

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

Documento Borrador para la discusión – Comité Institucional de Transversalización de Género

Contenido

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL	1
1. Presentación	2
2. Enfoques	2
Enfoque de género:	2
Enfoque de Derechos Humanos y Derechos de las Mujeres:	3
Enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas	3
La Perspectiva de Interseccionalidad	3
3. Principios	4
4. Definiciones Básicas	5
5. Caracterización de las Violencias basadas en Género	7
6. Objetivos del protocolo	9
7. Población	9
8. Ámbito de aplicación	9
9. Marco Normativo	10
10. Tipificación de conductas	11
11. Instancias responsables del seguimiento e implementación	12
12. Acciones de Prevención	12
13. Acciones para la Atención y Sanción	13
14. Acciones para la Sanción y Seguimiento	15
Bibliografía:	17

1. Presentación

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 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.

2. 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.

Enfoque de género:

El enfoque de género permite develar 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, gays, bisexuales, trans; mujeres heterosexuales, lesbianas, trans, bisexuales; personas trans intersex, entre otros- son sujetos estables, homogéneos, universales. De hecho, estas designaciones surgen de un “sistema de género moderno colonial” (Lugones:2010).

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). Y, por último, las dinámicas de la opresión, dado que el enfoque de género, parte de la consideración de que a las relaciones

sociales subyace el poder que se materializa en la explotación y dominio inter o intrageneracionales.

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. (Plan de Transversalización, UPN, 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.

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. (Plan de Transversalización, UPN, PDI, 2020-2024).

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).

3. 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:** la persona integrante de la Universidad, víctima de violencia de género, no deberá repetir de manera innecesaria la verbalización de los hechos. De ser indispensable para el proceso, se ampliará la información desde la Subdirección de Bienestar a través del GOAE o la instancia que haga sus veces, dentro de los acompañamientos psicosociales adecuados y voluntarios, y enmarcado en la absoluta confidencialidad
- c. **DE ACUERDO CON HABEAS DATA,** la información suministrada durante el proceso será sistematizada por las instancias participantes en el mismo y la custodia de los datos, deberá reposar en los archivos confidenciales de cada dependencia.
- d. **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.
- e. **ATENCIÓN DIFERENCIADA:** Quienes intervienen en la aplicación de este protocolo, deben tener en cuenta las características de raza, etnia, religión, nacionalidad, género, orientación sexual o situación de discapacidad y todas aquellas que puedan agravar formas de dominación. El manejo debe ser acorde con las características de la víctima.
- f. **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.
- g. **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.
- h. **ACCIONES DE DIFUSIÓN:** Corresponde a todas las dependencias de la Universidad, con el liderazgo de las coordinaciones de programa, direcciones,

Subdirecciones, Jefaturas y Coordinaciones de grupos, divulgar el protocolo y la ruta de atención a las víctimas de violencias basadas en género, en especial a las coordinaciones de programas académicos, direcciones de departamentos, decanaturas, coordinaciones de dependencias administrativas y sindicatos, además de organizaciones estudiantiles, colectivos y demás miembros de la comunidad universitaria, por medio de una ruta comunicativa y estrategias de difusión participativa.

- i. **ACCIÓN DE CUIDADO:** 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. **PREVENCIÓN:** Obliga a tomar, construir y desarrollar todas las estrategias y acciones necesarias que busquen espacios libres de violencia y una sana convivencia.
- k. **SOLIDARIDAD:** Se debe mostrar una actitud de solidaridad hacia todas las partes involucradas en el proceso.
- l. **CELERIDAD:** se deben implementar con celeridad las acciones de atención, investigación 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.

4. 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 presentan las siguientes definiciones:

- a. **Género:** se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Igualmente se refiere 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. (ONU, 2017).
- 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. (ONU, 2017).
- 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. (ONU, 2017).

- d. 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. (ONU, 2017).
- e. 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. (ONU, 2017).
- f. 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. (ONU, 2017).
- g. 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. (ONU, 2017).
- h. 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. (ONU, 2017).
- i. 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. (JLCA, 2018).
- j. 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. (JLCA, 2018).
- k. Transfobia:** expresión discriminatoria de rechazo, discriminación, burla y otras formas de violencia dirigida hacia personas con identidades transgénero, transexual o prácticas de travestismo. (JLCA, 2018).
- l. LGBTQ:** sigla que recoge la reivindicación política de personas que se asumen como lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y queer.
- m. 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. (JLCA, 2018).
- n. 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. (ONU- Mujeres, 2018).

5. 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:

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).

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).

Tipos de Violencia:

- a. **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).
- b. **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)
- c. **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).

d. 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).

e. 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).

f. 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).

g. 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:

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).

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).

Phishing que 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).

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 estas 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).

6. Objetivos del protocolo

- a. Adoptar medidas para identificar, prevenir, atender, sancionar y erradicar todas las formas de violencia, discriminación y desigualdad debido al género y su intersección con el sexo, la raza, la clase y la orientación sexual, en todos los ámbitos de la vida universitaria, y para todas las personas que integran la comunidad de la Universidad Pedagógica Nacional de Colombia.
- b. Concretar la ruta de atención en la Universidad Pedagógica Nacional, para las personas víctimas de violencias, que facilite el acceso al servicio de atención integral, previniendo su revictimización.

7. Población

Este protocolo aplica para las personas que integran la comunidad de la Universidad Pedagógica Nacional de Colombia, incluyendo el Instituto Pedagógico Nacional, Centro de Lenguas y la Escuela Maternal: estudiantes, docentes, trabajadores oficiales, personal administrativo y contratistas. Incluye a todos los servidores públicos asociados a la Universidad.

8. Ámbito de aplicación

Este protocolo aplica para todas las conductas de la población descrita que incurran en violencia, discriminación y procuren la desigualdad en razón del género y su intersección con el sexo, la raza, la clase y la orientación sexual, en todos los ámbitos de la vida universitaria, ocurran estas dentro de las instalaciones de la Universidad; o fuera de las instalaciones de la misma y en actividades vinculadas con el ejercicio de la misión institucional; o en entornos virtuales que involucren las personas que integran la comunidad universitaria.

- a. Este protocolo también cubre a particulares que puedan llegar a ser víctimas de cualquier tipo de violencia, mientras se encuentren en las dependencias o vehículos de la Universidad.
- b. A la ruta establecida por 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.

- c. El presente protocolo no sustituye las disposiciones relativas al Acoso Laboral establecido en la Ley 1010 de 2006, por lo que de encontrar quien recepciona la queja que la conducta es de acoso laboral remitirá el tema del oficio al Comité de Convivencia Laboral.

9. Marco Normativo

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- 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)
- 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, 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.
- 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.
- 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.
- Ley 1257 de 2008 se adopta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres,
- La Ley 1482 de 2011, modificada por la 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.
- La ley 1761 de 2015, por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones.

- Decreto 4796 Ministerio de Salud y Protección Social. 2011
- Decreto 4798 MEN. 2011
- Decreto 2734 Ministerio de Slud y ProtecciónSsocial 2012
- Reglamentos y disposiciones internas de la Universidad Pedagógica Nacional.

10. Tipificación de conductas

Todas las formas de discriminación, violencia y desigualdad, contra una persona de la comunidad universitaria a razón de su identidad de género y su intersección con el sexo, la raza, la clase, la condición de vulnerabilidad y la orientación sexual, en todos los ámbitos de la vida universitaria, será objeto de sanción, de acuerdo con los siguientes elementos de identificación de las conductas:

Conductas leves

- a. Discriminar, excluir, agredir verbalmente, maltratar, ofender a cualquier persona, por causa del género, la raza, la clase, la condición de vulnerabilidad y la orientación sexual.
- b. Descalificar las competencias profesionales, laborales o intelectuales de cualquier persona, debido a su condición de género, la raza, la clase, la condición de vulnerabilidad y la orientación sexual.
- c. Prohibir, restringir o limitar el acceso a cualquier instalación de la Universidad, por causa del género, la raza, la clase, la condición de vulnerabilidad y la orientación sexual.
- d. Realizar gestos, y utilizar palabras obscenas, insultos sexistas, o realizar proposiciones sexuales a cualquier persona, de manera directa o a través de redes sociales, correos electrónicos, llamadas o mensajes de texto.

Conductas graves

- a. Ejercer violencia psicológica, física, sexual, económica y por medios digitales a cualquier persona por causa del género, la raza, la clase, la condición de vulnerabilidad y la orientación sexual.
- b. Negar un derecho, un servicio, una solicitud a cualquier persona por causa del género, la raza, la clase, la condición de vulnerabilidad y la orientación sexual.
- c. 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, la raza, la clase, la condición de vulnerabilidad y la orientación sexual, sin el consentimiento de la persona.

- d. Realizar reiteradamente gestos, observaciones y utilizar palabras obscenas, insultos sexistas, a cualquier persona, de manera directa o a través del teléfono o correos electrónicos.
- e. Remitir material pornográfico a cualquier persona, sin su consentimiento, debido a género, la raza, la clase, la condición de vulnerabilidad y la orientación sexual.

11. Instancias responsables del seguimiento e implementación

Se constituye un comité de implementación y seguimiento de las acciones que se establecen en este protocolo, y se encuentra liderado por:

- a. Subdirector/a de Bienestar Universitario y/o su delegado/a
- b. Profesional de Psicología, delegado/a del GOAE, con sensibilidad hacia la equidad de género y sexualidad diversa, ya que este grupo es quien recibe las denuncias y activa la ruta de actuación
- c. Delegado/a Oficina de Control Interno Disciplinario
- d. Delegado/a de la Oficina Jurídica, con conocimientos en enfoque de género y en mecanismos alternativos de solución de conflictos

12. Acciones de Prevención

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 en la institución y el buen vivir, a partir de la difusión, sensibilización, formación en la socialización del protocolo, la ruta de atención, y demás acciones pedagógicas que favorezcan esta implementación.

Así, por ejemplo, se deben generar acciones de prevención a través de políticas, planes y programas institucionales. Igualmente, la Subdirección de Personal, la Subdirección de Bienestar, las Vicerrectorías, la Rectoría con a través de los profesionales encargados de la 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, adelantará acciones de prevención de la violencia de género representados en charlas de socialización de la ruta y protocolo, campañas de prevención de las violencias y escenarios de formación necesarios. .

La Subdirección de Bienestar Universitario podrá desarrollar actividades de sensibilización y formación tendientes a prevenir las violencias de género a través de las actividades y programas a su cargo, como la bienvenida a estudiantes a primer curso y otras que sean viables y complementarias, o a través de la línea de género de la SBU, la Cátedra Vida

Universitaria, electivas y/o actividades de extensión como cursos, seminarios, diplomados, talleres, entre otras.

13. Acciones para la Atención y Sanción

Las acciones de atención deben contemplar los **DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS**. El trato que deben recibir las víctimas de violencia de género debe ser humano, respetuoso y digno siempre garantizando los siguientes derechos:

- a. **DERECHO A LA INFORMACIÓN.** Tienen 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.
- b. **DERECHO A LA ASISTENCIA INTEGRAL.** La víctima de violencia basadas en género, tiene derecho a que la Universidad Pedagógica Nacional, le brinde asistencia integral, (información, apoyo psicosocial, atención médica), 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.
- c. **DERECHO A RECIBIR ORIENTACIÓN.** La Universidad Pedagógica Nacional a través de la subdirección de Bienestar Universitario, de la Oficina Jurídica y de la Oficina de Control Disciplinario Interno, según cada caso, orientará a las víctimas de violencia para el inicio de las acciones jurídicas a que hubiese lugar. Esto también implica acompañamiento para la elaboración y presentación de la denuncia ante la jurisdicción penal en caso de ser necesario.
- d. **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 mujeres afectadas.
- e. **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 y en el procedimiento disciplinario.
- f. **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:

- a. Buscar el restablecimiento de los derechos y de la seguridad física y emocional de la víctima durante las etapas de la ruta.
- b. Conocer este protocolo, tener sensibilidad frente a los casos de violencia y estar capacitado para la atención integral, diferenciada y sin daño, que se establece en este protocolo.
- c. Generar un ambiente de confianza que promueva la denuncia.

NO REVICTIMIZAR. Es obligación, para dar cumplimiento a este protocolo, además de los lineamientos dados por las normas vigentes, para evitarla revictimización, dar cumplimiento a los siguientes lineamientos:

- a. No desmotivar las denuncias.
- b. No minimizar ni menospreciar los hechos denunciados
- c. Omitir opiniones, juicios de valor o consejos sobre los hechos de violencia.
- d. No culpabilizar a la persona víctima por los hechos ocurridos o justificarlos
- e. 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.
- f. 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.

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.

Los hechos a los que hace referencia este protocolo podrán presentarse ante la Subdirección de Bienestar Universitario, en cualquier momento.

En casos de violencia de género se adelantarán los siguientes pasos, según sean necesarios en cada caso particular:

- 1. Detección:** La persona (docente de cátedra, docente ocasional, servidores públicos, contratistas o estudiantes vinculados a la UPN) que conozca de una situación de violencias basadas en género, debe escucharla sin juzgarla y orientar de la siguiente manera.
- 2. Orientación:** Informar a la persona de la comunidad universitaria que está pasando por la situación de violencia basada en género, que cuenta con el Grupo de

Orientación y Apoyo Estudiantil GOAE y el servicio de apoyo psicosocial y psicología de la Subdirección de Bienestar Universitario.

3. **Recepción Inmediata:** Quien sea víctima de violencia de género, debe poner en conocimiento el caso ante la Subdirección de Bienestar Universitario, cuando los hechos involucren a personas que integran la comunidad universitaria. La recepción de las quejas por violencia de género podrá ser interpuesta:
 - a) Personalmente o vía correo electrónico, al correo XXXXXX en todo caso no se admiten denuncias anónimas, pues así deben llegar a la Fiscalía.
4. En caso de que un docente de cátedra, docente ocasional, servidores públicos, contratistas o estudiantes vinculados a la UPN que conozcan y quiera poner en conocimiento una situación de violencia basada en género como forma de alerta, la debe hacer personalmente o por correo electrónico ante el GOAE, o al correo XXXXXX.
5. **Orientación y Atención en Salud Física y Psicológica:** Si derivado de los hechos, la víctima se ve afectada física o psicológicamente, el GOAE la remitirá al área de salud o al servicio de apoyo psicosocial de la Subdirección de Bienestar Universitario, que bajo el principio de celeridad brindará la atención necesaria para la valoración médica y la orientación psicosocial, y remitirán a los servicios asistenciales del Sistema de Seguridad Social en Salud.

Por su parte el GOAE dará la información sobre la ruta jurídica interna y externa aplicable a cada caso y sobre la autoprotección.
6. **Acompañamiento y denuncia en fiscalía:** La persona víctima de violencias basadas en género, será acompañada por un profesional designado/a por la SBU o la oficina Jurídica, a realizar las denuncias respectivas en la Fiscalía y solicitará las medidas de protección según la ley. Es importante delimitar y saber hasta dónde llega este acompañamiento como universidad.
7. **Acompañamiento permanente:** La víctima de violencias basadas en género, asistirá de manera continua a los procesos de acompañamiento que brinda el servicio de orientación psicosocial y de psicología, 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; esto implica que se debe velar por el cumplimiento de los tiempos para el desarrollo de la investigación y con las respectivas sanciones.

14. Acciones para la Sanción y Seguimiento

Cuando el (la) presunto (a) autor (a) de la conducta de violencia sea una persona integrante de la comunidad Universitaria, la Subdirección de Bienestar universitario, junto con la información recabada por el GOAE y las instancias de salud y orientación psicológica sobre

los hechos, debe citar al *Comité de Seguimiento del protocolo*, quienes, con la experticia y profesionalismo de sus integrantes, evaluarán la situación y determinarán las acciones a seguir, en el marco del principio del Debido Proceso, que corresponde al contenido en el Código General del Proceso. Así mismo, la víctima no debe ser sometida a la repetición innecesaria de la narración de los hechos. En un ejercicio de no revictimización.

- a. Durante el tiempo que dure el proceso de investigación, el/a presunto/a agresor/a debe ser apartado de la persona denunciante y víctima, tanto de los espacios académicos como laborales.
- b. Una vez el Comité tiene conocimiento de la queja o denuncia, citará dentro de los siguientes cinco (5) días hábiles, a la persona contra la cual se formula la queja para escuchar su versión libre sobre los hechos denunciados.
- c. La persona contra la cual se formula 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, las que se realizarán en un término máximo de quince (15) días hábiles.
- d. Después de los quince (15) días para la práctica de pruebas, el Comité de Seguimiento del Protocolo, tendrá siete (7) días hábiles más para proceder a calificar la conducta, establecer si las acciones y hechos denunciados constituyen la necesidad de apertura de procesos disciplinarios, y remitir el expediente y la valoración pertinente, a las instancias y órganos competentes, de acuerdo con la reglamentación interna que cobija a cada uno de los estamentos de la universidad.

El comité debe informar a las partes involucradas la decisión final de continuar o no con el procedimiento disciplinario, en un plazo máximo de tres (3) días, a través de correo electrónico o la dirección domiciliaria suministrada.

- e. Las instancias determinadas deberán realizar la apertura del proceso de disciplinario, en los siguientes cinco (5) días hábiles de la recepción del expediente, asumiendo el informe del Comité como parte integral de este, para el establecimiento de la sanción pertinente en el marco de los instrumentos y reglamentos internos que compete a cada estamento. En todo caso, la decisión final no podrá exceder los quince (15) días hábiles, después de la recepción de la información.
- f. **Seguimiento:** Todo caso de violencia de género causado a personas a integrantes de la comunidad universitaria que haya sido atendido por las instancias de la Universidad en el marco de la ruta establecida en este acto administrativo, será objeto de seguimiento por parte del Comité de Seguimiento del Protocolo. El primer seguimiento se realizará a los tres meses de recibida la queja, para establecer el desarrollo y estado de cada caso. Evaluando el cumplimiento del principio de celeridad y debido proceso.

Bibliografía:

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

Secretaría Distrital de la Mujer (2019), Violencias Digitales. <http://omeg.sdmujer.gov.co/index.php/articulos/234-violencias-digitales-grooming-sextorsion-ciberacoso-y-phishing>