



RESOLUCIÓN N.º 027
(23 ENE 2023

“Por medio de la cual se actualiza el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de Violencias Basadas en Género de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y se dictan otras disposiciones”.

El Rector de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial, de la establecida en el literal g) del artículo 16 del Estatuto General de la Universidad - Acuerdo 003 de 1997, expedido por el Consejo Superior Universitario -, y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política, en su artículo 69, reconoce y garantiza la autonomía universitaria, entendida como la legítima capacidad que tienen las universidades para autodeterminarse.

Que el Congreso de Colombia expidió la Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de Educación Superior y se regula el régimen especial para las universidades del Estado, caracterizándolas como entes autónomos universitarios, de manera que, en su artículo 28, les reconoce el derecho a darse y modificar sus estatutos, adoptar sus correspondientes regímenes, así como establecer, arbitrar y aplicar sus recursos, para el cumplimiento de su misión social, y de sus funciones educativas y culturales.

Que la Constitución Política, en su artículo 93, establece que: *“los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos hacen parte del bloque de constitucionalidad y prevalecen en el mismo orden interno”*, propiciando, así, la garantía de los derechos de todas las personas en el marco del respeto por la diversidad humana.

Que, en virtud de la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)*, ratificada a través de la Ley 51 de 1981, el Estado colombiano se comprometió a adoptar medidas legislativas o las que correspondan, para prohibir y sancionar toda discriminación contra la mujer, establecer la protección jurídica efectiva de los derechos de las mujeres, abstenerse de incurrir en cualquier acto o práctica discriminatoria contra ellas, y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con estas obligaciones.

Que el artículo 5º de la Ley 51 de 1981, dispone que los Estados deben tomar medidas de carácter educativo, entre otros propósitos, para: *“a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres; b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos”*.

Que, mediante la Ley 248 de 1995, el Estado colombiano ratificó la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)*, la cual parte del reconocimiento de la violencia contra la mujer como una violación de los derechos humanos y las libertades

027 23 ENE 2023

fundamentales, una ofensa a la dignidad humana, y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

Que, en el año 2017, se adoptaron los *29 Principios de Yogyakarta más 10 (YP+10)*, entre los cuales se incorporan el derecho a la protección del Estado frente a la violencia y la discriminación, el derecho a la educación, al reconocimiento legal, el derecho a la integridad corporal y mental, la libertad de opinión y expresión, entre otros, para las identidades de género y las orientaciones sexuales diversas.

Que, con el fin de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y el acceso a la justicia, el Estado colombiano, por medio de la Ley 1257 de 2008, definió por primera vez la violencia de género como violación a los derechos humanos, reconociendo los diferentes tipos de violencias, generando medidas para la prevención y protección a las mujeres que han sido víctimas de estas, y buscando la adopción de políticas públicas necesarias para su atención.

Que el Decreto 4798 de 2011 reglamenta parte de la Ley 1257 de 2008, estableciendo para el Ministerio de Educación Nacional y las instituciones educativas obligaciones frente a la identificación, denuncia, prevención y abordaje de situaciones de violencia contra la mujer en el contexto educativo, regula las acciones de formación y sensibilización de la comunidad educativa frente a las violencias contra la mujer, y las estrategias que permitan crear ambientes escolares protectores de situaciones de violencia.

Que la actual *Política Pública Nacional de Equidad de Género*, CONPES 161 de 2013, dentro de sus seis (6) ejes temáticos, incorpora el enfoque de género en la educación, reconociendo la importancia de incluir acciones que conduzcan a la disminución de barreras de género en el acceso, permanencia y graduación en el sistema educativo.

Que el Ministerio de Educación Nacional, en el documento *Enfoque e Identidades de Género para los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva* (2018), exhorta a las Instituciones de Educación Superior a incorporar los enfoques de género y diferencial desde un abordaje interseccional, en las estrategias que implementen y estén dirigidas a toda la comunidad universitaria, esto es, estudiantes, docentes y cuerpo administrativo.

Que la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. adoptó 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*, a través del Decreto 062 de 2014, 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; y, (iv) con la producción de conocimientos y saberes, que soporten y retroalimenten la implementación, seguimiento y evaluación de la Política.

Que la Corte Constitucional 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, siendo la jurisprudencia contenida en las siguientes sentencias la de mayor relevancia en estos temas: T-282 del 2008, T-141 de 2015, T-478 de 2015, T-239 de 2018, T-275 de 2021, T-061 de 2022 y T-033 de 2022.

Que, mediante Resolución 014466 de 2022, el Ministerio de Educación Nacional ordenó a las Instituciones de

h



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
RECTORÍA

027 23 ENE 2021

Educación Superior expedir o actualizar sus protocolos, incorporando, a más tardar el 25 de enero de la presente anualidad, los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en las IES, para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural.

Que el Consejo Superior de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, mediante Resolución 01 de 2019, constituyó la *Mesa de Diálogo para la Construcción de Acuerdos para el Fortalecimiento de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas*, la cual tiene como objetivo: "(...) *la generación de soluciones y propuesta al pliego de exigencias presentados por los estudiantes y radicado en la Secretaría (sic) General el día 3 de diciembre de 2018*".

Que, producto de la señalada Mesa de Diálogo, en las sesiones desarrolladas el 31 de enero de 2019 y 10 de julio de 2019 (Actas No. 001 y 011), se acordó la conformación de un comité para la construcción e implementación, de una política de equidad de género, y la actualización del *Protocolo de Atención a Violencias Basadas en Género y Violencia Sexual de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas*, adoptado mediante Resolución de Rectoría 426 de 2018.

Que, mediante Resolución 174 de 2020 de Rectoría, se creó el *Comité para la Equidad de Género de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas*, estableciéndose su composición y asignándosele sus funciones, entre otros aspectos allí reglamentados.

Que el Consejo Superior Universitario, mediante Acuerdo 04 de 2022, aprobó el documento de *Política de Género y Diversidades Sexuales de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas*, que fue elaborado por el *Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales*.

Que, el numeral 3° del artículo 3° de la Resolución 174 de 2020 de Rectoría, otorgó al comité la función de: "*evaluar el Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia Basada en Género y Violencia Sexual, establecido a través de la Resolución de Rectoría Nro. 426 de 2018... y establecer (sic) mecanismos y políticas para su aplicación y difusión, así como para promover la denuncia, garantizar el restablecimiento de derechos, la atención integral, la no re-victimización y la sanción de las violencias*".

Que, por medio de la Resolución 148 de 2022 de Rectoría, se actualizó la Resolución 174 de 2020, en relación con la denominación del comité, el uso de lenguaje no sexista, la adecuación del proceso de elección de la representación estudiantil y la participación de la Rectoría en la integración del comité, cuyo titular ejercerá la presidencia del mismo, además de la adición de la función de modificar el *Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia Basada en Género y Violencia Sexual*.

Que, en virtud de lo anterior, el *Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales*, en sesión del 21 de diciembre de 2022 (Acta No. 21), aprobó el nuevo *Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de Violencias Basadas en Género en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas*.

Que el literal g) del artículo 16 del Estatuto General, asigna al Rector la función de: "*Expedir manuales de cargos, funciones y procedimientos administrativos*".

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

h

027 23 ENE 2023

ARTÍCULO 1º. OBJETO. Adoptar el *Protocolo de prevención, atención y sanción de violencias basadas en género de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas* (en adelante, el Protocolo), con el objeto de determinar acciones y estrategias, que permitan dar respuestas adecuadas en materia de prevención, detección, atención, sanción, seguimiento y revisión continua de las situaciones de violencias basadas en género en la Institución, estableciendo rutas y procedimientos para cada uno de los campos que contemplan su tratamiento en la Universidad.

ARTÍCULO 2º. ALCANCE. El *Protocolo de prevención, atención y sanción de violencias basadas en género de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas* aplica dentro del ámbito físico y virtual (digital) de la Universidad (actividades académicas, administrativas, prácticas académicas, pasantías, sociales, culturales, investigativas y de extensión, entre otras), de manera que 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, y 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, 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 el caso de presentarse una situación de violencia basada en género, discriminación y/o violencia sexual fuera de la Institución, cualquier integrante de la comunidad universitaria podrá activar la ruta de acceso y acceder a los canales internos y/o externos pertinentes.

ARTÍCULO 3º. DEFINICIONES. Para efectos de la interpretación e implementación del Protocolo, se tendrán en cuenta los siguientes conceptos, los cuales se explican de manera amplia en el *Documento Protocolo de prevención, atención y sanción de violencias basadas en género de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas*, anexo al presente acto administrativo, a saber:

- 3.1. Violencia contra las mujeres.
- 3.2. Violencia basada en género.
- 3.3. Violencias por prejuicio y/o discriminación hacia personas LGBTI o con orientación sexual e identidad de género diversas
- 3.4. Violencia sexual.
- 3.5. Acoso sexual.

ARTÍCULO 4º. ENFOQUES. Todas las acciones que se diseñen e implementen en el marco del presente protocolo incorporarán los siguientes enfoques, los cuales se explican en el documento *Protocolo de prevención, atención y sanción de violencias basadas en género de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas*, anexo al presente acto administrativo, a saber:

- 4.1. Enfoque de derechos humanos.
- 4.2. Enfoque de género.
- 4.3. Enfoque centrado en las víctimas y personas afectadas bajo la premisa de *no causar daño*.
- 4.4. Enfoque intercultural.

7



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
RECTORÍA

027 23 ENE 2023

- 4.5. Enfoque diferencial.
- 4.6. Enfoque interseccional.
- 4.7. Enfoque territorial.

ARTÍCULO 5º. PRINCIPIOS. El *Protocolo de prevención, atención y sanción de violencias basadas en género de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas* se enmarca dentro de los siguientes principios, los cuales orientarán las correspondientes acciones, a saber:

- 5.1. Principio de prevención y sensibilización.
- 5.2. Principio de debida diligencia.
- 5.3. Principio de atención integral.
- 5.4. Principio de acción sin daño y no-revictimización.
- 5.5. Principio de confidencialidad y reserva.
- 5.6. Principio de accesibilidad e información.
- 5.7. Principio de protección y restauración.
- 5.8. Principio de corresponsabilidad y celeridad.
- 5.9. Principio de confianza y buena fe.
- 5.10. Principio de debido proceso y presunción de inocencia.

ARTÍCULO 6º. INSTANCIAS QUE INTERVIENEN. El Protocolo establece como responsables de su implementación y ejecución, a las instancias y participantes que integran el *sistema de prevención, detección, atención, sanción y seguimiento*, establecidas también en el documento *Protocolo de prevención, atención y sanción de violencias basadas en género de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas*, que forma parte constitutiva de la presente resolución.

ARTÍCULO 7º. PREVENCIÓN. El presente Protocolo establece las medidas de prevención en el marco de las dimensiones *Educación y Comunicación para la transformación cultural y UD libre de violencias de la Política de Género y Diversidades Sexuales*, conforme a lo presentado en el documento *Protocolo de prevención, atención y sanción de violencias basadas en género de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas*, que forma parte constitutiva de la presente resolución y deberán estar encaminadas a los siguientes campos:

- 7.1. De las relaciones de poder y las jerarquías en la vida universitaria: Una cuestión de ética, reconocimiento y garantía de derechos.
- 7.2. De la formación a quienes forman.
- 7.3. De las violencias en campos formativos masculinizados o feminizados.
- 7.4. De las prácticas artísticas.
- 7.5. De los ambientes y espacios seguros.
- 7.6. De los ambientes laborales y/o administrativos.

ARTÍCULO 8º. DETECCIÓN. El presente Protocolo involucra a toda la Comunidad Universitaria en el proceso de detección de las violencias basadas en género y asigna el liderazgo de esta función al Equipo de Derechos Humanos y Equidad de Género del Centro de Bienestar Institucional, en articulación con los lineamientos emanados de la Rectoría, haciendo especial énfasis en los derechos de las víctimas, tal como se especifica en el documento *Protocolo de prevención, atención y sanción de violencias basadas en género de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas*, anexo al presente acto administrativo.

h

ARTÍCULO 9º. RUTA DE ATENCIÓN INTEGRAL. La *ruta de atención integral* estará a cargo del Centro de Bienestar Institucional, adoptando los lineamientos de no-revictimización, tal como se explicita en el documento *Protocolo de prevención, atención y sanción de violencias basadas en género de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas*, que forma parte constitutiva de la presente resolución, desarrollando las siguientes etapas:

- 9.1. Conocimiento del caso.
- 9.2. Encuentro inicial.
- 9.3. Atención y acompañamiento integral a personas afectadas.
- 9.4. Investigación.
- 9.5. Seguimiento.

ARTÍCULO 10º. MEDIDAS SANCIONATORIAS. El *Protocolo de prevención, atención y sanción de violencias basadas en género de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas* contempla el componente de investigación y sanción, acorde a las competencias y responsabilidades, de carácter disciplinar y administrativo, establecidas y vigentes al interior de la institución, tal como se especifica en los procedimientos consignados en el documento *Protocolo de prevención, atención y sanción de violencias basadas en género de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas*, que forma parte constitutiva de este acto administrativo.

ARTÍCULO 11. MEDIDAS DE RESTAURACIÓN. La ruta prevista en el Protocolo contempla, además, un proceso pedagógico accesorio, tendiente a la adopción de medidas enfocadas a restaurar el daño causado y/o la cesación de la violencia, exclusivamente bajo el consentimiento de la persona victimizada, tal como se especifica en el documento *Protocolo de prevención, atención y sanción de violencias basadas en género de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas*, anexo al presente acto administrativo.

ARTÍCULO 12. MEDIDAS DE NO REPETICIÓN. También contempla el Protocolo acciones orientadas a mitigar los daños infringidos a las personas victimizadas, enfatizando en medidas institucionales y pedagógicas, que beneficien a la Comunidad Universitaria en general, y que eviten la materialización de nuevos hechos de violencia y/o discriminación por razones de género, conforme a lo establecido en el documento *Protocolo de prevención, atención y sanción de violencias basadas en género de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas*, anexo al presente acto administrativo.

ARTÍCULO 13. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO EN MATERIA DE VBG, VS Y DISCRIMINACIÓN EN RAZÓN DE GÉNERO. Crear una Comisión de Seguimiento en materia de VBG, VS y discriminación en razón de género, la cual se constituye en un mecanismo que evidenciará el impacto de las medidas tomadas frente los focos de acción respecto de los alcances previstos en el artículo 4 de la Resolución No. 01466 de 25 de julio de 2022 expedida por el Ministerio de Educación Nacional, o la norma que la modifique o sustituya. Con tal efecto, tendrá las siguientes funciones:

13.1. Efectuar un seguimiento general de la gestión de las diferentes autoridades dentro de la Universidad en materia de prevención, detección, ruta de atención integral, medidas sancionatorias, medidas de restauración, y medidas de no repetición por hechos constitutivos de VBG, VS y discriminación en razón de género. Para ello, podrá solicitar y establecer datos generales a nivel cuantitativo y cualitativo a efectos de elaborar indicadores de seguimiento, con los cuales se determinaran las acciones a emprender para la implementación y actualización del Documento *Protocolo de prevención, atención y sanción de violencias basadas en género de la Universidad*

h

027 23 ENE 2023

Distrital Francisco José de Caldas.

13.2. Observará los procedimientos adelantados por las autoridades responsables dentro de la Universidad en materia de Prevención, detección, ruta de atención integral, medidas sancionatorias, medidas de restauración, y medidas de no repetición por hechos constitutivos de VBG, VS y discriminación en razón de género, de conformidad con lo establecido en la normativa de la Institución, así como con el debido respeto de los derechos y garantías tratándose de víctimas, personas investigadas, y demás sujetos procesales.

PARÁGRAFO. Esta comisión no podrá acceder a la información de las víctimas y/o sujetos procesales, ni a ningún reporte de los hechos investigados al deberse garantizar 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.

ARTÍCULO 14. FINANCIACIÓN. La financiación de las acciones contempladas en el Protocolo, se hará con cargo al rubro presupuestal con el cual 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*.

ARTÍCULO 15. PLAN DE TRABAJO. El plan de trabajo para el desarrollo e implementación del *Protocolo de prevención, atención y sanción de violencias basadas en género de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas*, se enmarca dentro del *Plan Global de la Política de Género y Diversidades Sexuales*, que será presentado ante los correspondientes órganos de decisión durante la vigencia 2023, para lo pertinente.

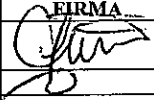

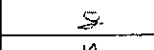
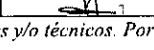
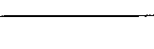

ARTÍCULO 16. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente resolución rige a partir del día siguiente a su publicación, como lo establece el numeral 1° del artículo 87 del Código de Procedimiento Administrativo y Contencioso Administrativo, y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en particular, la Resolución de Rectoría 426 de 2018.

Dada en Bogotá D.C, a los **23** días del mes de **ENE** de **2023**.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Este documento es fiel
copia digital del original
SECRETARIA GENERAL

GIOVANNY MAURICIO TARAZONA BERMÚDEZ
Rector

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
Proyectó	Angely Katherine Torres Melo	CPS Asesora de Rectoría en asuntos de Género, Diversidad sexual y Derechos Humanos	
Revisó y aprobó	Camilo Andrés Bustos Parra	Jefe de la Oficina de Asuntos Disciplinarios	
Revisó y ajustó	Lina Ramírez	CPS Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios	
Revisó y aprobó	Javier Bolaños Zambrano	Jefe Oficina Asesora Jurídica	
Revisó y ajustó	Carlos David Padilla Leal	Asesor OAJ (CPS 1206/22)	
Revisó y ajustó	César Danilo Sanabria Palacio	Asesor OAJ (CPS 1211/22)	

El arriba firmante declara que proyectó el presente documento con sujeción a la norma y aplicando parámetros legales y/o técnicos. Por lo tanto, bajo su responsabilidad lo presenta para la firma del competente.

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN y SANCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO,
VIOLENCIA SEXUAL Y VIOLENCIA POR PREJUCIO 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**

2023

**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

Este documento se nutre de los aportes de cada integrante del Comité, de esta manera, cada apartado ha sido 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, Lina María Ramírez – Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios. Comentarios, observaciones y contribuciones: Maritza Pinzón Ramírez, Jorge Peñuela, James Alvarado, María Juliana Agudelo.

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

Contenido

Hacia una UD Libre de Violencias	5
1. Introducción a las Violencias Basadas en Género, la Violencia Sexual y la Violencia por Prejuicio o Discriminación.	8
1.1. Objetivos.	8
1.2. Alcance.	8
1.3. Definiciones.	8
1.3.1. <i>Violencia contra las Mujeres</i>	8
1.3.2. <i>Violencias Basadas en Género</i>	10
1.3.3. <i>Violencias por Prejuicio y/o Discriminación</i>	11
1.3.4. <i>Personas LGBTI o con Orientación Sexual e Identidad de Género Diversas (OSIGD)</i> . 12	
1.3.5. <i>Violencia Sexual</i>	13
1.3.6. <i>Acoso Sexual</i>	13
1.4. Marco Normativo.	14
1.4.1. <i>Bloque de Constitucionalidad</i>	15
1.4.2. <i>Instrumentos de Soft Law</i>	16
1.4.3. <i>Leyes y Decretos</i>	17
1.4.4. <i>Política Pública Nacional</i>	21
1.4.5. <i>Política Pública Distrital</i>	22
1.4.6. <i>Jurisprudencia Constitucional</i>	24
1.4.7. <i>Normatividad Interna</i>	28
1.5. Enfoques.	30
1.6. Principios.	36
1.6.1. <i>Principio de Prevención y Sensibilización</i>	36
1.6.2. <i>Principio de Debida Diligencia</i>	36
1.6.3. <i>Principio de Atención Integral</i>	36
1.6.4. <i>Principio de Acción Sin Daño y No-Revictimización</i>	36
1.6.5. <i>Principio de Confidencialidad y Reserva</i>	36
1.6.6. <i>Principio de Accesibilidad e Información</i>	36
1.6.7. <i>Principio de Protección y Restauración</i>	37
1.6.8. <i>Principio de Corresponsabilidad y Celeridad</i>	37

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 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 desde esta Ley, se da paso a reformular 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:

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". (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 cual se hace mención, fue originado y promovido por diferentes situaciones de violencia de carácter estructural, directo y cultural, las cuales han hecho necesario el reconocimiento social y estatal de la desigualdad, la inequidad, la discriminación y la violencia que, desde el nacimiento aqueja 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, las cuales 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 a 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.

1.3.2. *Violencias Basadas en Género.*

Constituye 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, daño físico, sexual, emocional o psicológico, daño 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.

1.3.3. 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, suelen tener justificación o complicidad social al ser vistos por la opinión pública como actuaciones cometidas legítimamente para "castigar" o "corregir" las conductas que trasgreden (El Espectador, 2022) las normas tradicionales del género, entendidas como "normales" o "naturales" y que han sido usadas sistemáticamente para poder mantener un estatus 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, queer

(LGBTIQ+), entre otras, a través de la ONU se han generado instrumentos como los Principios de Yogyakarta (2006), los cuales 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, partiendo de la premisa “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, art. 1) y “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 lo son la clase, la pertenencia, étnica, las condiciones de discapacidad, entre otras, que aún persisten en la sociedad. En este contexto, para la Educación Superior representa una gran apuesta la generación de condiciones de garantía y disfrute pleno de la vida para estas comunidades educativas.

1.3.4. *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), sobre los derechos humanos de las personas OSIDG²-LGBTI, las personas con identidades de género y orientaciones sexuales 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).

1.3.5. 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, 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, resulta pertinente hacer énfasis en este tipo de actos, en particular sobre el acoso sexual, reconocido como delito y el cual constituye una de las expresiones más normalizadas y denunciadas dentro de los campus universitarios.

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

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).

En este orden, el acoso sexual dentro de 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 o 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, los cuales 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 fotografía y vídeos 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.

1.4. Marco Normativo.

El presente apartado refiere los instrumentos normativos más importantes para este Protocolo, en relación al reconocimiento y la garantía de derechos de las mujeres, las diversidades sexuales y de género, en miras a la eliminación de las VBG, la violencia sexual, por prejuicio y discriminación. Para dar mayor organicidad, se divide en los siguientes apartados, a saber: a) bloque de

constitucionalidad; b) soft law; c) leyes y decretos; d) política pública nacional; e) política pública distrital; f) jurisprudencia; g) normatividad interna.

1.4.1. *Bloque de Constitucionalidad*

Colombia ha ratificado diversos instrumentos internacionales para la protección 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

Bloque de Constitucionalidad

<u>Constitución Política de Colombia 1991</u>	
Artículo 1, 13, 16 y 67	
<u>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos – 1976</u>	
<u>Ley 74 de 1968</u>	
<u>Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - "Protocolo de San Salvador" 1999</u>	
<u>Ley 319 de 1996</u>	
<u>Convención sobre los derechos políticos de la mujer 1954</u> <u>Ley 35 de 1986</u>	Principio de igualdad en los derechos de hombres y mujeres en el disfrute y ejercicio de los derechos políticos.
<u>Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer CEDAW 1979</u> <u>Ley 51 de 1981</u>	Adoptar medidas legislativas o las que correspondan para prohibir y sancionar toda discriminación contra la mujer, establecer la protección jurídica efectiva de sus derechos.
<u>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer</u> Belém do Pará 1994 <u>Ley 248 de 1995</u>	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 de hombre sobre mujeres (Congreso de Colombia, Ley 248, 1995).

Nota: Normatividad constitucional que ampara los derechos de las mujeres, Elaboración propia (2023).

1.4.2. 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 las consecuencias globales que esto ha conllevado con respuestas internacionales fragmentadas e inconsistentes, desde ONU y otros organismos se han emanado diferentes documentos en procura del reconocimiento y la garantía de derechos, los cuales sirven de orientación y lineamiento a los diferentes países, entre ellos se encuentran.

Tabla 2

Instrumentos de Soft Law

Instrumentos de Soft Law	
<u>Declaración y Plataforma de Acción Beijing</u> Naciones Unidas 1995	Promoción de los derechos de las mujeres y las niñas en el marco de la igualdad de género.
<u>Principios de Yogyakarta 2006</u> YP+10 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 con relación a la protección de violencias y discriminación, así como la importancia de profundizar en

	el principio de integridad (Comisión Internacional de Juristas,).
<u>Declaración sobre orientación sexual e identidad de género</u> Naciones Unidas 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, relacionadas a la diversidad sexual. (Naciones Unidas, 2008)
<u>Resolución 1820 de 2008</u> <u>Consejo de Seguridad Naciones Unidas</u>	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.
<u>Resolución 70 de 2015</u> <u>Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, expedida por la Asamblea General de las Naciones Unidas (Objetivo 5)</u>	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, Elaboración propia (2023).

1.4.3. Leyes y Decretos

Colombia ha venido dando pasos importantes en relación al 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, a continuación, se exponen algunas de ellas.

Tabla 3

Leyes y Decretos

<p><u>Ley 1257 de 2008</u></p>	<p>“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).</p>
<p><u>Decreto 4798 de 2011</u></p>	<p>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:</p> <p>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)</p>
<p><u>Ley 1482 de 2011</u></p>	<p>“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).</p>

<u>Decreto 410 de 2018</u>	“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).
<u>Ley 1010 de 2006</u>	“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).
<u>Ley 581 de 2000</u>	“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).
<u>Ley 823 de 2003</u>	“Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres” (Congreso de Colombia, Ley 823, 2003).
<u>Ley 985 de 2005</u>	“Por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas” (Congreso de Colombia, Ley 985, 2007).
<u>Ley 1232 de 2008</u>	Referida a la mujer cabeza de familia (Congreso de Colombia, Ley 1232, 2006).
<u>Ley 1482 de 2011</u>	“Por la cual se modificó el Código Penal estableciendo delitos por actos de discriminación” (Congreso de Colombia, Ley 1482, 2011).
<u>Ley 1468 de 2011</u>	“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).
<u>Ley 1475 de 2011</u>	Fija medidas para promover la representación de las mujeres en los

	mismos los partidos y movimientos políticos y en los procesos electorales.
<u>Ley 1496 de 2011</u>	“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).
<u>Decreto 4796 de 2011</u>	“Definió acciones para detectar, prevenir y atender integralmente a las mujeres víctimas de violencia” (Presidencia de la República, Decreto 4796, 2011, art. 1).
<u>Decreto 4799 de 2011</u>	“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).
<u>Ley 1542 de 2012</u>	“Eliminó el carácter querellable de los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria” (Congreso de Colombia, Ley 1542, 2011).
<u>Decreto 2734 de 2012</u>	“Por el cual se reglamentaron las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia” (Presidencia de la República, Decreto 4799, 2011, art. 1).
<u>Ley 1639 de 2013</u>	“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).
<u>Decreto Nacional 1033 de 2014</u>	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).

<u>Ley 1761 de 2015</u>	“Por la cual se reconoció el delito de feminicidio” (Congreso de Colombia, Ley 1761, 2015).
<u>Ley 1773 de 2016</u>	“Por la cual se estableció el delito de lesiones con agentes químicos, ácidos o sustancias similares” (Congreso de Colombia, Ley 1773, 2016).

Nota: Legislaciones sobre la garantía y reconocimiento de derechos de las mujeres, las diversidades sexuales y de género, Elaboración propia (2023).

1.4.4. 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 por prejuicio o discriminación. A continuación, se señalan aspectos relevantes en lo que atañe al sector educación y al panorama de las instituciones de educación superior.

Tabla 4

Política Pública Nacional

<u>Sentencia T-141 de 2015</u> <u>Enfoque e identidades de género para los lineamientos política de educación superior inclusiva</u> 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).
<u>Resolución 014466 de 25 de julio de 2022</u> 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 No. 014466, 2022)
<u>Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres</u> <u>Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer</u> 2012	
<u>Lineamientos para una Política de Educación Superior Inclusiva</u> MEN 2013	
<u>CONPES 161 de 2013</u> <u>Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres</u> <u>Decreto 1930 de 2013</u>	
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 <u>Decreto 762 de 2018</u>	

Nota: Política Pública Nacional en el ámbito educativo y en instituciones de educación superior en Colombia, Elaboración propia (2023).

1.4.5. 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. A continuación, se relacionan algunos insumos de gran relevancia para las entidades distritales.

Tabla 5

Política Pública Distrital

<p>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</p> <p><u>Decreto 062 de 2014</u></p>	<p>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 y (iv) con la producción de conocimientos y saberes que soporten y retroalimenten la implementación, seguimiento y evaluación de la política.</p>
<p><u>Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030</u></p> <p><u>CONPES D.C. 14</u></p> <p>Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital</p> <p>2021</p>	<p>El objetivo general de la política es:</p> <p>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)</p>
<p>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</p>	<p>Dentro de sus enfoques:</p> <p>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</p>

<p style="text-align: center;"><u>CONPES D.C. 16</u> Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital 2021</p>	<p>premisa de eliminación de las violencias por prejuicio y discriminación. (CONPES, 2021)</p>
<p style="text-align: center;"><u>Acuerdo 371 de 2009</u> Consejo de Bogotá</p>	<p>“Adopta los lineamientos de política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital” (Consejo de Bogotá, Acuerdo 371, 2009).</p>
<p style="text-align: center;"><u>Decreto 166 de 2010</u></p>	<p>“Adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital” Alcaldía Mayor de Bogotá, Decreto 166, 2010.</p>

Nota: Instrumentos incorporados en Políticas Públicas Distritales para la erradicación de VBG, Elaboración propia (2023).

1.4.6. 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. De tal suerte, entre la jurisprudencia más relevante se encuentra la siguiente.

Tabla 6

Jurisprudencia Constitucional

<p style="text-align: center;"><u>Sentencia T-141 de 2015</u> 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</p>
---	---

	<p>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 sólo 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><u>Sentencia T-478 de 2015</u> Corte Constitucional</p>	<p>Estudia de cerca el fenómeno de acoso o intimidación escolar definiéndolo como:</p> <p>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</p>

	<p>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 no puede considerarse el escenario primordial para combatir dicho fenómeno.</p>
<p><u>Sentencia T-239 de 2018</u> 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 No. 012, 2022, p. 2).</p> <p>Concluyendo que “las actuaciones ilegítimas de los centros educativos no están protegidas” (Corte Constitucional, Sentencia T-239, 2018).</p> <p>Adicionalmente, emite un ordenamiento al MEN para regular la generación de protocolos de atención a VBG en las Instituciones de Educación Superior.</p>
<p><u>Sentencia T-275 de 2021</u> Corte Constitucional</p>	<p>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</p>

	<p>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.</p>
<p><u>Sentencia T-426/21</u> Corte Constitucional</p>	<p>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.</p>
<p><u>Sentencia T-061 de 2022</u> Corte Constitucional</p>	<p>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:</p> <p>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)</p>

<p style="text-align: center;"><u>Sentencia T-033 de 2022</u></p> <p style="text-align: center;">Corte Constitucional</p>	<p>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.</p>
---	--

Nota: Sentencias relacionadas a los derechos sobre la orientación, diversidades e identidades sexuales y género en el ámbito educativo, Elaboración propia (2023).

1.4.7. *Normatividad Interna*

La UDFJC, por su parte, cuenta con tres (3) estatutos fundamentales, a saber. El primero, es el Estatuto General, Acuerdo No. 003 de 1997; el segundo, es el Acuerdo No. 027 de 1993, en el que se adopta el Estatuto Estudiantil; y, el Estatuto del Docente de Carrera, Acuerdo No. 011 de 2002, los tres (3), emitidos por el Consejo Superior Universitario. En referencia a género y diversidades sexuales, se citan los siguientes desarrollos.

Tabla 7

Normatividad Interna.

<p style="text-align: center;"><u>Resolución No. 426 del 04 de diciembre de 2018</u></p> <p style="text-align: center;">Rectoría</p>	<p>“Por la cual se adoptaba el Protocolo para la prevención y atención de casos de violencia basada en género y violencia sexual de la UDFJC” (Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Resolución 426, 2018) el cual va a ser derogado para poder adoptar un nuevo Protocolo que se ajuste a lo determinado por el MEN en la Resolución No. 014466 de 25 de julio de</p>
--	--

	2022, conforme a lo expuesto en el presente documento.
<u>Resolución 174 de 2020</u> Rectoría	Esta Resolución creó el Comité para la Equidad de Género de la UDFJC, al cual le corresponden los procesos relativos a la política de género y diversidades sexuales, la evaluación del Protocolo de atención a VBG, además de establecer 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.
<u>Resolución 148 de 2022</u> 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.
<u>Resolución 012 del 9 de marzo de 2022</u> 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 la Universidad Distrital.

<p style="text-align: center;"><u>Acuerdo No. 004 del 31 de octubre de 2022</u></p> <p style="text-align: center;">Consejo Superior Universitario</p>	<p>“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.</p>
---	---

Nota: Cuadro de estatutos internos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Elaboración propia (2023).

1.5. Enfoques.

Tabla 8

Enfoques

ENFOQUE CENTRADO EN LAS VÍCTIMAS Y PERSONAS AFECTADAS BAJO LA PREMISA DE “NO CAUSAR DAÑO”		
<p>Como lo menciona el MEN (2022) y, acorde a 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, las cuales empiezan por no culpar a las mujeres por las violencias que han sufrido y, en cambio, promover el desarrollo de procesos de exigibilidad de derechos.</p> <p>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.</p>		
ENFOQUE DE DERECHOS	ENFOQUE DE GÉNERO	ENFOQUE INTERCULTURAL
<p>El enfoque basado en derechos humanos:</p> <p>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)</p>	<p>Partiendo de la política pública distrital, se retoma la importancia del enfoque de género, en tanto:</p> <p>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</p>	<p>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</p>

<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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)</p> <p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>ENFOQUE INTERSECCIONAL</p>	<p>ENFOQUE DIFERENCIAL</p>	<p>ENFOQUE TERRITORIAL</p>
<p>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</p>	<p>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</p>	<p>Este enfoque permite reconocer las necesidades, características y particularidades de cada territorio, la forma en que las mujeres y las diversidades los habitan y construyen sus relaciones comunitarias desde los</p>

<p>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.</p> <p>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 a la multicausalidad de este, y ver de manera íntegra la complejidad y especificidad, de los asuntos de los derechos de las mujeres y las diversidades, incluyendo la</p>	<p>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.</p> <p>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 etáneos, étnicos, discapacidades, realidades socio-económicas, territorios, conflicto armado y guerra, los cuales 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</p>	<p>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 de cara a garantizar la sostenibilidad socio-territorial desde los Derechos Humanos.</p> <p>En este sentido, es importante comprender la UDFJC 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 fuera del claustro participa la Comunidad Universitaria. 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</p>
--	---	---

<p>dimensión estructural y dinámica de la interacción sociedad-institución (Ibid, 2014).</p>	<p>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).</p> <p>Según las Naciones Unidas (s.f. citado por la Corporación Humanas et al. (s.f.):</p> <p>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)</p> <p>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</p>	<p>físico, en otros espacios, y que se relacionan directamente con las funciones misionales de la UDFJC.</p>
--	--	--

	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)	
--	--	--

Nota: Visualización de los diferentes enfoques que contempla el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción VBG en la UDFJC, Elaboración propia (2023).

1.6. Principios.

1.6.1. Principio de 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.

1.6.2. Principio de Debida Diligencia.

Como se enuncia en la Resolución 012 de 2022 del Consejo de Facultad de Ciencias y Educación de la UDFJC, es fundamental el desarrollo de acciones que garanticen la prevención, una 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.

1.6.3. Principio de 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, a través del Centro de Bienestar Institucional [CBI] y/o las instancias que intervengan, en armonía con los principios de confianza y confidencialidad.

1.6.4. Principio de 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 (en los casos que se requiera) a las víctimas, respetando su voluntad, sin prejuzgar o culpabilizar.

1.6.5. Principio de 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, su seguridad e integridad.

1.6.6. Principio de 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 su transcurrir y finalización.

1.6.7. Principio de 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.

1.6.8. Principio de 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.

1.6.9. Principio de Confianza y Buena Fe.

Los casos, de los cuales la Universidad tenga conocimiento, deberán ser recibidos 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.

1.6.10. Principio de Debido Proceso y Presunción de Inocencia.

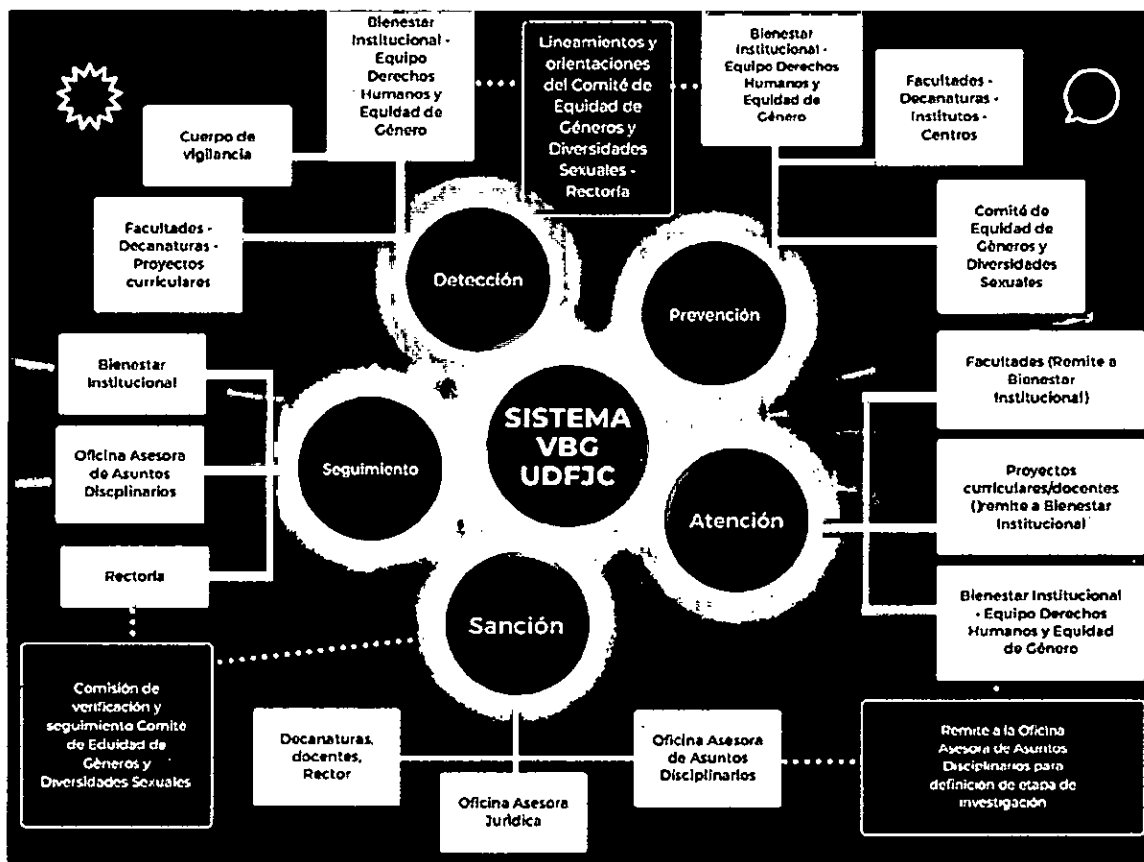
La Universidad garantizará el debido proceso de las personas víctimas e investigadas en casos de VBG, teniendo como máxima premisa la protección de los derechos humanos. Así mismo, las personas involucradas en estas situaciones serán responsables cuando el resultado del proceso de investigación lo determine, en armonía con el derecho a la presunción de inocencia. Lo anterior, sin perjuicio de los principios de protección y restauración de las víctimas.

1.7. 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, tal como se describe a continuación.

Diagrama 1

Sistema VBG en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.



Nota: Funciones y responsabilidades dentro del sistema de VBG en la UDFJC, 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, el cual 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, las cuales 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 por 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, el cual 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 juzgamiento, 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 a la autoridad que le corresponda adelantar y llevar a cabo las diligencias del caso.

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; 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, 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 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 UDFJC, formulada por la OAAD, tal cual se señala en el apartado 5.3 del presente documento.

2. 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 (2022). Acorde a 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 a la 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 a sistemas de opresión, dominación y desigualdad histórica de las mujeres, las diversidades sexuales y 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 por el Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales, a través de la Rectoría, el CBI y el IPAZUD, acorde a 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.

Lo anterior, 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.

De acuerdo con 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 a su competencia y pertinencia. Lo anterior, 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, además de las realidades laborales. Vale la pena aclarar, que la información aquí presentada corresponde a las distintas percepciones de la comunidad universitaria, recogidas en espacios de foro y diálogo abierto sobre las problemáticas.

2.1. 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 (Ver anexo 1, resultados encuesta modificación del protocolo); supervisor de contrato (jefe)-personas subalternas, en las cuales 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 condiciones 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 a razón de 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 y 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 a la sistematización de los foros institucionales para el alistamiento de la política de género, se encuentra la reiterada solicitud de estudiantes y docentes frente a la creación de cátedras y/o espacios electivos transversales sobre género, diversidades sexuales y, específicamente, en el componente de violencias basadas en género para cada una de las Facultades.

2.2. 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; y 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 se hace importante solo en el hecho de transmitir conocimientos, sino de adquirir una sensibilidad frente al tema, la cual permita el desarrollo de procesos de empatía, respeto, solidaridad, ética y sentido común frente a la no-violencia.

2.3. 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 pre-concebidas de lo que significa ser hombre o mujer en la sociedad, acompañadas por aquellos prejuicios sobre las actitudes y aptitudes que se le adjudican a cada sexo, además desconociendo la multiplicidad de identidades de género o el repudio a formas no heteronormativas de la sexualidad. En este sentido, 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, las cuales, además de presentar una mayor posibilidad de ingreso económico en el mercado laboral, expresan el imaginario de adaptabilidad y adecuación de la masculinidad, siendo mayoritariamente masculinas (Documento anexo Política de Género y Diversidades Sexuales UDFJC, 2022). De la misma manera ocurre con campos de profesionalización en los que predominan las mujeres, asociados a las labores de cuidado, crianza y con menor remuneración en el campo del trabajo. 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, situaciones de acoso o abuso, completamente normalizadas y reproducidas a partir del lenguaje y el acontecer de la cotidianidad universitaria.

2.4. 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 sólo 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, 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.

2.5. De Los Ambientes y Espacios Seguros.

Para la UDFJC 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 corresponsable deberá garantizar la respectiva iluminación y accesibilidad a los espacios concurridos y visitados por las personas que integran la comunidad universitaria.

2.6. De Los Ambientes Laborales y/o Administrativos.

La UDFJC deberá implementar estrategias de socialización de las rutas de atención integral y procedimientos en relación a 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 a lo anteriormente expuesto, 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. Acorde a lo anteriormente señalado, la UDFJC deberá garantizar las siguientes acciones de prevención primaria, desde cada una de las instancias que intervienen en el proceso:

- A. Procesos de inducción a estudiantes que ingresan a primer semestre, en los cuales se realice la respectiva sensibilización sobre las VBG y la socialización de la política de género y diversidades sexuales, 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.
- B. Procesos de formación periódicos (uno por semestre) a docentes de carrera sobre las VBG, la normatividad vigente, 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.
- C. Socialización de la normatividad institucional, política de género y diversidades sexuales y 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.
- D. 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.

- E. 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, la cual deberá iniciar su planeación y posterior implementación desde la fecha de emisión del presente documento.
- F. 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.
- G. 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.
- H. La página web de la Universidad deberá contar con un acceso centralizado a las rutas de atención, contemplando botones de emergencia y estrategias pedagógicas y comunicacionales en 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 a equidad de género, derechos humanos y diversidades sexuales.

2.7. Deber de Consulta Inscrito en el Registro de Inhabilidades por Delitos Sexuales Cometidos Contra Personas Menores Edad.

Es deber de las autoridades nominadoras y ordenadoras de gasto al interior de la UDFJC, 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 edad, según lo reglamentado por el Gobierno Nacional (Contraloría General de la República, Artículo 4, 2021).

2.8. Detección de las Violencias Basadas en Género.

De acuerdo a 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, el cual, 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 con personal especializado y/o con experticia en el trabajo de género, derechos humanos y diversidades sexuales, lo cual, 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 articulará con las instancias 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 hayan identificado.

2.9. De los Derechos de las Víctimas.

De acuerdo a la Ley 1257 de 2008, la cual 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 medicolegales 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 presupuestales, 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, pertenencia 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)

3. 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 psico-jurídico.

Etapa 3. Atención y acompañamiento integral: se realiza de acuerdo a las necesidades de cada caso donde se cuenta la atención del personal capacitado para brindar la atención requerida.

Etapa 4. Investigación: se hará la remisión desde el CBI a la OAAD y a las entidades externas que corresponda para dar apertura al proceso de investigación.

Etapa 5. Seguimiento: lo realiza el Centro de Bienestar Institucional periódicamente en un espacio no mayor a tres (3) meses y en articulación permanente con las diferentes dependencias que intervienen en este proceso.

3.1. Etapa 1. 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 página web del Centro de Bienestar Institucional de la Udistrital por la opción Bienestar te Escucha (<https://bienestar.udistrital.edu.co/servicios/derechos-humanos-y-equidad-de-genero>)
- Con las personas que integran el EDHEG del CBI.
- Con el personal de salud del Centro de Bienestar Institucional
- Oficina de Quejas, reclamos y atención al ciudadano, quien remitirá al Centro de Bienestar Institucional.

Cuando el caso llega al Proyecto Curricular u otras instancias de la Institución, diferentes a las mencionadas, estas dependencias 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 el 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 cada 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 que el caso requiera.
- Dar aviso a las autoridades competentes tanto internas como externas en casos que así lo ameriten.
- Brindar atención en las áreas de psicología, trabajo social, salud y/o jurídica necesaria.
- Remitir a los servicios integrales del CBI.

En tal 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 a la necesidad y por un período 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. De acuerdo a 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 a 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.

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

3.2. Etapa 2: Encuentro Inicial.

El encuentro inicial con la/s persona/s afectada/s se llevará a cabo a través del componente psico-jurídico especializado en atención a casos de VBG del EDHEG del Bienestar Institucional.

En este primer encuentro se presentan las personas responsables de la atención quienes garantizan la creación de un espacio de confianza y comprensión, teniendo en cuenta 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 el registro en los sistemas de salud de acuerdo a los protocolos establecidos.

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

3.3. Etapa 3. Atención y Acompañamiento Integral a la Persona Afectada.

Dentro de 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. En tal sentido, se definen:

- Asignación del profesional del equipo psico-jurídico quien mantendrá contacto permanente con la persona afectada.
- Desde las diferentes áreas se establece el tipo de acompañamiento, tiempo y 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 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 seguimiento de acuerdo a 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, si así se requiere.
- 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:

- A. 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.

- B. Poniendo en conocimiento a la OAAD, la cual se encargará de remitir a la instancia competente y pertinente para dar lugar al proceso de investigación disciplinar o administrativo al que haya lugar dentro de la Universidad.
- C. Al recibir una denuncia que involucre presuntas responsabilidades penales de integrantes activos de la Institución, como ente autónomo, la Universidad Distrital actuará bajo los principios de debida diligencia y deber de denuncia, para lo cual se compulsarán las copias a las autoridades competentes en la materia.

3.4. Etapa 4. 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 ser contemplado acorde a la normatividad institucional vigente y las características de los diferentes tipos de vinculación laboral o académica, 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 capítulo de medidas sancionatorias).

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 a la normatividad vigente.

El Centro de Bienestar Institucional, a través del equipo psico-jurídico, remitirá a OAAD el formato de conocimiento del caso, el acta de atención en la entrevista inicial y demás documentos que puedan ser tenidos como pruebas.

Del mismo modo la Oficina Asesora De Asuntos Disciplinarios, informará en un plazo no superior a cinco (5) días hábiles el direccionamiento 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.

3.5. Etapa 5. Seguimiento.

El Centro de Bienestar Institucional realizará el seguimiento integral a los casos presentados, el cual deberá actualizarse periódicamente (cada tres meses) y deberá articularse a las etapas de cada uno de los casos, 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, los cuales 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 y 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, como lo son:

- 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 se llegara el caso.
- Atención y apoyo desde el grupo de permanencia, revisar las condiciones académicas y establecer las acciones respectivas a 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).
- 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 hayan sido requeridos durante el proceso.

4. Sanción, Restauración y No Repetición.

4.1. 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 comprendida el capítulo 3; allí, además de ofrecer una atención integral para la persona victimizada, se le orientará 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 de ser este el caso, 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 la que la persona victimizada haga parte de la comunidad universitaria, deberá remitir a la OAAD la información que considere pertinente frente a la situación que se haya presentado.

En consecuencia, corresponde a esta oficina estudiar cada una de las quejas o solicitudes presentadas y remitirla a la autoridad disciplinaria competente, esto, 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, la cual 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 respecto activo de los derechos humanos.

Actualmente 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, sin embargo, 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.

4.2. Falta Disciplinaria.

La OAAD de la UDFJC, mediante la Circular No. 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)

Además del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019) y las Resoluciones de vinculación laboral de los Docentes Ocasionales, de Hora Catedra, Expertos y Visitantes. Asimismo, la OAAD de la UDFJC, mediante la Circular No. 01 (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.

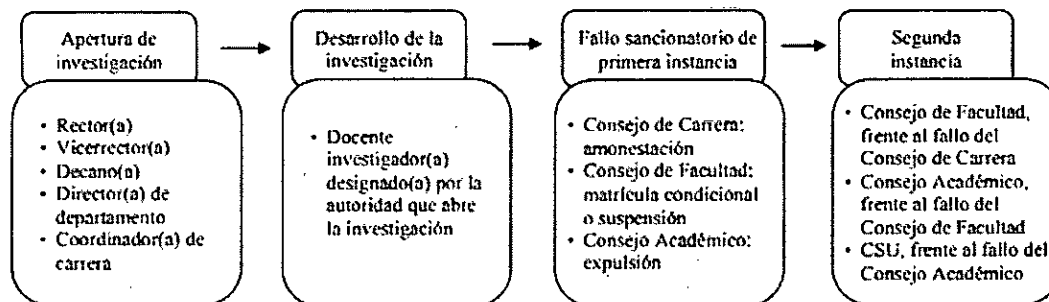
En la Universidad Distrital Francisco José de Caldas el régimen disciplinario aplicable, el procedimiento y la competencia para investigar y sancionar se encuentra diferenciada, en la siguiente manera. (Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios, Circular No. 01, 2021, p. 2)

4.3. Régimen Disciplinario Estudiantil.

Con relación al Régimen Disciplinario Estudiantil, la Circular No. 01 (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 No. 01, 2021, p. 3)

A continuación, se presenta el flujograma del procedimiento en mención:



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 N°027, 2019, p. 28)

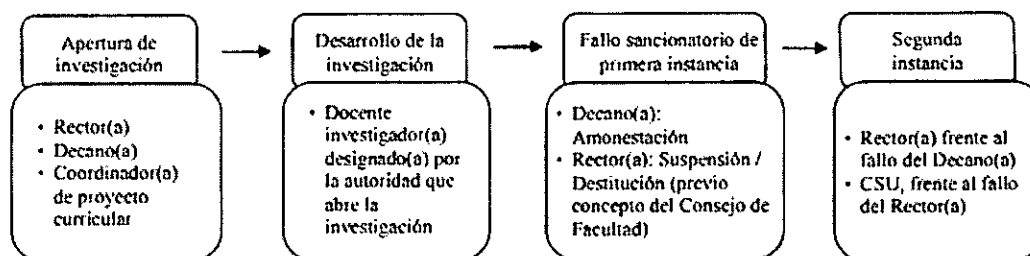
En todo caso, el incumplimiento de los términos previstos anteriormente no genera nulidad del procedimiento o actuaciones y se enuncian de conformidad con las normas estatutarias.

4.4. Régimen Disciplinario Docente.

La OAAD señala mediante la Circular No. 01 (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, así:



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 No. 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.

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

Con relación al Régimen Disciplinario de los(as) Servidores(as) Administrativos(as), la Circular No. 01 (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 Distrital; 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 No. 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, esto sin perjuicio de realizar una investigación exhaustiva.

4.6. 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 UDFJC, de acuerdo con las funciones que le asisten al ordenador del gasto y al correspondiente supervisor, puede aplicar medidas de orden administrativo y contractual, las cuales podrán ser pertinentes en los casos relacionados con docentes de vinculación especial y/o contratistas.

Frente a los contratistas, desde la Resolución de Rectoría No. 426 del 04 de diciembre de 2018 *Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de VBG en la UDFJC*, 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.

4.7. 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 cuales existe una relación laboral cuya nominación recae en los Decanos, la UDFJC 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 Distrital, la 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 normativa relacionada, 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 a la Circular No. 01 (2021):

- A. 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 UDFJC, a quien le corresponderá estudiar la petición y trasladar a la autoridad disciplinaria correspondiente.

- B. 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 UDFJC, formulada por la OAAD.
- C. Todas las medidas sancionatorias deberán ajustarse al debido proceso y garantizar el derecho de defensa y contradicción de la persona investigada.
- D. 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 No. 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 No. 01, p. 9)³
- E. 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 No. 01, p. 9).
- F. 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 No. 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 trasgresión 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 No. 01, 2021, p. 6).

G. Las autoridades disciplinarias no podrán:

No se podrá 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 No. 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 No. 01, 2021, p. 10)

H. Las medidas sancionatorias serán impuestas siempre que encuentre responsable a la persona investigada de un caso de VBG, conforme a la investigación y finalizado el proceso disciplinario de acuerdo al debido proceso y la presunción de inocencia.

4.8. 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 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 el cual participan la persona victimizada y el(la) presunto(a) agresor(a), entre las medidas de restauración se encuentran:

1. Cesar de forma inmediata la conducta objeto del proceso pedagógico complementario.
2. Instar al presunto(a) agresor(a) a asistir a espacios pedagógicos o formativos sobre temas de VBG y/o discriminación.
3. De ser el caso, gestionar la devolución inmediata de los objetos, documentos o cualquier otro elemento personal propiedad de la persona victimizada.

4. 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 UDFJC, proponer al Rector, el conjunto de medidas, acciones, actividades o estrategias que harán parte del proceso pedagógico aquí contemplado, el cual deberá ser propuesto a más tardar dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición del presente Protocolo. El Rector expedirá dicho procedimiento mediante acto administrativo que hará parte integral de este documento.

4.9. 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, enfatizando con especial atención en medidas institucionales y pedagógicas que puedan beneficiar a la comunidad universitaria en general y que eviten la materialización de nuevos hechos que dan origen a la violencia y/o discriminación por razones de género. Se dispondrá de las siguientes medidas:

- A. Desarrollar espacios pedagógicos, culturales y formativos en la Universidad Distrital que permitan romper con imaginarios y estereotipos de género presentes en la sociedad y erradicar las causas de violencia y/o discriminación.
- B. En los casos de adoptarse 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.
- C. Reconocimiento de las víctimas, de ser el caso. Esto, en los procesos disciplinarios en donde se les reconoce su calidad y se le otorga calidad de sujeto procesal, lo que implica garantizar su derecho a designar apoderado/a, así como de “acceder al expediente y obtener copias, solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en la práctica de las mismas” (Circular No. 01, p. 9) así como 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 No. 01, p. 9).
- D. Se tendrá en cuenta medidas de protección y no-repetición como los cambios de grupo y demás acciones necesarias, de acuerdo a 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 tomarse acorde a la normatividad vigente sin perjuicio del enfoque centrado en las víctimas.

- E. 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.
- F. Las demás que proponga el Comité de Equidad de Género y adopte el Rector de la UDFJC.

5. 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, la cual tendrá las funciones de:

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

5.1. 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 Distrital, esta se reunirá cada 3 meses. Para cada sesión las diferentes autoridades disciplinarias que lleven casos relacionados con VBG, VS o discriminación, entre otras, deberá rendir un informe en donde certifique la etapa procesal en la que se encuentra, las medidas que ha tomado para proteger los derechos de las víctimas y los lineamientos a los que ha dado cumplimiento conforme a la Guía de investigación y sanción de VBG de la UDFJC, formulada por la Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios.

Este informe no podrá contener datos de las víctimas y/o sujetos procesales, ni a ningún reporte de los hechos investigados al deberse garantizar 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.

5.2. Integrantes de la comisión de verificación y seguimiento

La Comisión de verificación y seguimiento estará integrada por, quienes serán elegidos por el Comité de Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales:

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

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

5.3. Acciones de la Comisión de Verificación y Seguimiento.

Desde la Resolución No. 012 de la Facultad de Ciencias y Educación se estipula una serie de compromisos y/o responsabilidad de la Comisión de verificación y seguimiento, los cuales se enmarcan en; observar, comprobar, evaluar, inspeccionar y realizar un seguimiento integral al procedimiento disciplinario del o los casos de las 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 UDFJC, formulada por la OAAD.

Entre sus acciones se encuentra:

- 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 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 diferentes 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.

6. 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 UDFJC, como resultado del proceso de conversación con la comunidad universitaria a través de foros institucionales, memorias de eventos y sistematización de grupos focales; en segunda instancia, se presenta el apartado de lineamientos para una atención No-revictimizante, los cuales sirven de base para un adecuado proceder de cualquier persona que integre la comunidad universitaria.

6.1. Triángulo de las Violencias Basadas en Género en la Universidad Distrital: Hacia una Tipificación en el Ambiente Universitario.

Para acercarse a una comprensión de las diferentes realidades de violencia en contra de las mujeres, las diversidades sexuales y de género en la Institución, es necesario tener en cuenta dos aspectos importantes, a saber: a). Las diferentes definiciones y tipologías establecidas por instrumentos y organizaciones, particularmente en el campo educativo y, específicamente las que tienen origen recurrente en la Universidad y, b) que esta clasificación, de acuerdo al 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, más 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 lo 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) y la cual se retoma en el 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 UDFJC, 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 y conversatorios con colectivas feministas y de género, 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, las cifras de las diferentes VBG denunciadas y tramitadas dentro de la Universidad, de acuerdo al 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, la cual se presenta ampliamente en el documento anexo de insumo diagnóstico (ver ANEXO 1).

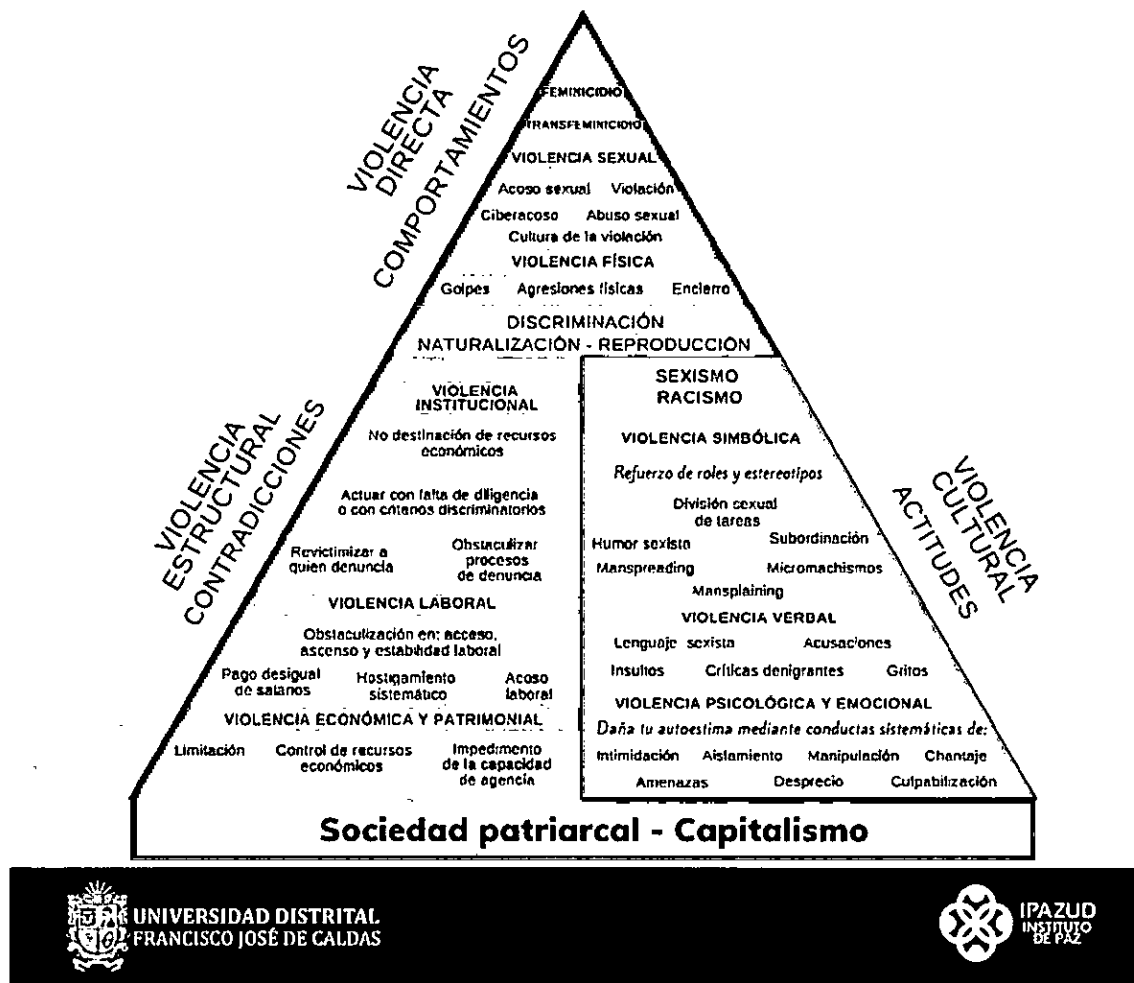
Para la Universidad, es un compromiso la detección y el reconocimiento de las diferentes situaciones de VBG, toda vez que es una condición inicial para su eliminación. Por esta razón, más allá de una dualidad entre violencias visibles o invisibles, se retoma la categoría de triángulo de las violencias del sociólogo noruego Johan Galtung (1998), desde los estudios de paz, el cual introduce las nociones de violencia directa, estructural y cultural como principales antagónicas de los procesos

de construcción de paz. Aunque desde dicha teoría, se ubica a la violencia de género dentro del ámbito estructural, desde el proceso de investigación llevado a cabo en la Universidad, se enmarcan dichas violencias dentro de la triada expuesta.

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).

Tipificación de las VBG en la Universidad Distrital.

TIPIFICACIÓN: VBG EN LA UNIVERSIDAD DISTRITAL



Nota: Tipificación de las violencias basadas en género a partir de la categorización realizada por Galtung (1998), Elaboración propia (2023).

Acorde con la gráfica anterior, se comprenden las siguientes categorizaciones, las cuales están sustentadas en situaciones históricas de discriminación, naturalización y reproducción de patrones de comportamientos, actitudes, contradicciones y negación de necesidades:

a. Violencia Directa.

Comprendida como toda aquella violencia reflejada en comportamientos, actitudes y acciones que de manera directa afectan a las mujeres, las diversidades sexuales y de género, en las cuales 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 que consisten en perturbar, generar intranquilidad, ansiedad o miedo en sus víctimas, relacionadas a 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).

b. Violencia Estructural.

Este tipo de violencia refleja todas aquellas contradicciones y desigualdades de carácter social, político y económico que dan lugar a la negación de necesidades y diversidad de opresiones en contra de las mujeres, las diversidades sexuales y de género:

- **Violencia institucional.** Entendida como todas aquellas situaciones que, por acción u omisión de las autoridades educativas, 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, re-victimización de las personas que denuncian, no destinación de recursos económicos y humanos específicos, actuación con falta de diligencia y generar obstáculos en los procesos de denuncia.
- **Violencia laboral.** Además de las situaciones de acoso sexual en el ambiente laboral, esta categoría se refiere a esas 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, asenso 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 cualquier abuso 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 parejas, familiares laborales y económicas (Ley 1257, 2008, art. 2)
- **Violencia política.** Este tipo de violencia, dentro del ambiente universitario, 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 y/o disciplinares, de investigación científica o social, cultural o artística, considerando que por ser mujer o por reivindicar una identidad de género u orientación sexual diversa, se resta calidad o interés a una determinada práctica académica, pedagógica o académico-administrativa. Lo anterior puede sustentarse en que: 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 realizar un papel específico; b) las acciones, gestos o lenguajes corporales que demanda 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).

c. Violencia cultural.

Esta refiere a todas aquellas actitudes, sentidos y significados construidos socialmente que van determinando maneras de accionar discriminatorias y naturalizadas en los modos de existencia de las diferentes culturas, las cuales de manera silenciosa se van constituyendo en la base necesaria para las manifestaciones de violencia directa y estructural. Aquí es de vital importancia entender la

correlación y convergencia de situaciones de sexismo, racismo, clasismo y las diferentes implicaciones a nivel simbólico.

- **Violencia simbólica.** Para esta categoría es determinante el concepto de vida cotidiana, comprendiendo los procesos de construcción de conocimiento que se dan en tiempo presente: hábitos, rutinas, gustos, recuerdos, memoria, entre otros, los cuales van enmarcando los sentidos y significados de universos simbólicos compartidos, determinantes de las maneras 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 mansplaining⁴; el manspreading⁵, 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, la cual ha llevado a la minorización de acciones que afectan profundamente la dignidad humana, como lo son 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, la cual 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, determinantes de otro tipo de violencias.

La anterior tipificación corresponde a un interés pedagógico, sin embargo, debe aclararse que estas categorías no son estáticas o inamovibles pues, en las situaciones de violencias basadas en género están inmersos ámbitos estructurales, directos y culturales, manifestando la interdependencia de cada una de ellas. Un ejemplo de ello lo constituye 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 otra, haciendo evidente el carácter múltiple de su

⁴ Proveniente de su definición en inglés: man (hombre), explaining (explicando), este tipo de violencia hace referencia a la explicación dada por un hombre a una mujer en tono presuntuoso y suponiendo 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, los cuales con sus piernas abiertas disminuyen e incomodan el espacio de las mujeres.

expresión y la convergencia de diferentes aspectos que atañen a la clase, la pertenencia étnica, el conflicto armado, la discapacidad, entre otras.

6.2. 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, dejando espacio a la impunidad y la imposibilidad de justicia 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:

- A. La persona victimizada tiene el derecho de contar su historia, 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.
- B. 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.
- C. La respuesta dada a la atención de los casos de VBG, VS y VPDDS por parte del sistema debe ser oportuna y eficaz.
- D. 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, se deben facilitar las herramientas necesarias para ello (grabación, acta, relato escrito, entre otros), teniendo en cuenta que esta atención inicial debe ser brindada por el equipo psico-jurídico especializado.
- E. 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 sea estrictamente necesario y concertado.
- F. La atención integral se brinda por parte del equipo psico-jurídico 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, sin ningún tipo de prejujuamiento, con una atención empática, donde no se hacen comentarios sobre la apariencia, conducta o contexto de la situación que pueda generar culpabilidad y afectación.

6.3. Financiación.

La financiación de las acciones contempladas en el Protocolo, se hará con cargo al rubro presupuestal con el cual 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, el cual deberá verse reflejado 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.

6.4. 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 que refiere 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.

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 8°, 9°, 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 Inter seccional.

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 FOLHMYM*, 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-boletin/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%2520N IPO%2B%2520logo.pdf&ved=2ahUKEwj6vZeK-ObzAhVFtTEKHfUBFoQFnoECEgQAQ&usg=AOvVaw0Wvosd4yKMNexgWQ4TOErG>
- 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). Subvirtiendo 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). doi: <https://doi.org/10.46530/ecdp.v0i31.498>

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