

RELATORÍA MESA 3: COLECTIVAS

1

¿Qué cambiarían en la parte conceptual del protocolo para que sea mejor entendido?
¿Cuáles son los conceptos clave para que la comunidad universitaria (incluyendo instancias que operan el protocolo) entienda las VBG?



Fortalecer el carácter pedagógico del protocolo.



Forma en que se transmite el protocolo a la comunidad.



Violencias: aclarar los conceptos para que las personas puedan identificar el tipo de violencia del que han sido víctimas.



Cambiar la palabra "Víctima" por denunciante (implica resiliencia y valentía).

Nuevos términos como:

- Misoginia
- Consumo responsable (sustancias psicoactivas)
- Acompañamiento efectivo
- Sobreviviente (resiliencia)
- Revictimización
- Victimización
- Género
- Institucionalidad patriarcal
- Violencia sexual



Graficar cómo se entienden los hechos de violencia dentro y fuera del ámbito universitario, hacerlo más comprensible para todas las personas.

2

¿Qué cambiarían en la parte de acciones de prevención de las violencias basadas en género (VBG) definidas en el protocolo?
¿Cuáles serían las propuestas para fortalecer las acciones de prevención de las VBG en la UNAL?



Se recomienda el uso del lenguaje claro, explícito y consciente de las realidades de nuestra comunidad.



Hacer encuestas por si ha sido víctima de VBG (pueden ser encuestas por Instagram o por correo).



No limitar las acciones de prevención a las instituciones consignadas en el protocolo.



Difundir y socializar el protocolo con todas las sedes y facultades, dirigiéndonos directamente a la cotidianidad estudiantil. Que esto haga parte de la implementación de la política institucional de equidad de género.



Precisar deberes y obligaciones por parte del cuerpo estudiantil.



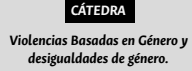
Hablar de consumo responsable de sustancias psicoactivas y alcohol, la necesidad de politizar lo personal.



Potenciar la sensibilización con espacios obligatorios de formación continua para todos los estamentos. Materializar espacios de sensibilización continua en cada estamento.



Generar campañas comunicativas que irrumpen el espacio público y potenciar la activación de los recursos de comunicación institucional.



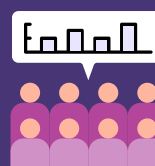
Creas una Cátedra nacional sobre las VBG. Priorizar y aumentar la prevención en las primeras matrículas (charla de inducción, fortalecer acciones de visibilización).



Reforma en términos de contratación docente y administrativa. Requisito: no tener denuncias activas o tramitadas por VBG en otras instituciones.



Coordinación verdaderamente articulada entre las diferentes dependencias de la Universidad implicadas en la prevención y atención de casos de VBG.



Incluir campo específico sobre VBG en la encuesta docente: evaluación con perspectiva de género para todos los profesores, que se puedan sistematizar (sin proceso disciplinario, pero sí activación del protocolo) escenarios violentos dentro y fuera de sus clases. Evaluación docente y evaluación para administrativos con perspectiva de género

3

¿Cuáles son los obstáculos que se presentan en la ruta de atención?
¿Cuáles serían las propuestas para mejorar la ruta de atención?



Mayor celeridad, priorizar casos de VBG y desburocratizar procesos para no desincentivar la activación de la ruta.



Fortalecer la comunicación y articulación entre las dependencias de la ruta: recopilación y sistematización efectiva desde la activación, evitando la rememoración traumática y violenta.



Mayor financiamiento y ampliación de personal: contratación de personas especializadas en asuntos de género (psicosocial y jurídico), que se encarguen específicamente de VBG en TODA la ruta.



Posibilidad al denunciante de escoger con qué profesional quiere tener cita y que este personal sea evaluado constantemente.



Más rutas de apoyo.



Creación de un Comité para la Atención con Perspectiva de Género (CAPEG) enfocada en los casos de Violencias Basadas en Género y Violencia Sexual.



Hacer un lineamiento de VBG dentro del CORCAD.



Equipo especializado en perspectiva de género en Áreas de Acompañamiento Integral. Donde no necesariamente se active un proceso disciplinario, sino también una atención de emergencia (hasta Etapa 2).



Medidas de protección:
- Cobertura y protección para las y los profesores.
- Procurar retirar al victimario de los espacios que frecuenta la víctima.
- Acoger experiencia de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, es la única que cuenta con medidas de protección (Circular 001 de 2020).



Que el Área de Acompañamiento Integral pueda tener una red afectiva: a partir de mesas de género, colectivas feministas y organizaciones comunitarias de mujeres. Que puedan brindar afectividad en el proceso.



Reconocer influencia de los casos disciplinarios por VBG en el ámbito laboral de los victimarios. Reconocer allí el objetivo de protección y apoyo a la víctima.



Línea de Atención 24H de emergencia (AAI).

4

¿Qué procesos o normativas de la UNAL deben mejorarse para poder implementar el protocolo de forma efectiva?

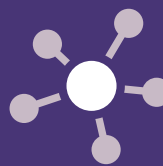


Modificar el Acuerdo 044 del 2009, estatuto Estudiantil de Bienestar y Convivencia: aplicación del Protocolo (mencionar el protocolo y al Comité encargado de atender casos).

Modificar el Acuerdo 171 del 2014: Estatuto Disciplinario del personal académico y administrativo - aplicación del Protocolo (mencionar el protocolo y al Comité encargado de atender casos).



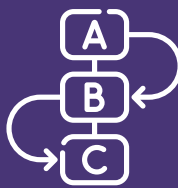
Creación de Lineamientos por una Academia Despatriarcalizada - para la prevención (seminario permanente de formación).



Que los casos de docentes y estudiantes sean tratados en la misma dependencia.



Reforma para construir en todos los espacios que propicia la UNAL lugares seguros para todes (por ejemplo: en equipos de fútbol, baloncesto y voleibol).



Normativa de los CORCAD: para celeridad, priorización de VBG y articulación.



Fortalecer la divulgación de las normativas actuales y una reforma que permita evaluar y transformar todas las normas de la U con un enfoque de género.



Elecciones de representación estudiantil o articulación de grupos de trabajo para el CAPEG.



Modificar el Manual de Contratación del Personal Administrativo y Docente, por la adopción de criterios de contratación con perspectiva de género, recopilación de expedientes (paridad, etc.).



Normativas en términos de contratación de personal de acompañamiento y atención, para la ruta de atención, con criterios como formación y especialización en VBG, atención a víctimas de VBG y VS.

Reforma contratación personal académico (docentes) y administrativo.



Garantizar el presupuesto para que exista coherencia en la norma respecto a los procesos activados por VBG y estatuto estudiantil de la UNAL.



Cobijo legal para docentes. Aplicabilidad a toda la UNAL.

PARTICIPANTES

Secretaría Técnica OAG
Representación estudiantil OAG
Colectiva Manada Guaricha
Mesa Género - Facultad de Derecho y Ciencias Políticas – Sede Bogotá
Representación colectiva Facultad de Ciencias Humanas y Económicas - Sede Medellín
Mesa Género - Facultad de Derecho y Ciencias Políticas – Sede Bogotá
Colectiva Heterodisidentes