deberá informar a la Dirección Nacional de Personal Académico y	Informe a entidades estatales

								Administrativo	
	Personas externas	Comité de Resolución de Conflictos y Aspectos Disciplinarios + informe a entidades estatales	Veeduría disciplinaria + informe a entidades estatales	Veeduría disciplinaria + informe a entidades estatales	Comité de Convivencia escolar + informe a entidades estatales	Veeduría disciplinaria + informe a entidades estatales	Informe a entidades estatales	Veeduría Disciplinaria o CORCA D + Informe a la entidad de origen + Informe a entidades estatales	Informe a entidades estatales

Fuente: Elaboración propia, 2021

3.2.5. CICLO DE RESPUESTA A NIVEL DISCIPLINARIO

Siempre que la persona presunta agresora sea parte del estamento estudiantil, docente o administrativo, el hecho será puesto en conocimiento de las autoridades disciplinarias competentes, por remisión del Área de Acompañamiento Integral que conoció el caso en los ciclos 1 y 2 de esta ruta de atención, o quien haga sus veces.

El proceso disciplinario que vincule a estudiantes de pregrado o de posgrado se surtirá por las instancias y reglas previstas en el Acuerdo 44 de 2009 del CSU, Estatuto Estudiantil en sus Disposiciones de Bienestar y Convivencia, o las normas que lo modifiquen o reemplacen. Si la persona presuntamente responsable de la violencia pertenece al estamento docente o administrativo, la competencia y procedimiento será el dispuesto en el Acuerdo 171 de 2014 del CSU, Estatuto Disciplinario del Personal Académico y Administrativo de la Universidad Nacional de Colombia, o las normas que lo modifiquen o reemplacen. En todos los casos con la garantía

de los derechos tanto de la persona investigada como de las víctimas tales como el debido proceso y la diligencia debida, entre otros.

3.2.5.1. Lineamientos del proceso disciplinario

Además de los lineamientos establecidos en el primer capítulo de esta norma, las personas que adelanten las actuaciones disciplinarias en el marco de sus competencias establecidas en las normas que regulan estos procesos, tendrán en cuenta cuando se trate de VBG los siguientes elementos:

- **La perspectiva diferencial:** la implementación de la ruta de atención y protección debe dar cumplimiento a los enfoques, principios y marco conceptual y normativo de este protocolo, así como a todas las disposiciones que se refieran a la aplicación de elementos que contribuyan a una hermenéutica a favor de los derechos de las víctimas el debido proceso y la protección integral con enfoque de género⁸.
- **El proceso disciplinario** se debe surtir con oportunidad e investigar los hechos con el debido impulso y recaudo probatorio.

En los casos de violencia basada en género no procede la conciliación como medio alternativo de resolución del conflicto por tratarse de una violación de los derechos humanos.

⁸ **Juzgar con perspectiva de género**, es decir, “recibir la causa y analizar si en ella se vislumbran situaciones de discriminación entre los sujetos del proceso o asimetrías que obliguen a dilucidar la prueba y valorarla de forma diferente a efectos de romper esa desigualdad, aprendiendo a manejar las categorías sospechosas al momento de repartir el concepto de carga probatoria, como sería cuando se está frente a mujeres, adultos mayores, niños, niñas, adolescentes, grupos LGBT, grupos étnicos, afrocolombianos, discapacitados, inmigrantes, o cualquier otro; es tener conciencia de que ante situación diferencial por la especial posición de debilidad manifiesta, el estándar probatorio no debe ser igual, ameritando en muchos casos el ejercicio de la facultad-deber del juez para aplicar la ordenación de prueba de manera oficiosa.

Es necesario aplicar justicia no con rostro de mujer ni con rostro de hombre, sino con rostro humano.

Para el ejercicio de un buen manejo probatorio en casos donde es necesario el «enfoque diferencial» es importante mirar si existe algún tipo de estereotipo de género o de prejuicio que puedan afectar o incidir en la toma de la decisión final, recordando que «prejuicio o estereotipo» es una simple creencia que atribuye características a un grupo; que no son hechos probados en el litigio para tenerlo como elemento esencial o básico dentro del análisis de la situación fáctica a determinar” (Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Civil. Radicado: STC2287-2018. Magistrada ponente: Margarita Cabello Blanco).

- **La víctima** por VBG debe ser reconocida como víctima dentro del proceso disciplinario y, en esa condición, con calidad de sujeto procesal. De acuerdo con el artículo 70 del acuerdo 171 de 2014.
- **La autoridad disciplinaria** debe suministrar a la víctima información clara y completa sobre sus derechos como sujeto procesal.
- **En la práctica de pruebas** y realización de diligencias debe tenerse presente el derecho de la víctima a decidir libre y voluntariamente no ser confrontada con la persona presunta agresora. La autoridad disciplinaria debe preguntarle a la víctima si acepta o no. Si expresa su negativa a la confrontación, se le indicará la posibilidad de utilizar medios no presenciales para la realización de la diligencia y, en caso de aceptarlo, así se procederá. De lo contrario, deberá surtirse la actuación en horas y espacios diferentes para cada parte.
- **La víctima no debe ser sometida** a la repetición innecesaria de su narración de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio de atención. Tampoco debe someterse a la repetición innecesaria de exámenes o pruebas.
- **No se podrá divulgar información** sobre los hechos materia del proceso disciplinario, que menoscabe la dignidad de la víctima o vulnere su intimidad, salvo por mandato judicial.
- **Los datos privados**, semiprivados e información sensible de la víctima a la cual se acceda dentro del proceso, así como los datos de sus familiares y personas cercanas, deben permanecer en reserva y en ninguna circunstancia podrán ser revelados a la persona presunta agresora ni a su defensor o defensora. También se respetará el carácter clasificado de los datos privados, semiprivados e información sensible de quien se investiga.
- **Dentro del proceso** disciplinario deben valorarse los riesgos presentes y procurar la protección de la víctima, adoptando las medidas cautelares de protección provisional que sean idóneas para ese fin.
- **Las Violencias Basadas en Género** son conductas que vulneran el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, en consecuencia, el término de prescripción de la acción disciplinaria corresponde al doble del previsto en la norma para las conductas que no constituyen tal transgresión.
- **La queja presentada de forma anónima** se atenderá cuando contenga descripción de circunstancias de tiempo, modo y lugar y de ser posible la determinación de la persona realizadora de la conducta.
- **Inclusión de enfoques diferenciales** en todas las actuaciones del proceso disciplinario para que estos irradien el proceso de principio a fin.
- **Capacitación y formación jurídica con perspectiva de género: todas las personas que participen del proceso disciplinario deben ser capacitadas** en la atención e investigación de casos de VBG y la implementación de enfoques diferenciales.

- **Parágrafo 1.** Si la queja o informe disciplinario no proviene del Área de Acompañamiento Integral, o quien haga sus veces en la sede, y la autoridad disciplinaria evidencia que el asunto no ha sido conocido por tal instancia, por medio escrito solicitará autorización de la víctima para remitirlo, a fin de que reciba la orientación y atención en salud física y emocional a la que hace referencia el Ciclo de orientación y atención en salud física y emocional. Esta remisión no afectará o suspenderá las actuaciones disciplinarias que correspondan.
- **Parágrafo 2.** La instancia disciplinaria reportará detalladamente cada avance del proceso disciplinario al Área de Acompañamiento Integral, o quien haga sus veces, el estado o ciclo de los casos remitidos.
- **Parágrafo 3.** Para formalizar el cierre del caso, la autoridad disciplinaria correspondiente y el Área de Acompañamiento Integral se reunirán para verificar el cumplimiento del proceso. Por medio de acta indicarán mediante una lista de chequeo, el resultado del Procedimiento Pedagógico, el cumplimiento de la medida disciplinaria si es el caso y las observaciones a las que haya lugar.
- **Parágrafo 4.** El proceso disciplinario se surte con independencia de las actuaciones que se produzcan en los ámbitos policivo, judicial o administrativo. La reparación del daño causado a la víctima escapa a la órbita del derecho disciplinario, siendo propia de las jurisdicciones penal y civil.
- **Parágrafo 5.** La autoridad disciplinaria respectiva podrá recibir asesoría de personas invitadas expertas, con experiencia y formación en enfoque de género, para emitir conceptos garantizando el principio de confidencialidad en el marco del proceso disciplinario.

3.2.5.2. Articulación con los procesos disciplinarios

El proceso disciplinario se desarrollará en varias etapas, dependiendo del estamento al que pertenezca la persona presunta agresora. A continuación, se encuentran las etapas de cada uno, los tiempos establecidos para cada procedimiento y las autoridades disciplinarias correspondientes.

3.2.5.2.1. Si la persona presunta agresora es estudiante

Según lo estipulado en el Acuerdo 44 de 2009 del CSU, el proceso disciplinario está organizado por etapas e instancias de la siguiente manera:

Tabla 4 Proceso disciplinario para estudiantes

PROCESO DISCIPLINARIO PARA ESTUDIANTES

ETAPA		ACCIÓN	TIEMPO ESTIPULADO	RESPONSABLE
1	Indagación preliminar	Evaluar las pruebas recaudadas	30 días hábiles	
2	Investigación Disciplinaria	Apertura	2 meses	CORCAD de la facultad o quien haga sus veces
		Auto de cargos	5 días hábiles	
		Descargos	5 días hábiles	
		Solicitud de pruebas	5 días hábiles	
		Práctica de pruebas	30 días hábiles	
		Recomendación al Consejo de Facultad o quien haga sus veces	10 días hábiles	
3	Decisión	El Consejo de Facultad adoptará la decisión de conformidad con la recomendación emitida por el CORCAD de la Facultad.	3 días hábiles	Consejo de Facultad o quien haga sus veces

Fuente: Elaboración propia, 2021

3.2.5.2.2. Si la persona presunta agresora es del personal docente o administrativo

Según lo estipulado en el Acuerdo 171 de 2014 del CSU, el proceso disciplinario está organizado por etapas e instancias de la siguiente manera:

Tabla 5 Proceso disciplinario para docente o administrativo

PROCESO DISCIPLINARIO PARA PERSONAL DOCENTE O ADMINISTRATIVO			
ETAPA	ACCIÓN	TIEMPO ESTIPULADO	RESPONSABLE

1	Noticia Disciplinaria	Recepción de informe y/o queja		Informante quejoso de oficio
2	Asignación de competencia	Se asigna el caso a una Oficina de Veeduría Disciplinaria de Sede: Bogotá, Medellín, Manizales, Palmira		Dirección Nacional de Veeduría Disciplinaria (Parágrafo 1 del Artículo 59 del Acuerdo 171 de 2014 del CSU).
3	Instrucción - Sistema Escrito	Indagación preliminar	6 meses *Podrá extenderse otros 6 meses conforme al parágrafo 2 del Art. 102	Oficinas de Veeduría Disciplinaria de Sede
		Investigación Disciplinaria	Faltas leves y graves de 12 a 18 meses *Prorrogable en los términos establecidos en el Art. 103	
			Faltas gravísimas de 18 a 24 meses *Prorrogable en los términos establecidos en el Art. 103	
		Cierre de investigación		

			Evaluación investigación	15 días	
4	Juzgamiento	Primera Instancia - Sistema Oral (Audiencia Pública)	Notificación Pliego de Cargos		Dirección Nacional de Veeduría Disciplinaria (Secretaría y asesoría jurídica de los Tribunales)
			<ul style="list-style-type: none"> ● Investigado ● Defensor ● Víctimas ● Avoca 		Tribunal Disciplinario
			conocimiento		
			Instalación Audiencia	45 días	
		<ul style="list-style-type: none"> ● Control de legalidad por parte del Tribunal ● Descargos ● Pruebas 			
		Práctica de pruebas		Tribunal Disciplinario (Artículo 58 del Acuerdo 171 de 2014 del CSU)	
		Intervienen todos los sujetos procesales:			
<ul style="list-style-type: none"> ● Defensa ● Víctimas 					
			Alegatos de conclusión		
			Intervienen todos los sujetos procesales:		
			<ul style="list-style-type: none"> ● Defensa ● Víctimas 		
			Fallo		
			<ul style="list-style-type: none"> ● Absolutorio ● Sancionatorio 		
		Segunda Instancia -	Resuelve Apelaciones	45 a 60 días	Tribunal Superior (Artículo 56)
			Contra las decisiones de primera instancia:		

		Sistema Escrito	<ul style="list-style-type: none"> ● Confirma ● Revoca: total o parcialmente 	del Acuerdo 171 de 2014 del CSU)
Fuente: Elaboración propia, 2021				

3.2.6. CICLO CIERRE DE LA RUTA

Es el momento en el que finaliza el acompañamiento psicosocial y/o se culminan las acciones disciplinarias.

Este cierre se hará por parte del Área de Acompañamiento Integral a través de acta en la cual se deje constancia expresa de que la víctima se encuentra satisfecha con la atención psicosocial recibida y que culmina su interés de continuar en la ruta.

En el componente disciplinario la ruta se cierra con decisión de fondo.

En el componente de Procedimiento Pedagógico, la ruta se cierra con acta en la cual se deje constancia y medios de verificación de que la persona agresora ha cumplido con los compromisos establecidos.

En todo cierre de caso, cuando se haya activado un proceso disciplinario, las autoridades disciplinarias informarán al Área de Acompañamiento Integral sobre la decisión final para que ésta haga el registro de las condiciones de cierre. Por medio de acta indicará mediante una lista de chequeo, el resultado del Procedimiento Pedagógico, el cumplimiento de la medida disciplinaria, si es el caso, y las observaciones a las que haya lugar.

El Área de Acompañamiento Integral realizará el seguimiento durante los seis (6) meses siguientes al cierre de caso con el objetivo de identificar y en lo posible, evitar reincidencia y prevenir otros actos de violencia o revictimización. Para ello, mantendrá comunicación directa y permanente con la víctima.

En caso de presentarse reincidencia por parte de la persona agresora hacia la víctima, será reactivada la ruta, se implementarán las medidas de protección para la víctima de manera urgente y las autoridades disciplinarias adelantarán con celeridad el procedimiento correspondiente teniendo en cuenta el factor de reincidencia.

El cierre de la ruta también podrá realizarse cuando la víctima tome la decisión de retirar la denuncia en los casos en los cuales se haya requerido querrela o la voluntad de no continuar con el proceso de acompañamiento.

La víctima podrá ponerse en contacto con el Área de Acompañamiento Integral para manifestar su voluntad de retirar la denuncia. El equipo interdisciplinario determinará mediante diálogo si la solicitud se hace de manera autónoma, libre de presiones externas o amenazas y allí se definirá el cierre o no del caso.

Los casos serán reabiertos cuando:

- Se presenta reincidencia de VBG contra la víctima o personas del círculo social de esta, con la intención de afectar a la víctima.
- La víctima identifica que el proceso disciplinario y/o el Procedimiento Pedagógico se encuentran viciados o el resultado estuvo permeado por conflictos de interés.
- Cuando el debido proceso se vio afectado por el incumplimiento de los parámetros establecidos en el presente protocolo.

La notificación sobre el cierre del caso se realizará:

- Mediante comunicación virtual o presencial, el Área de Acompañamiento Integral y la autoridad disciplinaria que corresponda, si fue iniciada acción disciplinaria, suministrarán la decisión final para la resolución del caso.
- Cuando no se logre cumplir la primera, se realizará por medio de contacto telefónico y mediante correo electrónico, con un acta que dé cuenta del cierre del caso.
- De igual manera con la persona agresora por separado.

3.3. DISPOSICIONES ESPECIALES

3.3.1. Para casos que involucren niños o adolescentes

En la atención de casos de VBG que involucren niños, niñas, niños o adolescentes se respetarán todos los derechos contenidos en la Constitución Política de Colombia y tratados internacionales ratificados por el Estado, especialmente la Convención sobre los Derechos del Niño. De igual manera, se seguirán los lineamientos de protección y restablecimiento de derechos previstos en la [Ley 1098 de 2006](#) (Código de la Infancia y la Adolescencia), o las normas que la modifiquen o reemplacen.

Adicionalmente, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Será priorizada la atención, actuaciones y decisiones en los casos en los que menores de edad que tengan alguna afectación.

- Quienes participan en la atención pondrán especial cuidado para que en todas las diligencias en que intervengan niños, niñas, niños o adolescentes se les respete su dignidad, intimidad y demás derechos, y se les escuche y valore su opinión.
- Si la víctima es niño, niña, niño o adolescente, en ninguna circunstancia podrá ser confrontada con la persona presunta agresora.
- En caso de que la víctima sea estudiante de la Universidad Nacional de Colombia, el desarrollo de la atención que les corresponde a las Áreas de Acompañamiento Integral y el Área de salud de Bienestar Universitario de la sede, o quien haga sus veces, se informará o convocará a los padres, representantes legales o a las personas con las cuales conviven los niños, niñas, niños o adolescentes involucrados en los hechos de violencia, toda vez que su salud física o mental se encuentre en riesgo y, en todo caso, cuando el responsable de la atención lo considere pertinente. Esto se omitirá si la violencia al parecer proviene de los padres, representantes legales o de las personas con las cuales convive el niño, niña, niño o adolescente que fue víctima o partícipe, para este caso se dará aviso inmediato al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), o quien haga sus veces.
- En caso de que la víctima sea estudiante de una de las Instituciones Educativas adscritas a la Universidad (Jardín Infantil, Escuela, Instituto Pedagógico Arturo Ramírez Montúfar) seguirá la Ruta de Atención Integral contemplada en los manuales de convivencia, de acuerdo con la normatividad vigente.
- Cuando el niño, niña, niño o adolescente que fue víctima deba rendir testimonio dentro de un proceso disciplinario, deberá garantizarse que le acompañe una persona profesional en psicología y de una persona defensora de familia del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), o quien haga sus veces.
- En el proceso disciplinario tanto el niño, niña, niño o adolescente que fue víctima como el niño, niña, niño o adolescente que se vincule como persona presunta autora de la violencia, deberán contar con la presencia de sus madres, padres o representantes legales y de la persona defensora de familia del ICBF, o quien haga sus veces, quien verificará la garantía de sus derechos.
- Las actuaciones surtidas en toda la Ruta de Atención Integral para situaciones Tipo III de la institución educativa definidas en el Manual de Convivencia del Instituto Pedagógico Arturo Ramírez Montúfar (IPARM), la Escuela de la UNAL, y el Jardín. Sólo podrán ser conocidas por la víctima, la persona presunta agresora, sus apoderados/as, representantes legales, responsables de la atención y las autoridades que por ley o normatividad interna deben participar del proceso disciplinario. La identidad de los niños, niñas, niños o adolescentes involucrados en el caso, ya sea como víctima o como persona presunta agresora, gozará de reserva, salvo para las personas mencionadas anteriormente.

- En los casos de VBG que puedan constituir un delito o serio riesgo para la salud o vida de la víctima, y que involucren niños, niñas, niños o adolescentes, serán alertados en forma inmediata sus madres, padres o representantes legales, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), la Comisaría de Familia, la Personería Municipal o Distrital o a la Policía de Infancia y Adolescencia, la Línea 155, según corresponda, en concordancia con la Tabla 3.

3.3.2. Para casos que involucren estudiantes de preescolar, educación básica y media de instituciones adscritas a la Universidad Nacional de Colombia

La ruta para la atención de VBG que involucren estudiantes de preescolar o de educación básica y media de instituciones adscritas a la Universidad Nacional de Colombia, es la prevista en el artículo 29 de la [Ley 1620 de 2013](#), que define la ruta de atención integral para la convivencia escolar, o las normas que la modifiquen o reemplacen, en armonía con el respectivo Manual de Convivencia de la institución. Adicionalmente, se tendrán en cuenta los lineamientos referidos en el apartado “Disposiciones especiales para casos que involucren niños o adolescentes” de esta norma.

Parágrafo 1. Las personas responsables de la ruta en la institución preescolar o de educación básica y media podrán apoyarse en el Área de Acompañamiento Integral de la sede, o en quien haga sus veces, para la orientación emocional y jurídica. En todo caso, si la violencia constituye una emergencia y es necesaria atención primaria en salud, se activará el Sistema de Atención de Emergencias, en la forma prevista en el “Momento 1. Conocimiento del caso y atención de emergencia” dispuesto en la ruta de atención establecida en esta norma.

Simultáneamente, la Universidad pondrá en marcha de oficio el proceso disciplinario al que haya lugar.

3.3.3. Para casos que involucren estudiantes pertenecientes a pueblos étnicos

La ruta para la atención de casos de VBG que involucren personas vinculadas y no vinculadas contempladas en el ámbito de aplicación de este protocolo pertenecientes a pueblos étnicos, es la prevista en este protocolo. Además, se tendrá en cuenta:

- Identificar si dentro de las personas que conforman la comunidad universitaria de manera amplia existen pueblos étnicos y cuáles son las autoridades propias que les representan.
- Identificar si la víctima se autoreconoce como parte de un grupo étnico, en el caso de las sedes con presencia nacional, incluir en su directorio contactos con autoridades indígenas presentes o con cercanía. Así como instrumentos que contribuyan a establecer si hay pertenencia étnica y cuáles son las características de los pueblos étnicos con presencia en el territorio.
- Adelantar las medidas necesarias para tener una comunicación eficiente con la víctima.

- No revictimizar con prejuicios en razón de la “raza” o etnia.
- “En los casos en los cuales se vea involucrado un sujeto étnico, es preciso evaluar los elementos propios de su identidad y cultura que permitan adoptar acciones diferenciadas y respetar su cosmogonía. Al respecto, es necesario deshacerse de los prejuicios que existen sobre los usos y costumbres de los pueblos étnicos y procurar entender estos elementos en su propio contexto” (Gaona Cifuentes et al., SF, 168).
- Existen diversos sistemas jurídicos entre los pueblos étnicos, por lo que no se debe generalizar o equiparar estos con el sistema jurídico nacional.

3.3.4. Para casos que involucren migrantes internacionales

Se entiende como persona migrante, aquella persona y sus familiares “que van a otro país o región con miras a mejorar sus condiciones sociales y materiales y sus perspectivas y las de sus familias” (Organización Internacional para las Migraciones, 2006).

Las personas migrantes víctimas de VBG recibirán información clara, veraz y suficiente sobre:

- Dónde interponer una denuncia según sea el caso.
- Dónde puede recibir orientación y acompañamiento además de la Universidad Nacional de Colombia.
- Dónde acceder a servicios de salud y a los que puede acceder según el caso y sin importar la condición migratoria.

Además de esta información, tendrá el acompañamiento según el ámbito de aplicación que corresponda.

3.4. ATENCIÓN A VÍCTIMA VINCULADA POR ORDEN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS O CONTRATO

Cuando la víctima esté vinculada a la Universidad Nacional de Colombia por orden de prestación de servicios o contrato, y los hechos de violencia se presenten en los dispuestos en el ámbito de aplicación, se garantizará su atención primaria y de emergencia a través del Sistema de Atención de Emergencias y del Área de Salud de la Dirección de Bienestar Universitario de la Sede, o quien haga sus veces. Si la sede respectiva no cuenta con los medios para brindar esta atención en forma directa, deberá articularse con redes locales. Superada la emergencia, se hará remisión a los servicios asistenciales del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Además, se tendrá en cuenta:

- Cuando se trate de conductas delictivas no querellables, se alertará a las autoridades policiales y judiciales competentes.
- Se le garantizarán a la víctima primeros auxilios psicológicos, orientación jurídica e información referente a prácticas de autoprotección, a través del Área de Acompañamiento Integral, o quien haga sus veces.

- Serán aplicadas las medidas de protección, de cuidado o cautelares a las que haya lugar durante el periodo de duración de su contrato.
- En caso de que la persona presunta agresora no haga parte de la comunidad universitaria, el Área de Atención Integral después de brindarle primeros auxilios psicológicos a la víctima, le suministrará información completa que le permita acceder a la ruta de atención externa.

3.5. ACCIONES RESPECTO DE LA PERSONA PRESUNTA AGRESORA VINCULADA POR ORDEN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS O CONTRATO

Cuando la persona presunta agresora tenga vinculación con la Universidad por orden de prestación de servicios (OPS) y los hechos se hubieren presentado en algunos de los indicados en el ámbito de aplicación, o en desarrollo del objeto contractual, el caso será puesto en conocimiento de la Dirección Nacional de Veeduría Disciplinaria, donde se analizará si le es aplicable la norma disciplinaria, de conformidad con la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario) o las disposiciones que lo modifiquen o reemplacen. Evidenciado que se trata de un sujeto disciplinable, la mencionada dependencia trasladará el asunto a la Procuraduría General de la Nación, autoridad competente para surtir las respectivas actuaciones disciplinarias cuando el presunto autor es un particular.

La Gerencia Nacional Financiera y Administrativa instruirá a las oficinas de contratación, o quienes hagan sus veces, y a los ordenadores del gasto, para incluir en las órdenes contractuales de prestación de servicios la obligación de los contratistas de abstenerse de incurrir en acciones u omisiones que causen discriminación, sufrimiento físico, psicológico, sexual o patrimonial, por razones de sexo, género, identidad u orientación sexual, en cualquier persona perteneciente a la comunidad de la Universidad Nacional de Colombia o en desarrollo del objeto contractual, así como la obligación de conocer el protocolo para la prevención y atención de las VBG en la Universidad Nacional de Colombia. Igual obligación deberá incluirse:

- En los contratos de personas jurídicas para los servicios de seguridad, aseo, servicios generales, cafetería y demás que sean prestados en las instalaciones de la Universidad y se exigirá como requisito para la participación de los proponentes en las invitaciones públicas o directas.
- Los contratos, convenios y demás formas de contratación que involucren a las personas y espacios señalados en el ámbito de aplicación de este protocolo.

Cuando la persona encargada de la supervisión de la orden contractual o del contrato, o la persona encargada de la interventoría, según corresponda, reciba una queja por el presunto incumplimiento de la obligación señalada en el anterior inciso, se apoyará en el Área de Acompañamiento Integral y en la Oficina Jurídica de la sede, o quienes hagan sus veces, con el fin de gestionar de forma adecuada, si el caso lo amerita, los procedimientos y sanciones

contractuales a que haya lugar, en el marco del Manual de Convenios y Contratos y demás normativa vigente.

3.6. ATENCIÓN A VISITANTES

Cuando una persona visitante o externa a la Universidad sea víctima de una violencia basada en género, en los espacios señalados en el ámbito de aplicación de este protocolo, se garantizará su atención primaria y de emergencia a través del Sistema de Atención de Emergencias y del Área de Salud de la Dirección de Bienestar Universitario de la sede, o quien haga sus veces. Si la sede respectiva no cuenta con los medios para brindar esta atención en forma directa, deberá activar el momento 4 de remisión de la ruta de atención establecida en este protocolo. Superada la emergencia, se hará remisión a los servicios asistenciales del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Cuando se trate de conductas delictivas no querellables, se alertará a las autoridades policiales y judiciales competentes.

También se procurará que la víctima reciba primeros auxilios psicológicos, orientación jurídica e información referente a prácticas de autoprotección, a través del Área de Acompañamiento Integral, o quien haga sus veces. Para la íntegra restitución de derechos, el Área le suministrará información que le permita acceder a la ruta de atención externa.

3.7. DIRECTORIOS DE RUTAS INTERNAS Y EXTERNAS

La atención por parte de instancias de la Universidad Nacional de Colombia de casos de VBG no excluye, ni sustituye la que corresponde a las entidades competentes externas.

Siempre que la sede no cuente con los medios para brindar la atención que se dispone en la ruta, la Dirección de Bienestar Universitario de ese nivel, o quien haga sus veces, deberá articularse con entidades u organizaciones locales, a las cuales se referirá o remitirá el asunto, a fin de que la persona pueda recibir atención integral oportuna.

Para adelantar esta articulación con entidades externas, la víctima recibirá información clara, veraz y completa sobre la función de las entidades externas, sus derechos frente a estas, así como el proceso que se adelanta en cada una de ellas.

Las diferentes sedes de la Universidad Nacional realizarán una actualización semestral de la base de datos de las entidades externas y publicará tanto los datos de contacto, como sus funciones, como parte de la estrategia de socialización del protocolo y de la ruta de atención y prevención.

3.7.1. Directorio Nacional de dependencias vinculadas a la ruta de atención

Sede Bogotá:

Oficina: División de Acompañamiento Integral. Ciudad Universitaria, Edificio 103 (Polideportivo), piso 2

Correo electrónico:

Teléfono: (57-1) 3165000, extensiones 17171/ 7172

En emergencias: Ext. 88888

Sede Manizales:

Oficina: Campus La Nubia, bloque Z, piso 2. Campus Palogrande, cra. 27 N° 64-60, Bloque E, piso 1

Correo electrónico: utagenero_man@unal.edu.co,

Teléfono: (57-6) 8879300, extensión 55617

En emergencias: Ext. 777 servicio de vigilancia

Sede Medellín:

Oficina: Campus Volador, bloque 44 (Ágora), oficina 99-01/02A

Correo electrónico:

Teléfono: (57-4) 4309000, extensión 46520

En emergencias: Ext. 911 servicio de vigilancia

Sede Palmira:

Oficina: Cra. 32 N° 12-00, Vía Candelaria

Correo electrónico:

Teléfono: (57-2) 2868888, extensión 35453

En emergencias: Ext. 35330 y 35331 Unisalud

Sede Amazonía:

Oficina: Kilómetro 2 Vía Tarapacá - Edificio de Bienestar Universitario

Correo electrónico:

Teléfono: (57-8) 5927996, extensión 29814

En emergencias: 3112730513 servicio de vigilancia

Sede Caribe:

Oficina: Sala de Profesores - Oficina Dirección de Bienestar

Correo electrónico:
Teléfono: (571) 3165000, extensión 29638
En emergencias: Ext: 29638

Sede Orinoquía:

Oficina: Kilómetro 9 vía Tame, Hacienda el Cairo - Oficina de Bienestar Universitario
Correo electrónico:
Teléfono: (57-1) 3165000, extensiones 29761 /29760
En emergencias: Ext. 29595

Sede Tumaco:

Oficina: Kilómetro 31 Vía Tumaco - Nariño, Oficina de Bienestar Universitario
Correo electrónico:
Teléfono: (571) 3165000, extensiones 29590 /29595
En emergencias: Ext. 29760 - 29590

Sede La Paz

Oficina: Kilómetro 9 Vía Valledupar - La Paz, Cesar.
Correo electrónico:
Teléfono:
En emergencias:

3.7.2. Directorio Nacional de instituciones externas

SEDE LA PAZ			
ENTIDAD EXTERNA	DIRECCIÓN	TELÉFONO	OBSERVACIONES

SEDE AMAZONAS

ENTIDAD EXTERNA	DIRECCIÓN	TELÉFONO	OBSERVACIONES
Dirección Departamental de Salud	Carrera 11 No. 3 - 29 Barrio San Antonio	(8) 5925093	
ICBF	Carrera 4 # 4 - 10 Barrio Gaitán, Leticia	(8) 592 80 60 Ext: 893001 893002/ 893018	Horario: Lunes a viernes: 8:00 a.m. a 5:00 p.m.
Defensoría del Pueblo Amazonas	Calle 13 #11-61, Leticia	(8) 5928142. Ext. 3100	Horario de atención: 8:00a.m. a 12m. y de 2:00pm a 6:00p.m.
Comisaría de Familia Leticia	Calle 10 # 10-47, Leticia	(8) 5923537	
Gobernación Amazonas	Calle 10 No 10-77 Esquina, Leticia	(8)-5926566	Peticiones Quejas y reclamos (8)-5927307 Correo-e: contactenos@ amazonas.gov.co

SEDE BOGOTÁ			
ENTIDAD EXTERNA	DIRECCIÓN	TELÉFONO	OBSERVACIONES
Secretaría Distrital de la Mujer	Avenida El Dorado, Calle 23 No. 69-76 Torre 1 Piso 9 edificio Elemento	(1) 3169001 BOGOTÁ	http://www.sdmujer.gov.co/

Casa de Igualdad de Oportunidades para las mujeres de la localidad de Teusaquillo	Carrera 31 No. 25b53 Barrio Gran América	(1) 3599501 Ext. 1301	Correo-e: cioteusaquillo@sdmujer.gov.co
Línea púrpura distrital	N/A	018000112137	Mujeres que escuchan a mujeres

SEDE BOGOTÁ- Línea de escucha y atención psicológica para hombres

ENTIDAD EXTERNA	DIRECCIÓN	TELÉFONO	OBSERVACIONES
Línea Calma Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte	N/A	018000-423 614	Horario de atención: Lunes a viernes de 8:00a.m. a 8:00p.m. Sábados de 8:00a.m. a 2:00p.m.

SEDE CARIBE

ENTIDAD EXTERNA	DIRECCIÓN	TELÉFONO	OBSERVACIONES
CAIVAS (Centro De Atención Integral A Víctimas De Delitos Sexuales)	Calle 1 con Carrera 9A Barrio Sarie Bay	(5) 5127943	
Defensoría del Pueblo	Diagonal a la Sagrada Familia, vía San Luis No. 13-126 norte	(098) 5129992 5122822. Ext. 3250/3251	
CAVIF (Centro de Atención Integral)	Calle 1 No. 9 Barrio Sarie bay	(5) 5127943	

contra la violencia Intrafamiliar)			
Comisaría de Familia Leticia	Avenida Francisco Newball No. 6-30, Edificio Coral Palace	(8) 5130801	Correo-e: servicioalciudadano@sanandres.gov.co

SEDE MANIZALES			
ENTIDAD EXTERNA	DIRECCIÓN	TELÉFONO	OBSERVACIONES
Centro de atención a la violencia intrafamiliar. CAVIF	Cr 15 N 12 A 31 Barrio La Palma	(6) 8804060	Correo-e: violencia.intrafamiliar@manizales.gov.co
CAIVAS SIJIN – Unidad investigativa de delitos sexuales	Carrera 31 No. 25b-53 Barrio Gran América	(6) 8847624	
Secretaría de las Mujeres y Equidad de Género de la Alcaldía de Manizales	Calle 19 # 21- 44. Piso 10	123	Línea telefónica 123 Mujer y Género

SEDE MEDELLÍN			
ENTIDAD EXTERNA	DIRECCIÓN	TELÉFONO	OBSERVACIONES
Fiscalía - SAU (sala de atención)	Cra. 64 C No 67 -	155	Funciona 24 horas

de denuncias de las víctimas)	300		
Unidad de Reacción Inmediata (URI)		4446677 (Ext. 5302) / 4446012	
CAIVAS (centro de atención de víctimas de violencia sexual)	Cra. 44 No 33 -156	2610240 3852666	Si se trata de un caso de Violencia Sexual se activa el código Fucsia

SEDE PALMIRA			
ENTIDAD EXTERNA	DIRECCIÓN	TELÉFONO	OBSERVACIONES
Policía	Calle 37 No. 10-00	272 2222 / 123 156 2752535 2752555	Personal de Oficio
Comisaría de Familia	Calle 30 Cra 29	2709500	Personal de Oficio
Fiscalía	Calle 30 No. 33-00 Carrera 33 No. 30-01	2715773 2728078	Personal de Oficio
Casa de Justicia	Calle 57 No. 44-22	2759010	José López
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)	Carrera 32 No. 30-79	2715445 2715446	Personal de Oficio

SEDE TUMACO			
ENTIDAD EXTERNA	DIRECCIÓN	TELÉFONO	OBSERVACIONES
Secretaría de gobierno del Municipio	Calle 11 con Carrera 9 Esquina	7271201	
Oficina de Género y Familia		3185614054	Karen Orobio Coordinadora

SEDE ORINOQUÍA			
ENTIDAD EXTERNA	DIRECCIÓN	TELÉFONO	OBSERVACIONES
Defensoría del Pueblo Regional Arauca	Calle 21 No. 15-37 Barrio Cristo Rey	(7) 8856730 8851177	Correo-e: arauca@defensoria.gov.co
Comisaría de Familia	Carrera 24 entre calles 18 y 19, Edificio Los Fondos, Piso 3	(7) 8855214	Correo-e: comisaria@arauca-arauca.gov.co
Estación de Policía Arauca	Carrera 20 Calle 19 Barrio Centro	(7) 8854183 Celular: 3114621107	Correo-e: deara.earauca@policia.gov.co, deara.oac@policia.gov.co
Casa Municipal de la Mujer	Carrera 12 No. 19-23 Barrio Américas	(7) 8857621	Correo-e: casamujer@arauca-arauca.gov.co
Línea de atención departamental		125	Unidad Administrativa Especial de Salud de

CAPÍTULO IV

REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO

4.1. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO

Al OAG le corresponde hacer seguimiento a la puesta en marcha del Protocolo para la prevención y atención de las VBG dispuesto en esta norma.

Cumplidos cinco (5) años de la entrada en vigencia de este protocolo, el OAG evaluará la ruta de atención contenida en el mismo y sus demás disposiciones, y propondrá las modificaciones a que hubiere lugar, con apoyo de las dependencias responsables de la atención e implementación. La Universidad deberá asignar los recursos necesarios para llevar a cabo el proceso de evaluación.

4.2. PRESUPUESTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

La Universidad Nacional de Colombia deberá garantizar el presupuesto necesario para la implementación y seguimiento efectivo del presente protocolo en cada una de sus sedes. La implementación se hará corresponsablemente con la participación de todas las personas que integran la Universidad, representadas en las diferentes sedes, estamentos e instancias Académicas y Administrativas, para ello las Vicerrectorías y Direcciones de Sede, así como las dependencias del Nivel Nacional, Sede y Facultad direccionarán y gestionarán los recursos económicos (recursos de funcionamiento, convocatorias, proyectos de inversión, provenientes de alianzas internas y externas, entre otras fuentes), físicos y de personal necesarios para la implementación del Protocolo para la Prevención y Atención de las VBG, con el fin de:

- Garantizar recursos humanos, financieros, físicos y tecnológicos a las instancias que tienen la responsabilidad de implementar y hacer seguimiento al Protocolo para la prevención y atención de las VBG para que esta labor sea asumida con idoneidad por equipos de profesionales que brinden una atención integral con perspectiva de género e interseccional en espacios adecuados para la persona víctima.
- Garantizar la permanencia y continuidad a las personas que laboran en estas instancias, de tal manera que estén vinculadas con modalidades de contratación a término

indefinido o convertir dichos cargos en funcionarios públicos que ingresen por concurso a la carrera administrativa.

- Garantizar la infraestructura adecuada para la implementación del componente de prevención y la ruta de atención establecida en el protocolo.

4.3. RECOMENDACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

Para la implementación efectiva del Protocolo para la prevención y atención de VBG en la Universidad Nacional de Colombia, a partir de su publicación la Universidad deberá actualizar y armonizar su ordenamiento jurídico y administrativo interno.

En el marco del proceso de evaluación adelantado durante el periodo comprendido entre los años 2020 y 2021 a cargo del OAG con el liderazgo del *Equipo técnico de la Evaluación del Protocolo*, los diferentes estamentos de la comunidad universitaria señalan la importancia de actualizar las normas de la Universidad de acuerdo con los instrumentos nacionales e internacionales de derechos humanos para la erradicación de las VBG. Así como lo dispuesto en el Acuerdo 035 de 2012 del Consejo Superior Universitario (CSU) y en el presente protocolo, en cumplimiento de la transversalización de la perspectiva de género en todos los espacios académicos y administrativos de la Universidad para contribuir al fortalecimiento de una cultura institucional de igualdad y equidad de género.

4.3.1. Instrumentos de la legislación universitaria que deben actualizarse

4.3.1.1. Consejo Superior Universitario

- Acuerdo 011 de 2005 del Consejo Superior Universitario "Por el cual se adopta el Estatuto General de la Universidad Nacional de Colombia".
- Acuerdo 033 de 2007 del Consejo Superior Universitario "Por el cual se establecen los lineamientos básicos para el proceso de formación de los estudiantes de la Universidad Nacional de Colombia a través de sus programas curriculares".
- Acuerdo 008 de 2008 del Consejo Superior Universitario "Por el cual se adopta el Estatuto Estudiantil de la Universidad Nacional de Colombia en sus disposiciones Académicas".
- Acuerdo 044 de 2009 del Consejo Superior Universitario "Por el cual se adopta el Estatuto Estudiantil de la Universidad Nacional de Colombia en sus disposiciones de Bienestar y Convivencia".
- Acuerdo 07 de 2010 del Consejo Superior Universitario "Por el cual se determina y se organiza el sistema de Bienestar Universitario".
- Acuerdo 019 de 2010 del Consejo Superior Universitario "Por el cual se reglamenta el funcionamiento de los Comités de Facultades para la Resolución de Conflictos y Aspectos Disciplinarios en la Universidad Nacional de Colombia".
- Acuerdo 035 de 2012 del Consejo Superior Universitario "Por el cual se determina la política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia".

- Acuerdo 123 de 2013 del Consejo Superior Universitario “Por el cual se adopta el Estatuto de Personal Académico de la Universidad Nacional de Colombia”.
- Acuerdo 109 de 2013 del Consejo Superior Universitario "Por el cual se determinan las distinciones a Egresados de la Universidad Nacional de Colombia".
- Acuerdo 171 de 2014 del Consejo Superior Universitario “Por el cual se adopta el Estatuto Disciplinario del personal académico y administrativo de la Universidad Nacional de Colombia”.

4.3.1.2. Consejo de Bienestar Universitario

- Acuerdo 20 de 2018 del Consejo de Bienestar Universitario “Por el cual se reglamentan los programas del Área de Acompañamiento Integral del Sistema de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional de Colombia y se derogan las Resoluciones 03 y 06 de 2010 y el Acuerdo 03 de 2013 del Consejo de Bienestar Universitario”.
- Acuerdo 21 de 2018 del Consejo de Bienestar Universitario “Por el cual se establecen las Guía de alertas tempranas en la Universidad Nacional de Colombia”.

4.3.1.3. Rectoría

- Resolución 380 de 2009 de la Rectoría de la Universidad Nacional de Colombia “Por la cual se crea y reglamenta El Comité de Prevención del Riesgo y Atención de la Emergencia de la Universidad Nacional de Colombia”
- Resolución 235 de 2016 de la Rectoría de la Universidad Nacional de Colombia "Por la cual se reglamentan los mecanismos de prevención y corrección de las conductas que constituyen acoso laboral en la Universidad Nacional de Colombia".
- Resolución 620 de 2017 de la Rectoría de la Universidad Nacional de Colombia "Por la cual se adopta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y se emite la Política y sus Objetivos en la Universidad Nacional de Colombia"
- Resolución 76 de 2018 de la Rectoría de la Universidad Nacional de Colombia "Por la cual se reglamenta el concurso abierto de mérito consagrado en el Acuerdo 067 de 1996 del Consejo Superior Universitario -Estatuto de Personal Administrativo-".
- Resolución 253 de 2019 de la Rectoría de la Universidad Nacional de Colombia "Por medio de la cual se adopta la Política del carné institucional en la Universidad Nacional de Colombia".
- Resolución 348 de 2020 de la Rectoría de la Universidad Nacional de Colombia "Por la cual se establece el Reglamento de la Brigada de Emergencia de la Universidad Nacional de Colombia".

4.3.2. Recomendaciones a las Instancias que implementan el Protocolo

- Se recomienda adelantar una revisión, ajuste y evaluación periódica de los planes de trabajo con los que cuenta cada una de las instancias que implementan el protocolo, en coordinación con las recomendaciones del OAG.

- Se recomienda implementar en el menor tiempo posible el sistema de información estandarizado para garantizar el registro, documentación, análisis y evaluación periódica de la prevención, atención y sanción de las VBG dentro de la Universidad.
- Es indispensable que durante la implementación del protocolo se avance en justicia para las víctimas desde un enfoque restaurativo y no punitivo. A partir de herramientas pedagógicas es clave que se establezcan estrategias para avanzar en materia de justicia y transformación social.
- Se recomienda la articulación adecuada y oportuna de la Universidad con instituciones externas a nivel local y nacional, entendiéndose que son indispensables para acompañar y contribuir a la reducción de impunidad y revictimización de las víctimas en el país.
- Se recomienda la implementación crítica y situada de este protocolo, se deben aunar esfuerzos para desarrollar acciones de prevención, atención y sanción que respondan de manera contextual y diferenciada desde una perspectiva interseccional, teniendo en cuenta la integralidad y complejidad que esto requiere.
- Se recomienda incluir las Violencias Basadas en Género en el ámbito laboral como un accidente laboral.
- Se recomienda la atención de una emergencia causada por una violencia física por parte de la Brigada de emergencias del área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la sede.
- Se recomienda evaluar la pertinencia de crear nuevas instancias para robustecer la implementación del protocolo.
- Se recomienda el fortalecimiento del Área de Acompañamiento Integral, el Área de Salud e instancias disciplinarias desde una perspectiva de género.
- Se recomienda fortalecer la conformación de una dupla psicojurídica que haga parte del Área de Acompañamiento Integral de Bienestar Universitario o de quien haga sus veces en cada sede para efectos de la implementación adecuada del protocolo.
- Se recomienda que el personal administrativo que esté involucrado en la implementación del presente protocolo tenga formación y experiencia laboral en temas relacionados con género y perspectiva interseccional. Reconociendo que el personal adecuado debe tener garantizada una remuneración acorde a la experiencia y formación.
- Se recomienda avanzar con celeridad en los procesos administrativos pertinentes para la creación de las dependencias necesarias como los Comités de Asuntos de Género en las sedes de presencia nacional y equipos de profesionales con conocimiento y experiencia en atención desde una perspectiva de género, con el fin de que cada sede de la Universidad sea un espacio libre de violencias.
- En términos de cuidado y protección de las víctimas, se recomienda la asignación y adaptación de las medidas de acuerdo con las necesidades y solicitudes de la víctima. Es indispensable proteger vehementemente la integridad y la confianza de quienes activan la ruta de atención contemplada en este Protocolo.
- Fortalecer procesos de articulación institucional que garanticen eficacia y eficiencia en la implementación del presente protocolo y avanzar hacia una Universidad libre de violencias.
- Se recomienda al OAG la formulación e implementación de indicadores de gestión del Protocolo para la prevención y atención de las VBG.

- Se recomienda la implementación de una línea nacional de emergencias 24/7 para la atención de las VBG.
- Se recomienda contar con un espacio en la página web de la universidad referente al protocolo para la prevención y atención de las VBG, esta contará con información sobre la ruta de atención y las campañas de prevención de las violencias, los informes de seguimiento a la implementación del protocolo de y la activación de la ruta de atención.
- Las Direcciones de Bienestar Universitario, o quien haga sus veces, deberán incluir una cláusula en las órdenes de prestación de servicio contratadas.
- Se recomienda que, en el marco del proceso de seguimiento a la implementación del protocolo, las instancias a cargo de su implementación realicen los ajustes que permitan garantizar la prevención de las VBG y la atención integral desde un enfoque de género.

4.3.3. Recomendaciones al Estado Colombiano

- Reconociendo los múltiples esfuerzos que las universidades públicas han venido realizando en materia de atención y reparación a las víctimas de VBG, a pesar de la desfinanciación de la educación pública por parte del Estado Colombiano, se insta a los gobiernos de turno a destinar el presupuesto suficiente para la implementación adecuada del presente protocolo en las nueve sedes de la Universidad Nacional de Colombia y las demás universidades públicas del país.

4.3.4. Recomendaciones a la Comunidad Universitaria

- Se recomienda que la Universidad propicie espacios de reflexión sobre las masculinidades y mandatos de masculinidad en ámbito académicos y administrativos, ya sea por medio de prácticas, asignaturas, semilleros de investigación, entre otras.
- Se recomienda fortalecer e involucrar a la comunidad universitaria en los procesos de seguimiento de las acciones de prevención, atención y sanción de las VBG a través de la veeduría constante y propositiva del trabajo que deben realizar las instancias de la universidad encargadas de la implementación del protocolo.
- Se evidencia la necesidad de continuar trabajando por el uso de un lenguaje incluyente desde una perspectiva no binaria. El lenguaje incluyente debe ser parte de todas las normas, bases de datos, sistemas de registro y cualquier otra herramienta y/o documento institucional, solo de esta forma se podrá garantizar el reconocimiento de manera adecuada de todas las personas que hacen parte de la comunidad universitaria, respetando las diversas formas de identificación.

4.4. PLAZO DE EJECUCIÓN

Para la implementación de las líneas estratégicas contenidas en el Capítulo II de este protocolo y la puesta en funcionamiento del sistema de registro previsto en el capítulo III, se establece un plazo de un (1) año a partir de la entrada en vigencia de la presente norma.

4.5. REFERENCIAS

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2015). *Directiva 004 DE 2015, autode-terminación y auto reconocimiento de las personas de los sectores sociales LGBTI. Nombre identitario.*

Asamblea General ONU. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - CEDAW.*

Cabello Blanco, M. (2018). *Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Civil. Radicado: STC2287-2018.* <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/tutelas/genero/STC2287-2018.pdf>

Comisión de la Verdad. (2019). *Guía para el abordaje de las violencias sexuales en la Comisión de la Verdad.* Comisión de la VERDAD.
https://comisiondelaverdad.co/images/zoo/publicaciones/archivos/Guia_violencias_sexuales_CV.pdf

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). *Informe temático: Violencia contra personas LGBTI.*

Comisión nacional de género rama judicial de Colombia -CNGRJ-. (2011). *Criterios de equidad para una administración de justicia con perspectiva de género.*

http://www.mdgfund.org/sites/default/files/GEN_ESTUDIO_Colombia_criterios%20equidad%20para%20el%20sector%20Justicia.pdf

Congreso de Colombia. (2000). *LEY 599 DE 2000* ["Por la cual se expide el Código Penal."].

Congreso de Colombia. (2008). *Ley 1257 de 2008* [Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones].

Consejo Superior Universitario, Universidad Nacional de Colombia. (2009, diciembre 1).

Acuerdo 044 de 2009. "Por el cual se adopta el Estatuto Estudiantil de la Universidad Nacional de Colombia en sus disposiciones de Bienestar y Convivencia".

http://www.legal.unal.edu.co/rlunal/home/doc.jsp?d_i=37192

Consejo Superior Universitario, Universidad Nacional de Colombia. (2014, noviembre 4).

Acuerdo 171 de 2014. "Por el cual se adopta el Estatuto Disciplinario del personal académico y administrativo de la Universidad Nacional de Colombia".

http://www.legal.unal.edu.co/rlunal/home/doc.jsp?d_i=72374

Corte Constitucional. (2014). *Sentencia C-341/14*.

Corte Constitucional. (2014). *Sentencia T-878*.

Corte Constitucional. (2016). *Sentencia T-012/16*.

Corte Constitucional. (2016). *Sentencia T-281A/16*.

Corte constitucional. (2017). *Sentencia T-59*. Colombia.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-590-17.htm>

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics.

University of Chicago Legal Forum.

<https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=ucf>

Escuela de Estudios de Género. (2021). *Documento de conceptos desde una perspectiva feminista y de género* [Construcción colaborativa de apartados específicos del protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia].

Gaona Cifuentes, N., Barrera Cocunubo, L., García Cortés, S., Saavedra, J. F., Shinye Jamioy, L., & Leal Acosta, R. (SF). Capítulo IV. Atención de la violencia basada en género con enfoque étnico. In *Cartilla Género* (pp. 136-165). Ministerio de Justicia y del Derecho. <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/conexion-justicia/Documents/caja-herramientas-genero/Cartilla%20G%C3%A9nero%20final.pdf>

Hernández, D. (2020). *Documento de trabajo interno, Investigación sobre violencia institucional. Maestría en Educación y Derechos Humanos UNAULA.*

Observatorio Tecnológico de Monterrey. (2019). *Opinión: La explicación privilegiada y la academia. ¿En qué consiste el Mansplaining?* <https://observatorio.tec.mx/edu-news/que-es-mansplaining>

ONU Mujeres, OMS, PNUD, UNFPA, & UNODC. (2021). *Paquete de servicios esenciales para mujeres y niñas que sufren violencia.* UNWOMEN.

<https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/12/essential-services-package-for-women-and-girls-subject-to-violence>

Organización Internacional para las Migraciones. (2006). *Glosario sobre Migración.*

https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_7_sp.pdf

Poyatos Matas, G. (2019, julio 04). El Derecho tiene género, y no es el femenino.

Huffpost. https://www.huffingtonpost.es/entry/el-derecho-tiene-genero-y-no-es-el-femenino_es_5d1cd5d3e4b0f312567db90a?ncid=other_twitter_coo09wqtham&utm_campaign=share_twitter&fbclid=Iw

Procuraduría General de la Nación. (2019). *Lineamiento para la incorporación del enfoque de derechos humanos de las mujeres y prevalencia de los derechos de niños, niñas y adolescentes en las funciones preventiva, disciplinaria y de intervención judicial y administrativa de la Procuraduría General.*

Segato, R. (2018). *Contra-Pedagogías de la crueldad* (2nd ed.). Prometeo Libros.

UNFPA. (2020). *Guía técnica de servicios remotos. Atención psicosocial especializada para sobrevivientes de violencia basada en género.* UNFPA. INFORMES TÉCNICOS Y DOCUMENTO. https://lac.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/unfpa_guiavbg_web_1.pdf

Universidad Nacional de Colombia. (2012). *ACUERDO 035 DE 2012 del CSU* ["Por el cual se determina la política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia"].

Sistema de Información Normativa, Jurisprudencial y de Conceptos "Régimen Legal". http://www.legal.unal.edu.co/rlunal/home/doc.jsp?d_i=46785

Universidad Nacional de Colombia. (2016). *ACUERDO 13* ["Por la cual se reglamenta el Observatorio Asuntos De Género en la Universidad Nacional de Colombia"]. Bogotá.

Universidad Nacional de Colombia. (2020). *ACUERDO 29 DE 2020 del CBU* ["Por el cual se actualiza la reglamentación del Observatorio de Asuntos de Género en la Universidad

Nacional de Colombia y se derogan los Acuerdos 13 y 14 de 2016 del Consejo Superior Universitario"]. Sistema de Información Normativa, Jurisprudencial y de Conceptos "Régimen Legal". http://www.legal.unal.edu.co/rlunal/home/doc.jsp?d_i=97553#24

Universidad Pedagógica Nacional de Colombia. (2021, marzo 8). *Resolución 0028. Por medio de la cual se adopta el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de Violencias basadas en Género en la Universidad Pedagógica Nacional; y se crea el Comité Asesor para el Cumplimiento y el Seguimiento del Protocolo de la Unive.*

http://rectoria.pedagogica.edu.co/wpcontent/uploads/2021/03/protocolo_prevenccion_violencias_genero.pdf