

Protocolo de prevención, atención y sanción de violencias

basadas en género, violencia
sexual y violencia por prejuicio o
discriminación en la Universidad
Distrital Francisco José de Caldas

RECTORÍA
COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNEROS Y DIVERSIDADES SEXUALES
UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS



**UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS**

REDACCIÓN Y COMPILACIÓN GENERAL

Angely Katherine Torres Melo
Asesora de Asuntos de Género, Diversidades Sexuales
y Derechos Humanos - Rectoría

COMPONENTE JURÍDICO Y SANCIONATORIO

Camilo Andrés Bustos Parra
Jefe Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios

Lina María Ramírez Vásquez
Abogada Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios

COMPONENTE DE ATENCIÓN INTEGRAL

José Ignacio Palacios Osma
Director Bienestar Institucional

Aleida Murillo Gómez
Coordinadora EDHEG - Bienestar Institucional

Claudia Patricia Clavijo
Abogada EDHEG - Bienestar Institucional
Equipo Derechos Humanos y Equidad de Género (EDHEG) -
Bienestar Institucional

EDICIÓN Y CORRECCIÓN DE ESTILO

Stephania Miranda Zacipa
Asistente de investigación

PROPUESTA VISUAL E ILUSTRACIÓN

Estefanía Jaimes Garzón
Artista plástica y visual

Angie Paola Maldonado Ramírez
Ángela Geraldine Orozco Moreno
Comunicadoras sociales y periodistas

**Protocolo de prevención,
atención y sanción de violencias
basadas en género, violencia
sexual y violencia por prejuicio o
discriminación en la Universidad
Distrital Francisco José de Caldas**

COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNEROS Y DIVERSIDADES SEXUALES
UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS*

PRESIDENCIA

Giovanny Mauricio Tarazona Bermúdez
Rector

Angely Katherine Torres Melo
Asesora de Asuntos de Género, Diversidades Sexuales y
Derechos Humanos - Rectoría

SECRETARÍA TÉCNICA

David Rafael Navarro Mejía
Director IPAZUD

Sandra Marín
Investigadora Línea Derechos Humanos y Equidad de
Género - IPAZUD

BIENESTAR INSTITUCIONAL

José Ignacio Palacios Osma
Director Bienestar Institucional

Aleida Murillo Gómez
Coordinadora Programa
Derechos Humanos y Equidad de Género - BI

OFICINA ASESORA DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS

Camilo Andrés Bustos Parra
Jefe Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios

Lina María Ramírez Vásquez
Abogada especializada Oficina Asesora de Asuntos
Disciplinarios

ESTUDIANTES

María Juliana Agudelo Lara
James Alvarado Camargo
Alejandra Tovar
Facultad de Ciencias y Educación

Luana Gabriela Castiblanco
Facultad de Artes ASAB

**ASOCIACIÓN SINDICAL
DE PROFESORES UNIVERSITARIOS ASPU-UD**

Maritza Pinzón Ramírez
Docente de carrera

Jorge Peñuela
Docente de carrera

**SINDICATO DE PROFESORES
DE LA UNIVERSIDAD DISTRITAL - SIPRUD**

Nubia Yaneth Beltrán Peña
Docente de carrera

Leydi Amalfy Figueroa Velandia
Docente de carrera

**SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD
DISTRITAL - SINTRAUD**

Belsy Antolínez Villamizar
Auxiliar administrativa

**ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS
DE LA UNIVERSIDAD DISTRITAL ASEPAD-UD**

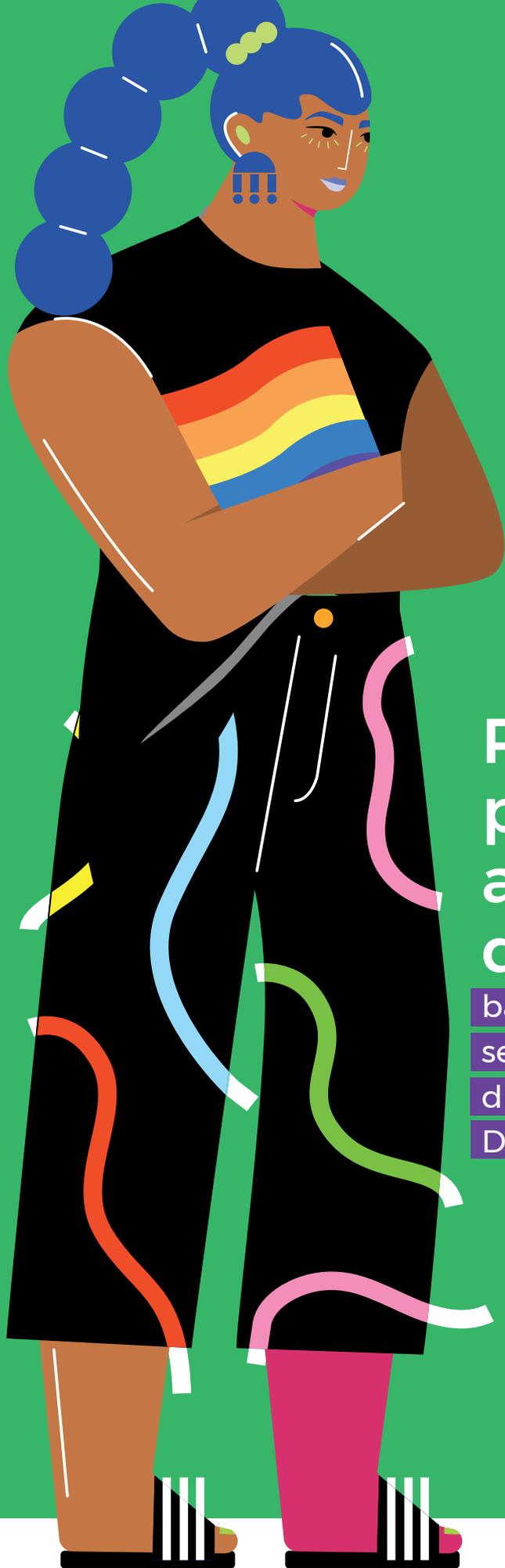
Aura Patricia Caro Montenegro
Auxiliar de Laboratorio

CORRECCIÓN DE ESTILO
Stephania Miranda Zacipa

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN
Sección de Publicaciones

IMPRESIÓN
Sección de Publicaciones

* Este documento se nutre de los aportes de cada integrante del Comité. De esta manera, cada apartado ha sido el logro de la construcción individual y colectiva. Proyección y compilación general: Angely Katherine Torres Melo, asesora de Asuntos de Género, Diversidad Sexual y Derechos Humanos - Rectoría; revisión, ajuste y aprobación: Giovanny Mauricio Tarazona Bermúdez, rector; apartado introductorio, componente de prevención y tipología de las violencias: Angely Torres; ruta de atención: José Ignacio Palacios Osma, Aleida Murillo y Claudia Clavijo, Centro de Bienestar Institucional; marco normativo, medidas sancionatorias, restauración y no repetición: Camilo Andrés Bustos y Lina María Ramírez, Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios; comentarios, observaciones y contribuciones: Maritza Pinzón Ramírez, Jorge Peñuela, James Alvarado y María Juliana Agudelo.



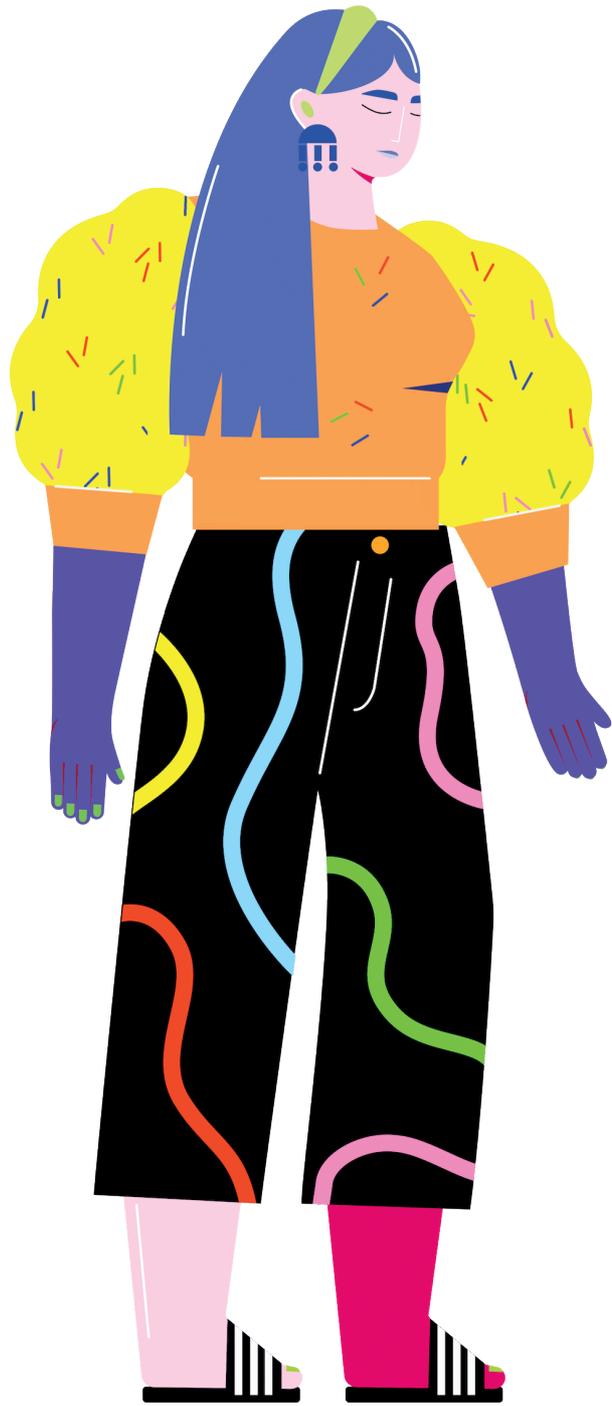
Protocolo de prevención, atención y sanción de violencias

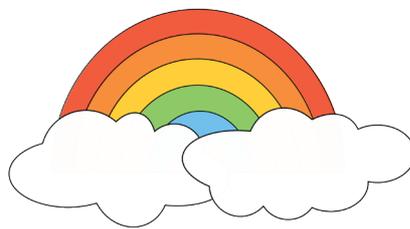
basadas en género, violencia
sexual y violencia por prejuicio o
discriminación en la Universidad
Distrital Francisco José de Caldas

RECTORÍA
COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNEROS Y DIVERSIDADES SEXUALES
UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS





Abreviaturas y acrónimos

Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios	OAAD
Centro de Bienestar Institucional	CBI
Instituto para la Pedagogía la Paz y el Conflicto Urbano de la Universidad Distrital	IPAZUD
Equipo Derechos Humanos y Equidad de Género	EDHEG
Violencia basada en género	VBG
Violencia sexual	VS
Violencia por prejuicio y/o discriminación hacia las diversidades sexuales	VPDDS







[A]

HACIA UNA UD LIBRE DE VIOLENCIAS

15



[B]

INTRODUCCIÓN A LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, LA VIOLENCIA SEXUAL Y LA VIOLENCIA POR PREJUICIO O DISCRIMINACIÓN

16

Objetivos	20
Alcance	20
Definiciones	20
Violencia contra las mujeres	20
Violencias basadas en género	21
Violencias por prejuicio y/o discriminación	22
Personas LGBTI o con orientación sexual e identidad de género diversas (OSIGD)	22
Violencia sexual	23
Acoso sexual	23
Marco normativo	24
Bloque de constitucionalidad	24
Instrumentos de <i>soft law</i>	25
Leyes y decretos	26
Política pública distrital	29
Jurisprudencia constitucional	30
Normatividad interna	32
Enfoques	33
Principios	35
Prevención y sensibilización	35
Debida diligencia	35
Atención integral	35
Acción sin daño y no revictimización	35
Confidencialidad y reserva	35
Accesibilidad e información	35
Protección y restauración	35
Corresponsabilidad y celeridad	35
Confianza y buena fe	36
Debido proceso y presunción de inocencia	36
Instancias que intervienen	36



[C]

EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA LA TRANSFORMACIÓN CULTURAL: PREVENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y PEDAGOGÍA **39**

De las relaciones de poder y las jerarquías en la vida universitaria: una cuestión de ética, reconocimiento y garantía de derechos	40
De la formación a quienes forman	41
De las violencias en campos formativos masculinizados o feminizados	41
De las prácticas artísticas	42
De los ambientes y espacios seguros	42
De los ambientes laborales y/o administrativos	42
Deber de consulta inscrito en el Registro de Inhabilidades por Delitos Sexuales cometidos contra personas menores de edad	43
Detección de las violencias basadas en género	44
De los derechos de las víctimas	44



[D]

RUTA DE ATENCIÓN INTEGRAL **47**

Etapa 1: conocimiento del caso	49
Etapa 2: encuentro inicial	50
Etapa 3: atención y acompañamiento integral	50
Etapa 4: investigación	51
Etapa 5: seguimiento	51



[E]

SANCIÓN, RESTAURACIÓN Y NO REPETICIÓN	53
Competencia	54
Falta disciplinaria	54
Régimen Disciplinario Estudiantil	55
Régimen Disciplinario Docente	57
Régimen Disciplinario de los(as) Servidores(as) Administrativos(as)	58
Contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión	58
Docentes de vinculación especial	59
Medidas de restauración	61
Medidas de no repetición	61



[F]

VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO	65
Conformación de la Comisión de Verificación y Seguimiento	66
Integrantes de la Comisión de Verificación y Seguimiento	66
Acciones de la Comisión de Verificación y Seguimiento	66



[G]

CONSIDERACIONES FINALES PARA UN PROCEDER EFECTIVO Y GARANTISTA DE DERECHOS 69

Triángulo de las violencias basadas en género en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas: hacia una tipificación en el ambiente universitario	70
Violencia directa	71
Violencia estructural	72
Violencia cultural	72
Lineamientos para la no revictimización	73
Financiación	74
Plan de trabajo	74
Referentes	74



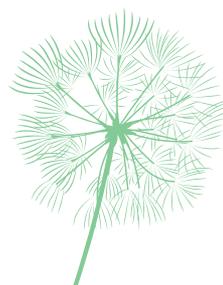
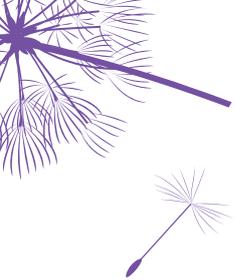
[H]

REFERENTES

77



[A]



HACIA
UNA UD
LIBRE DE
VIOLENCIAS

La Universidad Distrital Francisco José de Caldas, en concordancia con la Constitución Política y el bloque de constitucionalidad, la normatividad nacional, la jurisprudencia, las políticas públicas nacionales y del Distrito Capital, y sobre todo, con la garantía de derechos de cada integrante de la comunidad universitaria, ha venido dando pasos importantes en el reconocimiento de las violencias históricas en contra de las mujeres, de las diversidades sexuales y de género, para que a partir de ello se garanticen espacios seguros y se promueva una cultura libre de sexismo y discriminación, partiendo de enfoques de derechos, género y diferenciales, y con el esfuerzo conjunto de la comunidad universitaria, en la detección, prevención, atención y sanción de las violencias basadas en género (VBG), la violencia sexual (VS) y la violencia por prejuicio y/o discriminación hacia las diversidades sexuales (VPDDS).

A partir de lo anterior, este documento satisface la necesidad de actualizar las rutas, procesos y normatividad interna que, en armonía con los canales externos, procuran la debida diligencia, la restitución de derechos y la no revictimización de las personas afectadas por actos de VBG, VS o VPDDS. Todo lo señalado está

enmarcado en la Política de Géneros y Diversidades Sexuales (2022), elaborada por el Comité de Géneros y Diversidades Sexuales y aprobada por el Consejo Superior Universitario (CSU) mediante el Acuerdo 04 del 31 de octubre de 2022, especialmente en las dimensiones *UD Libre de Violencias y Educación y Comunicación para la Transformación Cultural*, y acorde con su proceso de planeación, implementación, seguimiento y evaluación.

El Comité de Géneros y Diversidades Sexuales de la Institución, liderado por la Rectoría, y conformado por autoridades y diferentes agentes de la comunidad universitaria (Bienestar Institucional, Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios, IPAZUD, delegaciones estudiantiles, sindicatos docentes y trabajadores), tiene asignado dentro de sus funciones el proceso de actualización del *Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencia Sexual de la Universidad*, adoptado mediante Resolución de Rectoría 426 de 2018, por la cual este documento representa la unión de las voces y acciones de estudiantes, docentes, cuerpo administrativo y directivo, a través de diferentes insumos y mecanismos de participación, que dan lugar a la derogatoria de la

Resolución 426 de Rectoría de 2018 y la generación de un nuevo procedimiento.

Dentro de los insumos en los que se basa el presente documento se tuvieron en cuenta los siguientes:

- » El resultado de la encuesta realizada por el Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales durante el año 2021, que enfatiza en los aspectos a priorizar en materia de prevención, sensibilización, atención, denuncia y sanción de las violencias;
- » La ruta de atención a la Resolución 012 de 2022 del Consejo de Facultad de Ciencias y Educación de la Universidad, desde la cual se promueven acciones que garanticen los derechos de la comunidad estudiantil en relación con las VBG en la institución;
- » La sistematización de los foros institucionales de la fase de agendamiento público de la Política de Género y Diversidades Sexuales de la Institución;
- » La Resolución 426 de 2018 emitida por la Rectoría, que adoptó el Protocolo de Prevención y Atención a Casos de Violencia Basada en Género y Violencia Sexual en la Universidad;
- » Estudios previos y trabajos de grado frente a protocolos y rutas de aten-

ción en instituciones de educación superior (IES), además del desarrollo de estrategias visuales y comunicativas¹;

- » Por último, con gran relevancia, la Resolución 014466 de 2022 del MEN, por la cual se establecen:

Los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural. (Ministerio de Educación Nacional [MEN], Resolución 014466, 2022, p. 1)

En este orden, el presente protocolo se divide en seis apartados fundamentales, que se presentan a continuación:

- 1. Introducción a las VBG, la violencia sexual y la violencia por prejuicio y discriminación,** donde se pueden encontrar todas las definiciones, normatividades, enfoques y principios que contextualizan el fenómeno de las VBG, la VS y la VPDDS;
- 2. Educación y comunicación para la transformación cultural:** Consideraciones para la prevención de las

VBG, las VS y las VPDDS, en el que se consignan las acciones generales del componente de prevención primaria y secundaria, haciendo énfasis en la detección;

- 3. Ruta de atención integral a VBG, VS y VPDDS,** que registra las diferentes etapas contempladas desde el conocimiento del caso hasta el seguimiento

- 4. Sanción, restauración y no repetición,** referente a las diferentes medidas sancionatorias, restaurativas y de no repetición que se contemplan en la Institución, de acuerdo con la normatividad vigente y desde un enfoque centrado en las víctimas

- 5. Verificación y seguimiento,** respecto de los diferentes procesos de garantía de derechos y efectivo trámite de los casos presentados; y

- 6. Consideraciones finales:** para un proceder efectivo y garantista de derechos, en el que se incluye un apartado pedagógico sobre la tipificación de las violencias basadas en género, los lineamientos para una atención no revictimizante y las precisiones frente al tema de plan de trabajo y financiación de las acciones enmarcadas en el protocolo.

Con base en lo previamente señalado, el presente documento tiene en cuenta todos los procedimientos institucionales que dan lugar a una atención oportuna y responsable en lo que respecta a las situaciones de VBG y VS en la Universidad, y que deberá someterse a una actualización constante conforme a las realidades del ambiente educativo universitario, la normatividad vigente y los derechos humanos desde los enfoques de género y diferenciales. [●]

{ 1 } Castiblanco López, P. D. (2021). *Análisis comparativo de protocolos para prevenir y atender violencias sexuales y violencias basadas en género en universidades de alta calidad en Colombia* [trabajo de grado en modalidad de pasantía, Licenciatura en Ciencias Sociales, Universidad Distrital Francisco José de Caldas]; Albarracín Colorado, A. M. (2020). *Caracterización de las expresiones organizativas de género estudiantiles de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas* [trabajo de grado en modalidad de pasantía, Licenciatura en Ciencias Sociales, Universidad Distrital Francisco José de Caldas]; Jaimes Garzón, E. (2021). *Imágenes y representaciones sobre la diversidad sexual y lo queer en materiales pedagógicos y educativos: recomendaciones para un abordaje en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas* [trabajo de grado en modalidad de pasantía, Licenciatura en Artes Plásticas y Visuales, Universidad Distrital Francisco José de Caldas]; Maldonado Ramírez, A. P. y Orozco Moreno, A. G. (2021). *Incorporación del enfoque de género para las propuestas comunicativas en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas* [trabajo de grado en modalidad de pasantía, Comunicación Social y Periodismo, Universidad Distrital Francisco José de Caldas].





[B]

INTRODUCCIÓN
A LAS VIOLENCIAS
BASADAS EN
GÉNERO,
LA VIOLENCIA
SEXUAL
Y LA VIOLENCIA
POR PREJUICIO O
DISCRIMINACIÓN

Objetivos

Determinar y promover acciones y estrategias que permitan dar respuestas adecuadas y oportunas para prevenir, detectar y atender las situaciones de VBG, VS y VPDDS en la comunidad universitaria, fijando rutas y procedimientos internos y asignando responsabilidades para su tratamiento en la Universidad.

Alcance

Dentro del ámbito físico y virtual (digital) de la Universidad (actividades académicas, administrativas, sociales, culturales, investigativas, de extensión, prácticas académicas, pasantías), su conocimiento, aplicación, actualización y ajuste vincula a la totalidad de integrantes de la comunidad universitaria, a saber: docentes, cuerpo académico y administrativo, autoridades internas, estudiantes y personal contratista. Por ello, cualquier integrante de la comunidad universitaria podrá solicitar su activación por los canales señalados en el presente documento.

Las personas egresadas, invitadas, visitantes o que hayan hecho parte de la institución y que quieran acceder a la ruta, lo podrán solicitar por medio de los canales existentes, siempre y cuando la situación que motive el procedimiento involucre a cualquier integrante activo de la Universidad, haya tenido lugar dentro del ámbito físico o virtual de la misma, con ocasión del desarrollo de alguna actividad relacionada con la misión de la Universidad.

En caso de presentarse una situación de VBG, VS o VPDDS fuera de la Institución, pero que afecte a un integrante activo de la comunidad universitaria, se podrá solicitar la activación del protocolo a través de los canales internos y/o externos existentes.

Definiciones

Para los respectivos efectos del presente protocolo, al igual que para su correspondiente sensibilización, la Universidad tendrá en cuenta las siguientes definiciones:

Violencia contra las mujeres

Hablar de la violencia contra las mujeres implica comprender la existencia de relaciones de poder que, históricamente, han manifestado desigualdades entre hombres y mujeres, expresadas en la dominación sobre la mujer y las diversas discriminaciones y agresiones en su contra, que impiden su reconocimiento y la garantía de sus derechos en la sociedad. Según la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993), en su artículo 1, esta se entiende como:

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. (ONU Asamblea General, Resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993)

En el ámbito internacional y nacional existen diferentes instrumentos normativos, de política pública y precedentes jurisprudenciales, que procuran la garantía de los derechos y la eliminación de toda forma de violencia o daño hacia las mujeres y los cuerpos feminizados; al respecto, el siguiente apartado recoge la normatividad más relevante, entre ella, la Ley 1257 de 2008. Dicha ley dicta normas para la sensibilización, prevención y sanción en torno a situaciones de violencia y discriminación en contra de las mujeres; así mismo, esta ley da paso a la reformulación de códigos y procedimientos penales, así como la Ley 294 de 1996. Por otra parte, establece los tipos de daños causados por los actos de violencia contra las mujeres:

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.

Daño o sufrimiento físico. Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.

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.

Daño patrimonial. Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer”. (Ley 1257, 2008, art.9)

Es importante tener en cuenta que la definición de la violencia contra las mujeres, desde un punto de vista institucional y del marco jurídico al que se hace mención, fue originado y promovido por diferentes situaciones de violencia de carácter estructural, directo y cultural, que han hecho necesario el reconocimiento social y estatal de la desigualdad, la inequidad, la discriminación y la violencia que, desde su nacimiento, aquejan a las mujeres, los cuerpos feminizados y aquellos que no se enmarcan dentro de las características socialmente aceptadas desde una visión hegemónica y heteronormativa.

Acorde a lo anterior, la Universidad reconoce las diferentes desigualdades, discriminaciones y violencias que históricamente han impedido el devenir pleno de las mujeres en la sociedad, que se reproducen culturalmente a través de pedagogías de violencia y crueldad (Segato, 2021), referidas a la cosificación de la vida y, específicamente, de las mujeres con fines mercantiles y de dominio político y territorial, naturalizando la insensibilidad ante quienes son objetos de violencia y sufrimiento (Segato, 2016). En relación con lo citado, referirse a la eliminación de la violencia contra las mujeres remite directamente a los procesos de transformación cultural que la educación y la pedagogía potencian.

Violencias basadas en género

Constituye una VBG cualquier actuación, conducta, manifestación o amenaza en contra de una persona, su dignidad e integridad por razón de su sexo, género, identidad u orientación sexual, que pueda ocasionar la muerte o el daño físico, sexual, emocional o psicológico, económico y patrimonial. Estos actos pueden ser producidos y reproducidos en los ámbitos público y privado.

La VBG expresa las relaciones históricas de desigualdad, inequidad y discriminación a razón del sexo, el género o la orientación sexual, trasgrediendo el desarrollo del ser humano, y puede relacionarse también con las condiciones étnicas, raciales, culturales, de clase, discapacidad, situación de conflicto armado, migración, desplazamiento, entre otras. De esta manera, se enmarcan dentro de situaciones estructurales, culturales y directas en las diferentes esferas de la vida social, manifestándose en relaciones de poder y dominación entre los sexos, reproduciendo imaginarios y representaciones frente a la masculinidad hegemónica y un ideal de superioridad frente a lo femenino y/o diverso, validándose en elementos simbólicos y culturales que otorgan prejuicios, estereotipos y conductas asociadas a lo masculino y lo femenino.

Por otra parte, según los Lineamientos técnicos de VBG del Ministerio de Justicia y del Derecho (2012):

La violencia de género puede explicarse a partir de la existencia de elementos o factores de naturaleza estructural o social, como las relaciones de poder históricamente desiguales entre los sexos, que han conducido a la dominación masculina y a la discriminación de las mujeres, impidiendo en estas su pleno desarrollo y su autonomía y seguridad para hacer frente a la violencia. No es un fin en sí mismo, sino un instrumento de dominación y control que constituye un hecho social e histórico. (Ministerio de Justicia y del Derecho, 2012, p. 33)

Estas condiciones de discriminación, desigualdad e inequidad trasgreden la integridad de las personas, impidiendo el goce pleno de los derechos, mediante la reproducción de discursos de odio, estereotipos y roles



de género, constituyéndose así en una violación a la dignidad, la integridad y la autonomía de las mujeres, las identidades de género no hegemónicas y las orientaciones sexuales diversas y disidentes.

Violencias por prejuicio y/o discriminación

El concepto de violencia por prejuicio debe ser entendido como los actos que buscan causar daño, exclusión o muerte a una persona debido a la percepción negativa que se tiene sobre su expresión e identidad de género, orientación sexual o características sexuales (Sentiido, 2013). Estas violencias se basan en el rechazo a la víctima por lo que es o por lo que representa, y suelen tener justificación o complicidad social al ser vistas por la opinión pública como actuaciones cometidas legítimamente para “castigar” o “corregir” las conductas que transgreden (El Espectador, 2022) las normas tradicionales del género, entendidas como “normales” o “naturales”, y que han sido usadas sistemáticamente para mantener un statu quo que no reconoce a las personas con orientaciones e identidades de género diversas como parte del Estado social y democrático (Comisión de la Verdad, 2020).

Los diferentes contextos de VBG, VS y VPDDs han repercutido en la violación a los derechos humanos de las personas por su orientación sexual e identidad de género. Ante las diferentes situaciones de discriminación, maltrato, violaciones sexuales, asesinatos, ataques, detenciones arbitrarias que viven las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales y *queer* (LGBTIQ+), entre otras, a través de la ONU se han generado instrumentos como los Principios de Yogyakarta (2006), que establecen lineamientos y orientaciones para los Estados, los cuales:

A. Consagrarán los principios de la universalidad, complementariedad, interdependencia e indivisibilidad de todos los derechos humanos en sus constituciones nacionales o en cualquier otra legislación relevante y garantizarán la realización práctica del disfrute universal de todos los derechos humanos.

B. Modificarán toda legislación, incluido el derecho penal, a fin de asegurar su compatibilidad con el disfrute universal de todos los derechos humanos.

C. Empezarán programas de educación y sensibilización para promover y mejorar el disfrute universal de todos los derechos humanos por todas las personas, con independencia de su orientación sexual o la identidad de género;

D. Integrarán a sus políticas y toma de decisiones un enfoque pluralista que reconozca y afirme la complementariedad e indivisibilidad de todos los aspectos de la identidad humana, incluidas la orientación sexual y la identidad de género. (PNUD/PGA, 2017, p. 55)

Lo anterior parte de las premisas de que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, art. 1) y de que “los seres humanos de todas las orientaciones sexuales e identidades de género tienen derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos” (Principios de Yogyakarta, 2006, p. 10).

Aún sigue siendo un reto para la sociedad el trabajo por la no discriminación y la no violencia hacia la diferencia de género y sexual, más si se tienen en cuenta otras variables de exclusión histórica como la clase social, la pertenencia étnica, las condiciones de discapacidad, entre otras, que aún persisten en la sociedad. En este contexto, para la educación superior la generación de condiciones de garantía y disfrute pleno de la vida para estas comunidades educativas es una gran apuesta.

Personas LGBTI o con orientación sexual e identidad de género diversas (OSIGD)

Según la Defensoría del Pueblo, en el informe “Una radiografía del prejuicio” (2021), que trata sobre los derechos humanos de las personas OSIGD²-LGBTI, las personas con identidades de género y orientaciones sexuales

{ 2 } Esto de ninguna manera desconoce el poder simbólico y movilizador del acrónimo LGBTI, pero sí tiene la intención de incluir a cualquier persona que hace parte de esta población sin sentirse identificada con alguna de estas identidades políticas” (Universidad de la Amazonía, 2021, art. 10).

diversas son “todas aquellas que se identifican con una orientación sexual fuera de la heterosexualidad o con una identidad y expresión de género construida por fuera de la obligatoriedad social que se impone al sexo de nacimiento” (Universidad de la Amazonía, 2021, art. 10).

Violencia sexual

A partir de Jewkes *et al.* (2002) la Organización Mundial de la Salud define a la VS como:

Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo. (Jewkes et al., 2002, citado por Contreras et al., 2010, p. 7)

Dentro de la VS se contemplan acciones tales como, la violación o agresión sexual, el abuso sexual, los contactos o caricias no deseadas, el acoso y la explotación sexual.

Para desarrollar una tipificación de las violencias, teniendo en cuenta los insumos recogidos en el ambiente universitario, es pertinente hacer énfasis en este tipo de actos, en particular en el acoso sexual, reconocido como delito y que constituye una de las expresiones más normalizadas y denunciadas en los campus universitarios.

Acoso sexual

Según Fuentes (2019), el acoso sexual afecta con mayor frecuencia a las mujeres. Sin embargo, esta forma de violencia también se puede presentar en hombres y personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas. El acoso sexual trae consigo vulneraciones hacia la dignidad e igualdad de oportunidades en las personas,

atentando contra el bienestar, la seguridad y el estado emocional de la víctima. Dicha violencia se puede presentar en las diferentes redes sociales en las que habita una persona, como lo son el ámbito educativo y los lugares públicos (Fuentes, 2019, citado por MEN, 2022, p. 22).

En este sentido, el acoso sexual en los ambientes educativos puede manifestarse en las relaciones laborales, académicas o administrativas, siendo recurrente dentro de relaciones de poder, aunque no exclusivo, ya que también se presenta entre pares e incluso hacia personas con mayor poder. Aunque este tipo de violencia puede evidenciarse en el aprovechamiento de jerarquías para pedir favores sexuales a cambio (MEN, 2022), también suele presentarse en forma de actos de carácter sexual no deseados y que representan intimidación o amenaza hacia las personas, generando afectaciones en sus diferentes áreas del desarrollo.

Cabe resaltar algunas de las manifestaciones más recurrentes de este tipo de violencia, de acuerdo con los Lineamientos del MEN (2022):

Acoso visual / gestual: miradas lascivas, gestos obscenos, signos con las manos, etc.

Acoso verbal: comentarios y chistes con doble sentido, de connotación sexual o asociadas al aspecto físico; invitaciones a salir; hacer ruidos, silbidos, jadeos o exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; burlas y humillaciones.

Físicos: contactos o acercamientos físicos no deseados, rozamientos de cualquier parte del cuerpo, intimidación o agresión de tipo sexual (persecución y arrinconamiento), toma de fotografías y videos sin consentimiento.

Virtual: difundir fotos, videos o mensajes por redes sociales sin consentimiento; hacer comentarios de connotación sexual o para desprestigiar (MEN, 2022, p. 23). Extorsión y chantaje con las calificaciones (Fuentes, 2019a, 2019b, citado en MEN, 2022, p. 23).

Es importante destacar que el acoso sexual está tipificado dentro de la violencia sexual y, por lo tanto, constituye un delito a la luz de la Ley 1257 de 2008, además de la normatividad citada en el apartado siguiente.



Marco normativo

El presente apartado refiere los instrumentos normativos más importantes para este protocolo, relacionados con el reconocimiento y garantía de derechos de las mujeres, las diversidades sexuales y de género, en miras a la eliminación de las VBG, la violencia sexual y la violencia por prejuicio y discriminación. Para dar mayor organicidad, este apartado se divide en las siguientes secciones, a saber: a) bloque de constitucionalidad; b) *soft law*; c) leyes y decretos; d) política pública nacional; e) política pública distrital; f) jurisprudencia; y g) normatividad interna.

Bloque de constitucionalidad

Colombia ha ratificado diversos instrumentos internacionales para la protección de los derechos de las mujeres y la erradicación de las violencias y discriminaciones en su contra. En el bloque de constitucionalidad también se encuentra la Constitución Política de Colombia (tabla 1).

Tabla 1. Bloque de constitucionalidad

1»	Constitución Política de Colombia (1991) ARTÍCULOS 1, 13, 16 Y 67	
2»	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976) LEY 74 DE 1968	
3»	Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) (1999) LEY 319 DE 1996	
4»	Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1954) LEY 35 DE 1986	Principio de igualdad en los derechos de hombres y mujeres en el disfrute y ejercicio de los derechos políticos.
5»	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer - CEDAW (1979) LEY 51 DE 1981	Adoptar medidas legislativas o las que correspondan para prohibir y sancionar toda discriminación contra la mujer, y establecer la protección jurídica efectiva de sus derechos.
6»	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará, 1994) LEY 248 DE 1995	Reconoce las diferentes violencias en contra de las mujeres como violaciones directas a los derechos humanos y la dignidad humana, con base en relaciones históricas de dominación del hombre sobre las mujeres (Congreso de Colombia, Ley 248 de 1995).

Nota: normatividad constitucional que ampara los derechos de las mujeres.

Fuente: elaboración propia (2023).

Instrumentos de *soft law*

Frente a la violación de los derechos humanos de las mujeres y de personas por su orientación sexual e identidad de género, y a las consecuencias globales que esto ha conllevado, con respuestas internacionales fragmentadas e inconsistentes, desde la ONU y otros organismos han emanado diferentes documentos en procura del reconocimiento y la garantía de derechos, que sirven de orientación y lineamiento a los diferentes países (tabla 2).

Tabla 2. Instrumentos de *soft law*

1»»	Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (ONU, 1995)	Promoción de los derechos de las mujeres y las niñas en el marco de la igualdad de género.
2»»	Principios de Yogyakarta (2008) Principios de Yogyakarta (2017)	En dichos principios se expresa la necesidad de garantía del alcance universal de las protecciones a los derechos humanos. Entre los derechos que se incluyen en los 29 principios se encuentran el derecho a la no discriminación, el derecho a la vida y a la seguridad personal, el derecho a la educación, y el derecho a la libertad de opinión y de expresión (Principios de Yogyakarta, 2006, p. 10). En 2017 (YP+10) se legitima la responsabilidad del Estado en relación con la protección de violencias y discriminación, así como la importancia de profundizar en el principio de integridad (Comisión Internacional de Juristas, 2017).
3»»	Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género (ONU, 2008)	Tiene como propósito “Condenar la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y el prejuicio basado en la orientación sexual y la identidad de género, rechazando asesinatos, ejecuciones, torturas, arrestos arbitrarios y privación de derechos económicos, sociales y culturales, relacionados a la diversidad sexual” (Naciones Unidas, 2008).
4»»	Resolución 1820 de 2008 (Consejo de Seguridad de la ONU)	Condena la violación y los actos de violencia sexual en contra de mujeres y niñas en el marco de guerras y conflictos como crímenes de guerra y genocidio, además de promover medidas para que los Estados fortalezcan la prevención y atención a estas situaciones.
5»»	Resolución 70 de 2015 (Objetivo 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, expedida por la Asamblea General de las Naciones Unidas)	Propone la igualdad de género como derecho fundamental y principio esencial para la paz y la sostenibilidad mundial, haciendo énfasis en la garantía de derechos de las mujeres y las niñas.

Nota: Orientación y lineamientos sobre el reconocimiento y la garantía de derechos para los diferentes países.

Fuente: elaboración propia (2023).



Leyes y decretos

Colombia ha venido dando pasos importantes en el reconocimiento y la garantía de derechos de las mujeres, las diversidades sexuales y de género a nivel normativo, las cuales están encaminadas a la eliminación de los distintos tipos de violencia y discriminación. La tabla 3 expone algunas de ellas.

Tabla 3. Leyes y decretos

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 penales, de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones” (Congreso de Colombia, Ley 1257, 2008).
Decreto 4798 de 2011	El presente decreto reglamenta parte de la Ley 1257 de 2008 y establece para el Ministerio de Educación Nacional y para las Instituciones de Educación Superior obligaciones y responsabilidades frente “A la identificación, denuncia, prevención y abordaje de situaciones de violencia contra la mujer en el contexto educativo, se regulan las acciones de formación y sensibilización de la comunidad educativa frente a las violencias contra las mujeres y las estrategias que permitan crear ambientes escolares protectores de situaciones de violencia” (Presidencia de la República, Decreto 4798, 2011)
LEY 1482 DE 2011	“Tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que sean vulnerados a través de actos de racismo o discriminación” (Congreso de Colombia, Ley 1482, 2011).
Decreto 410 de 2018	“Su objeto es la prevención de la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género, mediante la promoción de la acción afirmativa” (Presidencia de la República, Decreto 410, 2018).
LEY 1010	“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” (Congreso de Colombia, Ley 1010, 2006).
Ley 581 de 2000	“Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público” (Congreso de Colombia, Ley 581, 2000).
LEY 823 DE 2003	“Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres” (Congreso de Colombia, Ley 823, 2003).
Ley 985 de 2005	“Por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas” (Congreso de Colombia, Ley 985, 2007).

LEY 1232 DE 2008	Referida a la mujer cabeza de familia (Congreso de Colombia, Ley 1232, 2006).
Ley 1482 de 2011	"Por la cual se modificó el Código Penal, estableciendo delitos por actos de discriminación" (Congreso de Colombia, Ley 1482, 2011).
LEY 1468 DE 2011	"Por la cual se modifican artículos del Código Sustantivo del Trabajo relativos a la protección de la trabajadora en estado de embarazo" (Congreso de Colombia, Ley 1468, 2011).
Ley 1475 de 2011	Fija medidas para promover la representación de las mujeres en los partidos y movimientos políticos y en los procesos electorales.
LEY 1496 DE 2011	"Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres y se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación" (Congreso de Colombia, Ley 1496, 2011).
Decreto 4796 de 2011	"Definió acciones para detectar, prevenir y atender integralmente a las mujeres víctimas de violencia" (Presidencia de la República, Decreto 4796, 2011, art. 1).
DECRETO 4799 DE 2011	"Por el cual se reglamentaron competencias para el efectivo acceso de las mujeres a mecanismos de protección" (Presidencia de la República, Decreto 4799, 2011, art. 1).
Ley 1542 de 2012	"Eliminó el carácter querellable de los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria" (Congreso de Colombia, Ley 1542, 2011).
DECRETO 2734 DE 2012	"Por el cual se reglamentaron las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia" (Presidencia de la República, Decreto 4799, 2011, art. 1).
Ley 1639 de 2013	"Por medio de la cual se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido" (Congreso de Colombia, Ley 1639, 2013).
DECRETO NACIONAL 1033 DE 2014	Reglamenta "medidas de prevención, protección y atención integral a las víctimas de crímenes con ácido o sustancias similares" (Presidencia de la República, Decreto 1033, 2014).
Ley 1761 de 2015	"Por la cual se reconoció el delito de feminicidio" (Congreso de Colombia, Ley 1761, 2015).
LEY 1773 DE 2016	"Por la cual se estableció el delito de lesiones con agentes químicos, ácidos o sustancias similares" (Congreso de Colombia, Ley 1773, 2016).

Política pública nacional

En el desarrollo de los instrumentos de política pública, la nación ha señalado la necesidad y obligatoriedad del compromiso de eliminación de las violencias basadas en género, la violencia sexual y la violencia por prejuicio o discriminación. La tabla 4 señala los aspectos relevantes del tema en lo que atañe al sector educación y al panorama de las instituciones de educación superior.

Tabla 4. Política pública nacional

Sentencia T-141 de 2015 Enfoque e identidades de género para los lineamientos política de educación superior inclusiva (MEN, 2018)	Busca incentivar en las instituciones de educación superior una estrategia central para lograr la inclusión social, por medio de acciones y estrategias con el objetivo de fortalecer las condiciones de calidad de la educación a partir de un enfoque diferencial para el acceso, permanencia y graduación de sus estudiantes (MEN, 2018).
Resolución 014466 de 25 de julio de 2022 (MEN)	Por la cual se adoptan “Lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de política de educación superior inclusiva e intercultural” (MEN, Resolución 014466, 2022)
Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2012)	
Lineamientos para una Política de Educación Superior Inclusiva (MEN, 2013)	
CONPES 161 de 2013 (Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres)	
Decreto 1930 de 2013	
Decreto 762 de 2018 (Política pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientación sexual e identidad de género diversas)	

Nota: política pública nacional en el ámbito educativo y en instituciones de educación superior en Colombia.

Fuente: elaboración propia (2023).

Política pública distrital

El Distrito Capital ha desarrollado diferentes instrumentos en el compromiso de eliminación de las violencias contra las mujeres, su participación y garantía de derechos, así como para los sectores LGBTI, en relación con las identidades de género y orientaciones sexuales diversas. La tabla 5 relaciona algunos insumos de gran relevancia para las entidades distritales.

Tabla 5. Política pública distrital

Política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgeneristas e intersexuales (LGBTI) y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital DECRETO 062 DE 2014	Dispuso un proceso estratégico con el fin de fortalecer: (i) la capacidad de acción y de respuesta de las instituciones del Distrito; (ii) el desarrollo del derecho de participación de los sujetos de la política, para que cuenten con las condiciones y capacidades para actuar; (iii) la transformación de significados y representaciones culturales que afectan el ejercicio de dichos derechos (iv) con la producción de conocimientos y saberes que soporten y retroalimenten la implementación, seguimiento y evaluación de la política.
Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030 CONPES D.C. 14 (CONSEJO DISTRITAL DE POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL DEL DISTRITO CAPITAL, 2021)	El objetivo general de la política es “reconocer, garantizar y restablecer los derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidad que habitan en el Distrito Capital, de manera que se modifiquen de forma progresiva y sostenible, las condiciones injustas y evitables de la discriminación, la desigualdad y la subordinación de género en los ámbitos público y privado” (CONPES 14, 2020, p. 165).
Política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital (2021-2032) CONPES D.C. 16 (CONSEJO DISTRITAL DE POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL DEL DISTRITO CAPITAL, 2021)	Dentro de sus enfoques, “Promueve acciones afirmativas para la garantía de los derechos de las personas LGBTI y las diversidades sexuales y de género en Bogotá, desde desarrollos institucionales, fortalecimiento de la participación de dichos sectores y la premisa de eliminación de las violencias por prejuicio y discriminación” (CONPES, 2021).
ACUERDO 371 DE 2009 (CONCEJO DE BOGOTÁ)	“Adopta los lineamientos de política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales y transgeneristas y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital” (Concejo de Bogotá, Acuerdo 371, 2009).
DECRETO 166 DE 2010	“Adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital” (Alcaldía Mayor de Bogotá, Decreto 166, 2010).

Nota: instrumentos incorporados en políticas públicas distritales para la erradicación de VBG.

Fuente: elaboración propia (2023).

Jurisprudencia constitucional

La Corte Constitucional de Colombia se ha pronunciado en diversas sentencias sobre los derechos de las mujeres y temas como la orientación sexual, la identidad de género y la diversidad sexual en el ámbito educativo. La tabla 6 muestra la jurisprudencia más relevante sobre el tema.

Tabla 6. Jurisprudencia constitucional

<p>SENTENCIA T-141 DE 2015 (CORTE CONSTITUCIONAL)</p>	<p>Pone en evidencia “la persistencia de patrones estructurales de discriminación por motivos de raza, identidad sexual y de género y orientación sexual, que afectan de manera especial a las personas de raza negra, identidad transgénero y orientación homosexual” (Corte Constitucional, Sentencia T-141, 2015). Dicho enfoque “propone examinar las situaciones en las que convergen distintos tipos de discriminación, generando una intersección o superposición de identidades y, con ello, muy diversas maneras de experimentar la vivencia de la discriminación” (Corte Constitucional, Sentencia T-141, 2015).</p> <p>Asimismo, reitera el deber de las instituciones educativas de vencer la exclusión social que afecta a la sociedad, no solo desde un punto de vista material y objetivo, sino también simbólico y subjetivo. En el caso en específico, promoviendo la presencia de estudiantes transgénero en sus aulas, con el fin de “superar las barreras de permanencia en el sistema educativo, sin que ello implique disminuir el nivel de exigencia académica y disciplinaria en su proceso de formación” (Corte Constitucional, Sentencia T-141, 2015).</p>
<p>SENTENCIA T-478 DE 2015 (CORTE CONSTITUCIONAL)</p>	<p>Estudia de cerca el fenómeno de acoso o intimidación escolar, definiéndolo como “La agresión repetida y sistemática que ejercen una o varias personas contra alguien que usualmente está en una posición de poder inferior a la de sus agresores. Esta deliberada acción sitúa a la víctima en una posición en la que difícilmente puede escapar de la agresión por sus propios medios” (Corte Constitucional, Sentencia T-478, 2015).</p> <p>Plantea los “problemas estructurales en materia de resolución de conflictos por acoso escolar en razón de diferencias en la identidad de género o la orientación sexual en el sistema educativo colombiano” (Corte Constitucional, Sentencia T-141, 2015). En el caso en concreto, la Corte enfatiza que la solución penal o el escenario punitivo frente a este tipo de conflictos debe ser excepcional y que no puede considerarse el escenario primordial para combatir dicho fenómeno.</p>
<p>SENTENCIA T-239 DE 2018 (CORTE CONSTITUCIONAL)</p>	<p>Determina que “la autonomía universitaria y contractual tiene límites, ya que la discrecionalidad de la cual gozan las instituciones de educación superior no puede convertirse en arbitrariedad. En este sentido, tal potestad debe respetar el marco constitucional y legal” (Corte Constitucional, Sentencia T-239, 2018).</p> <p>Con ello dispone que esta autonomía con las que cuentan las instituciones de educación superior “no implica una potestad absoluta y su ejercicio encuentra sus límites en la imposibilidad de desconocer los derechos fundamentales de sus trabajadores y estudiantes” (Resolución 012, 2022, p. 2).</p> <p>Concluye que “las actuaciones ilegítimas de los centros educativos no están protegidas” (Corte Constitucional, Sentencia T-239, 2018). Adicionalmente, emite un ordenamiento al MEN para regular la generación de protocolos de atención a VBG en las instituciones de educación superior.</p>

SENTENCIA T-275
DE 2021 (CORTE
CONSTITUCIONAL)

Se enmarca en un escenario de disputa por el auge que ha contenido la modalidad de “escrache” como forma de denuncia pública por medio de redes sociales, exponiendo cómo este ejercicio no vulnera los derechos al buen nombre, la honra y la presunción de inocencia de los presuntos agresores, apelando favorablemente al derecho de la libertad de expresión.

SENTENCIA T-426
DE 2021 (CORTE
CONSTITUCIONAL)

Determina que el “Acoso, persecución, hostigamiento o asedio físico o verbal a una persona, con fines sexuales no consentidos” (Corte Constitucional, Sentencia T-426, 2021) se ejerce valiéndose de la superioridad manifiesta o de relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, haciendo énfasis en la responsabilidad que tienen las universidades en la prevención y sanción de las violencias y discriminaciones en contra de las mujeres. La Corte reitera el derecho de las mujeres a acceder a recursos judiciales sencillos, eficaces y con garantías, sin dilaciones e impunidad.

SENTENCIA T-061
DE 2022 (CORTE
CONSTITUCIONAL)

En relación con los ejercicios de denuncia, esta sentencia no solo favorece las acciones democráticas que se tomen al interior de las universidades públicas y privadas en pro de evaluar y actualizar la normatividad y las herramientas de abordaje de las violencias basadas en género, sino que obliga al MEN a erigir “La exigencia para que todas las universidades públicas y privadas cuenten con instrumentos normativos dirigidos a atender, prevenir, investigar y sancionar los casos de violencia basada en el género que se presenten en los centros de educación superior del país” (Corte Constitucional, Sentencia T-033, 2022).

SENTENCIA T-033
DE 2022 (CORTE
CONSTITUCIONAL)

Pone de manifiesto la identidad de género como un derecho fundamental de las personas, en tanto ordena a la Registraduría Nacional del Estado Civil y al Gobierno nacional reconocer la identidad de género no binaria en los documentos de identidad y, por tanto, el reconocimiento particular de derechos y deberes de estas personas.

Nota: sentencias relacionadas con los derechos sobre la orientación, diversidades e identidades sexuales y género en el ámbito educativo.

Fuente: elaboración propia (2023).

Normatividad interna

La Universidad, por su parte, cuenta con tres (3) estatutos fundamentales, a saber: a) el Estatuto General (Acuerdo 003 de 1997); b) el Estatuto Estudiantil (Acuerdo 027 de 1993); y c) el Estatuto del Docente de Carrera (Acuerdo 011 de 2002). Los tres fueron emitidos por el Consejo Superior Universitario. La tabla 7 muestra los desarrollos relacionados con el género y las diversidades sexuales.

Tabla 7. Normatividad interna

RESOLUCIÓN 426 DEL 04 DE DICIEMBRE DE 2018 (RECTORÍA)	“Por la cual se adoptaba el Protocolo para la prevención y atención de casos de violencia basada en género y violencia sexual de la Universidad” (Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Resolución 426, 2018), que va a derogarse para adoptar un nuevo protocolo que se ajuste a lo determinado por el MEN en la Resolución 014466 del 25 de julio de 2022, conforme a lo expuesto en el presente documento.
RESOLUCIÓN 174 DE 2020 (RECTORÍA)	Esta resolución creó el Comité para la Equidad de Género de la Universidad, al que le corresponden los procesos relativos a la política de género y diversidades sexuales, la evaluación del Protocolo de Atención a VBG, y establece mecanismos y políticas para su aplicación y difusión, así como para promover la denuncia, garantizar el restablecimiento de derechos, la atención integral, la no revictimización y la sanción de las violencias.
RESOLUCIÓN 148 DE 2022 (RECTORÍA)	Por medio de la cual se modifica la Resolución 174 de 2020 para que la Rectoría asuma la presidencia de dicho organismo colegiado, además de adicionar la función de actualización del Protocolo de Atención a VBG al Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales.
RESOLUCIÓN 012 DEL 9 DE MARZO DE 2022 (FACULTAD DE CIENCIAS Y EDUCACIÓN)	Por la cual “Se establecen acciones para garantizar los derechos de los y las estudiantes víctimas de violencias basadas en género y violencia sexual en la facultad” (Facultad de Ciencias y Educación, Resolución 012, 2022). Esta resolución es resultado del esfuerzo realizado por el Comité de Género Estudiantil del Proyecto Curricular de Matemáticas, y su construcción contó con el apoyo de egresados, docentes, Bienestar, estudiantes de la Licenciatura en Educación Infantil y asesoría jurídica. Este documento representó un gran paso en vía de la construcción de la política de género de la Universidad.
ACUERDO 004 DEL 31 DE OCTUBRE DE 2022 (CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO)	“Por medio del cual se adopta la Política de Género y Diversidades Sexuales de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas” (Consejo Superior Universitario, Acuerdo 004, 2022) con el fin de consolidar e implementar acciones necesarias para el reconocimiento y la garantía de los derechos de las mujeres, las diversidades sexuales y de género en la Universidad, logrando así la transformación de la cultura institucional hacia condiciones de equidad, igualdad, no discriminación y eliminación de las violencias basadas en género.

Nota: cuadro de estatutos internos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Fuente: elaboración propia (2023).

Enfoques

Tabla 8. Enfoques

ENFOQUE CENTRADO EN LAS VÍCTIMAS Y PERSONAS AFECTADAS BAJO LA PREMISA DE “NO CAUSAR DAÑO”

Como lo menciona el MEN (2022), y acorde con los diferentes avances y principios que orientan la detección, prevención, atención, sanción y seguimiento de las VBG, este enfoque hace referencia a la priorización de los derechos, necesidades y acontecimientos de las víctimas de VBG, violencia sexual, por prejuicio y discriminación, siendo de vital importancia la acción sin daño y la no revictimización, que empiezan por no culpar a las mujeres por las violencias que han sufrido y, en cambio, buscan promover el desarrollo de procesos de exigibilidad de derechos.

De esta manera, las estrategias enmarcadas en las acciones de este protocolo promueven la dignidad, el reconocimiento, el respeto y la atención especializada bajo los principios que lo rigen, siendo de vital importancia la confidencialidad, la confianza y los procesos de restauración a través de todos los mecanismos posibles.

ENFOQUE DE DERECHOS

El enfoque basado en derechos humanos “Está fundamentado en los valores, principios y normas universales propios de la dignidad de la persona humana, que se refieren a la vida, libertad, igualdad, seguridad, participación política, bienestar social y cualquier otro aspecto ligado al desarrollo integral de la persona, y que se sustentan en los derechos humanos” (Red EnDerechos, 2011, p. 13).

Dentro de la Universidad, un enfoque basado en Derechos Humanos (EBDH) es esencial para crear mecanismos que atiendan a la vulneración de los derechos desde el inicio, orientando una restauración eficaz, que genere una protección inmediata, así como una alternativa de justicia y reparación a las víctimas.

También, al generarse un EBDH se propicia la construcción de herramientas pedagógicas para crear una cultura de derechos con diversos enfoques, que pueda cambiar los imaginarios colectivos de cada integrante de la Universidad en los estamentos, de suerte que lleguen a producir impacto, garantizándose la no repetición de varias vulneraciones y violencias dentro de la Universidad.

ENFOQUE DE GÉNERO

Partiendo de la política pública distrital, se retoma la importancia del enfoque de género, en tanto “Permite analizar cómo el sistema sexo-género se ha traducido en impactos diferenciales entre ambos sexos mediante roles y conductas que dan lugar a la asignación desigual de los recursos, las oportunidades y el poder, tanto en el ámbito de lo público como de lo privado. Asimismo, permite identificar las situaciones de desventaja que enfrentan las mujeres para acceder al control de bienes y recursos, a la vez que para participar en la toma de decisiones” (CONPES D.C. 14, 2020 p. 36).

En este orden, cualquier acción institucional en materia de detección, prevención, atención, sanción y seguimiento de las violencias basadas en género, deberá ser tramitada dentro de las comprensiones citadas, toda vez que se reconocen las situaciones históricas de desigualdad, discriminación y violencia en contra de las mujeres, así como de las diversidades sexuales y de género.

ENFOQUE INTERCULTURAL

La interculturalidad, en sentido práctico, se refiere a la apuesta activa de procesos de intercambio “que permiten construir espacios de encuentro entre seres y saberes, sentidos y prácticas distintas” (Torres-Melo, 2020, citando a Walsh, 2005, p. 45). Se asume como la necesidad de tener una postura política frente a las relaciones dominantes del poder y el reconocimiento por medio de los mismos pueblos y de lo que estos entienden como “lo propio en torno a las identidades, diferencias y conocimientos” (Torres-Melo, 2020, citando a Walsh, 2005, p. 61). Lo anterior hace referencia a la necesidad de reconocimiento, diálogo e intercambio con la diversidad cultural y sexual como base fundamental para la garantía de los derechos, la eliminación de las violencias y la discriminación.

ENFOQUE INTERSECCIONAL

En el campo metodológico, el enfoque interseccional permite estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo esta convergencia contribuye a experiencias únicas de opresión y privilegio, basadas en condiciones sociohistóricas como el género, el sexo, la etnia, la clase y la discapacidad, visibilizando la presencia simultánea de estas sobre los grupos sociales históricamente vulnerados con capacidad de crear experiencias sustantivamente diferentes.

Junto a lo anterior, permite “establecer el impacto de dicha convergencia en situaciones de oportunidades y acceso a derechos” (AWID, 2004, p. 2), al evidenciar la profundización de la segregación y la desigualdad de manera sistemática y dinámica en la vida social. En este orden, partir de un enfoque interseccional para comprender, abordar y hacerle frente al fenómeno de la desigualdad, la discriminación y la violación de derechos humanos dentro de la Universidad, por razones de género, sexo, etnia, clase, discapacidad, etapa vital, entre otros, es indispensable para atender su multicausalidad y ver de manera íntegra la complejidad y especificidad de los asuntos de los derechos de las mujeres y las diversidades, incluyendo la dimensión estructural y dinámica de la interacción sociedad-institución (AWID, 2004).

ENFOQUE DIFERENCIAL

El enfoque diferencial es un método de análisis y guía de acción que permite generar una lectura de la realidad, teniendo en cuenta la existencia de formas de discriminación hacia grupos considerados diferentes a la sociedad hegemónica (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos en Colombia, s.f.). Bajo esta premisa, este enfoque busca una visión que permita dar un marco explicativo y comprensivo de los grupos históricamente excluidos y marginados, considerando las condiciones de vulnerabilidad y la posibilidad de establecer acciones específicas que solventen dicha realidad.

Este enfoque, junto al intercultural, permite reconocer las diferentes situaciones de violencia en contra de la diversidad de mujeres, identidades de género y disidencias sexuales, acordes a las condiciones de grupos étnicos, étnicos, discapacidades, realidades socio-económicas, territorios, conflicto armado y guerra, que constituyen sectores diferenciales enmarcados en sistemas de discriminación cargados de sexismo, racismo, clasismo, discafofia, audismo, adultocentrismo, lesbofobia, homofobia, gayfobia, transfobia, xenofobia, urbanocentrismo y rechazo a la condición de víctima del conflicto armado o a la habitabilidad de calle. Lo anterior es imprescindible a la hora de formular diagnósticos, estudios o acciones afirmativas en materia del tratamiento que se le da a las violencias basadas en género (MEN, 2022).

Según las Naciones Unidas (s.f., citado por la Corporación Humanas et al., s.f.), “El enfoque étnico es un componente del enfoque diferencial. Tiene que ver con la diversidad étnica y cultural. Esta diversidad se manifiesta en la singularidad y a la vez en la pluralidad de las identidades, que caracterizan los grupos y sociedades que contribuyen a la riqueza de la humanidad. Es fuente de innovaciones, de creatividad y de mantenimiento de la necesaria diversidad cultural” (p. 37). Así mismo, “En lo que respecta a la prevención, la atención integral y al restablecimiento de derechos de las víctimas de la violencia basada en género, pertenecientes a comunidades indígenas y/o afro, es de suma importancia atender a particularidades culturales, tales como la cosmovisión sobre el cuerpo y la sexualidad, que se tiene propiamente de esta cultura y de la visión que tiene la cultura occidental sobre estas personas, así como el lugar que ocupan, los roles y las funciones que ejercen” (p. 38).

ENFOQUE TERRITORIAL

Este enfoque permite reconocer las necesidades, características y particularidades de cada territorio, y la forma en que las mujeres y las diversidades los habitan y construyen sus relaciones comunitarias desde los aspectos sociocultural, económico, académico, investigativo y político. Asimismo, permite atender la problemática de las VBG mediante la creación de entornos seguros basados en la redistribución, equidad, igualdad y no discriminación, para garantizar la sostenibilidad socio-territorial desde los Derechos Humanos.

En este sentido, es importante comprender la Universidad como una institución multicampus, dada su presencia en diversas zonas de la ciudad con facultades/sedes que constituyen nuevos territorios, su relación con la construcción de ciudad-región, la extensión y proyección social, las prácticas pedagógicas y demás escenarios en los que participa la comunidad universitaria fuera del claustro. Se comprenden también como campus los espacios transitorios de extensión, investigación, práctica académica, práctica profesional y pasantías como modalidad de trabajo de grado, que tienen lugar fuera del campus físico, en otros espacios, y que se relacionan directamente con las funciones misionales de la Universidad.

Nota: visualización de los diferentes enfoques que contempla el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción VBG en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Fuente: elaboración propia (2023).

Principios

Prevención y sensibilización

La Universidad implementará estrategias pedagógicas y comunicacionales, campañas y herramientas para la garantía del derecho a una vida libre de violencias, promoviendo espacios seguros para las mujeres, las diversidades sexuales y de género.

Debida diligencia

Como se enuncia en la Resolución 012 de 2022 del Consejo de Facultad de Ciencias y Educación de la Universidad, es fundamental el desarrollo de acciones que garanticen la prevención, correcta investigación, sanciones acordes y reparaciones justas. Asimismo, es una obligación de la actuación coordinada de las autoridades competentes en la eliminación de situaciones de vulneración de los derechos, la dignidad y la integridad de las personas afectadas.

Atención integral

La Universidad promoverá la atención integral de las personas afectadas por VBG a través de la actuación de un equipo interdisciplinar, especializado y transversal, desde los componentes psicológico, jurídico, académico, administrativo y de salud, mediante el Centro de Bienestar Institucional (CBI) y/o las instancias que intervengan, en armonía con los principios de confianza y confidencialidad.

Acción sin daño y no revictimización

Para la Institución es de especial importancia la priorización de los derechos de las personas afectadas por las VBG, por lo cual, en armonía con los principios de protección y restauración, trabajará por la respuesta oportuna e inmediata a las víctimas (en los casos que se requiera), respetando su voluntad, sin prejuizar o culpabilizar.

Confidencialidad y reserva

En todas las etapas del proceso de atención a las denuncias y acompañamiento integral a las situaciones de violencias basadas en género, las instancias que intervengan deberán guardar la debida reserva de los casos, garantizando los derechos de las personas afectadas e implicadas, así como su seguridad e integridad.

Accesibilidad e información

El procedimiento de queja de las situaciones de VBG deberá ser asequible para las personas afectadas e implicadas, y las instancias que intervengan en cada etapa, según sea el caso, deberán brindar información clara y oportuna durante todo el transcurso y finalización.

Protección y restauración

La Universidad adoptará las medidas necesarias y a su alcance para evitar situaciones de riesgo de la vida o la integridad de las personas afectadas y/o implicadas en situaciones de VBG, acorde a la normatividad vigente tanto al exterior como al interior de la Institución, priorizando los derechos de las víctimas y generando condiciones de restauración acordes a los casos específicos y/o que así lo requieran.

Corresponsabilidad y celeridad

Todas las instancias, dependencias, estamentos y unidades que hacen parte de la Universidad deberán articularse en favor de la garantía de los derechos humanos, la priorización de las víctimas, las redes de apoyo y el respeto a los principios de confidencialidad y reserva de los casos de VBG, siendo necesaria la oportunidad, independencia, exhaustividad, imparcialidad en el manejo de los casos presentados, los tiempos en cada etapa y la participación de las personas afectadas.



Confianza y buena fe

Los casos de los que la Universidad tenga conocimiento deberán recibirse desde el principio de la buena fe y la confianza en la veracidad de la información, en armonía con el derecho al debido proceso y a la presunción de inocencia.

Debido proceso y presunción de inocencia

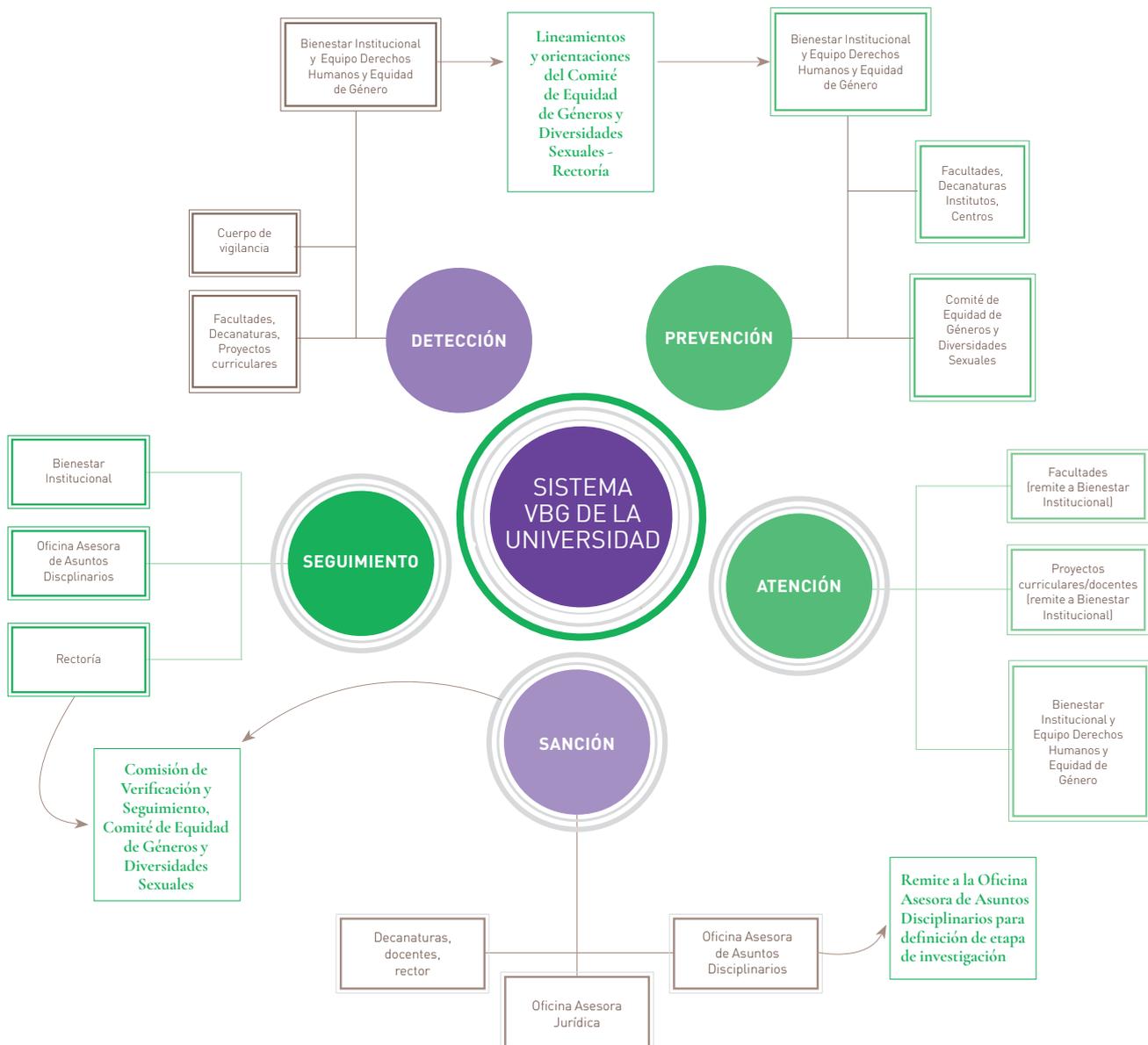
La Universidad garantizará el debido proceso a las personas víctimas e investigadas en casos de VBG, teniendo como máxima premisa la protección de los derechos humanos. Así mismo, las personas involu-

cradas en estas situaciones serán responsables cuando el resultado del proceso de investigación lo determine, en armonía con el derecho a la presunción de inocencia. Lo anterior se dará sin perjuicio de los principios de protección y restauración de las víctimas.

Instancias que intervienen

Con el objetivo de dar mayor claridad frente al protocolo, en sus componentes de prevención, atención, sanción y seguimiento de VBG, VS y VPDDS, este apartado señala las diferentes funciones y responsabilidades en cada uno de los procesos (figura 1).

Figura 1. Sistema VBG en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas



Nota: funciones y responsabilidades dentro del sistema de VBG en la Universidad.

Fuente: elaboración propia (2023).

Prevención: corresponde al CBI, a través del Equipo Derechos Humanos y Equidad de Género (EDHEG), las facultades, institutos y demás unidades académico-administrativas, en armonía con los lineamientos y orientaciones del Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales y la Rectoría, generar y/o dar lugar a las diferentes acciones y estrategias que, en materia de prevención, se esbozan en el siguiente capítulo.

Detección: al armonizarse con el ámbito de la prevención, la detección de violencias estará a cargo del EDHEG del CBI, que pondrá a disposición su personal especializado y con experiencia en prevención y atención a VBG. Así mismo, será una labor coordinada con la comunidad universitaria a través de procesos de sensibilización y diálogo (iniciativas estamentales, mesas, entre otras) en los que las facultades, proyectos curriculares o las figuras equivalentes, acorde a los procesos de reforma institucional, tendrán gran responsabilidad en la identificación de situaciones de riesgo, amenaza o afectación, que deberán poner en conocimiento del CBI, acorde con el principio de debida diligencia. En este componente adquiere relevancia la comunicación y sensibilización del cuerpo de vigilancia y seguridad de la Institución. Las acciones que se desarrollen deberán corresponderse con los lineamientos y orientaciones emanados de la Rectoría y el Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales. Los casos de VBG identificados por facultades, proyectos curriculares o cualquier integrante de la comunidad universitaria deberán ser puestos en conocimiento del Centro de Bienestar Institucional.

Atención integral: este componente estará a cargo del EDHEG del CBI, que pondrá a disposición su personal especializado y con experiencia en prevención y atención a VBG, desde un componente interdisciplinar en cada una de las etapas del proceso.

Sanción: este proceso se realizará de acuerdo a la normatividad vigente e involucra a las instancias competentes para adelantar la investigación y juzga-

miento, de acuerdo con el principio del debido proceso y sus reglas jurídicas. En todo caso, la Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios (OAAD) se encargará de remitir el caso a la autoridad que le corresponda adelantar y llevar a cabo las diligencias correspondientes.

Seguimiento: esta labor se realizará de oficio desde el Centro de Bienestar Institucional, en lo que corresponde a la atención integral y el acompañamiento de las víctimas, y la OAAD, en lo que respecta a las etapas de la investigación y juzgamiento. Estas dependencias remitirán la información correspondiente a la Rectoría, sin perjuicio de los principios de confidencialidad y reserva, y respetando el debido proceso. Adicionalmente, la Comisión de Seguimiento y Verificación del Comité de Equidad de Géneros tendrá como objetivos observar, comprobar, evaluar, inspeccionar y realizar un seguimiento integral al procedimiento disciplinario del o de los casos de las VBG, VS y VPDDS por parte de las autoridades disciplinarias de la Universidad, así como el efectivo cumplimiento de la Guía de Investigación y Sanción de VBG de la Universidad, formulada por la OAAD, como se señala en el apartado 5.3 del presente documento. [•]





[C]

EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA LA TRANSFORMACIÓN CULTURAL:

PREVENCIÓN,

SENSIBILIZACIÓN

Y PEDAGOGÍA

El componente de prevención de este protocolo se enmarca dentro de las dimensiones “Educación y comunicación para la transformación cultural” y “UD libre de violencias”, de la Política de Género y Diversidades Sexuales de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas (2022). De acuerdo con lo anterior, tanto las acciones correspondientes a la prevención primaria contenidas en este apartado, como las que atañen a la secundaria en la detección y prevención terciaria dentro del proceso de atención integral, buscan promover la transformación de actitudes, comportamientos, conductas, manifestaciones, lenguajes, pensamientos y demás acciones que sustentan, normalizan y reproducen las VBG, en relación con sistemas de opresión, dominación y desigualdad histórica de las mujeres, las diversidades sexuales y la diversidades de género.

En este sentido, la Universidad promoverá y desarrollará estrategias pedagógicas, formativas, comunicativas, de sensibilización y capacitación continua en la transversalización del enfoque de género, las violencias basadas en género y sus rutas de atención y sanción, a través de diferentes instancias. Para lo anterior se tendrán en cuenta los lineamientos y orientaciones emanados del Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales a través de la Rectoría, el CBI y el IPAZUD, de acuerdo con la Política de Géneros y Diversidades Sexuales, y en articulación con diferentes estamentos, dependencias, unidades académicas, facultades o escuelas, centros e institutos.

Asimismo, cada facultad o escuela deberá garantizar el componente de prevención acorde a los lineamientos de este documento y en trabajo articulado con el Comité de Géneros y Diversidades Sexuales, a través de la Rectoría y el Centro de Bienestar Institucional. De esta manera, las decanaturas deberán articular y construir espacios de diálogo y participación con la comunidad universitaria a través de los mecanismos contemplados dentro del plan de trabajo del protocolo y la política, garantizando la capacitación al personal administrativo, los procesos de formación a docentes y estudiantes, la incorporación de iniciativas curriculares, las campañas comunicativas y de visibilización, y la socialización de los instrumentos normativos y de política pública de la institución a las personas que componen la comunidad universitaria.

Esto se hará teniendo en cuenta las iniciativas docentes, estudiantiles y trabajadoras presentadas en cada facultad, de la mano de las orientaciones del Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales, liderado por la Rectoría.

Con base en los insumos diagnóstico para la generación del protocolo y la Política de Género y Diversidades Sexuales (2022), a continuación se señalan algunos aspectos para orientar la actuación de las facultades o escuelas, dependencias y unidades en relación con su competencia y pertinencia, teniendo en cuenta el enfoque territorial y las particularidades encontradas en las sedes de la Universidad, en concordancia con los campos de profesionalización en el ambiente educativo y las realidades laborales. Vale la pena aclarar que la información que aquí se presenta corresponde a las distintas percepciones de la comunidad universitaria, recogidas en espacios de foro y diálogo abierto sobre las problemáticas.

De las relaciones de poder y las jerarquías en la vida universitaria: una cuestión de ética, reconocimiento y garantía de derechos

Desde una perspectiva global, se reconocen diferentes situaciones de discriminación y violencia potenciadas en relaciones de poder y jerarquías establecidas en las dinámicas docente-estudiante (Anexo 1: Resultados de la encuesta sobre modificación del protocolo) y supervisor de contrato (jefe)-personas subalternas, en las que se gestan situaciones de hostigamiento, intimidación, amenaza o solicitud de favores sexuales, invitaciones reiterativas y diferentes acciones que podrían tipificarse como acoso sexual a cambio de la nota o el mejoramiento de las condicio-

nes laborales. Así mismo, estas situaciones también estriban en la inferiorización, minorización o supresión del rédito del trabajo, producción o desempeño académico de las personas afectadas debido a su sexo, identidad de género u orientación sexual.

Reconociendo que las brechas generacionales y los lugares de poder que determinan algunos roles dentro de la institución pueden dar lugar a diferentes manifestaciones de violencia directa, estructural y cultural en contra de las mujeres, las diversidades sexuales y de género, la Universidad debe contemplar las medidas y acciones afirmativas en la potenciación de una ética institucional y profesional de las personas que la componen, quienes, además de cumplir con la normatividad vigente (expuesta en los códigos existentes), deberán participar en espacios de socialización y sensibilización en torno a la ética, el cuidado y la no agresión desde enfoques de derechos, género y diferenciales.

Adicionalmente, de acuerdo con la sistematización de los foros institucionales para el alistamiento de la política de género, se encuentra la reiterada solicitud de estudiantes y docentes sobre la creación de cátedras y/o espacios electivos transversales sobre género, diversidades sexuales y, específicamente, violencias basadas en género para cada una de las facultades.

De la formación a quienes forman

Este aspecto atañe a dos puntos clave: por un lado, hace referencia a la necesidad de procesos de formación a docentes en materia de la prevención de violencias basadas en género o la socialización de la normatividad institucional a quienes, por su tipo de vinculación, no puedan acceder al proceso; por otro lado, hace énfasis en el carácter imprescindible de incorporación de estrategias en el currículo de quienes ostentarán los títulos de licenciaturas y, por lo tanto, tendrán a su cargo los procesos educativos de niños, niñas, adolescentes y comunidades. Lo anterior no es importante solo para transmitir conocimientos, sino para adquirir una sensibilidad frente al tema que permita el desarrollo de procesos de empatía, respeto, solidaridad, ética y sentido común frente a la no violencia.

De las violencias en campos formativos masculinizados o feminizados

Una de las preocupaciones latentes en el campo de las ingenierías y las ciencias duras ha sido la naturalidad de expresiones de discriminación, violencia simbólica, micromachismos, homofobia, transfobia, lesbofobia y demás manifestaciones que atañen a los estereotipos, roles y representaciones preconcebidas de lo que significa ser hombre o mujer en la sociedad, acompañadas por los prejuicios sobre las actitudes y aptitudes que se le adjudican a cada sexo, desconociendo la multiplicidad de identidades de género o el repudio a formas no heteronormativas de la sexualidad. En este contexto, los comentarios sexistas se presentan como agresiones directas a quienes hacen parte de estos campos.

Esta situación se puede ver reflejada en la cantidad de hombres que hacen parte de carreras como las ingenierías, quienes, además de tener una mayor posibilidad de ingreso económico al mercado laboral, expresan el imaginario de adaptabilidad y adecuación de la masculinidad, siendo mayoritariamente masculinas (documento anexo, Política de Género y Diversidades Sexuales de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, 2022). De la misma manera ocurre con campos de profesionalización en los que predominan las mujeres, asociados a las labores de cuidado y crianza, y con una menor remuneración en el mercado laboral. La imposición de estos roles y estereotipos ha hecho que sea difícil encontrar personas de otro sexo o identidad en las mismas, dando lugar a comentarios discriminatorios y a situaciones de acoso o abuso, completamente normalizadas y reproducidas a partir del lenguaje y el acontecer de la cotidianidad universitaria.

De las prácticas artísticas

En los ambientes educativos artísticos surgen varios cuestionamientos frente a la delgada línea que cruza la disciplina impresa en el desarrollo de las prácticas artísticas y las acciones que pueden ser consideradas como una afectación a los cuerpos, mentes y sentires de las personas que componen el campo artístico. En este sentido, la comunidad universitaria ha hecho énfasis en la necesidad, no solo de trabajar por la eliminación de las violencias de género, sino en la tarea de profundizar en la transformación de los procesos de enseñanza-aprendizaje de las artes y generar mecanismos que permitan darle un lugar a la práctica pedagógica para las artes que trascienda las lógicas del miedo.

Dentro de las reflexiones se encuentra la necesidad de implementar procesos de formación a docentes, capacitación a cuerpo administrativo y escenarios curriculares y de sensibilización a estudiantes, específicamente sobre lo que implica el consentimiento como paso preliminar para empezar a transformar situaciones de violencia simbólica y directa en las prácticas artísticas. Asimismo, se plantea la reflexión sobre las violencias epistémicas y el reconocimiento de las diversas expresiones e identidades de género, siendo la construcción de espacios seguros para las mujeres, las diversidades sexuales y de género uno de los objetivos fundamentales.

De los ambientes y espacios seguros

Para la Universidad es de carácter urgente trabajar por el acondicionamiento de su infraestructura física para garantizar espacios seguros para las mujeres, las diversidades sexuales y de género. Por lo anterior, cada facultad, dependencia o unidad responsable deberá garantizar la respectiva iluminación y accesibilidad a los espacios concurridos y visitados por las personas que integran la comunidad universitaria.

De los ambientes laborales y/o administrativos

La Universidad deberá implementar estrategias de socialización de las rutas de atención integral y procedimientos relacionados con las VBG, además de profundizar en el componente de detección de las mismas en los ambientes laborales y/o administrativos. Lo anterior deberá realizarse en corresponsabilidad con las diferentes jefaturas de dependencias, direcciones, coordinaciones, decanaturas y supervisiones de contratos en general. De la misma manera, corresponde a las entidades del Estado la generación de protocolos frente a las problemáticas del acoso laboral y el acoso sexual laboral.

Acorde con lo anterior, las estrategias de prevención deberán ir encaminadas hacia la no discriminación, el reconocimiento y el respeto activo por la diferencia, y acompañadas con las acciones de la política de género y diversidades sexuales, en el cierre de la brecha en el acceso y permanencia de las mujeres, las diversidades sexuales y de género en la institución. En este sentido, la Universidad deberá garantizar las siguientes acciones de prevención primaria desde cada una de las instancias que intervienen en el proceso:

- » Procesos de inducción a estudiantes que ingresan a primer semestre, en los que se realice la respectiva sensibilización sobre las VBG y la socialización de la política de género y diversidades sexuales y el protocolo de atención a violencias y la normatividad vigente, desde los enfoques y principios que les rigen. Este proceso se llevará a cabo de la mano del Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales, específicamente por Bienestar Institucional, y cada decanatura deberá garantizar que en sus respectivas inducciones se realice este proceso.
- » Procesos de formación periódicos (uno por semestre) a docentes de carrera sobre las VBG, la normatividad vigente, los códigos de ética y demás regulaciones institucionales y rutas de atención, con el fin de aportar al componente pedagógico y comunicativo para la eliminación de las VBG. Este proceso se llevará a cabo de la mano del Comité de Equidad de

- Géneros y Diversidades Sexuales, específicamente por Bienestar Institucional, y cada decanatura deberá garantizar que se realice en su respectiva facultad.
- » Socialización de la normatividad institucional, la política de género y diversidades sexuales y el protocolo de atención a VBG a docentes de vinculación especial y contratistas, en aras del correcto cumplimiento de la normatividad institucional. Este proceso se llevará a cabo de la mano del Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales, específicamente por Bienestar Institucional, y cada decanatura deberá garantizar que se realice en su respectiva facultad.
 - » El personal tercerizado (seguridad-servicios generales) deberá tener conocimiento del presente protocolo y será un aliado en la detección de las VBG; por esta razón, desde la contratación con las empresas correspondientes se exigirá la capacitación del personal en materia de VBG, equidad de género y derechos humanos.
 - » La Universidad deberá implementar por lo menos una (1) cátedra transversal en materia de género y diversidades sexuales, violencias basadas en género y normatividad vigente, que deberá iniciar su planeación y posterior implementación desde la fecha de emisión del presente documento.
 - » Las dependencias, facultades y/o unidades que intervienen en el sistema de detección, prevención, atención, sanción y seguimiento de las VBG deberán crear espacios de diálogo abierto con los estamentos de la comunidad universitaria, expresiones organizativas como colectivas de género estudiantiles, docentes y trabajadoras con el fin de incorporar iniciativas de construcción participativa y colaborativa, en armonía con el Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales, la política y las orientaciones emanadas de la Rectoría.
 - » Tanto el Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales como las decanaturas, unidades y/o dependencias que intervienen en el ámbito de la prevención de las violencias deberán realizar al menos una (1) campaña de comunicación, un (1) evento académico y una (1) actividad de difusión del protocolo a través de redes sociales, programas de radio, iniciativas de carácter presencial, impresión de material, entre otras, al año, con el fin de aportar en la prevención de las VBG, en armonía con los lineamientos institucionales.

- » El sitio web de la Universidad deberá contar con un acceso centralizado a las rutas de atención, contemplando botones de emergencia y estrategias pedagógicas y comunicacionales sobre la materia, con el fin de garantizar el derecho a la información sobre las VBG, unificar propuestas elaboradas (como en el caso de la plataforma Altavoz UD) y difundir la información relacionada con la equidad de género, los derechos humanos y las diversidades sexuales.

Deber de consulta inscrito en el Registro de Inhabilidades por Delitos Sexuales cometidos contra personas menores de edad

Es deber de las autoridades nominadoras y ordenadoras de gasto al interior de la Universidad, según sea el caso, de acuerdo con el artículo 4 de la Ley 1918 de 2018, garantizar previamente que el aspirante o personas convocada no se encuentre inscrito en el Registro de Inhabilidades por Delitos Sexuales cometidos contra personas menores de edad, según lo reglamentado por el Gobierno nacional (Contraloría General de la República, art. 4, 2021).

Detección de las violencias basadas en género

De acuerdo con los Lineamientos del MEN (2022), la detección incluye:

La identificación de señales o indicios sobre la ocurrencia de violencias de género en todos los espacios de la vida al interior de las Instituciones de Educación Superior, físicas, virtuales y conexas, ya sea por manifestaciones verbales o no verbales directas, por la persistencia de dificultades en los procesos académicos/administrativos que incluye la inasistencia reiterada a clases o jornadas laborales, las actitudes de naturalización de la violencia y el uso de lenguaje estereotipado. (MEN, 2022, p. 70)

En este sentido, es de vital importancia el reconocimiento del EDHEG del CBI y su papel en los niveles de prevención primaria y secundaria, que además de difundir la ruta de atención integral a las VBG en la institución, tendrá una gran responsabilidad en el desarrollo de los procesos de prevención, sensibilización y pedagogía, de la mano de las orientaciones y lineamientos emitidos por el Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales, liderado por la Rectoría, y en diálogo abierto con estamentos y expresiones organizativas estudiantiles, docentes y trabajadoras a través de iniciativas, mesas y demás formas organizativas de la comunidad universitaria.

Este equipo está compuesto por personal especializado y/o con experticia en el trabajo de género, derechos humanos y diversidades sexuales, lo que se presenta como condición para la efectividad de los procesos de prevención y el desarrollo de los principios de confianza, accesibilidad e información, direccionando las situaciones a través de la ruta estipulada. Asimismo, este equipo deberá contribuir con la identificación de riesgos en las facultades y sedes de la Universidad y la detección de situaciones de denuncia formal y pública que se constituyen en un panorama diagnóstico que permite enfocar y priorizar las acciones pertinentes y oportunas. De la misma manera, este equipo se articulará con las instan-

cias correspondientes para el efectivo manejo de los casos que se identifiquen a la luz del protocolo.

Las decanaturas, proyectos curriculares (o su equivalente) y demás integrantes de la comunidad universitaria deberán poner en conocimiento del Centro de Bienestar Institucional las diferentes situaciones o casos de VBG, VS o VPDDS que identifiquen.

De los derechos de las víctimas

De acuerdo con la Ley 1257 de 2008, que tiene por objeto la adopción de la normatividad correspondiente en materia de la garantía del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias, este protocolo reitera la obligatoriedad de cumplimiento del artículo 8 de la citada ley, en lo que corresponde a los derechos de las víctimas, a saber:

- A.** Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad.
- B.** Recibir orientación, asesoría jurídica y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en el que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.
- C.** Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos, y en relación con la salud sexual y reproductiva.
- D.** Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de estos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio.
- E.** Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o de los de cualquier otra persona que esté bajo su guarda o custodia.
- F.** Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas y sus hijos e hijas.
- G.** La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.

H. La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley.

I. Decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los de procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo (Ley 1257, 2008, citado por MEN, 2022, p. 46)

Además de lo anterior, la Ley 1257 (2008) se retoma nuevamente en los lineamientos del MEN (2022) para indicar que las personas víctimas de violencia sexual, incluido el acoso sexual, tienen derecho a:

J. Ser informadas de los servicios disponibles para atender a las necesidades que le haya generado la violencia sexual.

K. Acceso gratuito a los siguientes servicios: 1) Examen y tratamiento para la prevención de enfermedades venéreas incluido el VIH/SIDA; 2) examen y tratamiento para trauma físico y emocional; 3) recopilación de evidencia médica legal; y 3) ser informada sobre la posibilidad de acceder a la indemnización de los perjuicios ocasionados con el delito.

L. Que se preserve en todo momento la intimidad y privacidad, manteniendo la confidencialidad de la información sobre su nombre, residencia, teléfono, lugar de trabajo o estudio, entre otros, incluyendo la de su familia y personas allegadas. Esta protección es irrenunciable para las víctimas menores de 18 años.

M. Que se les extienda copia de la denuncia, del reconocimiento médico legal y de cualquier otro documento de interés para la víctima.

N. No ser discriminadas en razón de su pasado ni de su comportamiento u orientación sexual, ni por ninguna otra causa, respetando el principio de igualdad y no discriminación, en cualquier ámbito o momento de la atención, especialmente por los operadores de justicia y los intervinientes en el proceso judicial.

O. Ser atendidas por personas formadas en Derechos Humanos y enfoque diferencial. Todas las instituciones involucradas en la atención a víctimas de violencia sexual harán esfuerzos pre-

supuestales, pedagógicos y administrativos para el cumplimiento de esta obligación.

P. Ser atendidas en lugares accesibles que garanticen la privacidad, salubridad, seguridad y comodidad.

Q. Ser protegidas contra toda forma de coerción, violencia o intimidación, directa o sobre sus familias o personas bajo su custodia.

R. A que se valore el contexto en que ocurrieron los hechos objeto de investigación sin prejuicios contra las víctimas.

S. A que se considere su condición de especial vulnerabilidad, atendiendo a su condición etaria, de discapacidad, pertenencia a un grupo étnico, a poblaciones discriminadas o a organizaciones sociales o colectivos que son objeto de violencia sociopolítica, en la adopción de medidas de prevención, protección, en garantías para su participación en el proceso judicial y para determinar su reparación. (MEN, 2022, p. 47) [•]





[D]

RUTA DE ATENCIÓN INTEGRAL

Etapa 1: conocimiento del caso

Se realiza a través de los diferentes canales determinados para ello y lo puede hacer cualquier persona que integre la comunidad universitaria.

Etapa 2: encuentro inicial

Se acuerda, cuando se tiene conocimiento del caso, entre la persona que ha sido víctima y el equipo psicojurídico.

Etapa 3: atención y acompañamiento integral

Se realiza de acuerdo a las necesidades de cada caso, donde se cuenta con la atención del personal capacitado para brindar la atención requerida.

Etapa 4: investigación

Se hará la remisión de caso desde el Centro de Bienestar Institucional (CBI) a la OAAD y a las entidades externas que corresponda para dar apertura al proceso de investigación.

Etapa 5: seguimiento

Lo realiza el CBI periódicamente en un espacio no mayor a tres (3) meses y en articulación permanente con las diferentes dependencias que intervienen en este proceso.

[E1] Conocimiento del caso

Cualquier integrante de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes de cualquier tipo de vinculación, cuerpo administrativo y/o trabajador, personal tercerizado, contratistas) que haya sido víctima de algún tipo de VBG o tenga conocimiento de una presunta agresión de este tipo, podrá poner en conocimiento de la situación a la Universidad a través de los siguientes canales:

- » Línea de atención telefónica y WhatsApp, a cargo del Centro de Bienestar Institucional.
- » Correo electrónico: vbgbienestarud@udistrital.edu.co
- » Botón violeta en la página web del Centro de Bienestar Institucional de la Universidad, por la opción Bienestar te Escucha (<https://bienestar.udistrital.edu.co/servicios/derechos-humanos-y-equidad-de-genero>).
- » Personas que integran el EDHEG del CBI.
- » Personal de salud del Centro de Bienestar Institucional.
- » Oficina de Quejas, Reclamos y Atención al Ciudadano, quien remitirá el caso al Centro de Bienestar Institucional.

Cuando el caso llega al proyecto curricular u otras instancias de la institución diferentes a las mencionadas, estas deberán remitir de forma inmediata el formato de recepción de caso con la información necesaria al correo electrónico vbgbienestarud@udistrital.edu.co. En caso de emergencia, se hace una intervención inmediata y se activa la ruta descrita anteriormente.

Una vez puesto en conocimiento del caso, el equipo de EDHEG del CBI se pondrá en contacto con la persona afectada para dar lugar a la entrevista inicial y tomar las medidas de atención y protección necesarias a que haya lugar según el caso, tales como:

- » Localizar o contactar a la persona afectada.
- » Evitar cualquier tipo de revictimización.
- » Garantizar en todos los casos la confidencialidad de los hechos e involucrados.
- » Contactar a los familiares de forma inmediata, en caso de los menores de edad o si el caso lo requiere.

- » Dar aviso a las autoridades competentes tanto internas como externas, en casos que lo ameriten.
- » Brindar atención en las áreas de psicología, trabajo social, salud y/o jurídica necesaria.
- » Remitir a los servicios integrales del CBI.

En este sentido, las intervenciones y acciones a realizar y dependiente del caso son:

- » Orientación jurídica: se brinda asesoría sobre las rutas de acceso ante la justicia ordinaria, los derechos y deberes que se tienen frente a los casos, las medidas de protección externas e internas, y el proceso de investigación y seguimiento al interior de la Universidad.
- » Acompañamiento desde trabajo social: se brinda atención inicial y asesoría que permita evaluar las posibles vulnerabilidades, situación socioeconómica y la red de apoyo de la persona afectada para establecer las necesidades que pueden ser cubiertas por la Universidad.
- » Orientación psicológica: se brinda atención inicial con base en el enfoque de acción sin daño y principios de no revictimización; además, se programan seguimientos de acuerdo con la necesidad y por un periodo determinado.
- » Atención en salud: se brinda atención inicial con base en el enfoque de acción sin daño y principios de no revictimización, teniendo en cuenta los niveles de prevención y atención primaria en salud. Dependiendo con las particularidades del caso, se orientará y/o remitirá a los canales externos pertinentes.
- » Orientación en procesos académicos y/o administrativos: se asesora de acuerdo con la necesidad de cada caso para el traslado, cancelación, aplazamiento o cualquier proceso académico y/o administrativo dentro de la Universidad, facilitando la gestión y articulación ante las dependencias requeridas.

Dependiendo de las circunstancias de cada situación, se realiza la articulación con las entidades pertinentes a nivel distrital.

{E2} Encuentro inicial

El encuentro inicial con la/s persona/s afectada/s se llevará a cabo a través del componente psicojurídico especializado en atención a casos de VBG del EDHEG del CBI.

En este primer encuentro se presentan las personas responsables de la atención, quienes garantizan la creación de un espacio de confianza y comprensión sobre los principios de confidencialidad, voluntariedad y asesoría requerida. En este encuentro se busca:

- » Explicar concretamente en que consiste el proceso de acompañamiento y ruta de atención.
- » Identificar y presentar a los profesionales que estarán durante el proceso de acompañamiento.
- » Verificar y validar los datos de contacto personales, familiares e institucionales.
- » Ratificar la confidencialidad del encuentro y del proceso.
- » Crear la historia clínica en el SIBUD (medicina / psicología).
- » Recibir la descripción de los hechos.
- » Acordar la entrevista desde psicología, trabajo social y/o medicina, según sea el caso y de acuerdo a los parámetros establecidos para la atención de cada profesional.
- » Cada profesional del área de salud deberá remitir a terceros especialistas, en caso de ser necesario (psiquiatría u otras especialidades), y hacer el registro en los sistemas de salud, de acuerdo con los protocolos establecidos.

Durante esta etapa se realiza la definición de acompañamientos y/o remisiones pertinentes (con base en las especificidades del caso y la necesidad de las personas denunciantes), que podrán ser de carácter psicológico, jurídico, académico, administrativo o de salud; a su vez, podrán o deberán ser remitidos a instancias externas pertinentes, de acuerdo con las particularidades de la situación de la persona a la que se ofrece la atención. Este primer encuentro podrá realizarse de manera presencial o virtual.

{E3} Atención y acompañamiento integral a la persona afectada

En esta etapa se realizan las atenciones necesarias para la atención integral y acompañamiento de la/s persona/s afectada/s. Asimismo, se determina una periodicidad para el acompañamiento, de acuerdo a los requerimientos de las víctimas y los conceptos profesionales. Se definen las siguientes atenciones:

- » Asignación del profesional del equipo psicojurídico, quien mantendrá contacto permanente con la persona afectada.
- » Desde las diferentes áreas se establece el tipo de acompañamiento, el tiempo y la frecuencia del mismo.
- » Definir el tipo y alcance del apoyo jurídico que se debe dar desde el Centro de Bienestar Institucional.
- » Identificar los posibles factores psicosociales que puedan afectar la situación presentada, con el fin de establecer otras acciones de apoyo.
- » Vincular a la persona afectada a actividades sociales, culturales y deportivas, según las circunstancias.
- » Establecer la situación académica y los riesgos de su permanencia en la Universidad a través de la valoración por trabajo social, según sea el caso.
- » Ofrecer desde el Grupo de Permanencia y el Programa de Graduación Oportuna (PDI) del Centro de Bienestar Institucional las acciones a que haya lugar para permitir o apoyar la actividad académica correspondiente, con tutorías y apoyo psicopedagógico.
- » El servicio de psicología se brinda en la atención inicial y se realiza un seguimiento, de acuerdo con las particularidades de cada caso; si es necesario, será remitido a otras instancias del sistema de salud para el respectivo tratamiento y atención por otro tipo de profesionales.
- » Se monitorean y ofrecen alternativas de apoyo socioeconómico definidas de manera directa o con apoyo de otras entidades (Apoyo Alimentario, UAESP, programa de monitorias académicas, entre otras).

En esta etapa también se determina la remisión pertinente a instancias internas y externas, y la asesoría frente a las rutas institucionales distritales y nacionales de denuncia de VBG, amparados en la voluntariedad de la persona afectada. Los procesos de remisión se llevarán a cabo de la siguiente manera:

- » Al recibir una denuncia sobre un presunto acto de violencia basadas en género, el Centro de Bienestar Institucional, a través del componente jurídico del Equipo Derechos Humanos y Equidad de Género.
- » Poniendo en conocimiento a la OAAD, que se encargará de remitir a la instancia competente y pertinente para dar lugar al proceso de investigación disciplinar o administrativo a que haya lugar dentro de la Universidad.
- » Al recibir una denuncia que involucre presuntas responsabilidades penales de integrantes activos de la institución, como ente autónomo, la Universidad actuará bajo los principios de debida diligencia y deber de denuncia; para ello, se compulsarán las copias a las autoridades competentes en la materia.

{E4} Investigación

Esta etapa inicia cuando existe una denuncia realizada en contra de cualquier integrante de la comunidad universitaria. El debido proceso de investigación al que hubiere lugar deberá contemplarse con base en la normatividad institucional vigente y las características de los diferentes tipos de vinculación laboral o académica, y en correspondencia con los estatutos y las normativas internas, sin perjuicio de la actuación con enfoques de género, derechos humanos, diferenciales y territoriales centrados en las víctimas (al respecto, ver el capítulo de medidas sancionatorias del presente documento).

La OAAD se encargará de remitir la información allegada a través del CBI a cada una de las instancias que intervienen en los casos determinados, acorde con la normatividad vigente. El Centro de Bienestar Institucional, a través del equipo psicojurídico, remitirá a OAAD el formato de conocimiento del caso, el acta de atención en la entrevista inicial y los demás documentos que puedan ser tenidos como pruebas. Por su parte, la Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios informará en un plazo no superior a cinco (5) días hábiles el direccio-

namiento del caso, con el fin de comunicar por medio del Centro de Bienestar Institucional las medidas y ruta adoptada para el trámite de la investigación.

{E5} Seguimiento

El Centro de Bienestar Institucional realizará el seguimiento integral de los casos presentados, que deberá actualizarse periódicamente (cada tres meses) y articularse con las etapas de cada uno de los casos y la información suministrada por las instancias que intervengan, y deberá remitirse a las dependencias de la Universidad que corresponda, sin perjuicio de los principios de reserva y confidencialidad, que deberán ser una condición para el manejo de los casos.

En el seguimiento se realizará la consulta sobre el desarrollo y avance del proceso investigativo ante la Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios y/o las dependencias o instituciones correspondientes. A petición de las personas involucradas en el caso determinado, se tendrán en cuenta los mismos criterios y áreas que intervienen en el proceso de atención y acompañamiento:

- » Servicios de psicología y salud: respecto a la atención recibida y en caso de haber sido remitido a otras instancias del sistema de salud para el respectivo tratamiento y atención por otro tipo de profesionales, si fuera el caso.
- » Atención y apoyo desde el grupo de permanencia: revisar las condiciones académicas y establecer las acciones respectivas con el fin de reducir el riesgo de abandono o repitencia, mediante el Programa de Desarrollo Integral para la Graduación Oportuna (PDI).
- » Monitorear y ofrecer alternativas de apoyo socioeconómico, definidos de manera directa o con apoyo de otras entidades (Apoyo Alimentario, UAESP, programa de monitorias académicas, ente otras).
- » Jurídica: hacer seguimiento a las acciones adoptadas durante el proceso.
- » Académico-administrativa: de acuerdo a las medidas adoptadas, evaluar su desarrollo y avance.
- » Actividades culturales y deportivas que se hayan requerido durante el proceso. [•]



[E]

SANCIÓN,

RESTAURACIÓN Y

NO REPETICIÓN

Competencia

Como se ha precisado, en el marco de este protocolo, quien tenga conocimiento o sospeche de un hecho relacionado con VBG, VS, prejuicio y/o discriminación por identidad de género u orientación sexual, podrá activar la ruta de atención descrita en el capítulo 3. En esta, además de ofrecerle una atención integral, se orientará a la persona victimizada sobre todos los escenarios sancionatorios que contempla la normatividad vigente, tanto en la ruta interna como en la externa, para quien resulte responsable de este tipo de hechos.

En ese sentido, una vez el CBI o la dependencia responsable de la atención y orientación de la persona victimizada tenga conocimiento de posibles hechos que puedan generar reproche disciplinario y cuente con el consentimiento de la persona victimizada, deberá remitir a la OAAD un informe sobre los hechos presentados, anexando la información necesaria que considere pertinente para lograr el esclarecimiento de la conducta y la individualización de las personas responsables.

Asimismo, cualquier persona que conozca de alguna situación presentada dentro de las instalaciones de la Universidad, o en el caso de que la persona victimizada haga parte de la comunidad universitaria, esta deberá remitir a la OAAD la información que considere pertinente frente a la situación. En consecuencia, corresponde a esta oficina estudiar cada una de las quejas o solicitudes presentadas y remitirlas a la autoridad disciplinaria competente, con el fin de garantizar la debida diligencia del proceso y su confidencialidad.

Finalmente, es importante reconocer la legitimidad que ha adquirido la denuncia pública, amparada en el derecho a la libre expresión, que debe tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en las sentencias T-275 y T-289 de 2021 para efectos de legalidad y respeto activo de los derechos humanos.

Hoy en día el escrache ha venido masificándose como herramienta de denuncia pública para las personas víctimas de VBG, VS y VPDDS. Por esta razón, es necesario precisar que, de acuerdo con la ley, por regla general a las quejas anónimas no se les otorga credibilidad ni son fuente idónea de conocimiento de una falta disciplinaria. No obstante, las autoridades disciplinarias pueden adelantar de oficio la actuación cuando la queja anónima vaya acompañada de pruebas o cuando exponga de forma concreta hechos de relevancia disciplinaria y con autor identificado o identificable.

Falta disciplinaria

La OAAD de la Universidad, mediante la Circular 01 del 2021, expone que:

Constituye falta disciplinaria la VBG que se ejerce en desarrollo de actividades universitarias o con ocasión o aprovechamiento del cargo, en los espacios de la Universidad o donde se actúa en representación de la misma o se participa de alguna actividad institucional, esto, de conformidad con el Estatuto Estudiantil (Acuerdo 027 de 1993 del CSU), el Estatuto de los Docentes de Carrera (Acuerdo 011 de 2002 del CSU). (2021, p. 2)

Se deben tener en cuenta también el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019) y las resoluciones de vinculación laboral de los docentes ocasionales, hora cátedra, expertos y visitantes. Asimismo, la OAAD, mediante la Circular 01 de 2021 expone que:

De acuerdo con lo anterior, cuando una conducta de VBG es de autoría de un(a) estudiante, de un(a) docente de carrera o de un servidor(a) administrativo(a), éste(a) deberá ser investigado(a) según los procedimientos y por las autoridades que disponen las citadas normas y, en caso de verificarse su culpabilidad, se le impondrá la sanción correspondiente.

En la Universidad Distrital Francisco José de Caldas el régimen disciplinario aplicable, el procedimiento y la competencia para investigar y sancionar se encuentra diferenciada en la siguiente manera. (Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios, Circular 01, 2021, p. 2)

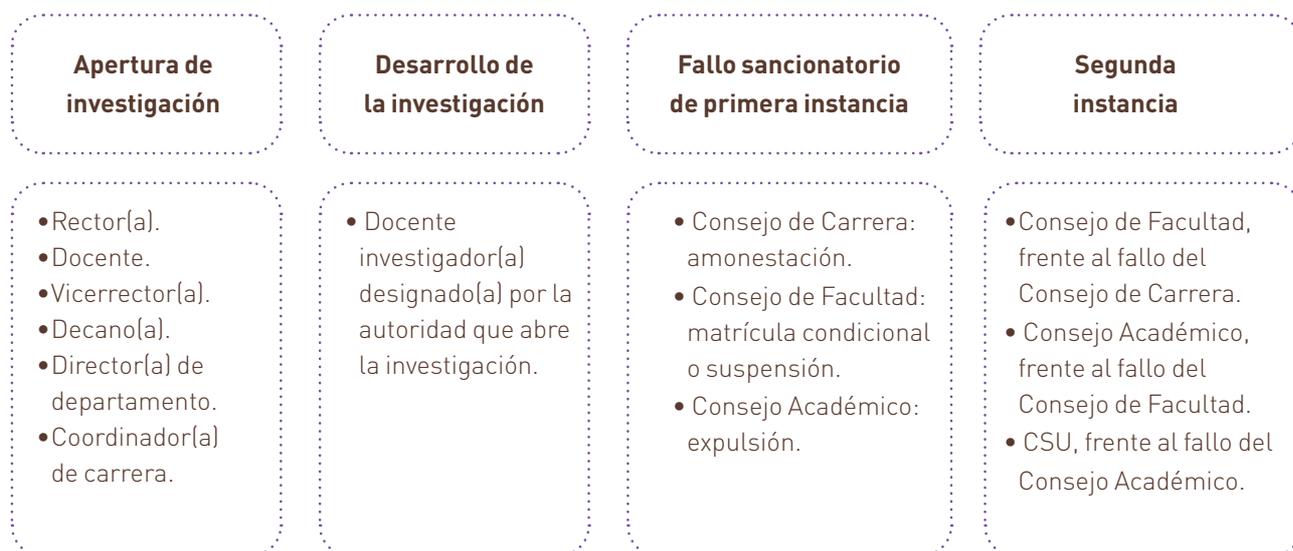
Régimen Disciplinario Estudiantil

En relación con el Régimen Disciplinario Estudiantil, la Circular 01 de 2021 indica que:

Todo proceso disciplinario que se surta contra los(as) estudiantes de la Universidad se debe regir por el régimen disciplinario contenido en el Título IX del Acuerdo 027 de 1993 del CSU, Estatuto Estudiantil. Según lo dispone el artículo 82 estatutario, la competencia para sancionar está determinada por la clase de sanción que sea procedente de acuerdo con la gravedad de la falta y lo que hubiere expuesto en su informe el(la) docente investigador(a). Así, la competencia recae en el Consejo de Carrera cuando la conducta es sancionable con amonestación; las sanciones de matrícula condicional y de suspensión corresponden al Consejo de la Facultad; y la sanción más gravosa, esto es: la expulsión, debe ser impuesta por el Consejo Académico. En cada caso, la segunda instancia corresponde al cuerpo colegiado inmediatamente superior. (Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios, Circular 01, 2021, p. 3)

La figura 2 muestra el procedimiento anterior.

Figura 2. Procedimiento disciplinario contra los estudiantes (Estatuto Estudiantil)



Fuente: Estatuto Estudiantil, Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

El procedimiento, de conformidad con el artículo 86 del Estatuto Estudiantil, precisa los siguientes términos:

- 1.** El docente investigador debe, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su designación, formular el correspondiente pliego de cargos, si a ello hubiera lugar.
- 2.** El acusado dispone de un término de ocho (8) días hábiles, contados a partir del recibo del pliego o de la puesta al correo del mismo, para presentar sus descargos, para solicitar y aportar pruebas.
- 3.** Vencido el término anterior, el investigador, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, practica las pruebas solicitadas por el acusado que considere pertinentes y conducentes, y las demás necesarias para el esclarecimiento de los hechos.
- 4.** Practicadas las pruebas o vencido el término sin que el acusado las solicite, el investigador, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, rinde el informe correspondiente a la autoridad que lo haya comisionado.
- 5.** La autoridad competente dispone de un término de cinco (5) días hábiles para proferir decisión de fondo o para disponer, por una sola vez, la prórroga de la investigación. En este caso, el investigador, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, formula los cargos a que hubiere lugar. (Consejo Superior de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Acuerdo 027, 2019, p. 28)

En todo caso, el incumplimiento de los términos previstos anteriormente no genera nulidad del procedimiento o actuaciones y se enuncian de conformidad con las normas estatutarias.

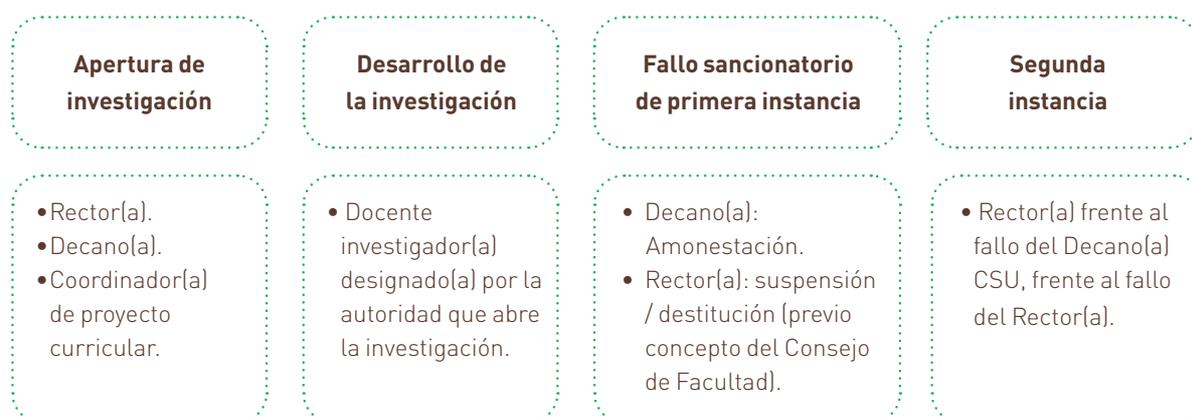
Régimen Disciplinario Docente

La OAAD señala mediante la Circular 01 de 2021 lo siguiente:

El régimen disciplinario aplicable a los docentes de planta es el contenido en el capítulo VIII del Acuerdo 011 de 2002 del CSU, Estatuto de los Docentes de Carrera de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Es de precisar que esta norma se aplica en forma armonizada con la Ley 1952 de 2019, siendo esta ley la que dispone el Código General Disciplinario de los(as) servidores(as) públicos(as). (Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios, Circular No. 01, 2021, p. 4)

El procedimiento y competencia para investigar y sancionar a los(as) docentes, se encuentra establecido en el artículo 116 del Acuerdo 011 de 2002 del CSU (figura 3).

Figura 3. Procedimiento disciplinario contra docentes (Acuerdo 011 de 2002 del CSU)



Fuente: Acuerdo 011 de 2022 del CSU, Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

El procedimiento, de conformidad con el artículo 116 del Estatuto Docente, precisa los siguientes términos:

1. El docente investigador, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su designación, formula el correspondiente pliego de cargos, si a ello hubiere lugar.
2. El acusado dispone de un término de cinco (5) días hábiles, contados a partir del recibo del pliego o de la puesta al correo del mismo, para presentar sus descargos, para solicitar y aportar pruebas.
3. Vencido el término anterior, el investigador, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, practica las pruebas solicitadas por el acusado que considere pertinentes y conducentes, y las demás necesarias para el establecimiento de los hechos.
4. Practicadas las pruebas o vencido el término, sin que el acusado las solicite, el investigador, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, rinde el informe correspondiente a la autoridad que lo haya comisionado.
5. La autoridad nominadora dispone de un término de cinco (5) días hábiles para proferir decisión de fondo o para disponer, por una sola vez, la prórroga de la investigación. En este caso, el investigador, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, formula los cargos a que hubiere lugar. (Consejo Superior de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Acuerdo 011, 2002, p. 37)

En todo caso, el incumplimiento de los términos previstos anteriormente no genera nulidad del procedimiento o actuaciones y se enuncian de conformidad con las normas estatutarias.

Régimen Disciplinario de los(as) Servidores(as) Administrativos(as)

En relación con el Régimen Disciplinario de los(as) Servidores(as) Administrativos(as), la Circular 01 de 2021 expresa que:

Frente a la investigación y sanción de los servidores administrativos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas no existe un régimen disciplinario interno, de tal manera que se aplica en forma íntegra el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019). (2021, p. 4)

Así las cosas, la Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios es la instancia competente para desarrollar la investigación (etapa de instrucción) de los procesos disciplinarios contra los servidores administrativos de la Universidad, mientras que la etapa de juzgamiento estará a cargo de la Oficina Asesora Jurídica, hasta la notificación del fallo de primera instancia, conforme a la Resolución de Rectoría 177 del 25 de abril de 2022. La segunda instancia es ejercida por el(la) rector(a).

Los términos de cada actuación dentro del procedimiento disciplinario se encuentran establecidos en el Código General Disciplinario. Sin embargo, es obligación de las autoridades disciplinarias, en caso de hechos de VBG, actuar con debida oportunidad y celeridad. Igualmente, estos casos deben ser priorizados mediante un impulso oficioso, sin perjuicio de la realización de una investigación exhaustiva.

Contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión

Las personas vinculadas mediante contratos de prestación de servicios o “[...] particulares que ejerzan funciones públicas de manera permanente o transitoria; que administren recursos públicos; que cumplan labores de interventoría o supervisión en los contratos estatales [...]” (Código General Disciplinario, art. 70) podrán ser investigadas disciplinariamente.

A pesar de lo anterior, las medidas sancionatorias no corresponden únicamente a sanciones de orden disciplinario. La Universidad, de acuerdo con las funciones que le asisten al ordenador del gasto y al correspondiente supervisor, puede aplicar medidas de orden administrativo y contractual, que podrán ser pertinentes en los casos relacionados con docentes de vinculación especial y/o contratistas.

Frente a los contratistas, desde la Resolución de Rectoría 426 del 04 de diciembre de 2018, que contiene el Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de VBG en la Universidad, se incluyó la obligación de incluir en la minuta:

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 u orientación sexual, en cualquier persona perteneciente a la comunidad de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas o en desarrollo del objeto contractual. (Resolución 426, 2018, p. 17)

Adicionalmente, cuando el(la) supervisor(a) del contrato, o el(la) interventor(a), según corresponda, reciba una queja por el presunto incumplimiento de la citada obligación, podrá gestionar, si el caso lo amerita, los procedimientos y sanciones contractuales a que haya lugar, en el marco de las normas internas sobre contratación.

Docentes de vinculación especial

En relación con los docentes de vinculación especial, según lo dispuesto en la Sentencia C-006 de 1996, el artículo 13 del Acuerdo 011 de 2002, el Acuerdo 008 de 2001 y Acuerdo 001 de 2007 del Consejo Superior Universitario, y con los que existe una relación laboral cuya nominación recae en los decanos, la Universidad aún no ha expedido un régimen disciplinario aplicable taxativamente a esta clase de servidores del Estado. Sin embargo, al existir una relación especial de sujeción de esta clase de docentes con la Universidad, le asiste competencia a los decanos para incluir en las resoluciones de vinculación especial la obligación laboral de los docentes de dar cumplimiento a la Política de Género y Diversidades Sexuales, al presente protocolo y, en general, a todas las disposiciones y normativas relacionadas, cuyo incumplimiento deviene en la terminación de la relación laboral vigente o en la no renovación del vínculo laboral con la Universidad, según sea el caso.

En todo caso, el procedimiento administrativo para declarar el incumplimiento de las obligaciones laborales y sus posibles consecuencias recae en el correspondiente decano(a) y se desarrollará de conformidad con lo previsto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

En vista de lo anterior, las medidas sancionatorias se precisarán de la siguiente manera, con base en la Circular 01 de 2021:

- » En el caso de sanciones disciplinarias, la recepción de quejas, denuncias o solicitudes de casos frente a VBG, VS o discriminación por identidad de género, entre otras, será realizada por la OAAD de la Universidad, a quien le corresponderá estudiar la petición y trasladar a la autoridad disciplinaria correspondiente.
- » La investigación y posible sanción disciplinaria corresponderá a la autoridad disciplinaria competente, de acuerdo a lo establecido en el Estatuto Estudiantil (Acuerdo 027 de 1993 del CSU), el Estatuto de los Docentes de Carrera (Acuerdo 011 de 2002 del CSU) y el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019), quienes deberán dar

cumplimiento a los lineamientos dispuestos en la Guía de Investigación y Sanción de VBG de la Universidad, formulada por la OAAD.

- » Todas las medidas sancionatorias deberán ajustarse al debido proceso y garantizar el derecho de defensa y contradicción de la persona investigada.
- » En los procesos disciplinarios deberá reconocerse la calidad de sujeto procesal de la persona victimizada, con ello se le garantizará sus derechos a “Designar apoderado/a si lo considera pertinente, acceder al expediente y obtener copias del mismo, solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en la práctica de las mismas, presentar las solicitudes que considere necesarias” (Circular 01, p. 9), así como “recibir comunicación o notificación de las diferentes decisiones que se adopten, presentar alegatos de conclusión, presentar observaciones frente a los cargos e impugnar las decisiones susceptibles de recurrir” (Circular 01, p. 9)³.
- » Dentro de cualquier proceso sancionatorio se le deberá garantizar a “la persona victimizada no ser sometida a la repetición innecesaria de la narración de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso, en otra diligencia o en otro espacio de atención” (Circular 01, p. 9).
- » Toda prueba que se decrete dentro de cualquier proceso disciplinario “debe ser necesaria, pertinente y conducente. Son impertinentes y vulneran la dignidad e intimidad de la víctima, las pruebas tendientes a culpabilizarla por los hechos ocurridos o a indagar sobre su conducta o comportamientos sexuales” (Circular 01, 2021, p. 10).
- » Las autoridades disciplinarias no podrán:

[...] divulgar información sobre los hechos materia del proceso disciplinario, que menoscabe la dignidad de la víctima, vulnere su intimidad o rompa la reserva del proceso. Los datos privados, semiprivados e información sensible de la víctima a la cual se acceda dentro del procedimiento, así como los datos de sus familiares y personas cercanas, deben permanecer en reserva y bajo ninguna circunstancia podrán ser revelados al presunto(a) agresor(a). También se respetará el carácter clasificado de los datos privados, semiprivados e información sensible de quien se investiga, de sus familiares y allegados(as). (Circular No. 01, 2021, p. 10)

Por otra parte, “La obligación de debida diligencia en la investigación de hechos de VBG implica que el proceso disciplinario se debe surtir con oportunidad y celeridad” (Circular 01, 2021, p. 10). Adicionalmente, “las autoridades responsables de la investigación y sanción deben priorizar estos casos y darles un ágil impulso oficioso, sin dejar perjudicar la realización de una investigación exhaustiva” (Circular 01, 2021, p. 10).

{ 3 } “El derecho de la víctima de VBG a ser reconocida como sujeto procesal fue dilucidado por la Corte Constitucional colombiana en la sentencia en la sentencia T-265 de 2016 (M.P. Jorge Iván Palacio). En aquella ocasión la Corte esgrimió que, tratándose de la posible transgresión del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH), la víctima debe tenerse como sujeto procesal y posibilitársele el ejercicio de sus facultades en el trámite disciplinario” (Circular 01, 2021, p. 6).

- » Las medidas sancionatorias serán impuestas siempre que se encuentre responsable a la persona investigada de un caso de VBG, conforme a la investigación y finalizado el proceso disciplinario, siguiendo el debido proceso y con base en la presunción de inocencia.

Medidas de restauración

La ruta prevista en este protocolo contempla un proceso pedagógico accesorio que contemplará medidas enfocadas a restaurar el daño causado y/o la cesación de la violencia; esto se dará únicamente bajo el consentimiento de la persona victimizada.

Este proceso formativo buscará el diálogo, la reflexión respecto de los hechos de violencia y la transformación de imaginarios y estereotipos de género, en los que participan la persona victimizada y el(la) presunto(a) agresor(a). Entre las medidas de restauración se encuentran las siguientes:

- » Cesar de forma inmediata la conducta objeto del proceso pedagógico complementario.
- » Instar al presunto(a) agresor(a) a asistir a espacios pedagógicos o formativos sobre temas de VBG y/o discriminación.
- » De ser el caso, gestionar la devolución inmediata de los objetos, documentos o cualquier otro elemento personal propiedad de la persona victimizada.
- » Tener en cuenta y apoyar las demás medidas restaurativas que la persona victimizada requiera frente a la conducta del presunto(a) agresor(a).

Corresponde al Comité para la Equidad de Género de la Universidad proponer al rector el conjunto de medidas, acciones, actividades o estrategias que harán parte del proceso pedagógico que se contempla en este documento, que deberá proponerse a más tardar dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición del presente protocolo. El rector expedirá dicho procedimiento mediante un acto administrativo que hará parte integral de este documento.

Medidas de no repetición

La dimensión de medidas de no repetición se refiere a las acciones que correspondan a mitigar los daños infringidos a las personas victimizadas, con especial énfasis en las medidas institucionales y pedagógicas que puedan beneficiar a la comunidad universitaria en general y que eviten la materialización de nuevos hechos que den origen a la violencia y/o discriminación por razones de género. Se dispondrá de las siguientes medidas:

- » Desarrollar espacios pedagógicos, culturales y formativos en la Universidad que permitan romper con imaginarios y estereotipos de género presentes en la sociedad y erradicar las causas de violencia y/o discriminación.

- » En los casos de adopción de medidas sancionatorias, propiciar espacios para la socialización de resultados de la investigación con fines académicos y de aprendizaje frente a conductas que merezcan especial atención, sin que ello implique conocer la identidad de las personas o de los hechos relacionados en el mismo.
- » Reconocimiento de las víctimas, de ser el caso, en los procesos disciplinarios, donde se les reconoce su calidad y se les otorga calidad de sujeto procesal, lo que implica garantizar su derecho a designar apoderado/a, de “acceder al expediente y obtener copias, solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en la práctica de las mismas” (Circular 01, p. 9) y de “recibir comunicación o notificación de las diferentes decisiones que se adopten, presentar observaciones frente a los cargos e impugnar las decisiones susceptibles de recurrir” (Circular 01, p. 9).
- » Se tendrán en cuenta medidas de protección y no repetición como los cambios de grupo y demás acciones necesarias, de acuerdo con la particularidad de los casos, sin importar el calendario académico, con el fin de garantizar los derechos de las personas víctimas y evitar afectaciones, represalias o confrontaciones durante del proceso de investigación. Estas medidas se tomarán con base en la normatividad vigente y sin perjuicio del enfoque centrado en las víctimas.
- » El Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales realizará la evaluación constante del impacto de las medidas tomadas para definir los focos de acción en cada uno de los alcances previstos en el presente protocolo y presentará a la Rectoría un informe al respecto.
- » Las demás que proponga el Comité de Equidad de Géneros y adopte el rector. [•]





[F]

VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO

En vista de la obligación de debida diligencia en las investigaciones disciplinarias sobre hechos de VBG, VS y discriminación en razón de género, y con el fin de verificar la labor de las distintas autoridades disciplinarias frente a estos temas, se conformará una comisión de verificación y seguimiento frente a dichos casos, que tendrá las siguientes funciones:

- » Verificación: comprobará y revisará la gestión de las diferentes autoridades disciplinarias dentro de la Universidad en casos de VBG, VS y discriminación.
- » Seguimiento: observará e inspeccionará los procedimientos disciplinarios establecido en la normativa de la Universidad, así como el respeto a los derechos de las víctimas en cada caso.

Conformación de la Comisión de Verificación y Seguimiento

La Comisión de Verificación y Seguimiento se encontrará adscrita al Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales de la Universidad y se reunirá cada tres meses. Para cada sesión, las diferentes autoridades disciplinarias que lleven casos relacionados con VBG, VS o discriminación, entre otras, deberán rendir un informe donde certifiquen la etapa procesal en la que se encuentra el caso, las medidas que han tomado para proteger los derechos de las víctimas y los lineamientos a los que han dado cumplimiento, conforme a la Guía de Investigación y Sanción de VBG de la Universidad, formulada por la Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios (OAAD). Este informe no podrá contener datos de las víctimas y/o sujetos procesales ni hacerse referencia a ningún reporte de los hechos investigados, y deberá garantizarse la reserva del mismo y la protección de las personas relacionadas, conforme lo previsto en la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021 (Código General Disciplinario).

Integrantes de la Comisión de Verificación y Seguimiento

La Comisión de Verificación y Seguimiento estará integrada por los siguientes miembros, quienes serán elegidos por el Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales:

- » Una (1) persona del estamento estudiantil.
- » Una (1) persona del estamento trabajador o administrativo.
- » Una (1) persona del estamento docente.
- » La Dirección de Bienestar Institucional.
- » La Jefatura de la Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios.
- » La Rectoría y/o la persona a quien delegue.

Para el desarrollo de sus actividades, la Comisión se apoyará en el CBI, que dispondrá de un asesor jurídico para resolver inquietudes sobre los términos, competencia y demás aspectos de los procedimientos disciplinarios dentro de la Universidad.

Acciones de la Comisión de Verificación y Seguimiento

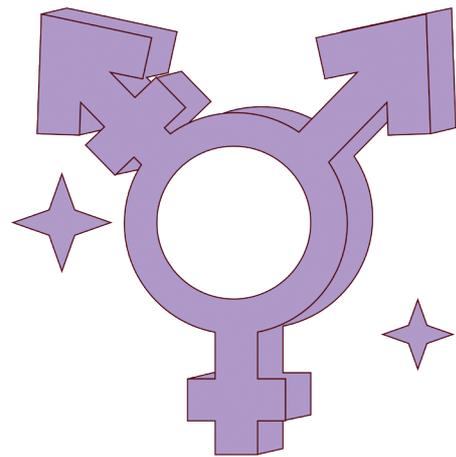
La Resolución 012 de la Facultad de Ciencias y Educación estipula una serie de compromisos y/o responsabilidad de la Comisión de Verificación y Seguimiento, que consisten en observar, comprobar, evaluar, inspeccionar y realizar un seguimiento integral al procedimiento disciplinario del o de los casos de VBG, VS y VPDDS por parte de las autoridades disciplinarias de la Universidad, teniendo en cuenta la remisión a entes externos, así como el efectivo cumplimiento de la Guía de Investigación y Sanción de VBG de la Universidad, formulada por la OAAD.

Entre sus acciones se encuentran las siguientes:

- A.** Hacer verificación y seguimiento a las quejas y/o denuncias que ha recibido la Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios, y los términos en que se han trasladado a la dependencia competente.
- B.** Hacer verificación y seguimiento a las etapas de los procedimientos disciplinarios frente a VBG, VS y/o VPDDS por razones de género en la Universidad.
- C.** Velar que se apliquen las sanciones como producto del procedimiento disciplinario.
- D.** Participar de espacios de formación en temáticas relacionadas a VBG, VS y/o discriminación por razones de género con el fin de que las observaciones, los seguimientos y los análisis realizados por la Comisión de Verificación y Seguimiento sean enriquecidos y pertinentes.
- E.** Hacer seguimiento de las garantías dadas a los estudiantes que hayan sido víctimas y/o denunciantes de una VBG, sin perjuicio de los reserva y confidencialidad de los casos.
- F.** Verificar y garantizar el principio de confidencialidad para proteger los derechos de la o las víctimas.
- G.** Recopilar de manera sistemática y organizada cada reporte de la Comisión con la finalidad de documentar cada uno de los casos que trate dicha comisión y garantizar su debido seguimiento y análisis, esto con el fin de almacenar un registro del proceso para garantizar la no repetición e ir creando un repositorio con dichos documentos a través de los años.
- H.** Garantizar que el tratamiento que brindará la Comisión de Verificación y Seguimiento a cada uno de los casos deberá ser apropiado de acuerdo con sus respectivas necesidades, a modo de responder eficaz y eficientemente a la situación denunciada. Entendiendo la existencia de diversidad de causales de las denuncias.

I. Establecer una persona que realice la asistencia técnica. (Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios, Boletín 42, 2022)

La Rectoría solicitará el reporte de seguimiento a las diferentes etapas del proceso de investigación de los casos de VBG, VS y VPDDS a las diferentes instancias con responsabilidad en el proceso, con una periodicidad de cada tres meses y previo a la reunión de la Comisión.[•]





[G]

CONSIDERACIONES FINALES PARA UN PROCEDER EFECTIVO Y GARANTISTA DE DERECHOS

El presente apartado contiene algunos aspectos importantes para el conocimiento y comprensión de las diferentes actuaciones que deben realizar las instancias que intervienen en los diferentes componentes del protocolo. En primer lugar, se hace referencia a la tipología de las VBG en la Universidad como resultado del proceso de conversación con la comunidad universitaria a través de foros institucionales, memorias de eventos y sistematización de grupos focales; en segundo lugar, se presenta el apartado de lineamientos para una atención no revictimizante, que sirven de base para un adecuado proceder de cualquier persona que integre la comunidad universitaria.

Triángulo de las violencias basadas en género en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas: hacia una tipificación en el ambiente universitario

Para acercarse a una comprensión de las diferentes realidades de la violencia en contra de las mujeres, las diversidades sexuales y de género en la institución, es necesario tener en cuenta dos aspectos importantes: a) las diferentes definiciones y tipologías establecidas por instrumentos y organizaciones, particularmente en el campo educativo, y específicamente las que se dan de manera recurrente en la Universidad; y b) esta clasificación, de acuerdo con el carácter del presente protocolo, se realiza con fines pedagógicos y de sensibilización, por lo tanto, orienta las acciones y medidas que se consideren dentro de las rutas de prevención y atención a las violencias, mas no determina su aspecto sancionatorio.

Además de las diferentes tipificaciones señaladas por la ONU, los diversos instrumentos emanados del bloque de constitucionalidad y la normatividad vigente,

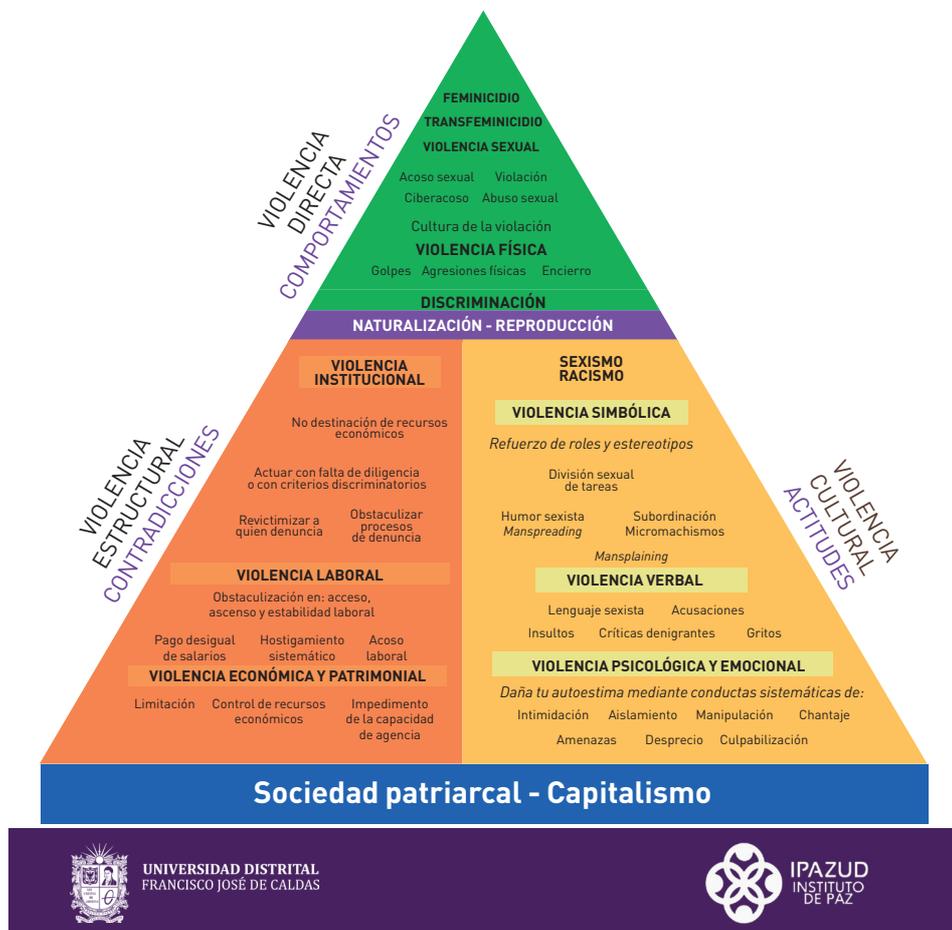
como son los daños establecidos en la Ley 1257 de 2008, es de vital importancia traer a colación la publicación titulada *Prevención de la violencia contra las mujeres y niñas en el contexto educativo*, elaborada por ONU Mujeres *et al.* (2014), que se retoma en MEN (2022). En dicha publicación se referencian cinco tipos de violencia: “violencia institucional, violencia perpetrada por personal docente, violencia entre pares por razones de género, violencia alrededor de la escuela, violencia de pareja o en la familia” (MEN, 2022, p. 20).

Para el caso de la Universidad, la tipificación que se expone a continuación emana de diferentes ejercicios de participación activa de la comunidad universitaria, entre los cuales se encuentran grupos focales, eventos académicos, conversatorios con colectivos feministas y de género, y foros institucionales como insumos de formulación de la política de género; los resultados de la encuesta elaborada por el Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales en el año 2021; y las cifras de las diferentes VBG denunciadas y tramitadas dentro de la Universidad, con base en el proceso de seguimiento realizado por el Centro de Bienestar Institucional y la plataforma Altavoz UD para la caracterización de estas manifestaciones. Todas las anteriores constituyen la fase de diagnóstico institucional en materia, que se presenta ampliamente en el documento anexo de insumo diagnóstico (Anexo 1).

Para la Universidad es un compromiso la detección y el reconocimiento de las diferentes situaciones de VBG, toda vez que es una condición inicial para su eliminación. Por esta razón, más allá de una dualidad entre violencias visibles o invisibles, se retoma la categoría de *triángulo de las violencias* del sociólogo noruego Johan Galtung (1998) en el campo de los estudios de paz. Galtung introduce las nociones de violencia directa, estructural y cultural como principales antagónicas de los procesos de construcción de paz. Aunque en dicha teoría se ubica a la violencia de género dentro del ámbito estructural, en el proceso de investigación llevado a cabo en la Universidad dichas violencias se enmarcan en la triada expuesta (figura 4).

Por lo anterior, se presenta la siguiente clasificación que, si bien no jerarquiza las violencias ni incide en el proceso sancionatorio, se presenta como insumo para su conocimiento y detección dentro de las dimensiones “Educación y comunicación para la transformación cultural” y “UD libre de violencias”, de la Política de Género y Diversidades Sexuales de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas (2022).

Figura 4. Tipificación de las VBG en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas



Nota: tipificación de las violencias basadas en género a partir de la categorización realizada por Galtung (1998).

Fuente: elaboración propia (2023).

De acuerdo con la figura anterior, existen las siguientes categorizaciones, que están sustentadas en situaciones históricas de discriminación, naturalización y reproducción de patrones de comportamientos, actitudes, contradicciones y negación de necesidades:

Violencia directa

Comprende toda aquella violencia reflejada en comportamientos, actitudes y acciones que de manera directa afectan a las mujeres, las diversidades sexuales y de género. En esta se encuentran los siguientes actos:

Feminicidio: asesinato de una mujer por su género.
Transfeminicidio: asesinato de personas transgénero por su identidad.

Violencia sexual: situaciones de acoso sexual, abuso sexual, ciberacoso o violación cimentadas en una cultura de la violación.

Violencia física: golpes, agresiones físicas, encierro.

Discriminación: vulneración de los derechos de una persona por su sexo, género, identidad, orientación sexual, pertenencia étnica o creencia, perpetuando condiciones de desigualdad.

Violencia digital: conjunto de conductas generadas por un agresor para perturbar o generar intranquilidad, ansiedad o miedo en sus víctimas, relacionadas con la extorsión sexual (divulgación no consentida de contenido sexual), ciberacoso sexual, suplantación de identidad en plataformas digitales, ciberacecho y cyberflashing (envío de fotos sin consentimiento).

Violencia estructural

Comprende las contradicciones y desigualdades de carácter social, político y económico que dan lugar a la negación de necesidades y a la diversidad de opresiones en contra de las mujeres, las diversidades sexuales y de género. En esta se encuentran los siguientes tipos de violencia:

Violencia institucional: entendida como todas aquellas situaciones que, por acción u omisión de las autoridades educativas o el personal administrativo y/o docente, reproducen y generan políticas y prácticas de discriminación, desconocimiento y vulneración de los derechos humanos de las mujeres, las diversidades sexuales y de género. En este marco se reflejan situaciones de impunidad, la revictimización de las personas que denuncian, la no destinación de recursos económicos y humanos específicos, actuación con falta de diligencia y generación de obstáculos en los procesos de denuncia.

Violencia laboral: además de las situaciones de acoso sexual en el ambiente laboral, esta categoría se refiere a las relaciones de poder que reproducen patrones de dominación e invisibilización del trabajo de las mujeres, las diversidades sexuales y de género, además de la obstaculización en el acceso, ascenso y estabilidad laboral por motivos de género; la brecha entre hombres, mujeres y diversidades sexuales en los diferentes tipos de vinculación laboral y/o contractual; el hostigamiento sistemático; la intimidación o amenaza; el pago desigual de salarios; y el denominado "acoso laboral", desde los términos de la normatividad vigente.

Violencia económica y patrimonial: alude a los abusos de tipo económico o de control abusivo de las finanzas por la condición social, política y económica de las mujeres. Dicha violencia puede presentarse desde las diferentes dimensiones en las que se desarrolla la mujer, como lo son las relaciones de pareja, familiares, laborales y económicas (Ley 1257, 2008, art. 2).

Violencia política: en el ambiente universitario, este tipo de violencia se refiere a la disminución y limitación de la capacidad de agencia de las mujeres, las diversidades sexuales y de género dentro de la participación en cargos representativos, directivos y de toma de decisiones. Así mismo, refiere a todas aquellas situaciones de minorización que se presentan en organismos colegiados, brechas de género y ejercicios de invisibilización en asambleas y demás espacios deliberativos.

Violencia epistémica: refiere a la negación o represión de prácticas de estudio, disciplinares o de investigación científica, social, cultural o artística a una persona por el hecho de ser mujer o por reivindicar una identidad de género u orientación sexual diversa, restando calidad o interés a una determinada práctica académica, pedagógica o académico-administrativa. Lo anterior puede sustentarse en hechos como los siguientes: a) los protocolos que rigen una tradición dentro de un determinado campo de estudios determinan los roles verdaderos del género para el desempeño de una actividad o para realizar un papel específico; b) las acciones, gestos o lenguajes corporales que demandan la realización de una determinada práctica cultural son propias de un género, lo que contribuye a la invisibilización de los aportes de determinados sujetos sociales a la construcción, discusión y difusión del conocimiento científico, artístico, social y/o cultural (Güereca-Torres, 2017).

Violencia cultural

Comprende aquellas actitudes, sentidos y significados contruidos socialmente que van determinando maneras de accionar discriminatorias y naturalizadas en los modos de existencia de las diferentes culturas, y que de manera silenciosa se van constituyendo en la base necesaria para las manifestaciones de violencia directa y estructural. Aquí es importante entender la correlación y convergencia de situaciones de sexismo, racismo y clasismo, y las diferentes implicaciones a nivel simbólico:

Violencia simbólica: para esta categoría es determinante el concepto de vida cotidiana, que abarca los procesos de construcción de conocimiento que se dan en tiempo presente: hábitos, rutinas, gustos, recuerdos, memoria, entre otros, y que van enmarcando los sentidos y significados de universos simbólicos compartidos, determinantes en las formas de accionar de sujetos individuales y colectivos. Este tipo de violencia hace referencia al refuerzo de los roles y estereotipos asociados al género, la identidad y la orientación sexual; la división sexual de las tareas; el humor sexista; los micromachismos; el *mansplaining*⁴; el *manspreading*⁵; entre otros.

Violencia verbal: si bien este tipo de violencia constituye una agresión directa, se ubica en este lugar de la triangulación por su naturalización y reproducción indiscriminada, lo que ha llevado a la minorización de acciones que afectan profundamente la dignidad humana como los insultos, los gritos, las acusaciones, las críticas denigrantes y el uso del lenguaje sexista.

Violencia psicológica o emocional: si bien este tipo de violencia constituye una agresión directa, se ubica en este lugar de la triangulación por su naturalización y reproducción indiscriminada, que está imbricada y converge con otros tipos de violencia. En este sentido, se comprenden aquellas acciones y actitudes que lesionan profundamente la autoestima a través de prácticas de intimidación, aislamiento, manipulación, chantaje, amenazas, desprecio y culpabilización, entre otras, que son determinantes de otro tipo de violencias.

La anterior tipificación responde a un interés pedagógico. No obstante, debe aclararse que estas categorías no son estáticas o inamovibles, pues en las situaciones de violencia basada en género hay ámbitos estructurales, directos y culturales, entre los cuales hay interdependencia. Un ejemplo de ello es la violencia directa, pues cualquiera de sus manifestaciones puede estar relacionada con la violencia psicológica o emocional (a través

de la manipulación), la violencia económica o cualquier otro tipo de violencia; esto evidencia el carácter múltiple de su expresión y la convergencia de diferentes aspectos que atañen a la clase, la pertenencia étnica, el conflicto armado, la discapacidad, entre otras.

Lineamientos para la no revictimización

Una experiencia de VBG o abuso sexual marca para toda la vida a la persona que ha sido víctima de ella. La falta de confianza en la institucionalidad y justicia, los procesos largos y sin enfoque centrado en las víctimas repercuten en la revictimización de las personas afectadas, dando espacio a la impunidad y a la imposibilidad de la Justicia para actuar al respecto. Por esta razón, es necesario dejar establecidos los lineamientos para la no revictimización en la atención integral a las personas afectadas por VBG, VS o VPDDS como parte de los principios que se adoptan en la ruta de atención:

- » La persona victimizada tiene el derecho de contar su historia, de ser escuchada de manera atenta y empática, de forma tal que la Universidad la acompañe en su proceso de restauración y se puedan brindar herramientas de afrontamiento para reconocer el daño ocasionado.
- » La persona victimizada tiene el derecho a la restauración, amparada en su voluntad para determinar las medidas pertinentes y conducentes a restituir su dignidad y sus derechos por parte de quienes han generado el daño.
- » La respuesta dada a la atención de los casos de VBG, VS y VPDDS por parte del sistema debe ser oportuna y eficaz.
- » Se debe tener en cuenta que contar o narrar más de una vez los hechos puede afectar tanto o más que la misma violencia; por lo tanto, se debe evitar, en lo posible, la repetición del testimonio de la víctima y se deben facilitar las herramientas necesarias para registrar la narración (grabación, acta, relato escrito, entre otros), teniendo en cuenta que esta atención inicial debe ser brindada por el equipo psicojurídico especializado.

{ 4 } Proviene de su definición en inglés, *man* (hombre) y *explaining* (explicando), este tipo de violencia se refiere a la explicación dada por un hombre a una mujer en tono presuntuoso y que supone que ella no tiene conocimiento del tema del cual se está tratando, aunque ella demuestre lo contrario.

{ 5 } Se refiere a la práctica de algunos hombres, específicamente en el transporte público, de disminuir el espacio de las mujeres e incomodarlas al mantener sus piernas abiertas mientras están sentados.

- » Se debe propender por tomar las medidas necesarias para no propiciar encuentros entre el presunto victimario y la víctima, bien sea en el ámbito laboral, familiar, universitario, entre otros, a menos que estos sean estrictamente necesarios y concertados.
- » La atención integral es brindada por el equipo psicojurídico del Centro de Bienestar Institucional en el encuentro inicial y a partir del momento en que se tiene conocimiento del caso. Está basada en el respeto y no conlleva ningún tipo de prejuizgamiento, es empática y no hace comentarios sobre la apariencia, conducta o contexto de la situación que puedan generar culpabilidad y afectación en la víctima.

Financiación

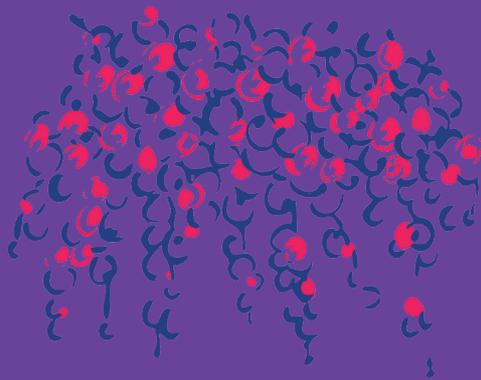
La financiación de las acciones contempladas en el protocolo se hará con cargo al rubro presupuestal con el que se atienda lo necesario para la implementación de la Política de Género y Diversidades Sexuales en sus dimensiones “UD libre de violencias” y “Educación y Comunicación para la Transformación Cultural”.

La Universidad dispondrá un rubro específico dentro del presupuesto de funcionamiento y/o proyectos de inversión para el efectivo cumplimiento de los procesos descritos en este documento, que deberá reflejarse en la planeación estratégica y los recursos asignados a partir de la vigencia 2024. Dicho rubro no podrá ser inferior al asignado a asuntos de género, diversidades sexuales y derechos humanos en la vigencia 2023.

Plan de trabajo

El plan de trabajo del presente protocolo se enmarca dentro del plan global de la Política de Género y Diversidades Sexuales en lo referido a sus diferentes dimensiones. De esta manera, será presentado ante los organismos decisorios pertinentes durante la vigencia 2023 con el fin de armonizar acciones institucionales. [•]





[H]

REFERENTES

Acuerdo 371. Por medio del cual se establecen lineamientos de política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas LGBT- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones. [1 de abril de 2009].

Alcántara, E. (2013). Identidad Sexual/Rol de Género. *Debate Feminista*, 47, 172-201. https://debatefeminista.cieg.unam.mx/df_ojs/index.php/debate_feminista/article/view/990/881

Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (septiembre, 2012). Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.

Arbour, L. (2006). *Principios de Yogyakarta*.

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política Colombiana.

Association for Women's Rights in Development. (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Derechos de las mujeres y cambio económico, [9].

Bernal-Camargo, D. y Padilla-Muñoz, A. (2018). Los sujetos de especial protección: construcción de una categoría jurídica a partir de la Constitución Política Colombiana de 1991. *Revista Jurídicas*, 15(1), 46-64.

Comisión de la Verdad. (28 de diciembre 2020). La violencia por prejuicios de género silenció su liderazgo. <https://web.comisiondelaverdad.co/actualidad/noticias/la-violencia-por-prejuicios-de-genero-silencio-su-liderazgo>

Congreso de Colombia. (28 de enero de 2019). código general disciplinario [Ley 1952 de 2019]. DO: 50.850.

Congreso de Colombia. (4 de diciembre de 2008). [Ley 1257 de 2008]. DO: 47.193

Congreso de la República de Colombia. (14 de julio de 2011). [Ley 1475 de 2011]. DO: 48.130.

Congreso de la República de Colombia. (17 de julio de 2008). [Ley 1232 de 2008].

Congreso de la República de Colombia. (2 de julio de 2013). [Ley 1639 de 2013].

Congreso de la República de Colombia. (20 de diciembre de 1996). [Ley 319 de 1996].

Congreso de la República de Colombia. (23 de enero de 1993). [Ley 1010 de 2006].

Congreso de la República de Colombia. (26 de agosto de 2005). [Ley 985 de 2005].

Congreso de la República de Colombia. (26 de diciembre de 1968). [Ley 74 de 1968].

Congreso de la República de Colombia. (29 de diciembre de 2011). [Ley 1469 de 2011].

Congreso de la República de Colombia. (30 de junio de 2011). [Ley 1468 de 2011].

Congreso de la República de Colombia. (30 de noviembre de 2011). [Ley 1482 de 2011].

Congreso de la República de Colombia. (31 de mayo de 2000). [Ley 581 de 2000].

Congreso de la República de Colombia. (5 de julio de 2012). [Ley 1542 de 2012].

Congreso de la República de Colombia. (6 de enero de 2016). [Ley 1773 de 2016].

Congreso de la República de Colombia. (6 de julio de 2015). [Ley 1761 de 2015]. DO: 49.565

Congreso de la República de Colombia. (7 de diciembre de 2003). [Ley 823 de 2003].

CONPES 14. (2020). Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del Distrito. Corte Constitucional. (2008). Sentencia T-282 de 2008 Magistrado Ponente: Mauricio González Cuervo.

CONPES 16. (2021). Política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital 2021-2032.

Contreras, J. M., Bott, S., Guedes, A y Dartnall, E. (2010). Violencia sexual en Latinoamérica y el Caribe: análisis de datos secundarios. Iniciativa de Investigación sobre la Violencia Sexual.

Corte Constitucional, La Sala Primera de Revisión. (27 de marzo de 2015). Sentencia T-141/15. Expediente T-4575438. [MP MARÍA VICTORIA CALLE CORREA]

Corte Constitucional, Sala Cuarta de Revisión. (4 de febrero de 2022). Sentencia T-033/22. Expediente T-8.292.437. [MS Gloria Stella Ortiz Delgado]

Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión. (18 de agosto de 2021). Sentencia T-275/21. Expediente T-8.021.685. [MP Paola Andrea Meneses Mosquera]

Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión. (3 de agosto de 2015). Sentencia T-478/15. Expediente T-4.734.501. [MP GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO]

Corte Constitucional, Sala Sexta de Revisión. (26 de junio de 2018). Sentencia T-239/18. Expediente T-6.617.263. [MP Gloria Stella Ortiz Delgado]

Corte Constitucional, Sala Sexta de Revisión. (3 de diciembre de 2021). Sentencia T-426/21. Expediente T-8.009.845. [MS Antonio José Lizarazo Ocampo]

CSU (Consejo Superior Universitario). Acuerdo No. 004. (31 de octubre de 2022). Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

CSU (Consejo Superior Universitario). Acuerdo No. 011. (15 de noviembre de 2002). Universidad Distrital Francisco José de caldas. Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

CSU (Consejo Superior Universitario). Acuerdo No. 027. (23 de diciembre de 1993). Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

CSU (Consejo Superior Universitario). Acuerdo No. 04. (14 de agosto de 2014). Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Decreto 062 de 2014. Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales-LGBTI - y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones. 7 de febrero de 2014. Registro Distrital 5296.

Decreto 1033 de 2014. [Ministerio de Salud y Protección Social. Por medio de la cual se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido y se adiciona el artículo 113 de la Ley 599 de 2000. 29 de mayo de 2014.

Decreto 166 de 2010. Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones. 4 de mayo de 2010.

Decreto 2734 de 2012. [Ministerio de Salud y Protección Social]. Por el cual se reglamentan las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia. 27 de diciembre de 2012.

Decreto 410 de 2018. [Presidencia de la Republica]. 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 la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género, mediante la promoción de la acción afirmativa #AquíEntranTodos. 01 marzo de 2018.

Decreto 4797 de 2011. [Presidencia de la Republica]. Por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 8º, 9º, 13 y 19 de la Ley 1257 de 2008 y se dictan otras disposiciones. 20 de diciembre de 2011.

Decreto 4798 de 2011. [con fuerza de ley]. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008. 20 de diciembre de 2011.

Decreto 4799 de 2011. [Presidencia de la Republica]. Por el cual se reglamentan parcialmente las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008. 20 de diciembre de 2011.

Decreto 762 de 2018. Por el cual se adiciona un capítulo al Título 4 a la Parte 4, del Libro 2, del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Interior, para adoptar la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. 7 de mayo de 2018.

Defensoría del Pueblo (2021). Informe Derechos Humanos de Personas OSIGD-LGBTI 2021. Una Radiografía del Prejuicio. <https://hdl.handle.net/20.500.13061/371>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). Guía para la inclusión del enfoque diferencial e Interseccional.

Departamento Nacional de Planeación. (2013). CONPES 161 del 2013. Equidad de Género para las mujeres.

Díaz, K. (2018). El género líquido: propuesta filosófica y ruptura con el paradigma de la identidad de género. *Revista FOLHMYP*, 11, 17-32.

El Espectador. (8 de abril de 2022). El prejuicio está matando en Medellín. <https://www.elespectador.com/opinion/editorial/el-prejuicio-esta-matando-en-medellin/>

Estrada, M. V., Madrid-Malo, E. y Gil, L. M. (2000). *La participación está en juego*. Bogotá, Colombia: Fundación Antonio Restrepo Barco.

Fraser, N. (2000). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era postsocialista. *New left review*, 2000, 126-155.

Gallo, N. E., Meneses, Y. A. y Minotta, C. (2014). Caracterización poblacional vista desde la perspectiva del desarrollo humano y el enfoque diferencial. *Investigación & desarrollo*, 22(2), 360-401.

Galtung, J. (1998). *Tras la violencia, 3R: reconstrucción, reconciliación, resolución*. Bakeas.

Güereca-Torres, R., (2017). Violencia epistémica e individualización: tensiones y nudos para la igualdad de género en las IES. *REencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, 28 (74).

Jewkes, R., Sen, P., García-Moreno, C. (2002). "Sexual violence". En: E. G. Krug et al. (Eds.) *World report on violence and health*. Ginebra. Organización Mundial de la Salud.

Lagarde, M. (1996). *Género y Feminismo. Desarrollo Humano y Democracia*. Horas y Horas.

Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (s.f.) Enfoque e identidades de género para los lineamientos de la política de educación superior inclusiva.

Ministerio de Educación Nacional. (12 de octubre de 2020). Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva e intercultural.

Ministerio de Educación Nacional. (2022). Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES).

Ministerio de Justicia y del Derecho. (2012). Lineamientos técnicos en violencias basadas en género para las comisarías de familia.

Ministerio de Salud y Protección Social (s.f.). Derechos de las víctimas de violencias de género. <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/Paginas/Derechos-de-las-victimas-de-violencias-de-genero.aspx>

Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. CEDAW.

Naciones Unidas. (1995). Declaración y Plataforma de Acción Beijing. ONU MUJERES.

Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios. (5 de abril de 2021). Circular No. 01. Lineamientos para la investigación y sanción

de violencias basadas en género. Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos en Colombia. (s.f.) <https://www.hchr.org.co/index.php/76-boletín/recursos/2470-ique-es-el-enfoque-diferencial>

ONU Asamblea General. (1993). Resolución, 48(104). Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. 20 de diciembre de 1993.

ONU Asamblea General. (s.f.) reObjetivos de desarrollo sostenible, Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

ONU Mujeres Guatemala (2016) Profundicemos en términos: Guía para periodistas, comunicadoras y comunicadores. http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf

Organización de los Estados Americanos. (1999). Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador". 17 noviembre 1999.

Organización Mundial de la Salud. (8 de marzo de 2021). Violencia Contra la Mujer. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

Pagliarini, B. (2018). "Cisgênero" nos discursos feministas: uma palavra "tão defendida; tão atacada; tão pouco entendida". Universidade Estadual de Campinas. Publicações IEL.

PNUD/PGA (2017). Promoviendo los Derechos Humanos y la Inclusión de las Personas LGBTI: un Manual para los Parlamentarios y las Parlamentarias.

Red En Derechos. (2011). El enfoque basado en Derechos Humanos: Evaluación e Indicadores. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Evaluaci%25C3%25B3n/EvaluacionEBDH%2520%2B%-2520NIPO%2B%2520logo.pdf&ved=2ahUKEwj6vZeK-ObzAhVftTEKHfUBFoQFnoECEgQAQ&usq=AOvVaw0Wvosd-4yKMNexgWQ4TOErG>

Resolución 012 de 2022. [Consejo de Facultad de Ciencias y Educación]. Por la cual se establecen acciones para garantizar los derechos de las y los estudiantes Víctimas de Violencias Basadas en Género y Violencia sexual en la Facultad de Ciencias y Educación. 9 de marzo de 2022.

Resolución de Rectoría No. 148 de 2022. Por medio de la cual se modifica la Resolución 174 del 17 de junio de 2020. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. 7 de abril de 2022.

Resolución de Rectoría No. 174 de 2020. Por medio de la cual se crea el Comité para la Equidad de Género de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. 17 de junio de 2020.

Resolución de Rectoría No. 426 de 2018. Por la cual se adopta el Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de

Violencia basada en género y violencia sexual de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. 4 de diciembre de 2018.

Resolución No. 014466. [Ministerio de Educación Nacional]. Por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural. 25 de julio de 2022.

Rozo Zapata, L. M., Torres Caicedo, J. y Martín Parada, A. F. (2020). *Protocolo de violencias basadas en género y discriminación de la Universidad del Rosario. Decreto Rectoral 1640: Por el cual se acogen las políticas y lineamientos del Protocolo de Violencias basadas en Género y Discriminación-VBG-D de la Universidad del Rosario*. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/25529>

Salinas, M. (2021). Subvirtiéndolo las fronteras de género: géneros no binarios. *Research, Society and Development*, 10 (2), 1-9. <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/12801/11555>

Secretaría Distrital de la Mujer. (2019). *Documento diagnóstico e identificación de factores estratégicos política pública de mujeres y equidad de género (PPMyEG) 2019-2030*.

Secretaría Distrital de la Mujer. (2021). *Lineamientos para la implementación de la estrategia de transversalización de los enfoques de género y diferencial para mujeres en el Distrito Capital*.

Segato, R. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Traficantes de sueños.

Segato, R. (2021). Crueldad: pedagogías y contra-pedagogías. *Lobo suelto*, 4.

Sentiido. (3 de junio de 2013). Mas que homofobia, violencia por prejuicio. <https://sentiido.com/mas-que-homofobia-violencia-por-prejuicio/>

Tomasevski, K. (2004). Indicadores del derecho a la educación. *Revista iidh*, 40, 341-388.

Torres-Melo, A. (2020). *Tejiendo Reconocimiento: Memorias del Encuentro con los Niños y Niñas Embera Chamí De Pueblo Rico Risaralda*. [Monografía de maestría, Universidad Distrital Francisco José de Caldas]. Repositorio Institucional Universidad Distrital Francisco José de Caldas. <https://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/27903>

Universidad Distrital Francisco José de Caldas. (2022). *Política de Género y Diversidades Sexuales*. Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales.

Violencia epistémica e individualización tensiones y nudos para la igualdad de género en las IES. Reencuentro. *Análisis de problemas universitarios*, 28(74). <https://doi.org/10.46530/ecdp.v0i31.498>

Walsh, C. (2005). Interculturalidad, conocimientos y decolonialidad. *Signo y pensamiento*.



www.udistrital.edu.co