

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

-Documento actualizado para la discusión-

1. PRESENTACIÓN (RECTOR)

2. INTRODUCCIÓN

La Universidad Pedagógica Nacional comprometida con la construcción de una sana convivencia para la formación integral de los maestros y maestras del país, presenta el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de Violencias Basadas en Género de la UPN. Este protocolo busca generar herramientas de sensibilización, apropiación y actuación de las acciones pedagógicas y disciplinarias, necesarias para avanzar en la construcción de una cultura de derechos humanos y el buen vivir, en aras de dignificar la vida y rechazar todas las formas de discriminación, desigualdad y violencias basadas en género, que afectan el libre desarrollo de la comunidad universitaria.

El Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de Violencias Basadas en Género de la UPN, forma parte de las acciones de la implementación del Plan de Transversalización para la Igualdad y Equidad de Géneros 2020-2030, incluido en el Plan de Desarrollo Institucional “Educativa de educadores para la excelencia, la paz y la sustentabilidad ambiental”, que integra el compromiso institucional para avanzar en la construcción de condiciones de igualdad y equidad de género para la permanencia de todos los miembros de la comunidad universitaria.

3. DEFINICIONES BÁSICAS

Para una mayor comprensión en la implementación del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de Violencias Basadas en Género de la UPN, se retoman las siguientes definiciones elaboradas por ONU Mujeres (2017) “La guía de lenguaje no sexista”; y por la Junta Local de Ciudad de México (2018) “Conceptos de Género”.

- a. Género: hace referencia a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Igualmente, alude a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc.
- b. Sexo: son las características biológicas que definen a los seres humanos como mujeres y hombres. Los conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que existen individuos que poseen ambos.

- c. Identidad de género: se refiere a la experiencia profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología o su sexo al nacer. Incluye tanto el sentir personal del cuerpo, que puede implicar, si así lo decide, la modificación de la apariencia o función física por medios quirúrgicos, médicos u otros, así como otras expresiones de género que incluyen la vestimenta, la forma de hablar y los gestos.
- d. Cisgénero. Se refiere a personas cuya percepción de su propio género coincide con el que se les asignó al nacer (ONU, 2017)
- e. Transgénero. Este término describe una amplia gama de identidades, incluidas las personas transexuales, las personas que se visten con ropa de otro sexo (a veces denominadas “travestis”), las personas que se identifican como pertenecientes al tercer género y otras cuya apariencia y características se perciben como de género atípico y que no se sienten identificados con el sexo que se les asignó al nacer (ONU, 2017).
- f. No binario. Se refiere a la identidad que, al no concebirse en el marco de las categorías dicotómicas, masculino o femenino, se aleja del sistema mayoritario de sexo-género, binario por tradición cultural. Las personas no binarias no se encuentran representadas, en sus vivencias, por ninguna de las categorías de género existentes en ese sistema (Corte Constitucional, 2017 Sentencia T-033 del 2022).
- g. Masculinidad: el término se relaciona con las nociones e ideales percibidos acerca de cómo los hombres deben comportarse o se espera que se comporten en un contexto determinado. Las masculinidades no son solo acerca de los hombres; las mujeres también materializan y producen el significado y las prácticas de la masculinidad.
- h. Orientación sexual: es la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas de diferente sexo/género o del mismo sexo/género o más de un sexo/género, y de entablar relaciones íntimas y sexuales con ellas.
- i. Diversidad de género: diversidad de género es un término que reconoce que la preferencia y autoexpresión de muchas personas no encaja dentro de las normas de género aceptadas comúnmente.
- j. Estereotipos de género: son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género más ampliamente y pueden reflejarse y reforzarse con las teorías tradicionales y las modernas, las leyes y las prácticas institucionales.

- k. Sexismo: es la creencia de que un sexo es superior al otro. En nuestras sociedades patriarcales, casi siempre el sexo que se cree superior es el masculino. Hay muchas manifestaciones del sexismo, tales como androcentrismo, insensibilidad al género, dicotomismo sexual, familismo y sobregeneralización.
- l. Heteronormatividad: conjunto de normas “tradicionales” para ejercer la sexualidad, la asignación de identidades y roles de género, que establecen un sistema de creencias que vincula directamente el comportamiento social y la identidad propia con los genitales de la persona.
- m. Homofobia: antipatía u odio irracional a la homosexualidad o a las personas con orientación homosexual, o que parecen serlo. Se expresa en rechazo, discriminación, ridiculización y otras formas de violencia, que dan pie a prácticas que pueden ser violatorias de los derechos humanos.
- n. Transfobia: expresión discriminatoria de rechazo, discriminación, burla y otras formas de violencia dirigida hacia personas con identidades transgénero, transexual o prácticas de travestismo.
- o. LGBTQ: sigla que recoge la reivindicación política de personas que se asumen como lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y queer.
- p. Discriminación: toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.
- q. Femicidio: el femicidio hace parte de las múltiples y complejas violencias contra las mujeres, y no puede entenderse sólo como un asesinato individual, sino como la expresión máxima de esa violencia, en la que el sometimiento a los cuerpos de las mujeres y extinción de sus vidas tiene por objetivo mantener la discriminación y la subordinación de todas.
- r. Consentimiento: El consentimiento se puede entender como un atributo de la libertad sexual y por lo tanto como un derecho protegido jurídicamente. Forma parte de los derechos sexuales, toda vez que involucra la integridad corporal, el control sobre el propio cuerpo, la autodeterminación y el placer sexual (Pérez, 2016). Este se puede traducir en la práctica como el derecho a negarse a sostener una relación sexual o a sostener cualquier tipo de interacción con cargas o connotaciones sexuales (abarcando desde insinuaciones cargadas sexualmente hasta la copulación).

Así mismo y como lo señala el Código Penal (Ley 599 de 2000. Código Penal, artículos 208 y 209) alude a las condiciones que hacen posible conceder o no dicho consentimiento. En el contexto de las relaciones sexuales, la Corte Suprema de Justicia ha señalado en repetidas sentencias, que existen causales que vician o que impedirían conceder consentimiento, principalmente cuando hablamos de personas en estado de inconsciencia, que padezcan trastorno mental, que estén en incapacidad de resistir, o para aquellas a las cuales se les haya puesto en incapacidad de resistir, en estado de inconsciencia o en condiciones de inferioridad psíquica que les impida comprender la relación sexual o dar su consentimiento. La Corte ha advertido en forma permanente que probada tal calidad o tal estado en que se encuentre la víctima, no es objeto de debate el consentimiento y cualquier prueba en este sentido resultaría irrelevante (Corporación Humanas, 2010, p. 116).

4. OBJETIVO

Brindar lineamientos jurídicos, pedagógicos y psicosociales para la atención integral de las personas víctimas de violencias basadas en género y su intersección con el sexo, la orientación sexual, el origen, la pertenencia étnica, la posición socioeconómica, la condición de discapacidad y la situación de vulnerabilidad, y que integran la comunidad universitaria de la Universidad Pedagógica Nacional, en consonancia con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional, en su marco normativo.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo aplica para las personas que integran la comunidad de la Universidad Pedagógica Nacional de Colombia, incluyendo todas las instalaciones, sedes y dependencias, así como a sus estudiantes, docentes, egresados, personal administrativo, trabajadores oficiales y contratistas.

Así, este protocolo aplica para todas las conductas de la población descrita anteriormente, que incurran en violencia, discriminación y procuren la desigualdad en razón del género y su intersección con el sexo, la orientación sexual, el origen, la pertenencia étnica, la posición socio-económica, la condición de discapacidad y la situación de vulnerabilidad; en todos los ámbitos de la vida universitaria, ocurran estas dentro de o fuera de las instalaciones de la Universidad, y en actividades vinculadas con el ejercicio de la misión institucional, o en entornos virtuales que involucren las personas que integran la comunidad universitaria. Para el efecto, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- a. A la Ruta de atención establecida en este Protocolo, se le dará aplicación cuando las conductas de violencias se presenten en cualquiera de los predios, inmuebles y vehículos de propiedad o en uso de la Universidad, en espacios de actividades institucionales, o se actúe con ocasión o como consecuencia de un vínculo con la Universidad o en representación de la misma, bien sea de carácter académico o administrativo; así mismo procede dar curso a la ruta, cuando la conducta se dé a través de medios virtuales, siempre

que involucre el nombre de la Universidad y cuando se trate de actividades institucionales, o se actúe con ocasión o como consecuencia de un vínculo con la Universidad o en representación de la misma, bien sea de carácter académico o administrativo.

- b. El presente protocolo no sustituye las disposiciones relativas al Acoso Laboral establecido en la Ley 1010 de 2006. En caso de encontrar que la queja producto de la conducta es acoso laboral, quien recibe la denuncia remitirá la situación al Comité de Convivencia Laboral.

6. PRINCIPIOS

Los principios son las directrices sobre las cuales deben orientarse y sustentarse las autoridades de la Universidad para dar cumplimiento al presente protocolo. Así, los principios rectores del presente protocolo son:

- a. **DIGNIDAD HUMANA:** está prohibido someter al ser humano a tratos inhumanos, crueles o degradantes. Quien sea parte de la aplicación del presente protocolo procurará tratar y relacionarse con las víctimas en marcos de respeto y reconocimiento de su dignidad. Se debe garantizar un trato respetuoso y equitativo para todas las partes involucradas en el proceso.
- b. **ACCIÓN SIN DAÑO:** todas las acciones que se efectúen dentro de los procedimientos, las rutas y actuaciones que establece el presente protocolo deben enmarcarse en la perspectiva de evitar producir daño, y en su lugar se propenda por mitigar y reparar el daño causado.
- c. **NO DISCRIMINACIÓN:** las autoridades de la Universidad que conozcan casos de violencia de género cometidos contra personas de la comunidad universitaria deberán asegurar la implementación del presente protocolo conforme a las diferencias inherentes de cada ser humano y promover medidas para evitar la discriminación.
- d. **ATENCIÓN DIFERENCIADA:** quienes intervienen en la aplicación de este protocolo, deben tener en cuenta las características de origen y pertenencia étnica, religión, nacionalidad, género, orientación sexual o situación de discapacidad y todas aquellas que puedan agravar formas de discriminación. El manejo debe ser acorde con las características de la víctima.
- e. **OBLIGACIÓN DE REPORTE DE LAS VIOLENCIAS:** los reportes corresponden a la vivencia de las violencias dentro o fuera de la institución y cuyo agresor o agresora sea un miembro de la Universidad Pedagógica Nacional.
- f. **CONFIDENCIALIDAD:** las Instancias de la Universidad Pedagógica Nacional que tengan conocimiento de casos de violencia, deben guardar reserva absoluta en aras de

proporcionar seguridad, resguardar el derecho a la intimidad personal y proteger los datos personales de las víctimas y/o personas implicadas.

- g. ACCIONES DE PROMOCIÓN: se refiere a la planeación y ejecución de acciones destinadas a sensibilizar, difundir y transformar formas de pensar y actuar en el entorno, respecto a las violencias basadas en género.
- h. ACCIONES DE PREVENCIÓN: se refiere a asumir los compromisos establecidos en el bloque constitucional, que implica la planeación e implementación de las medidas para construir y desarrollar todas las estrategias y acciones necesarias que busquen espacios libres de violencia y una sana convivencia.
- i. ACCIÓN DE PROTECCIÓN: hace referencia a las acciones orientadas a garantizar la restitución de los derechos vulnerados a las personas víctimas de violencias basadas en género. En este sentido, se evitará cualquier acto de represalia en contra de la víctima denunciante o alguna expresión que vaya en contravía a la protección de su integridad y su buen nombre, esto en el marco de los derechos de las víctimas de estas violencias.
- j. SOLIDARIDAD: Se debe mostrar una actitud de solidaridad en el acompañamiento hacia todas las partes involucradas en el proceso.
- k. CELERIDAD: se deben implementar con celeridad las acciones de atención y sanción según corresponda, para garantizar los derechos de las víctimas y el debido proceso en la indagación de cada una de las conductas denunciadas.
- l. DEBIDO PROCESO: es un conjunto de garantías procesales que tienen por objeto asistir a los individuos durante el desarrollo del proceso, y así protegerlos de los abusos de las autoridades y permitirles la defensa de sus derechos.

7. ENFOQUES

Este Protocolo se inscribe en los enfoques establecidos en el Plan de Transversalización de la Igualdad y Equidad de Género de la UPN, en este sentido, las actuaciones que aquí se establecen se orientan desde estos propósitos.

a. Enfoque de género:

El enfoque de género permite basar las actuaciones institucionales para identificar, prevenir y erradicar las desigualdades o asimetrías que se presentan bajo las dinámicas relacionales del sistema sexo/género/deseo. Estas dinámicas siempre están afectadas por otras matrices de opresión como la clase, la raza (racialización-racismo), la edad, la discapacidad, el origen, la etnicidad, entre otras. Por lo tanto, ninguno de los sujetos -hombres heterosexuales, gais,

bisexuales, trans; mujeres heterosexuales, lesbianas, trans, bisexuales; personas trans, intersex, entre otros- son sujetos estables, homogéneos o universales.

De igual manera, el enfoque de género permite el cuestionamiento al uso de y la división de los espacios público y privado, donde ocurren “los reconocimientos, valoración y la jerarquización, donde se da la mayor integración de la identidad y se realiza la producción tanto de bienes y servicios como de subjetividad y comunicación de sentido, en tanto que en el ámbito privado se goza de la intimidad y el descanso, también se produce la función más importante es la de reproducir la subjetividad que se produce afuera. En este espacio se construye día a día la familia o al grupo de convivencia que se desea, tiene lugar la reproducción (Citado en Fernández Aguilera, 2011, p. 49).

b. Enfoque de Derechos Humanos y Derechos de las Mujeres:

El enfoque de Derechos asume como punto de partida una opción ético-política por los derechos humanos como una opción de justicia, que implica una vía escogida para hacer efectivas las obligaciones jurídicas, imperativas y exigibles impuestas por los tratados de derechos humanos. Los derechos demandan obligaciones y las obligaciones requieren mecanismos para hacerlas exigibles y darles cumplimiento. (UPN, Plan de Transversalización, PDI, 2020-2024).

La perspectiva de Derechos Humanos de las Mujeres permite comprender las condiciones de desigualdad particular e histórica, para visibilizar el sujeto de mayor subordinación y discriminación. Acogiendo las diferentes normativas e instrumentos jurídicos internacionales que hacen parte del bloque constitucional colombiano.

c. Enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas:

Adoptar un enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género para el logro de la equidad e igualdad en la Universidad Pedagógica Nacional, implica reconocer que el orden sexual reproduce jerarquías y desigualdades de oportunidades para las personas que no se identifican con las normas de la heterosexualidad obligatoria. En este sentido, no solamente existen discriminaciones en contra de las mujeres, sino que estas se ven reforzadas por una normatividad social que exige una “coherencia” con el género asignado al nacer y una corporalidad que no transgreda el binarismo masculino/femenino. De este modo, se han documentado casos de violencia sistemática en contra de mujeres lesbianas, bisexuales y trans, así como de hombres trans y gays dentro del sistema educativo, como producto de la reproducción de pautas de sociabilidad basadas en la heterosexualidad obligatoria y un currículo oculto que borra sus existencias. (UPN, Plan de Transversalización, PDI, 2020-2024).

d. Enfoque Global:

Este enfoque reconoce el carácter estructural de las VBG en la sociedad, por lo tanto, el trabajo hacia su erradicación debe realizarse en los diferentes ámbitos sociales (MEN, 2022, p.28):

1. Individual: en el que se promueven actitudes para cuestionar la violencia de género y se potencian aquellas para promover la igualdad.
2. Relacional: en el que se propende por relaciones respetuosas y se fomenta el conocimiento y la identificación de las violencias en las interacciones la comunidad sobre la que se planea intervenir.
3. Comunitario: en el que se promueve un diálogo amplio con todos los actores para la sanción de las violencias basadas en género y la promoción de una cultura favorable a la igualdad.
4. Institucional: en el que se formulan políticas, estrategias y procedimientos claros, centrados en las víctimas/afectadas, se sensibiliza frente a la ocurrencia de las violencias contra las mujeres, y se disponen de mecanismos efectivos para la atención de las víctimas y la puesta en marcha de estrategias que en el mediano y largo plazo contribuyan a la erradicación de esta forma de violencia.

e. Enfoque de Justicia Restaurativa

Puesto que el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual o basada en el género por la vía del sistema ordinario de justicia se ha revelado limitado, tardío e incluso evasivo ante sus demandas y necesidades de reparación, vemos en el enfoque de la Justicia Restaurativa una posibilidad más cercana, práctica en su aplicación, inmediata y significativa para dar respuesta a dichas necesidades y demandas.

Cuando hablamos de Justicia Restaurativa nos referimos a un enfoque que ubica a las víctimas y sus necesidades en el centro de cualquier proceso centrado en la restauración de la justicia. Así mismo se busca que el victimario u “ofensor/a” asuma la responsabilidad y tome consciencia del resultado o efecto de sus acciones. En este sentido la reparación adquiere un lugar protagónico y central en contraposición a la justicia ordinaria, en donde prima el cumplimiento de principios legales abstractos sobre la base del castigo.

Igual relevancia tiene en el marco de la Justicia Restaurativa la capacidad de las personas implicadas por hallar métodos de resolución centrados en la reparación, el diálogo y el resarcimiento. Las personas involucradas intentan resolver de manera conjunta cómo lidiar con las consecuencias de una ofensa, así como de sus implicaciones futuras. Las víctimas juegan entonces un rol activo en el proceso, mientras se anima a los “ofensores” a asumir la responsabilidad, así como a tomar consciencia de sus acciones, reparando el daño que han hecho a través de acciones simbólicas como un pedido de disculpas, la devolución de algo robado, ofrecer un servicio a la comunidad, entre otras.

Puesto que un principio fundamental en el marco de la Justicia Restaurativa es la toma de consciencia y el asumir responsabilidad, desde el punto de vista del victimario, sobre una acción o hecho que ha generado daño, dolor o perjuicio, se intenta evitar la estigmatización de las personas

que hayan cometido un delito. Es por esta razón que desde la Justicia Restaurativa se busca ofrecer herramientas y medios para desarrollar la reflexividad de los “ofensores” con el fin de evitar su participación en futuras acciones o situaciones similares.

Debido a estas razones se puede apreciar las posibilidades que se abren en el marco de la justicia restaurativa para la pedagogía, entendida como un medio y un instrumento que, en este contexto, puede ofrecer condiciones y aportar al resarcimiento y la reparación de las potenciales víctimas de violencia sexual o basada en el género, a través de acciones centradas en la prevención y la formación en valores éticos (como el cuidado) y la educación sexual.

f. La perspectiva de interseccionalidad

La interseccionalidad es una herramienta para el análisis, útil en el contexto del trabajo jurídico y la elaboración de políticas, que aborda múltiples discriminaciones y nos ayuda a entender la manera en que conjuntos diferentes de identidades influyen sobre el acceso que se pueda tener a derechos y oportunidades. “El análisis interseccional tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades. Busca abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran las posiciones relativas de las personas. Toma en consideración los contextos históricos, sociales y políticos y también reconoce experiencias individuales únicas que resultan de la conjunción de diferentes tipos de identidad”. (AWID, 2004).

g. Enfoque de Masculinidades no hegemónicas:

La perspectiva de las Masculinidades no hegemónicas surge como respuesta crítica a los modelos de comportamiento y relacionamiento masculino que reproducen la desigualdad y sexismos impuestos por el patriarcado, en el que se subordina todo aquello que se considere femenino o disidente.

En este sentido, las masculinidades no hegemónicas asumen como punto de partida el cuestionamiento de los privilegios que otorga la sociedad patriarcal al colectivo de varones, y se plantea como opción la construcción de relaciones más igualitarias con los y las otras, donde se profundice la transformación cultural para construir sociedades más justas.

8. CARACTERIZACIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

A continuación, se presentan las definiciones y características generales de las violencias basadas en género, que hace referencia este Protocolo:

a. Violencias basadas en género (VBG):

Las violencias de género se pueden entender como toda acción de violencia asociada a un ejercicio de poder fundamentado en relaciones asimétricas y desiguales entre hombres y mujeres y en discriminaciones y desigualdades por razones de identidad de género y orientación sexual no normativas. La relevancia del concepto de VBG es que ubica la explicación de las violencias en factores culturales y sociales antes que en determinismos biológicos o meramente individuales.

Estas VBG constituyen las formas de discriminación según características de la víctima: sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, pertenencia étnica, condiciones de vulnerabilidad. (Ministerio Protección Social, 2016).

b. Violencias contra la mujer:

Todo acto de violencia 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. (Ministerio Protección Social, 2016).

c. Tipos de violencia:

- i. Violencia psicológica: toda acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas por medio de cualquier conducta que implique perjuicio afectaciones en la salud psicológica, mental la autodeterminación, la percepción de sí mismo o el desarrollo personal; incluye los mecanismos simbólicos para ejercerla como la intimidación y la amenaza. (Ministerio de Protección Social, 2016).
- ii. Violencia verbal: el abuso verbal puede abarcar menosprecio en privado o en presencia de otras personas, ridiculización, uso de malas palabras que sean especialmente incómodas para la interlocutora, amenazas de ejercer otras formas de violencia contra la víctima o contra alguien o algo de su aprecio. (ONU- MUJERES, 2017)
- iii. Violencia sexual: todo acto o comportamiento de tipo sexual ejercido sobre una persona, a través del uso de la fuerza; la amenaza del uso de la fuerza; la coacción física, psicológica o económica; o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal aprovechando las situaciones y condiciones de desigualdad; y las relaciones de poder existentes entre víctima y agresor. Esto incluye aquellos casos en que el/la agresor/a obligue a la víctima a realizar alguno de estos actos con terceras personas. Todo acto sexual con persona menor de 14 años es considerado abuso en tanto no existe la capacidad de consentir y esto afecta su desarrollo personal por lo tanto siempre será considerado violencia sexual. Las formas de coacción pueden ser chantaje, soborno, manipulación entre otros. (Ministerio de Protección Social, 2016)
- iv. Acoso Sexual: conducta que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona. (Código Penal Colombiano, Art. 210-A). Esta definición se aplica al contexto universitario toda vez que quienes lo perpetran pueden tener contacto periódico y sistemático con las víctimas, (MEN, 2022, p.22):
 - a. Quid pro quo: es aquella que se establece en la jerarquía de una organización, (institución, empresa o universidad) y en la que el acosador se aprovecha de su

posición, para pedir favores sexuales a cambio, por ejemplo, de un aumento de salario o el aprobado en un examen.

- b. Acoso sexual generador de un ambiente hostil: ocurre cuando la conducta indeseada de naturaleza sexual genera un ambiente laboral, escolar o social caracterizado por la intimidación y la amenaza. Esto afecta la capacidad de la víctima de participar y trae consecuencias negativas
 - c. Acoso visual / gestual: miradas lascivas, gestos obscenos, signos con las manos, etc.
 - d. Acoso verbal: comentarios y chistes con doble sentido, de connotación sexual o asociadas el aspecto físico, invitaciones a salir, hacer ruidos, silbidos, jadeos o exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales, burlas y humillaciones.
 - e. 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.
 - f. Virtual: difundir fotos, videos o mensajes por redes sociales sin consentimiento, hacer comentarios de connotación sexual o para desprestigiar.
 - g. Extorsión y chantaje con las calificaciones
- v. Violencia física: es cualquier acto de agresión que, mediante el uso de la fuerza, o cualquier mecanismo que pueda u ocasione daños físicos internos o externos a la persona agredida y pone en riesgo o disminuye su integridad corporal. Dentro de este tipo de violencia se incluyen golpizas, empujones, sacudidas, estrujones, agresiones con objetos o con líquidos, ácidos, álcalis, sustancias similares o corrosivas que generen daño o destrucción al entrar en contacto con el tejido humano. (Ministerio de Protección Social, 2016).
- vi. Violencia económica: cualquier acto que desconozca o restrinja el derecho a los ingresos, a la propiedad, el uso y disfrute de bienes y servicios, que tiene una persona, o que atenta contra otros derechos. (Ministerio de Protección Social, 2016).
- vii. Violencias de género en medios digitales: agresiones que se producen a través de medios digitales como las redes sociales o los portales web. Entre ellas encontramos:
- a. Grooming: creación de perfiles falsos para acosar, intimidar y abusar de niñas y niños. En estos casos el acosador crea un perfil con datos personales y fotos falsas que simulan la edad de la víctima, les agregan a sus redes e inician conversaciones donde a través de mentiras y manipulación acceden a fotos y vídeos con el fin de publicarlos en páginas de pornografía o abusarles. (Sdmujer, 2019).
 - b. Ciberacoso: contempla dos modalidades. La primera refiere el abuso y agresiones sistemáticas que viven personas en las redes sociales, quienes son atacadas a través de insultos, burlas, matoneo y degradaciones. La segunda, es el acoso al que son sometidas las mujeres y niñas a quienes se les presiona para entablar

conversaciones, se les stalkea (es decir cuando se revisa toda la información que contienen en sus redes) y se les envía fotos de índole sexual sin su consentimiento. (Sdmujer, 2019).

- c. Phishing: consiste en engañar a las personas a través de correos electrónicos o mensajes pidiéndoles que se redirijan a links de páginas falsas para ingresar o actualizar sus datos personales que luego son utilizados para el robo de dinero de sus cuentas bancarias. (Sdmujer, 2019).
- d. Sexting: consiste en el envío de fotos y vídeos de contenido sexual, que en sí mismo no es una violencia ya que hace parte de la vida sexual y la intimidad de las personas mayores de edad. El problema con el sexting ocurre cuando estás fotos y vídeos son difundidos y publicados sin consentimiento de las personas involucradas, ya que esto atenta contra su privacidad y su intimidad. (Sdmujer, 2019).

viii. Daños que pueden surgir de las Violencias contra las mujeres y basadas en género: (MEN, 2022, p.19)

- 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.

9. PARÁMETROS O ELEMENTOS DE IDENTIFICACIÓN PARA LA INTERPRETACIÓN Y DETERMINACIÓN DE CONDUCTAS

Todas las formas de discriminación, violencia y desigualdad, contra una persona de la comunidad universitaria en razón de su identidad de género y su intersección con el sexo, la orientación sexual, el origen, la pertenencia étnica, la posición socioeconómica, la condición de discapacidad y la situación de vulnerabilidad, en todos los ámbitos de la vida universitaria, será objeto de

investigación y/o sanción. Para el efecto, a continuación, se presentan varios elementos de identificación de las conductas, como herramientas útiles y enunciativas para la interpretación, determinación y adecuación del tipo correspondiente, dentro del marco normativo legal e institucional vigente:

- a. Discriminar, excluir, agredir verbalmente, maltratar, ofender a cualquier persona, por causa del género y su intersección con el sexo, la orientación sexual, el origen, la pertenencia étnica, la posición socioeconómica, la condición de discapacidad y la situación de vulnerabilidad.
- b. Descalificar las competencias profesionales, laborales o intelectuales de cualquier persona, debido a su condición de género y su intersección con el sexo, la orientación sexual, el origen, la pertenencia étnica, la posición socioeconómica, la condición de discapacidad y la situación de vulnerabilidad.
- c. Prohibir, restringir o limitar el acceso a cualquier instalación de la Universidad, por causa del género y su intersección con el sexo, la orientación sexual, el origen, la pertenencia étnica, la posición socioeconómica, la condición de discapacidad y la situación de vulnerabilidad.
- d. Realizar gestos, y utilizar palabras obscenas, insultos sexistas, a cualquier persona, de manera directa o a través de redes sociales, correos electrónicos, llamadas o mensajes de texto.
- e. Ejercer violencia psicológica, física, sexual, económica y por medios digitales a cualquier persona por causa del género y su intersección con el sexo, la orientación sexual, el origen, la pertenencia étnica, la posición socioeconómica, la condición de discapacidad y la situación de vulnerabilidad.
- f. Negar un derecho, un servicio, una solicitud a cualquier persona por causa del género, el origen, la pertenencia étnica, la posición socioeconómica, la condición de vulnerabilidad, la orientación sexual y la identidad de género.
- g. Publicar, difundir en redes sociales, medios de comunicación masiva, mensajería instantánea o a través de cualquier otro medio de divulgación, aspectos de la vida íntima y personal de un tercero, relacionados con asunto del género y su intersección con el sexo, la orientación sexual, el origen, la pertenencia étnica, la posición socioeconómica, la condición de discapacidad y la situación de vulnerabilidad, sin el consentimiento de la persona.
- h. Remitir material pornográfico a cualquier persona, sin su consentimiento, debido a género, la raza, la clase, la condición de vulnerabilidad y la orientación sexual.

Notas aclaratorias:

- I. Dependiendo del sujeto activo de la conducta, la determinación y valoración la misma se analizará de conformidad con la normatividad penal y disciplinaria (nacional e

interna) vigente, con especial cuidado de las normas específicas que regulan la atención por parte de las IES de situaciones de VBG.

- II. En el caso de faltas que involucren estudiantes, se deberá atender lo dispuesto en la normatividad disciplinaria interna que se encuentre vigente, la cual en la actualidad es el Capítulo VIII, Acuerdo 025 de 2007 del Consejo Superior.
- III. Independiente del tipo de vinculación que tenga con la universidad, todos los integrantes de la comunidad universitaria se comprometen a dar cumplimiento al presente Protocolo y las normas concordantes y que lo regulen,

10. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

El Protocolo de Prevención de violencias establece las siguientes líneas estratégicas que permitan el alcance y cumplimiento de los objetivos propuestos:

- A. Línea estratégica de promoción
- B. Línea estratégica de prevención
- C. Línea estratégica de protección

Es importante aclarar que, en lo referente a las líneas estratégicas en materia de promoción y prevención antes mencionadas, la competencia con respecto a la orientación y asesoría para el desarrollo de estas será asumida por el Comité Institucional de Género de la Universidad Pedagógica en el marco del Plan de Transversalización de Género; sin embargo, cabe mencionar que, en lo referente a su implementación, se trata de un compromiso de toda la institución.

A. Acciones de la línea estratégica de promoción

Dentro de las acciones de promoción se encuentra como eje central la difusión y socialización de acciones.

- a. Establecimiento de un componente de género y promoción de violencias en la Cátedra Universitaria.
- b. Promover la creación de espacios académicos obligatorios y electivos y en los programas curriculares de cada licenciatura y/o facultad, que aborden la temática de género, educación y prevención de violencias.
- c. Promover proyectos de facultad que permitan el abordaje de lecturas de realidad al interior de la unidad académica, el saber disciplinar en el campo de los estudios de género, la educación y la prevención de violencias.

- d. Promover proyectos de investigación que permitan el abordaje de temáticas en el campo de los estudios de género, la educación, el saber disciplinar y la prevención de violencias.
- e. Fortalecimiento de la política institucional para la igualdad y equidad de géneros en la Universidad Pedagógica.
- f. Fortalecimiento de la política de Bienestar Universitario que incorpore los enfoques de género, diferencial y diversidad sexual.
- g. Proceso de capacitación y actualización constante para los diferentes estamentos sobre el enfoque de género y diferencial, diversidad sexual y violencias basadas en género.

B. Acciones de la línea estratégica de prevención

La prevención de VBG en la universidad busca “contribuir al cuestionamiento y transformación individual y colectiva de las actitudes, comportamientos, pensamientos, juicios, valoraciones, lenguajes, expectativas a través de las cuales se justifican, sostienen y reproducen las violencias de género” (MEN, 2022, p. 41).

- **Prevención Primaria:** se propone transformar los valores sociales que justifican y permiten las VBG. Para ello es necesario fortalecer la capacidad de llegar a la comunidad educativa en sentido amplio, en una lógica de corresponsabilidad frente a la erradicación de la problemática.
- **Prevención Secundaria o urgente:** Detección de riesgos de violencias de género y sexuales, para evitarlas y/o brindar atención brindada a quienes ya la hayan vivido. Así mismo, se requieren Rutas de notificación desde los procedimientos de admisión y posteriormente, por parte de Docentes y Directivos, quienes podrán contar con Indicadores clave en la identificación y remisión a quienes puedan brindar una adecuada atención.
- **Prevención Terciaria:** Atención integral, y acompañamiento a las personas afectadas por violencias y discriminaciones basadas en género. Para ello, es fundamental implementar estrategias como: cambios en los horarios de las clases, cambios de cursos para asistir a las asignaturas, suspensiones temporales de los agresores entre tanto se investiga y sanciona por la agresión presuntamente cometida, abrir la posibilidad de recibir clases a través de medios virtuales, realizar labores en la modalidad de teletrabajo y otras alternativas que no impliquen relacionamiento físico con el presunto agresor.

El desarrollo de las acciones de prevención será parte de la responsabilidad y compromiso de todas las instancias de la Universidad para erradicar todas las formas de violencias basadas en género y

contribuir a la sana convivencia y el buen vivir en la institución. Las siguientes instancias deberán construir e implementar un plan de acción anual que corresponda a este propósito: la Subdirección de Personal, la Subdirección de Bienestar, las Vicerrectorías, Oficina de Comunicaciones, Recursos Educativos, Consejos de Facultad y de Departamento, consejos estudiantiles, comité de transversalización de género, equipos integrales de docencia, grupos, colectivos estudiantiles y docentes:

- a. Socialización del protocolo a todas las personas que integran la comunidad universitaria (estudiantes, docentes, egresados, trabajadores oficiales, servidores públicos, contratistas).
- b. Socialización de la ruta de atención y demás acciones pedagógicas que favorezcan esta implementación.
- c. Actividades de sensibilización sobre las violencias basadas en género en la bienvenida a estudiantes a primer curso y otras que sean viables y complementarias.
- d. Actividades de sensibilización sobre las violencias basadas en género dirigidas a maestros y maestras, personal administrativo, servidores públicos, trabajadores oficiales, contratistas.
- e. Adelantar campañas de información y comunicación en diferentes formatos para la prevención de las violencias basadas en género.
- f. Promover la seguridad de las mujeres y de todos los miembros de la comunidad universitaria en las instalaciones y el entorno físico.
- g. Movilizar a la comunidad universitaria en todos los niveles y estamentos, para la consecución del compromiso de la prevención de violencias basadas en género.
- h. Fomentar la difusión y observancia del protocolo, incluyendo a terceros que puedan llegar a ser víctimas de cualquier tipo de violencia, mientras se encuentren en las instalaciones, dependencias, vehículos y/o espacios físicos y virtuales de la Universidad.

C. Acciones de la línea estratégica de protección / atención

Dentro del abordaje integral de las violencias basadas en género, la línea estratégica protección / atención contempla las acciones orientadas a la atención y acompañamiento, que favorezcan la garantía de los derechos vulnerados a las personas víctimas de violencias basadas en género.

Las acciones contempladas para esta línea serán concretadas a través de la articulación institucional de las siguientes instancias: el Comité Asesor para el Cumplimiento y el Seguimiento del Protocolo

de Violencias Basadas en Género CACS y las instancias encargadas en asuntos disciplinarios para cada estamento (Consejos de Departamento y/o de Facultad y Oficina de Control Disciplinario Interno OCDI).

Desde esta línea de acción la Universidad contempla las siguientes garantías para la protección de las víctimas de violencias basadas en género:

- i. DERECHO A LA INFORMACIÓN. Tiene derecho a recibir toda la información tanto en el momento de presentar una denuncia respecto a la ruta y a todos los derechos que le asisten.
- ii. DERECHO A RECIBIR ASISTENCIA INTEGRAL. La víctima de violencias basadas en género tiene derecho a que la Universidad Pedagógica Nacional le brinde asistencia integral, (información, apoyo psicosocial, orientación jurídica y académica), a través de los Servicios correspondientes que se brindan desde la Subdirección de Bienestar Universitario. En todo caso, desde el servicio de salud de la Universidad, se debe remitir y hacer seguimiento a la EPS correspondiente de las personas de la comunidad universitaria.
- iii. DERECHO A RECIBIR ORIENTACIÓN JURÍDICA. La Universidad Pedagógica Nacional a través de la Subdirección de Bienestar Universitario, según cada caso, podrá orientar a las víctimas de violencia en relación con las acciones legales que puede ejercer. Esto también implica orientación para la elaboración y presentación de la denuncia ante la jurisdicción penal en caso de ser necesario por medio de la remisión a entidades y organizaciones aliadas.
- iv. DERECHO A RECIBIR TRATO RESERVADO. Las autoridades que intervengan en la detección y atención de casos de personas al servicio de la Universidad, víctimas de violencia de género o de violencia sexual, están en la obligación de brindar atención guardando la reserva de los datos personales, de los ascendientes y descendientes o personas bajo la custodia de las personas afectadas.
- v. DERECHO A DECIDIR VOLUNTARIAMENTE. La víctima de violencia de género o violencia sexual puede decidir confrontarse o no con la o el presunto (a) responsable de la violencia en cualquiera de los espacios donde sea atendida, en el procedimiento disciplinario conforme a lo establecido en la norma recibirá el trato acorde a los principios del presente protocolo.
- vi. DERECHO A INFORMAR A LAS AUTORIDADES COMPETENTES. La víctima de violencia tiene derecho a interponer denuncia ante la Fiscalía General de la Nación y a interponer queja disciplinaria. Esto conlleva a que los procesos se surtan con oportunidad y los hechos se investiguen por la autoridad competente.

En el proceso disciplinario tiene derecho a ser reconocida como sujeto procesal y a recibir información clara y completa sobre sus derechos, entre los cuales se encuentra el de recibir copias del expediente e información clara sobre el curso del proceso y a interponer los recursos que le otorga la ley.

Las dependencias de la Universidad Pedagógica Nacional que intervengan en la ruta de atención de los casos de violencias basadas en género deben actuar coordinadamente, de forma eficiente y realizando las siguientes acciones:

- i. Buscar el restablecimiento de los derechos y de la seguridad física y emocional de la víctima durante las diferentes etapas de la ruta.
 - ii. Conocer este Protocolo, estar capacitado para la atención integral, diferenciada y sin daño, que se establece en el mismo y demás normas concordantes.
 - iii. Generar un ambiente de confianza que promueva el restablecimiento de derechos, la verdad, la justicia y la garantía de no repetición.
 - iv. Actuar con celeridad, dentro del debido proceso, garantizando el derecho a la defensa y el acceso a la justicia.
- vii. **NO REVICTIMIZAR.** Es obligación, para dar cumplimiento a este protocolo, además de los lineamientos dados por las normas vigentes y para evitar la revictimización, dar cumplimiento a los siguientes lineamientos:
- i. No desmotivar las denuncias.
 - ii. No minimizar, ni menospreciar los hechos denunciados.
 - iii. Omitir opiniones, juicios de valor o consejos sobre los hechos de violencia.
 - iv. No culpabilizar a la persona víctima por los hechos ocurridos o justificarlos
 - v. No indagar sobre la conducta o comportamientos sexuales de la víctima o sobre detalles impertinentes o denigrantes vergonzosos de los hechos, que puedan vulnerar su intimidad.
 - vi. No someter a la víctima a la repetición innecesaria de su narración de los hechos, cuando ya los expuso en los procesos penal y disciplinario.

11. RUTA DE ATENCIÓN

Conocido un hecho de violencia de género se activará la ruta de atención, cuyo fin es prestar atención integral y diferenciada a la víctima, así como garantizar el acceso a la justicia y el debido proceso.

Los hechos a los que hace referencia este protocolo deberán presentarse ante la Subdirección de Bienestar Universitario, quien sería la instancia encargada de activar la presente ruta.

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

En casos de violencia de género se adelantarán los siguientes momentos o etapas en el proceso, según sean necesarios en cada situación particular:

A. *Etapas de detección y contención de la situación:*

- 1. Detección:** La persona (docente de cátedra, docente ocasional, servidores públicos, contratistas o estudiantes vinculados a la comunidad universitaria), que conozca de una situación de violencias basadas en género, podrá escuchar a la persona afectada, sin entrar en detalles innecesarios y que podrían generar mayor malestar, el objetivo será orientar en la ruta de atención de violencias basadas en género de la UPN, la cual se encuentra a cargo de la Subdirección de Bienestar Universitario, para esto la persona podrá acercarse a la oficina del equipo CACS y/o también escribir al correo protocoloviolenca@upn.edu.co, para que desde allí se adelanten las derivaciones según corresponda con el caso (atención en salud, apoyo psicológico, orientación jurídica) y otras de acuerdo al proceso.
- 2. Contención:** La persona afectada por los hechos de violencia basada en género recibirá acompañamiento inicial, contención y orientación sobre la especificidad de la ruta, y si es la voluntad de la persona quejosa la situación se remitirá al CACS para la apertura del caso.

Es fundamental que en la contención se indague y brinde información en relación con:

- a. La voluntad explícita de la víctima para iniciar la investigación, revisando los intereses sobre el alcance restaurativo, si es posible la mediación pedagógica en el marco de la justicia restaurativa.
- b. Los elementos indispensables para la construcción y presentación del relato ante los funcionarios respectivos, conforme a los involucrados. En este punto se le aclara a la víctima que independiente de los soportes y/o pruebas se parte del principio de la buena fe, por lo que no son indispensables.

En este momento de contención se busca orientar de acuerdo con las características de los hechos relacionados, sobre los elementos para comprender la justicia restaurativa, la justicia disciplinaria y la justicia penal, en cuanto a sus implicaciones y alcances.

Esta contención será realizada por la Profesional Psicosocial con enfoque de género y la orientación jurídica por la Profesional Asesora Jurídica con enfoque de género,

profesionales pertenecientes al CACS, bajo el principio de confidencialidad y el secreto profesional. De ambos momentos se dejará constancia en la documentación sobre el caso.

3. **Orientación y acompañamiento:** Si derivado de los hechos la víctima se ve afectada física o psicológicamente, el CACS la remitirá al área de salud o al servicio de apoyo psicosocial de la Subdirección de Bienestar Universitario, quienes bajo el principio de celeridad brindarán la atención necesaria para la valoración médica y la orientación psicosocial, y remitirán a los servicios asistenciales del Sistema de Seguridad Social en Salud, y a las alianzas interinstitucionales creadas desde la SBU.

Por su parte el CACS dará la información sobre la ruta jurídica interna y externa aplicable a cada caso y sobre las estrategias de cuidado y autoprotección para la víctima.

- a. **Orientación jurídica:** La persona víctima de violencias basadas en género podrá contar con la orientación ofrecida por un profesional jurídico designado(a) por la SBU, quien la guiará en la ruta de acceso a la justicia, tanto interna como externa, incluyendo el acompañamiento y la derivación para la elaboración de las denuncias respectivas ante la Fiscalía y en las solicitudes de las medidas de protección según la ley.
- b. **Acompañamiento psicosocial:** La víctima de violencias basadas en género podrá asistir de manera continua a los procesos de acompañamiento que brinda el servicio de orientación psicosocial de Bienestar Universitario, o a su EPS. Se debe ofrecer una atención eficiente, eficaz y oportuna a las víctimas de violencias, especialmente de violencia sexual.

Nota 1: En ningún caso la Universidad brindará orientación jurídica a los presuntos victimarios, la actuación del profesional asesor jurídico se centrará en dar a conocer las rutas externas en donde aquel integrante de la comunidad universitaria puede obtener asistencia y acompañamientos jurídico. En caso de acompañamiento psicosocial por parte de la SBU hacia el presunto victimario, esta se brindará salvaguardando los derechos de la víctima establecidos en este Protocolo.

Nota 2: En situaciones que no sean formalmente denunciadas, pero que sean conocidas por la Institución, se dará apertura a la ruta de atención y protección desde la investigación e indagación sobre la situación, generando incluso acciones de protección hacia las víctimas mientras se abre el caso, estas acciones se proyectarán desde el CACS y serán adelantadas por todas las áreas y unidades académicas de la UPN.

Nota 3: En situaciones que sean susceptibles de ser mediadas pedagógicamente¹, por medio de la justicia restaurativa, el CACS asumirá la orientación de dicha acción con el acompañamiento de las respectivas unidades académicas, de esta actuación se dejará constancia en un acta de convivencia, la cual reposará en la hoja de vida de las partes involucradas.

B. *Etapa de recepción y apertura del caso*

La recepción del caso siempre se hace formalmente por intermedio del CACS, el proceso será abierto a investigación siempre y cuando se presenten dos situaciones:

- a. Que haya voluntad expresa de la víctima. Cuando la víctima sea menor de edad la Universidad actuará como acompañante en el proceso, independiente de la ruta judicial que deba ser abierta.
- b. Que las partes (víctimas y victimarias) sean integrantes activos de la comunidad universitaria en el momento de ocurridos los hechos.

Formalmente no se pueden recibir denuncias anónimas, pues no existiría la oportunidad de conocer las pruebas dentro del debido proceso y garantizar el derecho a acceder a la justicia. Por lo anterior, es pertinente recordar la obligación ciudadana de dar a conocer a las autoridades el cometimiento de un delito, lo cual se hace extensivo y obligatorio en situaciones que involucren menores de edad o cuando hay violencia sexual contra la mujer.

Las denuncias anónimas se tomarán como reportes de violencias, que motivarían acciones de promoción y prevención, sin que tengan incidencia en procesos institucionales de sanción disciplinaria o penal, pues se desconoce la voluntad de la víctima e iría contra el debido proceso y el derecho a la defensa, principios fundantes del presente Protocolo.

En caso de que cualquier integrante de la comunidad universitaria conozca y quiera poner en conocimiento una situación de violencia basada en género como forma de alerta, la debe hacer personalmente ante cualquier funcionario de la Universidad, quien debe poner en conocimiento de la situación a los profesionales del CACS o bien por correo electrónico directamente al CACS (protocoloviolenca@upn.edu.co), en este momento se activa la ruta desde la detección y la indagación de los hechos e involucrados.

En el caso de aquellas personas cuya relación con la Universidad no suponga un vínculo laboral (profesores ocasionales o de cátedra, así como contratistas) también estarán sujetas al

¹ Estas situaciones particulares y deben ser atendidas por los profesionales especializados con enfoque de género.

cumplimiento de las sanciones a que diera lugar una posible conducta de violencia basada en género. La no relación laboral con la Universidad no les exime del cumplimiento de lo establecido en el presente documento, así como con la normatividad interna vigente.

Esta etapa de recepción y apertura del caso incluye los siguientes momentos:

- a. Identificación de la situación y partes involucradas, acciones bajo la responsabilidad del CACS, con el apoyo de las diferentes instancias e integrantes de la comunidad universitaria.
- b. Apertura del caso, momento en que se le asigna un radicado y se inicia el proceso de recolección de información y derivación intra e interinstitucional, desde la competencia del CACS.
- c. Documentación, traslado y recomendaciones, desde un enfoque de género a las instancias investigativas y sancionatorias respectivas, conforme a las competencias podrá ser la OCDI o el CACS.

Dependiendo quien haya cometido la conducta la investigación recaerá en el CACS, si el presunto victimario es un estudiante, o en la OCDI, si el presunto victimario es docente o cualquier otro servidor público.

1. Situaciones que involucren a docentes y demás servidores públicos como presuntos victimarios

- a. **Identificación de la situación:** La recepción de la situación se debe realizar ante los profesionales que conforman el CACS, puede realizarse en la oficina personalmente o vía correo electrónico, al correo protocoloviencia@upn.edu.co, de lo anterior es indispensable que quede constancia y evidencia de la denuncia interpuesta.
- b. **Apertura del caso:** Conforme al procedimiento establecido, el CACS realiza la apertura del caso y pone en conocimiento de la OCDI para que desde allí se inicie la investigación de este.
- c. **Informe y traslado:** Se elaborará un informe desde el CACS para remitir el caso a la OCDI, el cual debe contener:
 - i. Ubicación del caso y de las partes
 - ii. Descripción de la situación
 - iii. Recomendaciones en materia de enfoque de género y justicia restaurativa

iv. Asesoramiento y acompañamiento

En este momento el CACS podrá solicitar a las diferentes unidades académicas y demás áreas de la Institución que adopten **medidas urgentes de protección** en favor de la víctima, encaminadas a garantizar su vida digna e integridad física y psicoemocional, al igual que la posibilidad de continuar normalmente con el desarrollo de sus actividades universitarias, estas medidas deben ser de inmediata implementación. Dicha solicitud deberá contener:

- i. Ubicación del caso y de las partes
- i. Descripción de la situación
- ii. Medidas urgentes de protección
- iii. Asesoramiento y acompañamiento

Durante el tiempo que dure el proceso de investigación, el(la) presunto(a) agresor(a) debe ser apartado de la persona denunciante y/o víctima, tanto de los espacios académicos como laborales.

En estas situaciones el CACS no documentará, ni se realizará indagaciones, toma de testimonios, entre otras, su actuación es de apertura del caso y traslado a la OCDI.

La información y documentación recopilada es de exclusivo manejo por parte de la OCDI, el CACS dará traslado a la OCDI de toda la información y documentación que le haya sido remitida en el proceso de denuncia.

El CACS desde su competencia realizará seguimientos semestrales a los casos remitidos a la OCDI.

2. Situaciones que involucren a estudiantes como presuntos victimarios

- a. **Identificación de la situación:** La recepción de la situación se debe realizar ante los profesionales que conforman el CACS, puede realizarse en la oficina personalmente o vía correo electrónico, al correo protocoloviolenca@upn.edu.co, de lo anterior es indispensable que quede constancia y evidencia de la denuncia interpuesta.
- b. **Apertura del caso:** Se realiza la apertura del caso con el relato y la voluntad manifiesta de la víctima lo cual será tomado o recibido por el CACS.

- c. **Remisión a la OJU:** En casos en donde el CACS conozca de situaciones en donde se involucren menores de edad y/o delitos sexuales o contra mujeres, conforme a la normatividad vigente y partiendo del deber de denuncia, en especial el que les compete a los servidores públicos, se remitirá a la Oficina Jurídica de la UPN, (OJU) para que esta ponga en conocimiento de las autoridades respectivas dichas situaciones.

C. Etapa de investigación

La etapa de investigación será adelantada dependiendo quien haya realizado la conducta considerada como VBG.

En caso de docentes, funcionarios y contratistas, será adelantada por la OCDI, conforme al procedimiento disciplinario y a la reglamentación que existe para tal fin.

En caso de que la conducta haya sido realizada por integrantes de la comunidad estudiantil (estudiante o egresado), la investigación recae en el CACS conforme al siguiente procedimiento, el cual se enmarca en la normatividad vigente, la prevalencia de actuación en materia de VBG y la autonomía universitaria.

1. Corroborada la voluntad de la víctima y teniendo claras sus pretensiones en relación con la apertura de la ruta, desde la identificación de la situación y con la apertura del caso se cuenta con las claridades frente al posible uso de medidas pedagógicas, en el marco de la Justicia restaurativa.
2. Partiendo de lo anterior se debe citar a rendir testimonio a las partes y testigos, conforme a solicitud de estas, pero también de manera oficiosa por parte del CACS. Desde el momento de apertura del caso, se cuenta con quince (15) días hábiles para realizar esta documentación, la cual corresponde a la indagación preliminar del proceso disciplinario.

La citación a rendir testimonio debe contener:

- i. Ubicación del caso y de las partes
- ii. Descripción de la situación, relación general de los hechos expuestos en la denuncia.
- iii. Lugar, fecha y hora de la audiencia

Las partes podrán allegar relato escrito o rendir su versión verbalmente, la cual debe ser grabada para efectos de la investigación, el CACS podrá realizar las preguntas que considere necesarias e indispensables para develar la situación, observando siempre los principios establecidos en este Protocolo.

El silencio por parte de alguna de las partes no incidirá en el avance del proceso de investigación y sanción, como tampoco el que se haya desvinculado de la universidad, en ambos casos la investigación deberá continuar, independientemente del alcance de la sanción.

3. La información compilada (escrita o grabaciones) está sujeta al principio de confidencialidad, es de uso exclusivo del CACS y solo se le podrá dar a conocer a las partes en los momentos procesales establecidos.
4. El CACS, tendrá cinco (5) días hábiles más, para analizar la gravedad de los hechos denunciados, valorar las pruebas y en correspondencia establecer las recomendaciones de las acciones a seguir según los lineamientos del presente Protocolo.

En este momento el CACS podrá solicitar a las diferentes unidades académicas y demás áreas de la Institución que adopten **medidas urgentes de protección** en favor de la víctima, encaminadas a garantizar su vida digna e integridad física y psicoemocional, al igual que la posibilidad de continuar normalmente con el desarrollo de sus actividades universitarias, estas medidas deben ser de inmediata implementación. Dicha solicitud deberá contener:

- ii. Ubicación del caso y de las partes
- iv. Descripción de la situación
- v. Medidas urgentes de protección
- vi. Asesoramiento y acompañamiento

Durante el tiempo que dure el proceso de investigación, el(la) presunto(a) agresor(a) debe ser apartado de la persona denunciante y/o víctima, tanto de los espacios académicos como laborales.

5. Analizada la información el CACS determinará si la conducta es una falta disciplinaria, conforme al Reglamento estudiantil, para lo cual elaborará un informe de recomendaciones dirigido al Tribunal de Justicia de Género TJG, este contendrá:
 - i. Ubicación del caso y de las partes
Descripción concreta de la situación denunciada y de las partes inmersas, sin vulnerar los derechos y principios establecidos en el Protocolo de VBG y demás normas concordantes.
 - ii. Ubicación de la documentación existente

Relación de la documentación que las partes involucradas enviaron al CACS, la cual se constituye en la base de análisis para la elaboración de las recomendaciones.

iii. Consideraciones

Sintetiza el análisis de la información y situación por parte del CACS, desde un enfoque de género, sustentando las posteriores recomendaciones que se harán.

iv. Recomendaciones

Contempla las recomendaciones que el CACS establece sobre la forma de abordar la situación (nota 1), las acciones por realizar y la calificación de las conductas y las sanciones posibles, partiendo de los intereses y pretensiones de las partes, la valoración de las pruebas y testimonios, y de la normatividad interna de la UPN.

v. Asesoramiento y acompañamiento

Se le presenta a la Instancia de juzgamiento y sanción una propuesta de reunión para resolver dudas e inquietudes sobre las recomendaciones, dejando presente el acompañamiento periódico que se le hará al caso.

Nota 1: En relación con las recomendaciones estas versarán sobre lo sancionatorio y lo restaurativo, lo cual, dependiendo de la situación particular, puede ser complementario.

- a. **Acciones de mediación y reparación pedagógica**, en el marco de los principios, acciones y procedimiento propuestos por la justicia restaurativa y la acción sin daño, la verdad, justicia y reparación, y garantía de no repetición.

De ser estas las acciones a seguir, el CACS establecerá, partiendo de la voluntad de las partes y los alcances y principios de este Protocolo, en el marco de la justicia restaurativa, las medidas a implementar, las cuales deberán ser legítimas para las partes y apoyadas por las unidades académicas y demás integrantes de la comunidad universitaria.

Si este es el alcance de las acciones no se envía copia al TJG; sin embargo, en caso de incumplimiento de los acuerdos de la mediación, se activa de inmediato el caso desde las acciones disciplinarias y sancionatorias.

El CACS articulará las acciones de mediación y reparación pedagógica que se propongan realizar en las recomendaciones frente al caso, para lo cual copiará el informe a las unidades académicas y demás instancias de la Universidad que sean necesarias, quienes brindarán el apoyo respectivo, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los principios propuestos por la justicia restaurativa, la acción sin daño, el debido proceso y la no revictimización.

- b. **Acciones disciplinarias y sancionatorias**, en el marco de los principios, acciones y procedimientos establecidos en el presente protocolo, la normativa vigente y en correspondencia con el debido proceso, el TJG establecerá las sanciones que considere, informando al CACS para que este realice el seguimiento respectivo.

Nota 2: En este momento procesal se les envía copia del informe de recomendaciones a las partes, conforme al debido proceso.

6. Una vez enviado el informe de recomendación se cierra la etapa de indagación y calificación, inmediatamente el TJG realizará el juzgamiento.

D. Etapa de juzgamiento y sanción

Esta etapa de la ruta se adelantará conforme a la vinculación de quien haya cometido la conducta.

En caso de ser un miembro de la comunidad universitaria que no sea estudiante, conservando el debido proceso:

1. La instancia de juzgamiento y sanción disciplinaria será la OJU y la segunda instancia (en caso de apelación) será la Rectoría.
2. El acto administrativo que le sancione contendrá la motivación expresa que dicha sanción se fundamenta en la realización de actuaciones consideradas como Violencias Basadas en Género.
3. El caso será cerrado una vez se haya emitido y cumplido la respectiva sanción, para tal verificación el acto administrativo debe ser informado al CACS.

En el caso de ser un estudiante la instancia de juzgamiento y sanción disciplinaria será el Tribunal de Justicia de Género TJG, el cual estará conformado por:

- i. El (la) Vicerrector(a) académico(a),
- ii. El (la) Jefe de la Oficina Jurídica,
- iii. El (la) Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno
- iv. El (la) Coordinador del CACS (con voz, pero sin voto).

El juzgamiento y sanción será competencia del TJG, por lo que no podrá ser delegado y deberá observar los siguientes procedimientos:

1. Hacer recepción de las recomendaciones emitidas por el CACS, tomar las acciones disciplinarias correspondientes, establecidas en la normativa interna vigente y en correspondencia con el debido proceso.
2. La persona sobre quien recae la queja podrá ser asistida por un profesional del Derecho externo a la Universidad, ya que la institución no puede proveerle esta asistencia; y podrá solicitar o aportar la práctica de pruebas, de acuerdo con los tiempos establecidos para garantizar el debido proceso en el marco del proceso disciplinario.
3. El acto administrativo que le sancione contendrá la motivación expresa que dicha sanción se fundamenta en la realización de actuaciones consideradas como Violencias Basadas en Género.
4. El caso será cerrado una vez se haya emitido y cumplido la respectiva sanción, para tal verificación el acto administrativo debe ser informado al CACS.
5. La segunda instancia en caso de apelación recaerá en Rectoría.

Este Tribunal se reunirá una vez al mes y para su funcionamiento dictará su propio reglamento.

E. Etapa de seguimiento y cierre

Todo caso de violencia de género causado a personas integrantes de la comunidad universitaria que haya sido atendido por las instancias de la Universidad en el marco de la ruta establecida será objeto de seguimiento por parte del CACS. El seguimiento se realizará a las instancias que estén conociendo situaciones que involucren VBG, a aquellas que estén adelantando procesos de investigación, juzgamiento e implementación de sanciones y acciones pedagógicas, evaluando el cumplimiento de los principios de celeridad y debido proceso contemplados en este Protocolo

- i. En caso de asesorías y situaciones de indagación, el seguimiento se realizará mensual una vez conocida la situación, buscando indagar por el restablecimiento de los

derechos y, en general, el avance y estado de cada situación, incluyendo las actuaciones de la Institución.

- ii. En las acciones adelantadas por la OCDI en el marco de la investigación disciplinaria el seguimiento se realizará semestral.
- iii. En el juzgamiento que adelanten la OJU y el TJG el seguimiento se adelantará de manera trimestral
- iv. El seguimiento a las acciones pedagógicas y sancionatorias se realizará mensualmente, mientras dure la acción y se implemente la sanción.

En caso de presentar silencio o dilación por parte de la Instancia de sanción, el CACS informará a la instancia superior para que tome las medidas disciplinarias respectivas.

El cierre de una situación de VBG se realizará cuando la víctima se sienta y manifieste restaurada en sus derechos, habiendo accedido a la verdad, justicia y reparación, y a la garantía de no repetición por parte de la parte ofensora, lo cual se consignará en un acta de convivencia. Sin embargo, el cierre de los casos de VBG solo se podrán dar cuando ocurra alguna de las siguientes situaciones, las cuales deben ser reportadas al CACS, para dar cierre definitivo al mismo:

- i. Por sanción disciplinaria
- ii. Por mediación restaurativa
- iii. Por Auto Inhibitorio²

Nota: El CACS deberá presentar informe semestral al Comité de transversalización de género y a la Rectoría, el cual deberá incluir, la cuantificación, actuaciones generales, seguimiento y caracterización de los casos atendidos, sin vulnerar la confidencialidad de estos. Este informe debe contener y sistematizar toda la información que solicita el Ministerio de Educación Nacional, incluyendo aspectos interseccionales.

Sobre el CACS

El Comité Asesor para el Cumplimiento y el Seguimiento del Protocolo de Violencias Basadas en Género CACS, estará conformado por:

- i. Coordinación, delegado por la SBU
- ii. Profesional psicosocial con enfoque de género
- iii. Profesional jurídico con enfoque de género

² Queja que sea manifiestamente temeraria o se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia o sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa.

Los integrantes del CACS deberán contar y asumir un proceso de actualización en materia de enfoques de género y diferencial, sexualidad diversa, justicia restaurativa y en mecanismos alternativos de solución de conflictos.

El CACS estará articulado como ente asesor a las diferentes instancias de sanción disciplinaria establecidas para cada estamento, de acuerdo con la normatividad vigente de la Universidad.

El CACS construirá su reglamentación para efectos de funcionamiento, la cual será compartida con la Subdirección de Bienestar Universitario, la Vicerrectoría Académica y la Rectoría.

12. MARCO NORMATIVO

Marco normativo internacional

- La Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969. plantea que las mujeres tienen derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales, y los Estados se obligan a proteger y a garantizar el pleno ejercicio de esos derechos sin discriminación alguna.
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- La “Convención de Belem do Pará”, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, que se ratificó por el Estado Colombiano mediante la ley 248 de 1995. La Convención Interamericana de Derechos Humanos- Pacto San José (Ley 16 de 1972)
- La Plataforma de Acción de Beijing (1995) incluye la violencia contra las mujeres como una de las 12 áreas de preocupación y pide a los Estados garantizar la igualdad de acceso a la educación a través de un sistema educativo sensible al género que elimine todas las formas de discriminación en la educación.
- El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos Protocolo de San Salvador (Ley 319 de 1996)
- La Convención sobre la tortura y otros tratos o penales crueles, inhumanos o degradantes (Ley 70 de 1986).
- Los Principios de Yogyakarta (2007) la Corte Constitucional incorporó al análisis de la discriminación por identidad de género u orientación sexual, los Principios constituyen un parámetro integral para aplicar de manera eficiente el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.
- Convención sobre los Derechos del Niño (Ley 12 de 1991)
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (Ley 762 de 2002)
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (Ley 1346 de 2009).

- El Objetivo número 4 sobre educación de calidad de los Objetivos de Desarrollo Sostenible consideró como meta a 2030, “eliminar las disparidades de género en la Educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional”,

Marco normativo nacional

- Ley 51 de 1980. Ley de No Discriminación, Ratifica la CEDAW. El Estado colombiano se compromete con generar condiciones jurídicas, sociales, políticas y culturales para eliminar la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos, a través de políticas con medidas de carácter especial y temporal para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, incluso derogando aquellas que legitiman estereotipos negativos de desigualdad de las mujeres. Insta a que en la formulación e implementación de estas Políticas participen las entidades, el Gobierno, las organizaciones sociales y las mujeres.
- Ley 30 de 1992 por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, se garantiza la autonomía universitaria como un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral en la que, según su artículo 117, debe contar con programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social del estudiantado, el cuerpo docente y el personal administrativo.
- Ley 248 de 1995. Aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como la Convención Belém do Pará. Como se mencionó anteriormente, esta define el concepto y los tipos de violencia contra la mujer, el reconocimiento y protección a sus derechos, la acción del Estado en casos de violencia, prevención, atención, promoción de una vida sin violencia y la base institucional internacional como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, así como la que se destine dentro del ámbito nacional.
- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 294 de 1996 por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
- La ley 581 de 2000, mediante la cual se establecen los mecanismos para garantizar la adecuada y efectiva participación de las mujeres en todas las instancias de las ramas y demás órganos del poder público y en las instancias de decisión de la sociedad civil.
- Ley 734 de 2002, Presidencia de la República, Código Disciplinario Único
- Ley 599 de 2000, Congreso de la República, Código Penal.
- La Ley 823 de 2003, mediante la cual se establecen mecanismos para garantizar la equidad e igualdad de oportunidades de las mujeres, en la esfera pública y privada.
- La Ley 984 de 2005, por medio de la cual se aprueba el "Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer".

- Ley 1257 de 2008 se adopta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres,
- Ley 1752 de 2015, consagra el tipo penal para los actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.
- Decreto 4796 de 2011, Ministerio de Salud y Protección Social, que reglamenta algunas disposiciones de la Ley 1257/08.
- Decreto 4798 de 2011, Ministerio de Educación Nacional, que reglamenta algunas disposiciones de la Ley 1257/08.
- Decreto 2734 de 2012, Ministerio de Salud y Protección Social, que reglamenta algunas disposiciones de la Ley 1257/08.
- Ley 1620 de 2013, del Ministerio de Educación Nacional, que crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y formación para el ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar.
- La Ley 1761 de 2015, por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones.
- Ley 731 de 2002. Ley de mujeres rurales. Busca mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural.
- Ley 823 de 2003. Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. Esta Ley es uno de los avances más notables en la búsqueda de promulgación y voluntad política e institucional con el fin de determinar los lineamientos de acción de los gobiernos para garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito público y privado, se establece como inalienable, imprescriptible e indivisible, la igualdad de oportunidades. El Gobierno deberá promover la ejecución de políticas de género, capacitar y formar a las mujeres para uso de los recursos educativos, económicos, salud, el acceso a vivienda.
- Ley 984 de 2005. Aprueba el Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer, reconoce la competencia del Comité para considerar las comunicaciones presentadas, asegura el goce de derecho y en condiciones de igualdad para todas las personas y el Estado, se compromete con la adopción de medidas para evitar violaciones a los derechos humanos y libertades de las mujeres.
- Ley 985 de 2005 por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de esta. Esta Ley estableció, en el marco de la Estrategia Nacional de para la Lucha contra la Trata de Personas, que el Ministerio de Educación Nacional, en colaboración con las instituciones relacionadas con el tema, diseñará y aplicará programas.
- Ley 1146 de 2007 por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente. También establece la obligación de los establecimientos de Educación Media y Superior de

incluir en sus programas de estudio una cátedra de Educación para la sexualidad, con especial énfasis en el respeto a la dignidad y a los derechos de niños, niñas y adolescentes, con el propósito de coadyuvar a la prevención de las conductas de que trata la Ley.

Marco Normativo Instituciones de Educación Superior

- Corte Constitucional, Sentencia C-014 DE 2015, establece que: Cuando se trata de faltas disciplinarias constitutivas de violaciones del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario, la situación en que se hallan las personas afectadas es muy diferente de aquella en que se encuentra el particular que, en calidad de quejoso, promueve una investigación disciplinaria, pues aquellas no solo están alentadas por el interés que le asiste a cualquier ciudadano para que se imponga una sanción al infractor de la ley disciplinaria, sino que, además de ese genérico interés, en ellas concurre la calidad consecuente con el daño que sobrevino, de manera inescindible, a la comisión de la falta disciplinaria.
- Corte Constitucional, Sentencia T-265 de 2016, la Corte Constitucional establece que la violencia contra las mujeres supone diversos tipos de transgresiones dentro del Derecho Internacional de los Derechos Humanos: 1. La violencia contra la mujer supone una transgresión al Derecho Internacional de los Derechos Humanos y por lo tanto concede las protecciones especiales que dichas instituciones acarrear; 2. La decisión refuerza una postura constitucional favorable frente a la protección; de los derechos de la mujer y reconoce que la discriminación y vulneración histórica a dicho grupo requiere de acciones y garantías institucionales concretas. 3. Reconoce que el acoso sexual es una forma de violencia contra la mujer y que por tanto el Estado debe garantizar una adecuada labor probatoria en dichos casos. 4. Los procesos disciplinarios revisten una relevancia constitucional especial debido a que el análisis de estos procesos no sólo compromete aspectos del derecho interno sino también del derecho internacional. Participación de las víctimas.
- Corte Constitucional, la Sentencia T-652 de 2016 de la Corte Constitucional estableció que la sanción impuesta a la accionante constituye una violación de los derechos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género de la accionante.
- Corte Constitucional, la Sentencia T-239 de 2018 establece que, en suma, la garantía de igualdad material para las mujeres, que se deriva del artículo 13 de la Constitución y del bloque de constitucionalidad, así como las obligaciones derivadas del deber de erradicación de la discriminación contra la mujer, no se reputa exclusivamente de las actuaciones estatales, sino que se extiende a las actuaciones de particulares. Especialmente, a aquellos particulares encargados de prestar servicios públicos como la educación.
- Resolución 411480 de 2022, del Ministerio de Educación Nacional, por medio de la cual se establecen los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES), para

el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural - Ministerio de Educación Nacional.

Marco normativo institucional UPN

- Reglamentos y disposiciones internas de la Universidad Pedagógica Nacional.
- Acuerdo 038 de 2002, Consejo Superior, Estatuto del profesor universitario de la Universidad Pedagógica Nacional.
- Acuerdo 035 de 2005, Consejo Superior, Estatuto General de la Universidad Pedagógica Nacional.
- Acuerdo 006 de 2006, Consejo Superior, Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad Pedagógica Nacional.
- Acuerdo 025 de 2007, Consejo Superior, Reglamento estudiantil de pregrado.
- Resolución No.1485 del 23 de diciembre de 2013 de la Rectoría, por la cual se expide el Manual Específico de funciones, requisitos y competencias de la planta de empleados públicos administrativos de la Universidad Pedagógica Nacional.
- Acuerdo 026 de 2020, Consejo Superior, Reglamento estudiantil de posgrado.
- Resolución 082 de 2021- Protocolo de prevención, atención y sanción de las violencias basadas en género en la Universidad Pedagógica Nacional.

13. RUTA DE ATENCIÓN VBG -UPN

Es el diagrama de flujo de la ruta (pendiente de aprobar)

14. BIBLIOGRAFÍA:

- 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), para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural - Ministerio de Educación Nacional.
- Corporación Humanas (2010). Estudio de la jurisprudencia colombiana en casos de delitos sexuales cometidos contra mujeres y niñas. Bogotá: Ediciones Antropos Ltda.
- Junta Local, (2018) Conceptos de Género. Ciudad de México
<http://www.juntalocal.cdmx.gob.mx/dh/wp-content/uploads/2018/09/conceptos.pdf>
- Ministerio de Protección Social, (2016). Observatorio Nacional de Violencia, Línea de Violencias de Género LVG. Bogotá, Colombia. ONU-MUJERES (2017), Guía de lenguaje no sexista. http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf

- Perez, Yoliliztly (2016). Consentimiento sexual; un análisis con perspectiva de género. Revista Mexicana de Sociología, vol.78, no.4. México oct./dic.
- Secretaría Distrital de la Mujer (2019), Violencias Digitales.
<http://omeg.sdmujer.gov.co/index.php/articulos/234-violencias-digitales-grooming-sextorsion-ciberacoso-y-phishing>