

Protocolo para la Detección, Prevención, y Atención Integral de las violencias sexuales y violencias basadas en género en la Universidad CES.

Presentación

La Universidad CES es una Institución de Educación Superior que, comprometida con la excelencia, adelanta acciones en docencia, investigación, innovación, extensión y sostenibilidad, con el propósito de aportar al desarrollo de la sociedad y a la formación de seres humanos libres, autónomos, éticos, científicos y competentes en un mundo globalizado.

La Universidad CES está comprometida con la prevención y con la atención de las violencias basadas en el género con el propósito de consolidar un entorno educativo seguro y equitativo para su comunidad.

La Universidad CES se compromete con la construcción, la expedición y el fortalecimiento de Protocolos y medidas complementarias que permitan la prevención, la detección y la atención de las violencias basadas en género para su abordaje integral y, presenta el actual documento técnico como punto de partida para cumplir con las medidas establecidas por el MEN.

La Universidad CES se compromete con la revisión y adecuación de las normas y las condiciones institucionales para garantizar una educación superior inclusiva, con equidad de género que reconozca la diversidad de su comunidad.

Orientaciones conceptuales

Sexo

De acuerdo con UNICEF -Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia-, el **sexo** se refiere a las características fisiológicas y sexuales con las que nacen mujeres y hombres.

Así, el **sexo** tradicionalmente se entiende como las características fisiológicas y sexuales que tiene una persona al nacer y a partir de las cuales se le identifica como niño o niña. Aunque desde un abordaje clásico el sexo es lo que consta en el registro de nacimiento, en realidad, lo que se registra ahí y en la cédula es resultado de la lectura que hizo la persona que facilitó el nacimiento -el médico, médica o partera- al observar la apariencia de los genitales externos del neonato y clasificándolo en función de las posibilidades morfológicas dicotómicas en las que se clasifica a los seres humanos sexuados: el macho y la hembra humanos. (...) Se entiende entonces que cuando se hace referencia a sexo, estamos haciendo alusión a las características biológicas que determinan si una persona es hombre o mujer.

Género

El concepto de **género** fue utilizado por primera vez en el año 1955, cuando el antropólogo John Money propuso el término gender role -“rol de género”- para describir los comportamientos de los hombres y de las mujeres. Posteriormente, en el año de 1968 el psicólogo Robert Stoller definió que gender identity -“identidad de género”- no es determinada por el sexo biológico, sino por el hecho de haber vivido desde el nacimiento, las experiencias, ritos y costumbres atribuidos a cada género. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud -OMS-, “el término género se utiliza para describir las características de hombres y mujeres que están basadas en factores sociales, mientras que sexo se refiere a las características que vienen determinadas biológicamente. Las personas nacen con sexo masculino o femenino, pero aprenden a ser niños y niñas que se convierten en hombres y mujeres. Este comportamiento aprendido compone la identidad de género y determina los papeles de los géneros”.

El concepto de **género**, la Organización de las Naciones Unidas – Mujeres, lo define como: “los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y

las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época 12 Cartilla Género y son cambiantes. (...) El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc". (ONU Mujeres)

Identidad de género

El concepto de **"identidad de género"** hace referencia a cómo una persona se siente respecto de sí misma, es decir, si se siente hombre o mujer.

El Comité Jurídico Interamericano en el informe preliminar "orientación sexual, identidad de género y expresión de género" realizado en el año 2013, establece que el término **identidad de género** es utilizado para describir el sentir de las personas transgénero, quienes se identifican con el género opuesto; esto quiere decir entonces que una persona puede sentir subjetivamente una identidad de género distinta a sus características sexuales o fisiológicas. Conforme a lo señalado, la identidad de género hace referencia a la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (Principios de Yogyakarta)

Orientación sexual

De acuerdo con la Asociación Psicológica Americana, **la orientación sexual** es "una atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera hacia otros." Es la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas

de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. (Principios de Yogyakarta).

Discriminación

La Corte Constitucional ha definido la **discriminación** como “un acto arbitrario dirigido a perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o prejuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como son el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, o por razones irrelevantes para hacerse acreedor de un perjuicio o beneficio como la lengua, la religión o la opinión política o filosófica. (...) El acto discriminatorio es la conducta, actitud o trato de que pretende - consciente o inconscientemente - anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales”. (Corte Constitucional, Sentencia T-098 de 1994. M.P Eduardo Cifuentes Muñoz).

Violencia directa, estructural y cultural.

Galtung emplea el término **violencia directa** para referirse a aquella violencia física y/o verbal fácilmente visible en forma de conductas, y plantea la necesidad de atender a otras dos formas de violencia, de más difícil identificación: la violencia estructural y la cultural. La violencia estructural hace referencia a situaciones de explotación, discriminación, marginación o dominación (Tortosa, 1992: 137). La violencia cultural se trata de una violencia «edificada dentro de la estructura y [que] se manifiesta como un poder desigual y, consiguientemente, como oportunidades de vida distintas. En este sentido, «la fórmula general que está detrás de la violencia estructural es la desigualdad» y la injusticia social (Galtung, 1995).

Violencia contra la Mujer

La Ley 1257 de 2008 establece que constituye **violencia contra la mujer** toda acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad. La misma norma determina que el concepto de daño involucra aspectos psicológicos, físicos, sexuales y patrimoniales, cuyo alcance es precisado de la siguiente manera:

a. **Daño psicológico:** Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación,

aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

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

c. **Daño o sufrimiento sexual:** Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal.

Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

d. **Daño patrimonial:** Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer”

Violencia basada en el género

La **Violencia basada en el género** es un tipo de violencia que afecta a las mujeres por el mero hecho de serlo, constituyendo así un atentado contra la integridad, la dignidad y la libertad de las mujeres, independientemente del ámbito en el que se produzca. Es definida por ONU Mujeres como “los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia”.

El concepto de **violencia de género** da nombre a un problema que hasta hace muy poco formaba parte de la vida personal de las personas; era considerado un asunto de familia que no debía trascender de puertas para fuera y, por lo tanto, en el que no se debía intervenir. Actualmente es claro que la discriminación de las mujeres y la violencia de género es un problema que traspasa fronteras y que está presente en la mayor parte de los países del mundo, con la particularidad de que las vivencias del maltrato son enormemente parecidas en todos los lugares y culturas.

La violencia de género es un fenómeno de carácter estructural, social, político y relacional, constituye una violación a los derechos humanos, afecta principalmente a las mujeres, no excluye a personas con identidades de género diversas, rompe el derecho a la vida, la dignidad, la integridad física y moral, la igualdad, la seguridad, la libertad, la autonomía y el respeto.

Violencia física

La violencia física puede conllevar golpes, ahorcamiento, empujones, ataques con armas, objetos, ácidos u otros líquidos, halada de cabello, bofetadas, puñetazos, patadas, quemaduras, etc. No necesariamente debe dejar huellas para que se configure.

Ataque con ácido, álcalis o sustancias similares: Cualquier persona que haya sido atacada de manera intencionada, con el fin de causarle daño en el cuerpo o en la salud, mediante el uso de cualquier tipo de agente químico, álcalis, sustancias similares o corrosivas que generen destrucción al entrar en contacto con el tejido humano (Ministerio de Salud, 2020, p. 2).

Violencia Psicológica

La sentencia T-967 de 2014 proferida por la Corte Constitucional establece que “**la violencia psicológica** se ocasiona con acciones u omisiones dirigidas intencionalmente a producir en una persona sentimientos de desvalorización e inferioridad sobre sí misma, que le generan baja de autoestima. Esta tipología no ataca la integridad física del individuo sino su integridad moral y psicológica, su autonomía y desarrollo personal y se materializa a partir de constantes y sistemáticas conductas de intimidación, desprecio, chantaje, humillación, insultos y/o amenazas de todo tipo. Se trata de una realidad mucho más extensa y silenciosa, incluso, que la violencia física y puede considerarse como un antecedente de ésta. Se ejerce a partir de pautas sistemáticas, sutiles y, en algunas ocasiones, imperceptibles para terceros, que amenazan la madurez psicológica de una persona y su capacidad de autogestión y desarrollo personal. Los patrones culturales e históricos que promueven una idea de superioridad del hombre (machismo – cultura patriarcal), hacen que la violencia psicológica sea invisibilizada y aceptada por las mujeres como algo “normal”. (...) La violencia psicológica a menudo se produce al interior del hogar o en espacios íntimos, por lo cual, en la mayoría de los casos no existen más pruebas que la declaración de la propia víctima”.

Violencia psicológica, puede presentarse a través de insultos, ultrajes, humillaciones, menosprecio, vigilancia constante, celotipia, manipulación, generación de culpa, amenaza de cometer actos de violencia física o sexual, exigencia de obediencia y sumisión, descrédito, vejámenes, acusaciones, aislamiento, marginalización, comparaciones humillantes, acusaciones de infidelidad, impedimento de contacto con amigos, limitación del contacto con miembros de su familia, vigilancia de cómo la mujer gasta el dinero, amenazas de abandono o de quitarle los hijos o el apoyo económico, control del tiempo, entre otros. Puede generar shock, negación, confusión, terror o abatimiento, trastorno por estrés postraumático, depresión, baja autoestima, aislamiento, autoinculpación, dificultad para tomar decisiones, ansiedad, fobias, abuso de ansiolíticos, drogas, alcohol, alteración del comportamiento alimentario, insomnio, pesadillas, intentos de suicidio, somatizaciones, comportamiento disociado.

Violencia sexual

La Organización Mundial de la Salud -OMS- define la **violencia sexual** como “todo acto sexual, tentativa de consumir un acto sexual, comentarios o insinuaciones sexuales no

deseadas, 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 esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo”.

Este tipo de violencia se caracteriza por actos que obliguen a una mujer a tener relaciones sexuales u otro tipo de contacto sexual sin su consentimiento, lo que normalmente se lleva a cabo por el uso de la fuerza, la intimidación y las amenazas. Adicionalmente, puede existir violencia sexual si la persona no está en condiciones de dar su consentimiento, como sucede por ejemplo cuando la persona se encuentra bajo los efectos del alcohol o de alguna sustancia estupefaciente.

Según el Sistema Integrado de información sobre Violencia de Género, **la violencia sexual** abarca todo acto o comportamiento de tipo sexual ejercido sobre una persona a través de la fuerza, la coacción física, psicológica o económica, o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal aprovechando las situaciones y condiciones de desigualdad, y las relaciones de poder existentes entre víctima y agresor.

Dentro de la violencia sexual se encuentran dos conceptos que se deben definir:

- En primer lugar, el término de **violación sexual**, el cual es definido por la Organización Panamericana de la Salud -OPS-, como cualquier acto de naturaleza sexual no deseado, como besos, caricias, sexo oral o anal, penetración vaginal, que es impuesto a una persona.
- En segundo lugar, el concepto de **abuso sexual**, que tiene que ver con el aprovechamiento, por parte del agresor, de circunstancias que lo ubican en una situación ventajosa frente a la víctima. Según el Ministerio de Justicia y del Derecho, estas circunstancias que le dan ventaja al agresor ante la vulnerabilidad preexistente en la víctima pueden ser del orden de la “superioridad manifiesta” o las relaciones de autoridad dadas por la edad (adulto agresor, víctima menor de 14 años); poder o autoridad; incapacidad física o psicológica de la víctima, entre otras.

Algunos de los hechos constitutivos de la **violencia sexual** son:

Actos sexuales o acceso carnal con una persona menor de 14 años. Definidos únicamente por la edad de la víctima, dejando establecido que cualquier conducta sexual cometida contra un niño o niña menor de 14 años se constituye en delito.

Acceso carnal o acto sexual con incapaz de resistir. Delito en el que el agresor no utiliza ningún medio para someter a la víctima, sino que ésta ya se encuentra en una condición de inconsistencia o incapacidad preexistente.

Explotación sexual. Consiste en obtener provecho económico o cualquier otro beneficio para sí o para otra persona, mediante la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, el matrimonio servil, el turismo sexual.

Esclavitud sexual. Es el ejercicio de propiedad que ostentan una o varias personas sobre las víctimas de estos crímenes.

Trata de personas con fines de explotación sexual. Es captar, trasladar, acoger o recibir a una persona con fines de explotación sexual.

Pornografía con niños, niñas y adolescentes: Según lo establece MinTIC (2016), hace referencia a la violencia manifestada en fotografiar, filmar, grabar, producir,

transmitir, exhibir, vender, comprar, portar o poseer material pornográfico en el que se exhiban niños, niñas o adolescentes.

Pornografía no consentida: “La pornografía no consentida, también conocida como pornografía de la venganza, es la distribución de imágenes sexualmente gráficas o íntimas de personas sin su consentimiento.” (Waldman. A, 2016, p. 709). Incluye, por lo tanto, una serie de comportamientos abusivos que van más allá del ejemplo típico de la pornografía de la venganza, como la adulteración de imágenes con contenido sexual, la extorsión sexual (comúnmente señalada como "sextorsión"), el voyerismo y muchas otras formas similares de abuso sexual. (MCGLYNN. C; RACKLEY. E & HOUGHTON. R, p. 27.)

Inducción o constreñimiento a la prostitución: “La conducta se concreta en persuadir, convencer o atraer, decidir, seducir, o tentar idóneamente al sujeto pasivo para que este se inicie en prácticas de comercio carnal o prostitución” (Parra, 2013, p. 321) Parra, P. A. (2013). Manual de Derecho Penal, parte especial, Tomo II. Bogotá: Doctrina y Ley LTDA.

Violencia Patrimonial

La Corte Constitucional señaló en la sentencia T-12 de 2016 que “en la **violencia patrimonial** el hombre utiliza su poder económico para controlar las decisiones y proyecto de vida de su pareja. Es una forma de violencia donde el abusador controla todo lo que ingresa al patrimonio común, sin importarle quién lo haya ganado. Manipula el dinero, dirige y normalmente en él radica la titularidad de todos los bienes. Aunque esta violencia también se presenta en espacios públicos, es en el ámbito privado donde se hacen más evidentes sus efectos”.

Violencia Intrafamiliar

La Ley 294 de 1996 y la Ley 575 de 2000 determinan que la **violencia intrafamiliar** se configura cuando una persona, dentro de su contexto familiar, es víctima de daño físico o síquico, amenaza, agravio, ofensa o cualquier otra forma de agresión, por parte de otro miembro del grupo familiar. Esto quiere decir que la violencia intrafamiliar puede reflejarse en actos de violencia física, psicológica, sexual o patrimonial.

Feminicidio

El feminicidio es un crimen de odio contra las mujeres, que desencadena en la muerte de una mujer como resultado de violencias sistemáticas en su contra. La Ley 1761 de 2015 (Rosa Elvira Cely) señala que se configura el delito de feminicidio cuando se causa la muerte a una mujer por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género, cobijando así a personas que nacen con sexo masculino, pero se identifican así mismas como mujeres. Deben ser consideradas como feminicidios, las muertes violentas de mujeres que denotan una motivación que se funda en una cultura de violencia y discriminación por razones de género.

Enfoques y normas

Enfoque educativo

En el preámbulo de la Declaración Mundial Sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción se establece que “en los albores del nuevo siglo, se observa una **demanda de educación superior sin precedentes, acompañada de una gran diversificación de la misma, y una mayor toma de conciencia de la importancia fundamental que este tipo de educación reviste para el desarrollo sociocultural y económico** y para la construcción del futuro, de cara al cual las nuevas generaciones deberán estar preparadas con nuevas competencias y nuevos conocimientos e ideales” (UNESCO, 1998:19, negrilla en el original).

Ubicar la educación superior como derecho significa reflexionar frente a los cambios que enfrenta la humanidad y las reconfiguraciones sociales, políticas y económicas que pone a las instituciones que educan en un lugar de comprensión integral de los fenómenos que nos atraviesan. El entorno educativo acoge a los seres que lo habitan y es su responsabilidad pensar en la manera de vivir juntos los diferentes.

La Universidad CES desde una mirada educativa e integral del ser humano, reconoce varias perspectivas para orientar su actuación:

- **Perspectiva de derechos.** Todo acompañamiento y acción que se desprenda de esta política se llevará a cabo reconociendo y respetando los derechos humanos.
- **Perspectiva de género.** “La ruta deberá implementarse en todo momento considerando la perspectiva de género, de modo que se aborden adecuadamente las formas particulares de violencia a las que han sido sometidas históricamente las mujeres y las personas con identidades de género y orientación sexual consideradas diversas. Las actuaciones deberán estar exentas de prejuicios y estereotipos de género y se deberá identificar en el caso concreto sus causas estructurales, como son la manifestación de relaciones de poder, la reproducción de estereotipos de género por parte de los/as infractores/as y la ejecución de actos de violencia verbal, física, sexual, patrimonial, institucional y/o psicológica”. MEN (2013).
- **Perspectiva interseccional.** Permite percibir las identidades sociales como un constructo que se produce en la intersección única de varias categorías: (identidades) biológicas, sociales y culturales. “Permite entonces develar los entrecruzamientos de distintas relaciones de poder y dominación en las identidades y las experiencias subjetivas, individuales y colectivas; al tiempo que hace visibles posiciones de sujeto ocultas o silenciadas por los modos binarios de pensar y percibir el mundo social. En esa medida, amplía exponencialmente el campo de la “diversidad” y así mismo los retos para una educación inclusiva. Se propone una

incorporación interseccional de la perspectiva de género y diversidad sexual”. MEN (2013).

- **Perspectiva diferencial.** “Los procedimientos se ajustarán a las necesidades y características de la población, su auto-reconocimiento, sus modos de vida y sus contextos socio culturales, económicos y políticos, de conformidad con el principio de igualdad y no discriminación (Ministerio de Salud y Protección Social, 2017, p.31). El objetivo de este enfoque consiste en reconocer la imbricación de diversos factores de opresión, especialmente el género, la clase social y la racialización”. MEN (2013).

Enfoque jurídico

La Universidad CES reconoce los elementos normativos internacionales y nacionales existentes y adapta, articula y crea estrategias administrativas y educativas, con el propósito de garantizar una educación superior inclusiva, con enfoque diferencial de género y de diversidad y un entorno educativo seguro y equitativo.

Marco Internacional

Colombia tiene el compromiso de responder a los objetivos de Desarrollo Sostenible para avanzar hacia el desarrollo humano y sostenible. En consecuencia, con la agenda global, internacional y nacional, se propone adoptar los objetivos de Desarrollo Sostenible que están relacionados con la política institucional, así:

Objetivo 4: Educación de calidad

- Eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

Objetivo 5: Igualdad de género

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Objetivo 10: Reducción de las desigualdades

- Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

Objetivo 16: Paz, justicia e instituciones sólidas

- Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo.
- Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos.
- Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.
- Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) 1981.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) señala en el artículo 1 que, la discriminación en contra de la mujer es: “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social,

cultural y civil o en cualquier otra esfera”. Esta Convención impone a los Estados garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de la discriminación contra la mujer.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos e Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)

Señala la obligación de los Estados de actuar diligentemente para prevenir, investigar y sancionar los actos de violencia contra las mujeres, y proveer los mecanismos judiciales efectivos, adecuados, e imparciales para víctimas de violencia contra las mujeres. También ahonda en la obligación de los Estados de implementar acciones para erradicar la discriminación contra las mujeres y los patrones estereotipados de comportamiento que promueven su tratamiento inferior en la sociedad.

Protocolo facultativo de la convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. OP-CEDAW. 1999.

Resolución del consejo de seguridad 1325 de 2000, por la cual se reconoce la importancia de la participación de la mujer en condiciones de igualdad y su aporte para la paz.

Convención de la ONU contra la Delincuencia Organizada Transnacional, ley 679/01, o Ley 1090 de 2006. O Ley 1257 de 2008. O Ley 1336 de 2009. O Ley 1616 de 2013 o Ley de salud mental.

Convención de la ONU contra la Delincuencia Organizada Transnacional, ley 679/01 del 2001. **Resolución del consejo de seguridad 1820 de 2008**, por la cual se obliga a los Estados en Conflicto adoptar medidas de protección de la población civil, incluidas niñas y mujeres.

Principios de Yogyakarta, sobre la aplicación de la legislación internacional de los Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

Marco Nacional

La Constitución Política establece las siguientes disposiciones que enmarcan el tema:

El artículo 1º de la Constitución señala que Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana.

El artículo 2º impone como uno de los fines esenciales del Estado, el de garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución.

Adicionalmente, esta disposición establece que las autoridades deben proteger a todas las personas en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades.

El artículo 5º reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona.

El artículo 13 precisa que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo. De igual manera, impone al Estado el deber de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.

El artículo 22 consagra el derecho a la paz.

El artículo 40 prevé una garantía para la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública.

El artículo 42 consigna una protección a la familia, y prohíbe y castiga cualquier forma de violencia en su interior.

El artículo 43 señala que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, y que la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.

El artículo 53 señala una protección especial a la mujer y a la maternidad en el trabajo.

Ley 51 de 1981 por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980. III.

Ley 294 de 1996, modificada por la Ley 1257 de 2008, publicada en el Diario Oficial No. 47.193 de 4 de diciembre de 2008, 'Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

Ley 30 de 1997, retoma los derechos sexuales y reproductivos, elimina las consideraciones morales y religiosas sobre los comportamientos sexuales de las mujeres, reorganiza los servicios de justicia y salud para las víctimas y desarrolla el principio de equidad en la protección de niños, niñas y adolescentes.

Ley 575 de 2000, por medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996. V. Decreto 652 de 2001 Por el cual se reglamenta la Ley 294 de 1996 reformada parcialmente por la Ley 575 de 2000. VI.

Ley 1098 de 2006. Código de Infancia y Adolescencia, reconoce a los niños, niñas y adolescentes como sujetos plenos de derechos y tiene por finalidad garantizar su pleno y armonioso desarrollo para que crezcan en el seno de la familia y de la comunidad, en un ambiente de felicidad, amor y comprensión. Prevalecerá el reconocimiento a la igualdad y la dignidad humana, sin discriminación alguna.

Ley 1146 10 JUL 2007, por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.

Ley 1257 de 2008 por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

La Ley 1434 de 2011 tiene como objeto fomentar la participación de la mujer en el ejercicio de la labor legislativa y de control político a través de la creación de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República, para la consolidación de una política de Estado que repercuta en el mejoramiento de las circunstancias materiales e inmateriales de la mujer en nuestra sociedad, propendiendo por la eliminación de cualquier situación de desigualdad y discriminación que se presente en el ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres.

La Ley 1482 de 2011 sanciona penalmente con pena privativa de la libertad y multa, los actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación. Resolución 459 de 2012.

Ley 1542 de 2012, por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.

Ley 1620 del 15 de marzo de 2013, por la cual se crea el sistema nacional de convivencia escolar y formación para el ejercicio de los derechos humanos, la educación para la sexualidad y la prevención y mitigación de la violencia escolar.

CONPES 4080, 12 de abril de 2022, presenta la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país.

Decreto 1630 de 2019, Ministerio de Salud, por medio del cual se sustituye el Capítulo 1 del Título 2 de la Parte 9 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social relativo a las mujeres víctimas de violencia.

Decreto 014466 25 julio 2022, 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 del Ministerio de Educación Nacional, la normativa universitaria y todos los documentos relacionados con las rutas de atención y protocolos que complementen la Política de Prevención y Atención de las Violencias Basadas en Género y Sexuales.

Propósito del protocolo: Consolidar a la Universidad CES como un entorno educativo seguro, diverso, incluyente y libre de violencias sexuales y violencias basadas en género. El Protocolo establece la ruta para la **prevención** de las situaciones que afectan los derechos, las diversidades y las identidades de la comunidad CES y, definir las acciones y las medidas institucionales para la **atención y el abordaje integral** de las situaciones de violencia, discriminación, exclusión que se presenten.

Objetivos:

- Adoptar medidas para la detección y la prevención de violencias basadas en el género, en las diversidades sexuales y otras formas de violencias que atentan contra la integridad de la comunidad CES.
- Orientar el abordaje de las situaciones ocurridas relacionadas con las violencias basadas en género y otros tipos de violencias que afectan la integridad y los derechos de la comunidad CES.

- Delinear la ruta de articulación institucional para garantizar un entorno educativo seguro y equitativo.
- Dar lineamientos para la detección de los riesgos y plantear acciones para la promoción de factores protectores en la Universidad CES.
- Armonizar las principales instancias administrativas y académicas de acuerdo a los componentes del presente protocolo para su creación, implementación y seguimiento y en consecuencia.
- Reglamentar el Protocolo y la ruta para la prevención, mitigación y atención en los casos de todo tipo de acoso, abuso y violencia, por razones de género en la Universidad CES.

Ámbito de aplicación:

El Protocolo se aplicará en las situaciones ocurridas en los diferentes campus universitarios, campos de rotación, plataformas universitarias virtuales, aulas y espacios de aprendizaje físicos en los que se desarrollen actividades académicas, así como a situaciones ocurridas en otros espacios, siempre y cuando sucedan entre miembros de la Comunidad CES en el marco del desarrollo de sus funciones sustantivas.

Comunidad CES:

El Protocolo está dirigido a la comunidad CES. Estudiantes, docentes, personal administrativo, egresados, personal no vinculado con la universidad pero que hace parte de la comunidad universitaria como egresados y contratistas. Para efectos de este protocolo de denominará sujeto activo al actor que cometió el presunto actos de violencia sexual o violencia basada en género y sujeto pasivo a la persona sobre la cual recayó dicho acto.

Cuando el sujeto activo sea contratista o proveedor, el Comité Técnico de VBG remitirá el caso a las autoridades penales correspondientes, al empleador directo o outsourcing, y realizará seguimiento.

Comité técnico de VBG:

Este comité será el principal responsable de desarrollar las medidas contempladas en el presente protocolo, en coordinación con las demás instancias competentes de la Universidad CES y desarrollará sus funciones bajo la supervisión de la Dirección de Bienestar Universitario.

Las personas que integran el comité deben tener sensibilidad y conocimientos sobre prevención y atención de violencias sexuales y violencias basadas en género; si no cuentan con esta formación la Universidad CES garantizará su capacitación.

El comité estará integrado por un profesional en psicología del programa Lapys y un profesional de trabajo social del área de desarrollo humano, designados por la Dirección de Bienestar Institucional, y por un profesional en derecho designado por la Secretaría General. La universidad garantizará que los integrantes del comité tengan una asignación de tiempo suficiente para el cumplimiento de las responsabilidades definidas en este protocolo.

El Comité Técnico de VBG celebrará sus reuniones ordinarias una vez al mes, con el propósito de desarrollar las acciones establecidas en su plan de trabajo, y se reunirá de manera extraordinaria para la atención de los casos que haya recibido. Podrá invitar a sus reuniones a asesores externos o a miembros del personal interno como decanos, líderes de unidades administrativas y otros, con el fin de que contribuyan al análisis de alguno de los casos en trámite o para el desarrollo de alguna medida específica. Además, a las reuniones del comité podrán ser invitados aquellos representantes de las unidades académicas o administrativas que tengan responsabilidades en el plan de trabajo asociado al presente protocolo.

Relacionamientos:

El Protocolo reconoce los relacionamientos cotidianos en la convivencia institucional que se presenta entre los actores de la comunidad CES y, en sus reglamentos y orientaciones administrativas tiene estipuladas las normas que tipifican las conductas y las situaciones que alteran el orden y afectan los derechos de los demás, así como establece las competencias de las dependencias para atender y acompañar las diferentes situaciones que se presentan.

Con miras a lograr establecer acciones reales, efectivas y consistentes el Protocolo diferencia las acciones de promoción, de prevención y detección y de atención, conforme lo estipulado con el MEN establece la siguiente estructura: componentes,

medidas y acciones y, un plan de trabajo integral institucional que armoniza las acciones y los responsables.

Principios:

Además de regirse por los estándares normativos en materia de VBG y por las perspectivas de derechos, de género, diferencial e interseccional, el presente protocolo acoge los siguientes principios:

- **Acción sin daño:** las autoridades y profesionales responsables de brindar la atención a quienes reportan quejas deberán abstenerse de causar un sufrimiento adicional o agravar la situación de la víctima.
- **Corresponsabilidad y coordinación:** implica que todos los integrantes y unidades de la Comunidad CES comparten la responsabilidad de erradicar las violencias basadas en género y las violencias sexuales de la universidad. Además, que todas las instancias competentes para realizar las medidas establecidas en el presente protocolo actuarán de manera articulada e integral.
- **Confidencialidad:** todas las personas que participen en la atención de los casos deberán hacer un manejo confidencial de la información, con el fin de garantizar el derecho a la intimidad. No podrán revelar la identidad de las personas implicadas en los casos y toda información que conozcan en función de la atención del caso se utilizará exclusivamente para el desarrollo de las medidas contempladas en el presente protocolo.

La información que resulte de la implementación de este Protocolo se rige por lo establecido en la Ley y la Política de Protección de Datos Personales. En ningún caso se permitirá la divulgación de información de los casos a terceros, a menos que el titular de la información lo autorice o que su revelación sea indispensable para la defensa o ejercicio de un derecho en un proceso judicial. La obligación de mantener la confidencialidad persiste incluso después de que se haya cerrado el caso.

Componente de Promoción

Este componente enuncia las acciones que favorezcan el relacionamiento entre los miembros de la comunidad educativa, así como sus conocimientos frente a temáticas

relacionadas con género y diversidades sexuales para la transformación de las prácticas institucionales.

Medidas de articulación:

- Crear alianzas estratégicas con instituciones, ONG, colectivos, etc., que enriquezcan los espacios de formación y aprendizaje.

Medidas de reconocimiento:

- Visibilizar el fenómeno de las VBG.
- Diseñar y divulgar campañas de sensibilización frente a las VBG.
- Estimular estrategias estudiantiles de pares que contribuyan con la generación de factores protectores.
- Generar acciones de reconocimiento e incentivar la participación de la comunidad CES.
- Difusión de la ruta: divulgar a toda la comunidad universitaria el protocolo y la ruta de atención a través de herramientas virtuales, infográficos, campañas didácticas, afiches, espacios de inducción, etc.

Medidas de formación:

- Discusiones abiertas con la comunidad universitaria para la construcción de reflexiones y experiencias.
- Capacitaciones en atención a víctimas de violencias sexuales y en temas de género al área de Bienestar Institucional.
- Capacitación en prevención y atención de situaciones de violencias basadas en género con los diferentes cuerpos colegiados, instancias institucionales y actores implicados en la ruta.
- Generar espacios de transformación cultural y conocimiento frente a las problemáticas de género y diversidades sexuales dentro de la universidad a través de charlas, foros, campañas, talleres reflexivos, etc.
- Generar una transformación cultural que nos cuestione las formas de relacionarnos.
- Articular a la escuela de liderazgo y empoderamiento en el CES, una corte para mujeres, hombres y comunidad LGTBI para el empoderamiento en temáticas del género.
- Fortalecer las capacidades de negociación directa, mediación, formación, prácticas y justicia restaurativa en miembros de la comunidad educativa para que puedan actuar como agentes mediadores en situaciones de conflicto y de algunas violencias.

- Realizar círculos de conversación (con enfoque restaurativo) en los cuales se fortalezca el tejido social entre los miembros de la comunidad educativa y se aborden temáticas relacionadas con el fenómeno de las violencias por diversidad sexual y basadas en el género

Componente de prevención:

Las estrategias que implementará la Universidad CES encaminadas a actuar de manera anticipada a la ocurrencia de situaciones de acoso, abuso, violencia y/o discriminación, para su detección y prevención, serán:

Medidas de Detección y Prevención:

- Acciones que focalizan a actores de la comunidad educativa en alto riesgo de ser víctimas de situaciones de violencia o ser generadores de situaciones de violencia.
- Realizar autodiagnóstico institucional para identificar aspectos institucionales que aporten a estrechar brechas y a la atención con un enfoque de diversidad y de género.
- Identificar comunidad en riesgo y desarrollar procesos de acompañamiento.
- Acciones posteriores -después de pasar por el proceso de atención- que se desarrollan con personas de la comunidad educativa que han sido víctimas de situaciones de violencia o que presuntamente han generado situaciones de violencia.
- Círculos de conversación, con enfoque restaurativo, con personas de la comunidad educativa que han sido víctimas de situaciones de violencia o que presuntamente han generado situaciones de violencia en los cuales se fortalezca el tejido social entre los miembros de la comunidad educativa y se aborden temáticas relacionadas con el fenómeno de las violencias basadas en género.
- Analizar las denuncias para tomar medidas de prevención y de fortalecimiento institucional.
- Comprender los factores de riesgo y determinar las acciones y medidas de protección para la comunidad CES.
- Establecer indicadores enfocados al seguimiento, monitoreo y evaluación del Protocolo, entre otros: cantidad de estudiantes y del personal docente y administrativo sensibilizados con respecto a las VBG, de los servicios disponibles y los mecanismos de acompañamiento, situaciones reportadas, situaciones derivadas a entidades externa, situaciones derivadas internamente.

Componente de Atención integral: Ruta de atención

1. Recepción del caso y atención de emergencia

El comité de VBG atenderá de manera inmediata los reportes de presuntas violencias sexuales o de género entre miembros de la comunidad CES, a través de cualquiera de los siguientes medios:

Presencialmente:

Ante cualquier integrante del Comité Técnico de VBG (psicóloga del programa Lapys o la trabajadora social de desarrollo humano) en la oficina de Bienestar Institucional, Edificio B cuarto piso.

Virtualmente:

Diligenciando el formulario que se encuentra en el micrositio de la ruta de atención (XXXXX), o a través del correo electrónico: comitevbg@ces.edu.co

Telefónicamente:

En las líneas telefónicas de los integrantes del comité técnico de VBG: 4440555 ext. 1441-1436-1118 o en las líneas de emergencias CES: 3103934442 o 911 utilizando teléfonos internos de la Universidad.

Los casos pueden ser reportados por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. Es un deber de todos los miembros de la Comunidad CES activar la ruta de atención definida en este protocolo cuando tengan conocimiento de situaciones de violencia sexual o VBG.

Si la violencia constituye una emergencia, la persona victimizada o quien presencie los hechos deberá activar el sistema de emergencias a través del personal de vigilancia más cercano o comunicarse con Bienestar Institucional, los directivos o docentes de las Facultades, o cualquier persona del área administrativa. Una vez notificada la situación en cualquiera de las áreas de la Universidad CES es necesario que quien reciba el caso, identifique:

Si hay riesgo vital. Se debe comunicar inmediatamente con el equipo de emergencias de la Universidad CES, a través de la línea de contacto disponible (Cel. 3103934442), donde el equipo de APH brindará el apoyo necesario.

Si no hay riesgo vital: Se debe comunicar inmediatamente con miembros del Comité Técnico de VBG, quienes podrán brindar apoyo psicosocial y/o jurídico inmediato.

2. Entrevista a la persona afectada y atención psicojurídica

Dos integrantes del comité técnico de VBG (el profesional en derecho y el profesional psicosocial) realizarán una entrevista a la persona que reportó el caso con el fin ampliar el conocimiento de los hechos. Esta entrevista se realizará en un periodo no mayor a 12 horas laborales desde el momento de la recepción del caso.

En este encuentro se asesorará a la persona con respecto a sus derechos, se le explicarán los momentos de la ruta de atención y se le ofrecerá acompañamiento psicosocial y jurídico gratuito que podrá prolongarse hasta el cierre del caso. Después de proporcionarle esta información se procederá con la firma del consentimiento informado para la activación de la ruta; si la persona no otorga su consentimiento el caso se dará por cerrado.

El acompañamiento psicosocial será realizado por parte del equipo de profesionales en psicología y trabajo social de Bienestar Institucional, según la necesidad identificada. Cuando la persona afectada requiere un acompañamiento de mayor complejidad se realizará la remisión a la entidad externa competente (ver rutas externas).

Un integrante del Comité Técnico de VBG elaborará el acta de la reunión, que será revisada y firmada por todos los participantes en la misma.

Inmediatamente después de terminar la entrevista, los integrantes del comité se pondrán en contacto con las instancias internas competentes (académicas o administrativas) para la implementación de medidas de protección, cuando se identifique que la víctima está en riesgo de sufrir un nuevo episodio de violencia (ver medidas de protección).

3. Análisis y tipificación del caso

En un plazo máximo de cinco días hábiles el Comité Técnico de VBG deberá reunirse de manera extraordinaria para analizar, bajo las perspectivas de derecho, género, interseccional y diferencial, si las conductas referidas en la entrevista son constitutivas de violencia sexual o VBG. Para ello tendrá en cuenta:

- Quienes son los actores involucrados en el caso, el lugar en el que ocurrió y las expectativas de la víctima. De acuerdo con esta información determinará si la Universidad CES tiene la competencia para atenderlo.
- Lo establecido en las leyes y en la jurisprudencia en materia de violencias sexuales y violencias basadas en género; las contenidas en el presente protocolo y todas aquellas que resulten pertinentes.
- Lo dispuesto en los reglamentos internos de la Universidad CES.
- Elementos contextuales del caso, incluyendo las consecuencias sufridas por la víctima a nivel académico, laboral, psicológico, patrimonial, etc.; si hubo reiteración de la conducta violenta; si hubo consentimiento sexual; el uso de la fuerza física o el poder económico, laboral, social o de otro tipo por parte del sujeto activo de la conducta; características de la víctima que la ubican en una condición de vulnerabilidad; el deber de cuidado que tenga el sujeto activo de la conducta en razón de su rol en la universidad; la creación de ambientes hostiles, intimidatorios o degradantes para la persona que fue objeto de la conducta.

A partir del análisis, el Comité Técnico de VBG determinará si es necesario aplicar medidas de protección y atención adicionales (además de las desarrolladas en los pasos 1 y 2 de la presente ruta). También determinará qué medidas disciplinarias, de prevención o de restauración deberán aplicarse según la gravedad de la situación y el nivel de riesgo que supone para los miembros de la comunidad CES. Para ello tendrá en cuenta las siguientes consideraciones:

- En caso de que sólo la víctima esté vinculada con la Universidad CES, se le brindará apoyo psicosocial y asesoría jurídica, si lo solicita. Por el contrario, si el victimario es quien pertenece a la comunidad universitaria y la víctima no hace parte de ella, las medidas que tome la Universidad CES estarán sujetas a los resultados de procesos judiciales. Estas últimas medidas serán tomadas por el Consejo Superior o por la Rectoría.
- Cuando existe un caso de presunto acoso laboral entre empleados de la Universidad CES, que no se configura como una violencia sexual o VBG, será remitido al comité de convivencia laboral, previo consentimiento de la persona afectada. A la inversa, los casos de VBG o violencia sexual que sean reportados primero ante el Comité de Convivencia Laboral deberán ser remitidos al Comité Técnico de VBG y abordados de acuerdo con las disposiciones del presente protocolo.
- Cuando la conducta reportada se tipifique como un presunto delito se activarán las rutas externas, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que la Universidad CES decida implementar.

- Cuando la conducta reportada se tipifique como una presunta falta disciplinaria se recomendará la apertura del proceso disciplinario.
- Cuando no se cumplen las anteriores condiciones, pero la conducta alteró las relaciones entre miembros de la comunidad, se optará por el desarrollo de medidas restaurativas (ver medidas restaurativas). Éstas también podrán ser aplicadas, de manera complementaria, en casos de presuntos delitos o presuntas faltas disciplinarias.

Para realizar el análisis y la tipificación de la conducta el Comité Técnico de VBG podrá solicitar apoyo externo de personas expertas si así lo requiere. También podrá citar a testigos o a personas que puedan ampliar el conocimiento de los hechos.

Si las personas que tienen participación en el caso por presunta situación de violencia sexual o de género tienen alguna relación con un integrante del Comité Técnico de VBG, este se declarará inmediatamente impedido por conflicto de interés.

Un integrante del Comité Técnico de VBG elaborará el acta de la reunión en el que se consignará el análisis del caso y las recomendaciones del comité, esta será revisada y firmada por todos los participantes.

4. Remisión a instancias competentes internas

En un plazo máximo de 5 días hábiles, el Comité Técnico de VBG se reunirá con las instancias competentes en el ámbito interno de la Universidad CES, para recomendar el desarrollo de las medidas adicionales de protección, o sugerir la implementación de medidas disciplinarias y de restauración. En este encuentro se presentará un informe con los datos del caso, su análisis y las medidas recomendadas, esto con el fin de sugerir de qué manera podrían implementarse procurando la no revictimización de la persona afectada, la garantía de los derechos de todos los implicados en la situación y la aplicación de las perspectivas asumidos en el presente protocolo (género, interseccional, derechos, diferencial).

Un integrante del Comité Técnico de VBG elaborará el acta de la reunión en el que se consignará el análisis del caso y las recomendaciones del comité, esta será revisada y firmada por todos los participantes.

6. Aplicación de medidas.

Corresponde a las áreas competentes (Facultades, Secretaría General, demás unidades administrativas o académicas) implementar las medidas recomendadas e informar

oportunamente el cumplimiento de las mismas al Comité Técnico de VBG. Las medidas de protección deberán implementarse de manera inmediata, con la mayor celeridad y diligencia posible, las medidas disciplinarias se implementarán en los plazos establecidos en los reglamentos internos, y las medidas de restauración se implementarán en un plazo máximo de 10 días hábiles. Las medidas de atención psicosocial y jurídica se seguirán implementado de manera continuada, según la voluntad de la víctima.

En los casos en los que se recomiende la implementación de una medida restaurativa el sujeto activo de la conducta deberá asistir obligatoriamente a un espacio de diálogo y reflexión liderado por un integrante del comité técnico de VBG y con la participación de su líder del proceso. Este espacio buscará sensibilizar a persona frente a comportamientos que pueden constituir violencia sexual o VBG. Al finalizar el encuentro la persona deberá firmar un compromiso de cese de la violencia y no repetición de las conductas que dieron lugar al reporte.

7. Seguimiento

El Comité Técnico de VBG verificará el cumplimiento de los compromisos firmados por el sujeto activo de la conducta, así como la adecuada aplicación de las medidas recomendadas. En caso de dificultades y barreras en la implementación de las medidas se remitirá el caso al Comité de Inclusión para que éste desarrolle otros tipos de acciones orientadas a proteger, atender y reparar a las víctimas. Un miembro del Comité Técnico de VBG contactará de manera periódica a la persona afectada con el fin verificar que las violencia no se haya repetido y verificar la eficacia de las medidas tomadas, este seguimiento se realizará en un periodo de seis meses transcurridos desde el momento del reporte del caso.

8. Cierre del caso

Se considera el cierre de un caso cuando:

- La persona afectada se rehúsa a activar la ruta de atención y no firma el consentimiento informado.
- Cuando la presunta víctima toma la decisión de retirar la queja y no continuar con el proceso, a excepción de los casos donde se tipifican delitos y la Universidad debe realizar una investigación de oficio o denunciar la situación ante la Fiscalía.
- Cuando las recomendaciones dadas por el Comité Técnico de VBG hayan sido aplicadas y todas las instancias internas hayan completado sus procesos.

- Cuando los(as) involucrados(as) dejen de pertenecer a la Universidad CES, sin perjuicio de la culminación de procedimientos que se hayan iniciado.

Al cumplimiento de cualquiera de esas condiciones se procederá con el cierre del caso, cuyo archivo quedará en custodia del Comité de VBG.

9. Presentación de informes

De manera anual el Comité Técnico de VBG presentará al Comité de Inclusión un informe de gestión que incluirá datos sobre las acciones y estrategias desarrolladas durante el año, así como el número de casos atendidos (en ningún caso se presentará la información personal y confidencial de las partes involucradas), las medidas tomadas en cada uno y las dificultades o barreras en el desarrollo de la atención. El Comité de Inclusión verificará el cumplimiento de lo dispuesto en el presente protocolo y podrá recomendar la implementación de las medidas adicionales que considere necesarias para la garantía de los derechos de los miembros de la comunidad, y la prevención y no repetición de actos violentos.

Medidas de protección:

Entre las medidas de protección se incluyen todas las acciones que procuran evitar la aparición o la no repetición de un acto violento, cuando existe el riesgo de que esto ocurra. Si la víctima es estudiante pueden desarrollarse medidas académicas como: cambio de curso y horario, designación de un segundo calificador, cancelación extraordinaria de un curso, asignación de un tutor que brinde apoyo personalizado, cambio de la modalidad de estudio de presencial a telepresencial, entre otras. Si se trata de un empleado algunas medidas de protección son la reubicación del trabajador en otra unidad, la reasignación de funciones u otras contempladas en la Ley 1010 de 2006. En todos los casos, estas medidas se tomarán con el consentimiento de la persona afectada por la situación.

Medidas de restauración:

Son medidas de carácter formativo, sin intención punitiva, que tiene como propósito promover la restauración de las relaciones entre los miembros de la comunidad y evitar la reaparición de nuevas formas de violencia. Estas medidas se tomarán sin perjuicio de otras de carácter disciplinario o penal que sean pertinentes según la naturaleza del caso. Incluyen acciones como las siguientes.

- El sujeto activo de la conducta participará en un espacio de diálogo y sensibilización que será orientado por un integrante del Comité Técnico de VBG, con la presencia de su líder de proceso. El espacio concluirá con la firma de compromisos de no repetición. En todos los casos, la presencia en este espacio de la persona que reportó la queja será voluntaria.
- Recomendación para que el sujeto activo de la conducta realice un curso o participe en actividades formativas sobre género o prevención de las VBG.
- Sugerencia de que el sujeto activo de la conducta participe en proceso psicoterapéutico o en otros espacios tales como grupos de apoyo, círculos de masculinidades diversas, entre otros.
- El sujeto activo de la conducta tendrá la opción de pedir disculpas (por medios verbales, escritos, públicos o privados) a la persona que presentó la queja, si reconoce que realizó un comportamiento equivocado y si la persona afectada otorga su consentimiento para esta acción.
- Se instará al sujeto activo de la conducta a contribuir al diseño de estrategias destinadas a desnormalizar las violencias de índole sexual o las VBG en la universidad.

Medidas disciplinarias:

Las medidas disciplinarias serán determinadas por la instancia competente tras evaluar cada situación de acuerdo con los reglamentos institucionales. Los procesos disciplinarios salvaguardarán el derecho al debido proceso estipulado en el artículo 29 de la Constitución Nacional, e integrarán los principios y normas de tratamiento especial en casos de violencias sexuales y violencia contra las mujeres establecidos en la jurisprudencia de las cortes y el derecho internacional. En este sentido, los entes disciplinarios deberán tener en cuenta los siguientes parámetros:

- La existencia de incidentes de violencia sexual o VBG podrán ser demostrados utilizando cualquier medio probatorio útil, ordenando de oficio las pruebas que se consideren necesarias y valorando la evidencia del caso según los principios de la sana crítica. De acuerdo con la Sentencia de la Corte Constitucional T - 878 del 2014 se evitará la omisión de la actividad investigativa, la realización de investigaciones aparentes, la falta de exhaustividad en el análisis de las pruebas recogidas y la utilización de estereotipos de género en el análisis del caso.
- No se considerará la evidencia relacionada con la historia sexual de la víctima para determinar la ocurrencia del incidente bajo investigación.
- Las pruebas relacionadas con el consentimiento de la víctima no deben ser interpretadas de manera restrictiva. Deben ser evaluadas teniendo en cuenta el contexto, las relaciones de poder, las influencias de las normas sociales de género y

otros factores que afectan la naturaleza del consentimiento sexual, el cual debe ser libre y voluntario.

- No se debe rechazar una denuncia de violencia sexual porque no haya pruebas directas. El relato de la víctima se considerará como un indicio de la posible ocurrencia del acto violento según lo establecido por la Corte Constitucional en la Sentencia T-200 de 2022.
- Aplicar el principio de protección reforzada. Las personas afectadas por actos de violencia sexual o VBG, así como aquellos que han proporcionado testimonios como testigos en tales casos no serán objeto de medidas disciplinarias en relación a esas circunstancias.
- Seguir las recomendaciones de la Corte Constitucional Colombiana en la Sentencia T-735 del 2017 con el fin de evitar la violencia institucional hacia víctimas de violencia contra la mujer. Según esa sentencia:
 - I) El proceso de medidas de protección y el trámite de cumplimiento deben darse dentro de un término razonable para evitar nuevos hechos de violencia.
 - II) se le debe permitir a las mujeres el acceso a la información sobre el estado de la investigación para que ejerzan su derecho a participar.
 - III) los funcionarios encargados de la ruta de atención deben ser imparciales, asegurando que sus decisiones no se basen en preconcepciones sobre la forma en que debe actuar una víctima de violencia o la gravedad de los hechos para que se reconozcan como una agresión.
 - IV) los derechos reconocidos en la Ley 1257 de 2008, como elegir no ser confrontada a su agresor, deben ser garantizados en todos los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención.
 - V) Las medidas de protección deben ser idóneas para eliminar la violencia o la amenaza denunciada, atendiendo la modalidad del daño y recurriendo a cualquier tipo de medidas para conjurar la situación de violencia o su riesgo.

Activación de rutas externas.

En los casos en los que se requiera activación de rutas externas para garantizar la protección, recuperación y restitución de los derechos vulnerados, se realizará la remisión a las siguientes entidades. Previa concertación con la víctima, será posible que un integrante del comité de VBG la acompañe de manera presencial durante la activación de la ruta externa en los siguientes sectores:

Sector justicia:

Fiscalía General de la Nación

(Constitución política, art 250; Ley 906/04 (código de procedimiento penal))

Dirigir las investigaciones penales por posibles delitos; velar por la protección de las víctimas, solicitar medidas de protección para mujeres en casos de violencia en el ámbito familiar y fuera de éste.

Policía Judicial permanente: CTI de la Fiscalía, SIJIN de la Policía, DIJIN de la policía
(Ley 906/04, art 201 y ss.)

Apoyar a la Fiscalía en la investigación de posibles delitos. Pueden recibir denuncias, querellas, realizar actos de investigación urgentes. Si se requiere practicar examen médico – legal a la víctima deben acompañarla al centro médico.

Comisaría de Familia

(Ley 1098/06, arts. 83 y ss; Decreto 4840/07; Ley 1878 de 2018; Ley 294/96; Ley 575/2000; Decreto 652/2001; Ley 1257/2008; Decreto 4796/2011; Decreto 4799/2011; Directiva Procurador 002/2012)

Decretar medidas de protección y de atención para garantizar, prevenir, proteger y reparar los derechos de las mujeres víctimas cuando haya violencia en el ámbito familiar. Además, restablecer los derechos de las y los integrantes de la familia en caso de violencia intrafamiliar.

Juzgados Civiles o Promiscuos Municipales

(Ley 1257/2008, art. 16 y Decreto 4799/2011, art. 2; Decreto 2734/2012, arts. 4,6 y 7; Decreto 780/16, arts. 2.9.2.1.2.3 y 2.9.2.1.2.4)

Dirigir las audiencias y velar por la seguridad de las víctimas otorgando las medidas de protección y atención necesaria. Actúan de manera subsidiaria cuando no haya Comisaría de Familia en el municipio.

Juzgados de Control de Garantías

(Ley 1257/2008, art 17; Decreto 4799/2001, art 17; Decreto 2734/2012, arts. 4, 6, y 7; Decreto 780/16, art. 2.9.2.1.2.4)

Por solicitud de la víctima o la Fiscalía, decreta medidas de protección cuando la violencia se ejerce en el ámbito familiar o por fuera de éste. Además, debe dirigir las audiencias y velar por la seguridad de las víctimas.

Policía Nacional

(Ley 906/2004, art 213; Decreto 4799/2011, arts. 3 y 6; Decreto 2734/2012 arts. 2 y 6.5; Código Nacional de Policía arts. 29 a 33; Decreto 780/16)

Cumple labores fundamentales en materia de protección, atención, asistencia a las víctimas y recepción de denuncias, entre otras: debe desplazarse al lugar de los

hechos, acompañar a las víctimas a las instituciones de salud, protección y acceso a la justicia, apoyar a la ejecución de medidas, etc.

Sector Salud:

Instituciones Prestadoras de Salud y Empresa Social del Estado –ESE

(Ley 1257/2008, arts. 8 y 13, Resolución 412/2000 del Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio de Salud y Protección Social) -Guía de la mujer maltratada- y Resolución 459/2012 del Ministerio de Salud y Protección Social -Modelo y Protocolo de atención integral en salud para víctimas de violencia sexual)

Brindar atención física y en salud mental; recoger evidencia forense, preservar y garantizar la cadena de custodia; activar los procesos intersectoriales y de recuperación; accionar medidas de protección y garantizar las medidas de atención requeridas.

Sector protección:

Ministerio Público: Procuraduría General de la Nación, Defensoría del Pueblo y Personerías Municipales.

(Constitución política arts. 118, 277, 278, 28, Ley 24/1992; Ley 136/1994)

Velar por la promoción, ejercicio, protección y defensa de los derechos de las mujeres; vigilar que las demás entidades públicas comprometidas con estos derechos cumplan sus funciones; intervenir ante las diferentes jurisdicciones y procesos en defensa de estos derechos; y adelantar investigaciones por faltas disciplinarias de los servidores públicos.

Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas

(Ley 1448/2011, arts. 166 y 172)

Coordina el Sistema Nacional para la Atención y Reparación a las víctimas desde un enfoque diferencial de género y de manera corresponsable con las entidades territoriales.

REFERENCIAS:

<https://www.fao.org/3/x0220s/x0220s01.htm>

<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=le-%2062%>

[20Cartilla%20G%C3%A9nero%20ttr&hook=ALL&sortkey=&sortorder=asc&fullsearch=0&page=-1](#)

Universidad Nacional de Colombia. Resolución de Rectoría, 1215 (2017).

Universidad de la Salle: <https://www.lasalle.edu.co/wcm/connect/117a74ff-01df-4129-8ebd>

Universidad Pontificia Javeriana. Resolución rectoral, 665 (2018).

Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables. Resolución Ministerial, 151 (2016).

Comisión Nacional de los Derechos Humanos México. (2012). La discriminación y el derecho a la no discriminación. México D.F.: D.R. Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Enciclopedia Jurídica. (2020). Coerción. Recuperado de:
<http://www.encyclopediajuridica.com/d/coerci%C3%B3n/coerci%C3%B3n.htm>

Fondo de las Naciones Unidas Para la Infancia. (2018). Abusos Sexuales y embarazo forzado en la niñez y adolescencia: Lineamientos para su abordaje interinstitucional. Buenos Aires.

Mcglynn, C; Rackley, Ey Houghton, R. (2017) Beyond Revenge Porn": The Continuum of Image-Based Sexual Abuse. *Feminist Legal Studies*", 25(2), 25-46.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2021). Recursos para prevenir la violencia de género: Violencia económica y patrimonial. Recuperado de:
<https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursosviolencia/principal-dgcvg-recursos/violencia-violenciaeconomica.php>

Ministerio de las Tecnologías Informáticas y Comunicaciones de Colombia. (2016).

¿En qué casos existe pornografía infantil? Recuperado de:
<https://www.enticconfio.gov.co/en-que-casos-existe-pornografia-infantil>

Ministerio de Salud de Colombia. (2020). ABECÉ Línea: Violencias basadas en género contra las mujeres: Atención Integral en Atención a Víctimas de Ataques con Ácido o Químicos. Bogotá. República de Colombia.

Organización de las Naciones Unidas Mujeres. (2021). Femicidio: Exposición de femicidio. Recuperado de:
<https://colombia.unwomen.org/es/comotrabajamos/violencia-contra-las->

mujeres/feminicidio

Organización Mundial de la Salud. (2002). Informe Mundial Sobre la Violencia y la Salud: Sinopsis. Ginebra: OMS

Parra, P. (2013). Manual de Derecho Penal, parte especial, Tomo II. Bogotá: Doctrina y Ley LTDA.

Profamilia. (2021). Violencia de género, atención integral en salud física, emocional y social: Tipos de violencia. Recuperado de: <https://profamilia.org.co/aprende/violencia-degenero/tipos-de-violencias/>

Waldman, A. (2016). A Breach of Trust. Fighting nonconsensual Pornography. 102(709), 709733

Alcaldía de Medellín (s.f.) Listado de comisarías de familia en Medellín. Recuperado de: <https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/medellin/Temas/Seguridad/Publicaciones/Shared%20Content/Documentos/2018/Listado%20de%20Comisar%C3%ADas%20de%20Familia%20de%20Medell%C3%ADn.pdf>

Fiscalía General de la Nación (2021). La fiscalía en Medellín. Recuperado de: <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/noticias/la-fiscalia-en-medellin/>

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (2021). Puntos de atención ICBF. Recuperado de: <https://www.icbf.gov.co/puntos-atencion>

Protocolo de Atención en salud para Víctimas de Violencia Sexual (2021). Protocolo de Atención en salud para Víctimas de Violencia Sexual. República de Colombia

PLAN DE TRABAJO/QUIENES

¿Qué tan participativo será el proceso? (*recursos - personal, tiempo, condiciones institucionales*). Entre más participativo mejor.

DEFINIR FECHAS.

Momento 1. Diagnóstico - sensibilización - propuestas (tipo taller o grupo focales con mujeres y población LGBTIQ+ y con todos los estamentos). Fechas.

Momento 2. Equipo interno ¿Quiénes deben participar? (Bienestar - Gestión humana - Instancias Académica (representantes docentes, estudiantes, directivos). Ajustes al protocolo y al plan de trabajo (indicadores).

Aprobar el Protocolo, Renombrar el Comité de inclusión por Comité de diversidad, inclusión y género e institucionalizar el Comité técnico de violencias basadas en género RESPONSABLES: Comité Administrativo, Consejo Superior, Rectoría, Bienestar Institucional - Ajustar con el área de Secretaria General los reglamentos Institucionales existentes e incluir la perspectiva de género.

Revisar los reglamentos que cobijan a toda la comunidad universitaria para ajustar los procesos disciplinarios.

