



BORRADOR

OBSERVATORIO DE ASUNTOS DE GÉNERO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

obsgenero_unal@unal.edu.co

Twitter: @UnalOag

Instagram: @unaloag

Vicerrectoría General

Bogotá, 8 de marzo de 2021

Documento preliminar | Reflexiones sobre la implementación del Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales en la Universidad Nacional de Colombia

Elaborado por: Secretaría Técnica OAG

Introducción

El presente documento constituye un primer consolidado del proceso de seguimiento a la implementación de la Resolución N.º 1215 de 2017 de Rectoría, que reglamenta el *Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales en la Universidad Nacional de Colombia*. De acuerdo con la norma, el Observatorio de Asuntos de Género (OAG) es el cuerpo colegiado de la Universidad encargado de evaluar la ruta de atención establecida en el protocolo y otras disposiciones de la resolución, para proponer las modificaciones necesarias que demanden los diferentes estamentos de la comunidad universitaria y, de esta manera, fortalecer los mecanismos institucionales de prevención, atención y erradicación de las violencias basadas en género en el campus.

Es importante indicar que la revisión y evaluación del Protocolo, además de ser un mandato estipulado en el Artículo 28 de la Resolución N.º 1215 de 2017 de Rectoría, ha sido una demanda de la comunidad universitaria; principalmente de colectivas feministas, víctimas, representantes estudiantiles, docentes e instancias de implementación que participaron en la Mesa de creación del protocolo y vienen interrogando la forma en la que se ha aplicado la norma. Además, la opinión pública también ha tenido un papel relevante, dado que es un proceso que refleja los retos y la importancia de avanzar en materia de equidad de género en el país. Debido a esto, hay una serie de expectativas frente a las acciones que se realicen para evaluar y generar un plan de mejoramiento que contemple cambios a los que haya lugar.

Así pues, el objetivo final de la evaluación del protocolo es revisar la ruta de atención y sus demás disposiciones para contar con una propuesta de ajuste que garantice la prevención y la atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad.

La estructura del documento cuenta con cuatro apartados. En primer lugar, se recapituló la génesis de la expedición del protocolo, para ello se retomaron las razones por las cuales se expidió la norma, los procesos sociales de base que ayudaron a gestarla y las voluntades políticas de algunas directivas para su creación.

En segundo lugar, se abordan las percepciones de la comunidad universitaria sobre el protocolo a partir del trabajo y las reflexiones que ha construido la Secretaría Técnica del OAG. Un insumo para este ejercicio ha sido la recopilación de documentos de la Secretaría Técnica (2019), elaborados por Cindy Caro, profesional de apoyo de esta instancia. Se recapitulaban algunos espacios de discusión, conversaciones y encuentros con personas de la comunidad universitaria sobre los tres primeros años de la implementación del protocolo. De esta forma, se tuvieron en cuenta las reuniones con estudiantes y docentes de diferentes facultades, los debates generados en las charlas y capacitaciones realizadas con personas de los tres estamentos. Asimismo, se realizaron encuentros con colectivas feministas, que lideraron el proceso de denuncia de la inoperancia del protocolo, y reuniones informales con víctimas y con presuntos agresores.

De igual forma, se retomó lo discutido en algunas reuniones realizadas por la Secretaría Técnica con personas que tienen un papel en la Ruta de Atención estipulada en el Protocolo, por ejemplo: en la atención psicosocial y jurídica; en los trámites disciplinarios entre estudiantes y con servidores o servidoras públicas de la Universidad, y con directivas de nivel Nacional que tienen responsabilidad en los sistemas de información y registro de los casos.

En tercer lugar, a partir de las reflexiones y los aportes remitidos por las diferentes sedes de la Universidad, se identificaron varios puntos centrales que se presentan de manera recurrente como dificultades en la implementación del protocolo. Este ejercicio se soporta en una matriz anexa al presente documento, la cual sistematiza y dinamiza los oficios remitidos por las sedes, en función de los capítulos y artículos que componen la normativa.

En cuarto lugar y para finalizar, en el marco del ejercicio de revisión documental de los insumos que desde el OAG aportan al proceso de evaluación del protocolo, se retoma el informe investigativo realizado desde la Secretaría Técnica (2020) con el apoyo de la estudiante de derecho Tania Lugo, sobre los aportes y las reflexiones de las colectivas feministas y los grupos de género que hacen parte de la Universidad, y el concepto jurídico sobre las medidas cautelares en el protocolo.

Cabe señalar que este documento preliminar es uno de los insumos que, sumado al desarrollo de las mesas de trabajo, hace parte de la evaluación del protocolo y fue elaborado en la primera fase de Contextualización establecida en la metodología. Asimismo, la evaluación cuenta con una segunda fase que funciona de manera transversal en toda la ruta metodológica y consiste en la Divulgación de las políticas de equidad de género y del protocolo para que la comunidad universitaria pueda acceder a la información y participar activamente en el proceso de evaluación.

De esta manera, en el primer semestre del año 2021 se espera llevar a cabo la tercera fase de Diagnóstico de rutas o alternativas de solución que contará con varios instrumentos y canales institucionales para la recolección de la información, con el objetivo de garantizar un proceso participativo que involucre a todos los estamentos. Entre estos instrumentos se encuentra: la encuesta, el lanzamiento de las preguntas reto

construidas en la primera fase con el apoyo de UNAL Innova, el desarrollo de mesas de ideación y la instalación y puesta en marcha de la Mesa Base de Seguimiento, cuyo propósito es la construcción colectiva del documento de ajustes al protocolo.

1. Génesis de la expedición del Protocolo

El *Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales* emerge de tres elementos importantes: en primer lugar; el Programa de Convivencia y Cotidianidad de la División de Acompañamiento Integral de la Dirección de Bienestar de la sede Bogotá, el cual llevó a cabo el proyecto *Violencias de Género: Ser mujer estudiante en la UN. Una mirada desde el Enfoque de Derechos*, con periodo de ejecución 2016-II a 2018-II. En el marco de esta iniciativa se realizaron varias actividades: asesoría y acompañamiento psicojurídico a los casos de violencia basada en género que llegaban a Bienestar Universitario; elaboración de un estudio de reconocimiento de las situaciones de vulneración de derechos que tuvieran como base situaciones de discriminación o violencia basada en género y una propuesta de elaboración de una guía o protocolo que permitiera a las y los funcionarios una orientación sobre la forma de atención de este tipo de casos.

En segundo lugar, Natalia Guzmán, Directora Nacional de Veeduría Disciplinaria de la Universidad en el año 2017, con un interés personal por la temática, proyectó la elaboración de una guía o protocolo para orientar el quehacer disciplinario cuando se presentaran faltas relacionadas con temas de género, dicha propuesta esperaba orientar a su dependencia sobre las acciones a realizar.

En tercer lugar, en la sede Bogotá, y particularmente en la Facultad de Ciencias Humanas, diferentes grupos feministas comenzaron a hacer públicos sus malestares e incomodidades sobre los tratos recibidos por parte de estudiantes y docentes. La colectiva *Blanca Villamil*, integrada por estudiantes de Sociología y Trabajo Social, realizó la campaña virtual *En la nacho no más machos*, una estrategia comunicativa donde, por medio de videos informativos, promovían la deconstrucción de patrones machistas y misóginos en la Universidad. La campaña generó respuestas tanto de apoyo como de rechazo en la comunidad universitaria, expresada en su mayoría a través de las redes sociales.

A principios de 2017, la Dirección de Bienestar de Sede Bogotá y la Dirección Nacional de Veeduría Disciplinaria, al encontrar un objetivo común en cuanto a la elaboración de una guía o protocolo que ayudara a orientar el quehacer de la Universidad para la atención de situaciones que tuvieran como tema la violencia basada en género, deciden hacer una Mesa de trabajo para realizar una acción más amplia en la Universidad. Así pues, estas dos instancias convocan a varias dependencias de la Universidad, entre ellas al recientemente creado OAG; bajo el liderazgo de la profesora Luz Gabriela Arango - Secretaria Técnica en ese entonces- que invitó a la Mesa de elaboración a la

representante estudiantil de pregrado ante el Observatorio y a una integrante del colectivo Blanca Villamil.

El liderazgo metodológico de la Mesa lo tuvo la Dirección de Bienestar de sede Bogotá, la cual propuso trabajar sobre casos atendidos; adicionalmente, y comprendiendo la complejidad y magnitud de la Universidad, se invitó a personas expertas de otras entidades públicas y privadas para que asesoraran a la Mesa sobre los contenidos que podría tener la reglamentación. De esta manera, se contó con la participación del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), la Secretaría Distrital de la Mujer, Corporación Gea jurisGeneristas, Corporación Sisma Mujer, entre otras organizaciones.

Luego de la conformación y construcción conjunta de las diferentes partes en estas mesas de trabajo, el protocolo se oficializa el 16 de noviembre del mismo año con la publicación de la Resolución N.º 1215 de 2017 de Rectoría. No obstante, el primer momento de lanzamiento y socialización de la norma con todas las sedes se constituyó en un gran desafío inicial para la implementación del protocolo. Lo anterior, teniendo en cuenta que la Universidad Nacional de Colombia fue la primera Institución de Educación Superior (IES) en el país que dispuso de este instrumento normativo para prevenir la ocurrencia de estos hechos en el campus y para definir la ruta de atención de las personas victimizadas con el objetivo de restituir sus derechos.

Hay que mencionar, además, que la creación del protocolo respondió a la necesidad de brindar un soporte a todas las sedes de la Universidad para desplegar herramientas de prevención y atención de las violencias basadas en género, reconociendo que la vida universitaria se encuentra permeada por relaciones desiguales de poder que pueden derivar en diferentes formas de violencia, con matices particulares en función del contexto. De esta forma, la evaluación del protocolo se propone involucrar a toda la comunidad universitaria, teniendo en cuenta la experiencia de las sedes que lo han puesto en marcha.

En consecuencia, en estos tres años de implementación se ha adelantado un proceso de institucionalización de la perspectiva de género, lo cual exige un trabajo articulado de todas las dependencias y estamentos que conforman la Universidad para avanzar hacia la consolidación de una cultura libre de violencias.

2. Reflexiones de la Secretaría Técnica del OAG

El presente apartado pretende esbozar algunas reflexiones que han surgido desde el contacto de la Secretaría Técnica con la comunidad universitaria frente a los asuntos de Violencias Basadas en Género en la Universidad.

Antes de abordar estas reflexiones, es necesario tener presente que el OAG se crea en el marco de un proceso de institucionalización del Acuerdo 035 de 2012 del CSU con el fin de fortalecer una cultura institucional de equidad de género e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad y para hacer seguimiento a la

implementación de las medidas y acciones que están reglamentadas en esta política, como el protocolo, en tanto responde a las medidas de prevención, detección y acompañamiento frente a la violencia de género.

En ese sentido, el OAG es la instancia encargada de evaluar la ruta de atención contenida en el mismo y sus demás disposiciones. De manera que, en su ejercicio de seguimiento ha tenido la oportunidad de ser receptor de la opinión de la comunidad universitaria sobre las dificultades que se perciben en la implementación del protocolo. Por este motivo, ha podido dimensionar la complejidad de estos procesos y el desafío que supone su evaluación, especialmente por la importancia de garantizar un ejercicio democrático en el que participen todas las dependencias y estamentos de la Universidad.

A través del trabajo investigativo que se ha realizado desde la Secretaría Técnica, el equipo técnico de trabajo ha elaborado y agrupado varios documentos que se convierten en un insumo fundamental para este documento preliminar de contextualización y reflexión sobre el proceso de evaluación del protocolo¹. En términos generales, la Secretaría Técnica ha detectado que la comunidad universitaria desconoce las reglamentaciones de la Universidad. En reuniones de socialización del Protocolo y en conversaciones con docentes, han manifestado no conocer la regla que regula su estatuto en la Universidad. No obstante, y a pesar de lo reciente de la expedición del protocolo, existe alguna noción de la normativa, lo cual no se traduce en un conocimiento exacto de la reglamentación.

Por otra parte, es relevante señalar que se desconoce la historia de la creación del protocolo, especialmente sobre el papel que las colectivas feministas tuvieron antes y en el proceso mismo de consolidación de la Mesa que finalmente elaboró el Protocolo. Asimismo, se desconoce que en la elaboración de la norma participaron varias dependencias de la Universidad, pero además una representante estudiantil y una integrante de un colectivo feminista. Al respecto, cabe señalar que el protocolo fue un logro que permitió consolidar una propuesta de orientación y atención a las personas victimizadas, en el marco de las *medidas de prevención, detección y acompañamiento frente a la violencia de género* que se plantean en el Acuerdo 035 de 2012 del CSU como estrategias institucionales para promover la equidad de género en la Universidad.

¹ Entre los documentos elaborados por la Secretaría Técnica se encuentra un ejercicio inicial de Propuesta de evaluación del Protocolo (2019), el Informe de recomendaciones sobre el reporte de activación de la ruta de atención de casos de violencia basada en género (2020) y el Informe investigativo sobre los aportes y reflexiones de las colectivas feministas y los grupos de género de la Universidad y el concepto jurídico sobre las medidas cautelares del protocolo (2020). Por otro lado, se agruparon y revisaron los oficios remitidos por las Áreas de Acompañamiento Integral de las sedes (Bogotá, Medellín, Manizales, La Paz y Palmira), el Informe para el Observatorio de la representación estudiantil ante el Comité de Asuntos de Género de la sede Bogotá (2020) y las Observaciones sobre el protocolo remitidas por parte del Comité de Asuntos de Género de la sede Medellín (2020).

No obstante, este desconocimiento generalizado ha producido malestares, ya que se interpreta la norma como una imposición, hecho que además demuestra la falta de articulación de los niveles nacional y de sede en la Universidad, así como de los diferentes estamentos.

Sumado a esto, en reuniones con las y los funcionarios de la Universidad se encontró una distancia significativa entre la expedición de las normas y su apropiación. Los y las funcionarias de nivel de sede que hacen atención a los casos manifiestan: por un lado, la falta de la experticia en el tema y por otro, las dificultades para poder contar con los recursos humanos necesarios para atender las problemáticas. Con relación al registro de casos se encontró que los sistemas de información de la Universidad no son homogéneos, generando una desarticulación en la información. En otras palabras, es necesario que haya capacidad instalada para atender las demandas que generaría el Protocolo.

Con relación a las personas implicadas en los casos, se encontraron varias situaciones. Teniendo en cuenta que el trabajo del movimiento y de las colectivas feministas precede a la creación del protocolo y de la política, y que fue debido a ese ejercicio constante de presión a la institucionalidad que se abrieron escenarios no solo para reconocer, prevenir y atender las situaciones de violencias basadas en género, sino para responder al objetivo principal que es la eliminación de todas estas formas de violencia. En este escenario se ha identificado que las colectivas feministas, por una parte, promueven la denuncia y la divulgación del contenido del Protocolo, y, por otra parte, debido a la demora de los procesos institucionales y, en general, por la ocurrencia de hechos revictimizantes, visibilizan las lógicas institucionales como alejadas de las necesidades de las víctimas, así que desde su ejercicio organizativo ofrecen los procesos de acompañamiento.

En este mismo contexto, terceros como compañeros y compañeras de clase, docentes no implicados en casos, pero que conocen las situaciones de acoso, se cargan emocional y psíquicamente con las situaciones de violencia y comienzan a demandar acompañamiento psicosocial, capacitación y formación sobre el tema.

A su vez, cabe destacar que algunas colectivas feministas reivindican el *escrache* y lo asumen como una forma de control y denuncia social, adelantando acciones de denuncia no formal para cuestionar, visibilizar y desnaturalizar estas situaciones en la vida universitaria. En este marco, un hecho paradójico es que algunos agresores se declaran víctimas y otros, por el contrario, reconocen que ejercieron actos de maltrato y/o acoso, acercándose a la institucionalidad pidiendo ayuda para salir del círculo en el cual ejercen violencia. Se debe agregar que, en general, las y los profesionales de las dependencias responsables de la ruta manifiestan: la falta de preparación y formación en los diferentes asuntos de género; la dificultad para distinguir tipos de violencias basadas en género; los procedimientos adecuados para brindar la atención; y la desarticulación entre lo estipulado en el protocolo y las reglamentaciones preexistentes en la Universidad. De igual modo, manifiestan que la reglamentación del protocolo no tuvo en cuenta a otras dependencias que también podrían generar acciones para prevenir y atender esta problemática, como la Dirección Académica de las sedes. Por parte de la comunidad

universitaria, se evidencia una agudización del conflicto y un descrédito institucional, hecho que ha generado que docentes rivalicen en posturas, donde se pone mayor o menor atención en la víctima o a la presunción de inocencia del victimario.

Por otro lado, de acuerdo a las discusiones y reflexiones en encuentros con representantes estudiantiles ante el Comité de Resolución de Conflictos y Aspectos Disciplinarios (CORCAD) de las diferentes facultades en la sede de Bogotá, pese a que desde dichas instancias se espera garantizar atención a las víctimas, en gran parte de los casos no se está activando la ruta de atención dispuesta en el protocolo, lo cual indica que la recepción, atención e investigación de las denuncias se hace de forma interna en cada una de las facultades y allí se resuelve bajo la responsabilidad de las directivas.

Lo anterior da cuenta de dos elementos clave: en primer lugar, el desconocimiento y la falta de sensibilización sobre los asuntos de género y las formas de violencia basada en género que se presentan en la Universidad, lo cual se relaciona con la normalización de estas situaciones en la vida cotidiana. Esto también tiene que ver con la necesidad de formar a los miembros de los CORCAD en la atención y el trámite de conflictos desde una perspectiva de género y con los mismos criterios en cada facultad. Y, en segundo lugar, da cuenta de la desarticulación institucional, dado que la fragmentación del proceso de atención también implica una revisión y coherencia de la normativa de la Universidad, en tanto los CORCAD responden a la necesidad de proveer mecanismos alternativos para la resolución de conflictos en la comunidad universitaria.

En este marco, el Acuerdo 044 de 2009 del Consejo Superior Universitario (CSU) señala que los CORCAD se constituyen en entes institucionales encargados de garantizar la conciliación, por lo que ni las sanciones ni la forma de proceder ante hechos de violencias basadas en género están contemplados en el estatuto, motivo por el cual quienes integran los CORCAD no cuentan con el soporte normativo para atender adecuadamente este tipo de casos.

Además, según el Acuerdo en mención los casos que llegan a los CORCAD constituyen “faltas”; no obstante, la lectura que se hace desde el campo jurídico señala que las violencias contra las mujeres y las violencias sexuales no se pueden “interpretar” como faltas, ya que son delitos. En este campo de tensión, se observa que los casos que se reciben en cada facultad pasan por múltiples interpretaciones, donde los procesos pueden llevar años sin que se logre resolver la situación de víctimas y presuntos victimarios.

De tal manera que la norma, al no estar actualizada y ser coherente con otras reglamentaciones institucionales, se contradice y reproduce lógicas revictimizantes que se distancian de los fines misionales de la Universidad. En concordancia con estas reflexiones, la Secretaría Técnica (2020) en el informe de recomendaciones que realiza a partir del reporte de la Dirección Nacional de Bienestar Universitario (DNBU) sobre la activación de la ruta de atención de casos de violencia basada en género en la Universidad, señala el carácter estructural de esta problemática y las estrategias institucionales necesarias para prevenir, atender y erradicar las violencias basadas en género en el campus.

Entre los principales datos analizados en dicho reporte, el cual abarca el periodo comprendido entre diciembre de 2017 hasta junio de 2020, se encuentran las cifras correspondientes a la activación de la ruta por personas victimizadas y por presuntos agresores. De acuerdo a este reporte, cabe destacar que en este lapso se registraron 385 activaciones de la ruta, de las cuales 363 han sido víctimas mujeres y 339 hombres como presuntos agresores.

En ese sentido, la confluencia y agudización de estas formas de violencia en el ámbito educativo da cuenta de la existencia de una cultura patriarcal que permea la cultura universitaria y reproduce relaciones desiguales de poder entre estudiantes, docentes y también en el área administrativa. Así pues, es menester desplegar mecanismos institucionales que reconozcan y transformen estas dinámicas de poder para que la Universidad sea un espacio libre de violencias.

3. Aportes de la comunidad universitaria

Considerando que las Áreas de Acompañamiento Integral son las instancias encargadas de la activación de la ruta contenida en el protocolo, la Secretaría Técnica del OAG ha recibido varios documentos de estas áreas en las diferentes sedes sobre las dificultades que se han presentado en la implementación del protocolo, en la interpretación de la norma y sus procesos de socialización.

Asimismo, según el Acuerdo 25 de 2019 del Consejo de Bienestar Universitario (CBU) que reglamenta los Comités de Asuntos de Género de la Universidad, se establece que su objetivo principal es promover la implementación de la política institucional de equidad de género en la Universidad y proponer acciones propias en el marco de la política. De modo que este apartado también contempla algunas reflexiones que han sido remitidas por algunas de estas instancias para ampliar la indagación.

Lo dicho hasta aquí supone que luego de un proceso de revisión y análisis documental como parte de la primera fase de contextualización en el marco de la evaluación del protocolo, de acuerdo a los oficios remitidos por las Áreas de Acompañamiento Integral de Bienestar de las Sedes Bogotá (2020), Medellín (2019), Manizales (2019), Palmira (2019) y La Paz (2020), la Dirección de Bienestar de la Facultad de Ciencias Humanas de Sede Bogotá (2020), así como observaciones de la representación estudiantil ante el Comité de Asuntos de Género de la Sede Bogotá (2020) y del Comité de Asuntos de Género de la Sede Medellín (2020), se identificaron algunos puntos centrales que se presentan de forma reiterada, a saber:

- a. Ampliar y estandarizar mejor las definiciones de las violencias basadas en género (Art. 2) en forma taxonómica y coherente, atendiendo a los distintos tipos de delitos penales para darle el desarrollo jurisprudencial que corresponda. Lo anterior de acuerdo a la Ley 1257 de 2008 que dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

- Añadir definición de violencia económica.
- Ampliación del concepto de ofensa sexual. Esta definición debe incluir escenarios en los cuales una tercera persona es receptora de la ofensa, pero la misma va dirigida a la persona que la escucha.
- Ampliación de la definición de discriminación, incluyendo la interseccionalidad y los distintos tipos de opresión que confluyen entre las discriminaciones.
- Ampliar las definiciones de “reparación del daño”, “cesación de la violencia” y “no repetición”.
- Entre los tipos de violencias se encuentra el “Acceso carnal no consentido”, este punto ha generado profundos debates y discusiones de “interpretación” así como un serio cuestionamiento por parte de colectivas: ¿existe acceso carnal consentido? Se requiere analizar cuidadosamente cada uno de los puntos del protocolo.

b. Ampliar y clarificar el ámbito de aplicación (Art. 3) de manera descriptiva. Teniendo en cuenta que dentro de la comunidad universitaria no se incluye exalumnos/as ni egresados/as que puedan estar posiblemente vinculados en procesos, tanto como presuntos agresores/as como persona victimizada. Frente a esto, la Sede Bogotá y Medellín indican las siguientes demandas específicas:

- Casos de víctimas no vinculadas a la Universidad, pero donde el agresor si hace parte de la comunidad universitaria.
- Casos en que el presunto victimario es un egresado, pensionado de la Universidad o con una persona particular que no tenga vínculo con la institución.
- Casos en que el victimario es miembro de la comunidad universitaria pero la víctima desconoce su identidad. Clarificar la forma como se procede y la instancia encargada de la indagación.
- Casos en que victimario y persona victimizada no pertenecen a la comunidad universitaria pero la violencia ocurre dentro de los espacios o inmuebles de la Universidad (personal visitante).

c. Concretar las estrategias de diagnóstico y detección (Art. 5). Se sugiere especificar los instrumentos de diagnóstico y detección de casos por parte del OAG en la Universidad y las instancias encargadas.

d. Ampliar y precisar las consideraciones sobre las acciones, los medios y responsables de la prevención de las violencias basadas en género. Es necesaria una comunicación asertiva sobre el alcance del protocolo (estrategias y medidas que adopta, para quiénes aplica y las instancias competentes) para promoverlo como una herramienta institucional y no solo de algunas dependencias.

- Institucionalizar espacios académicos permanentes (Cátedra Nacional o de Sede) frente al abordaje de estas violencias.
 - Focalizar actividades por sectores y de carácter vinculante. Incluir capacitaciones y evaluación docente.
 - Ampliar instancias a cargo (incluir a la dirección académica y coordinación curricular) y medios para la prevención (vincular a instancias nacionales - Unimedios- y de sede).
- e. Incluir en los lineamientos para la atención que las dependencias implicadas brinden información clara, completa y oportuna sobre el proceso una vez se conozca el caso.
- Definir cuándo se debe remitir o no a instancias disciplinarias, en caso de que la persona victimizada no entregue la queja por escrito.
 - Aclarar tiempos de espera para remitir.
- f. Establecer tiempos claros (de respuesta, gestión y notificación) en cada una de las etapas de la ruta de atención (Art. 12) y definir responsabilidades de las dependencias con injerencia en el protocolo.
- Definir la ruta de atención detalladamente en caso de que la persona victimizada sea menor de edad.
- g. Precisar horarios de atención del Sistema de Atención de Emergencias y el alcance del Área de Acompañamiento Integral (Art. 14) en la activación de la ruta y el proceso de acompañamiento.
- Especificar cómo procede Acompañamiento Integral cuando se desconoce la identidad del agresor/a o si la denuncia es anónima, pero se tiene conocimiento de su identidad.
- h. Revisar el apartado “remisión inmediata a instancias disciplinarias” (Art. 15) teniendo en cuenta los tiempos que toma realizar la queja y el principio de decisión voluntaria por parte de la persona victimizada sobre la conciliación y denuncia. Esto genera inquietudes sobre la obligatoriedad de denuncia judicial por parte de los y las profesionales encargadas de hacerlo, lo cual se haría independientemente de la voluntad de la persona victimizada.
- Ampliar la definición de orientación jurídica.
- i. Establecer lineamientos metodológicos, medidas, tiempos y garantías para el desarrollo efectivo del Procedimiento Alternativo Pedagógico (Art. 16) y definir la instancia a cargo de este procedimiento.
- Establecer estrategias grupales para este procedimiento, que cumplan con parámetros legales de confidencialidad y de acuerdo a posibles casos que puedan resolverse por esta vía.

- Separar procesos de mediación y pedagogía, lo cual permita que haya un procedimiento alternativo de mediación de carácter opcional y un procedimiento pedagógico de carácter obligatorio.
 - Replantear el Apartado 3 sobre casos que involucren dos o más personas victimizadas, o una víctima menor de edad, pero la magnitud de los hechos de violencia no implique un proceso disciplinario y la alternativa pedagógica constituya una posibilidad de reparación.
 - Revisar el Apartado 9 sobre el carácter automático de la remisión a los procesos disciplinarios dados los tiempos necesarios para garantizar el respeto a la autonomía de la víctima.
 - Se sugiere poder llevar a cabo el procedimiento en otros momentos de la ruta, incluso de forma paralela al proceso disciplinario.
- j. Especificar las acciones concretas, las instancias a cargo, los tiempos de cada etapa y la finalidad (sancionatoria o pedagógica) del proceso disciplinario (Art. 17) garantizando una atención con enfoque de género.
- Establecer un plazo máximo en el parágrafo 2 para que la copia de la decisión de la instancia disciplinaria sea remitida a Acompañamiento Integral.
 - Incluir un parágrafo que indique el deber de las instancias disciplinarias de reportar periódicamente al Área de Acompañamiento Integral el estado de los casos remitidos.
 - Modificar el nombre de la etapa “Proceso Disciplinario” dado que la acción que realiza Acompañamiento integral es remitir el caso a las instancias disciplinarias correspondientes para que ellas determinen si se abre o no el proceso disciplinario.
 - Señalar las etapas del proceso disciplinario y cómo, en cada una de ellas, se garantizará la atención del caso con enfoque de género.
 - Unificar criterios para el trámite de los procesos desarrollados por las instancias disciplinarias, no en lo referente a términos sino en cuanto a los parámetros bajo los cuales se analiza y enmarca la conducta de violencia basada en género y los fundamentos bajo los cuales se usan los elementos probatorios que son sustento de la decisión.
 - Determinar si en medio del proceso disciplinario los temas de violencia basada en género son o no susceptibles de conciliación, en concordancia con el derecho de la persona victimizada a elegir no ser confrontada con el agresor.
 - Especificar acciones concretas y responsables para que el debido proceso sea garantizado desde un enfoque de género.
 - Especificar cuáles son y cómo se aplican las medidas de protección y medidas cautelares frente a la atención de casos de violencias basadas en género.
 - Formar jurídicamente a los Comités de Resolución de Conflictos y Aspectos Disciplinarios (CORCAD) y la Veeduría Disciplinaria con herramientas pedagógicas y jurídicas para abordar casos de violencias basadas en

género. Frente a este punto, es necesario hacer cambios sustanciales, sobre todo para generar confianza en las víctimas y garantizar que las instancias competentes a nivel de facultad activen la ruta para que las denuncias se tramiten de forma adecuada, con celeridad (establecer plazos de prioridad) de acuerdo a lo estipulado en el protocolo.

- Indicar la instancia o el personal encargado de acompañar y brindar información clara a la persona victimizada sobre el proceso disciplinario y su derecho a obtener copias del expediente e interponer los recursos que la norma dispone.

k. Aclarar en qué consiste la etapa de seguimiento (Art. 18) y el alcance por parte del Área de Acompañamiento Integral.

- Definir tiempos para que la instancia disciplinaria informe a la víctima de manera periódica sobre el estado del proceso.
- Aclarar el apartado sobre los seis (6) meses de seguimiento, dado que la radicación de la queja y la recepción de la copia de la decisión ocurren en momentos distintos.

l. Definir las medidas de protección (Art. 19), las condiciones de aplicación e incluir a la dirección académica, decanaturas y coordinaciones curriculares en su implementación con docentes y estudiantes.

- Bienestar no tiene la competencia ni las herramientas normativas o administrativas para aplicar medidas de protección.
- Normatizar las medidas para los casos que se manejan en el CORCAD.
- Definir la instancia que debe tomar dichas medidas (no solo quién las gestiona).

m. Precisar el alcance y el nivel de articulación del protocolo en sus disposiciones especiales (Art. 21) con el manual de convivencia y el reglamento de instituciones de preescolar, educación básica y media, que estén adscritas a la Universidad.

- Establecer parámetros y lineamientos para articular la ruta de atención del protocolo con las rutas de atención que establece el Ministerio de Educación para el colegio y el jardín.

n. Establecer un plan de capacitaciones y de formación con enfoque de género (Art.26) que defina a la dependencia responsable, una periodicidad y plan de evaluación del proceso, incluyendo a todos los actores de la ruta (personal de vigilancia, equipos de profesionales de Bienestar, CORCAD, Oficinas de Veeduría Disciplinaria y Dirección Nacional de Veeduría Disciplinaria) para transversalizar la perspectiva de género en los procesos académicos y disciplinarios en la Universidad.

- Establecer concretamente a las instancias a cargo de capacitar y formar jurídicamente desde un enfoque de género a entes disciplinarios.

- Especificar la dependencia responsable de la contratación y de dónde se deroga el gasto. Adicional, es importante fortalecer en términos contractuales a las instancias que operan la ruta de atención.

o. Desarrollar sistemas que garanticen completitud, integridad y trazabilidad en el registro de los casos (Art.27) por parte de Bienestar Universitario, así como la integración a otros sistemas de información existentes.

Teniendo en cuenta los elementos puntuales señalados por algunas de las sedes, es posible indicar que, en el marco de las iniciativas de prevención, es necesaria la conformación y participación de los Comités de Asuntos de Género de todas las sedes en las decisiones que orientan las acciones institucionales. El fortalecimiento de estas instancias institucionales puede potenciar e impulsar no solo la atención de riesgos y violencias, también el despliegue de medidas de prevención que se adecúen a las características contextuales y las particularidades de cada sede, dada la diversidad de todos los y las integrantes de la comunidad universitaria.

Por otra parte, considerando que la Universidad se encuentra en un proceso de institucionalización de la política de equidad de género, se hace evidente la importancia de incidir permanentemente desde las directivas de la institución en la puesta en marcha de los mecanismos dispuestos en el Acuerdo 035 de 2012 del CSU. Lo anterior con el fin de velar por la promoción, protección y defensa de los derechos humanos de la comunidad universitaria y aunar esfuerzos para dar cumplimiento a la política en sus tres estrategias frente a la violencia de género y las desigualdades en términos socioeconómicos y de reconocimiento cultural.

De igual forma, debido a que se ha presentado una desarticulación de la información registrada en el marco de la ruta de atención, es necesario que la Universidad cuente con un sistema de indicadores para hacer el seguimiento y la evaluación del protocolo, así como ejercicios investigativos que contribuyan a la prevención, detección y acompañamiento frente a la violencia de género y sus intersecciones con otras formas de desigualdad. Estos indicadores responderían al compromiso institucional que asume la Universidad como institución de carácter público y en respuesta a los mandatos constitucionales, a través de la política de equidad e igualdad de género.

4. Investigación: interacción con colectivas feministas y grupos de género – Concepto jurídico sobre medidas cautelares en el protocolo

En este apartado se retoma el informe de investigación elaborado desde la Secretaría Técnica (2020), con el apoyo de Tania Lugo que en el ejercicio de sus funciones como estudiante auxiliar en la Secretaría Técnica del Observatorio, elabora una investigación con las colectivas y grupos de género identificados en la Universidad, en este ejercicio retoma las voces de las estudiantes que han cuestionado la efectividad del protocolo, de otro lado, hace un rastreo jurídico sobre las medidas cautelares en

consideración al Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia.

En primer lugar, entre los hallazgos clave que arroja esta investigación con relación a las dinámicas organizativas de colectivas feministas, LGTBI y grupos de género (2 colectivas feministas, 2 colectivos LGTBI, 1 grupo de acompañamiento de bienestar, 2 mesas de género y 1 colectivo de nuevas masculinidades) se encuentra un interés en ascenso de los y las estudiantes sobre asuntos de género, particularmente para el caso de la sede Bogotá. Estas iniciativas han llevado a la conformación de grupos y procesos organizativos orientados a fortalecer y abordar estos temas existentes en el ámbito universitario. En ese sentido, se evidencia que el acoso sexual constituye un móvil importante de unión y resistencia, incluso como fuente de iniciación y vinculación a diferentes procesos organizativos.

Así pues, se ha identificado un descontento generalizado por el funcionamiento del protocolo en la Universidad, especialmente por las situaciones de revictimización que se presentan debido a la falta de formación en temas de género en el personal que atiende los casos, así como las deficiencias en medidas de protección, los escenarios de confrontación con el victimario, sin la voluntad manifiesta de la persona victimizada, y la excesiva lentitud de los procesos disciplinarios.

Lo anterior da cuenta de la importancia de vincular a las colectivas y grupos de género en el proceso de reformulación del protocolo, así como la necesidad de atender las distintas demandas en materia de la política institucional de equidad de género.

En segundo lugar, con relación a las medidas cautelares y de protección en casos de violencias basadas en género, Tania elabora un análisis comparativo de protocolos de universidades nacionales e internacionales para ampliar la visión sobre los marcos de protección que se han construido y contrastar con lo dispuesto por la Universidad Nacional de Colombia.

De esta manera, luego de un recorrido por los protocolos respecto al tipo de medidas cautelares, ya sean nominadas e innominadas (entre las que se encuentra la Universidad), se determinó que es necesario establecer cuáles deben ser las medidas a tomar por parte de las autoridades disciplinarias de la Universidad para brindar protección a las víctimas y, a su vez, garantizar seguridad jurídica a los/as acusados/as. De igual modo, entre las recomendaciones, señala que no hay una vulneración del principio de inocencia con las medidas provisionales. Frente a esto, indica que las medidas de protección para la víctima y la comunidad universitaria garantizan la transparencia y el no entorpecimiento del proceso, impidiendo situaciones revictimizantes.

Sumado a lo anterior, señala que la declaración de suspensión del victimario impone una carga al operador de justicia de la Universidad que implica decretar medidas de forma proporcionada y con celeridad. Además de esto, sugiere la creación de un Comité especializado en encargarse de medidas cautelares y de protección a la víctima.

En cuanto al principio de publicidad de los procesos disciplinarios, propone la creación de un sistema web de información sobre los casos disciplinarios para facilitar el acceso. Al respecto, según la Sentencia C-355 de 2013 el control social que resulte de dicha publicidad es válido.

Finalmente, indica la necesidad de establecer jornadas pedagógicas obligatorias con enfoque de género de manera transversal en la Universidad y la importancia de contemplar el carácter diferencial de la violencia, precisando las formas de violencia que se presentan contra las personas LGTBI.

Así pues, este documento preliminar se constituye en el primer ejercicio que consolida las reflexiones y propuestas de la comunidad universitaria en el marco de la evaluación del protocolo. De esta manera, a partir de estos insumos y de las mesas de trabajo de la primera fase de contextualización, es posible darle continuidad al desarrollo metodológico de la evaluación en su fase de Diagnóstico de rutas o alternativas de solución: en primer lugar, iniciando con la aplicación de la encuesta en todas las sedes de la Universidad y, en segundo lugar, procediendo con el lanzamiento de las preguntas reto en la plataforma UNAL Innova para que toda la comunidad universitaria participe activamente compartiendo su opinión y su propuesta frente a los análisis planteados. Con estas actividades, sumado a las mesas de ideación y el trabajo paralelo de la Mesa Base de Seguimiento, se pretende contar con todas las voces posibles y los diferentes lugares de enunciación que confluyen en la Universidad.

Referencias

- Acuerdo 035 de 2012 del Consejo Superior Universitario. (21 de Febrero de 2012). *Política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia*. Bogotá D.C.
- Acuerdo 044 de 2009 del Consejo Superior Universitario. (1 de Diciembre de 2009). *Estatuto Estudiantil de la Universidad Nacional de Colombia en sus disposiciones de Bienestar y Convivencia*. Bogotá D.C.
- Acuerdo 25 de 2019 del Consejo de Bienestar Universitario. (28 de Noviembre de 2019). *Por la cual se reglamenta los Comités de Asuntos de Género de Sede en la Universidad Nacional de Colombia y se derogan los Acuerdos 18 de 2017 y el 19 del 2018 del Consejo de Bienestar Universitario*. Bogotá D.C.
- Área de Acompañamiento Integral - Dirección de Bienestar - Sede Bogotá. (2020). *Formato de recolección observaciones protocolo*. Bogotá.
- Área de Acompañamiento Integral - Sede La Paz. (2020). *Observatorio sobre el protocolo de prevención y atención de casos de asuntos de género (resolución 1215 de 2017)*. La Paz: Vicerrectoría de Sede.
- Área de Acompañamiento Integral - Sede Manizales. (2019). *Observaciones a Resolución de Rectoría 1215 de 2017*. Manizales.
- Área de Acompañamiento Integral y Salud Estudiantil - Sede Palmira. (2019). *Observaciones equipos de Acompañamiento Integral y Salud Estudiantil respecto de la implementación de la Resolución 1215 de 2017 de la Rectoría*. Palmira.
- Comité de Género - Sede Medellín. (2020). *Observaciones sobre el protocolo de atención casos de violencias de género - Comité de Género 2020*. Medellín: Dirección de Bienestar Universitario. Vicerrectoría de Sede.
- Dirección de Bienestar de la Facultad de Ciencias Humanas - Sede Bogotá. (2020). *Respuesta a solicitud de informe B. VS-0336-2020*. Bogotá.
- Representación estudiantil ante Comité de Asuntos de Género - Sede Bogotá. (2020). *Informe para el OAG*. Bogotá.
- Resolución N.º 1215 de 2017 de Rectoría. (16 de Noviembre de 2017). *Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales*. Bogotá D.C.: Universidad Nacional de Colombia.
- Sección de Acompañamiento Integral - Dirección de Bienestar Universitario - Sede Medellín. (2019). *Inquietudes frente a la normativa de asuntos de género y el protocolo para la atención de casos de violencias basadas en género*. Medellín.

Secretaría Técnica, Observatorio de Asuntos de Género. (2019). *Propuesta de evaluación del Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales de la Universidad Nacional de Colombia - Resolución 1215 de 2017*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Secretaría Técnica, Observatorio de Asuntos de Género. (2020). *Informe de recomendaciones sobre el reporte de activación de la ruta de atención de casos de violencia basada en género en la Universidad Nacional de Colombia*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Secretaría Técnica, Observatorio de Asuntos de Género. (2020). *Informe final de investigación: interacción con colectivas feministas y grupos de género – concepto jurídico sobre medidas cautelares en el Protocolo de atención de violencia de género y sexual de la Universidad Nacional*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

BORRADOR