



OBSERVATORIO DE ASUNTOS DE GÉNERO
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
obsgenero_unal@unal.edu.co
Twitter: @OAG_UNAL
Instagram: @oag_unal
Vicerrectoría General

}

Documento de revisión comparativa de protocolos de Instituciones de Educación Superior

Contenido

Introducción	5
1. Revisión bibliográfica	7
2. Revisión comparativa de los protocolos identificados	10
2.1 Objetivos	11
2.2 Definiciones	14
2.3 Ámbito de aplicación	18
2.4 Principios	20
2.5 Prevención	22
2.6 Ruta de atención	29
2.6.1 Activación o denuncia	33
2.6.2 Orientación o acompañamiento a la víctima	34
2.6.3 Investigación y sanción	40
2.6.4 Seguimiento del caso	55
2.6.4 Cierre del caso	58
3. Equipos para la implementación de la ruta del protocolo	60
3.1 Equipos existentes	61
3.2 Equipos nuevos	63
3.3 Equipos mixtos: nuevos y existentes	67
4. Medidas cautelares y de protección	68
4.1 Medidas cautelares	69
4.2 Medidas de protección	70
5. Duración de las rutas consultadas	73
Conclusiones	82
Bibliografía	83

Índice de tablas

Tabla 1. Retos para tener en cuenta identificados en Protocolos para atender violencias basadas en género. Elaboración propia.	10
Tabla 2. Definiciones que se encuentran en el anexo 5 del protocolo de la Universidad Nacional de Colombia. Elaboración propia.	15
Tabla 3. Conceptos básicos que se encuentran en los protocolos (no incluye los de la Universidad Nacional de Colombia). Elaboración propia.	15
Tabla 4. Definiciones de acciones administrativas que se encuentran en los protocolos (no incluye los de la Universidad Nacional de Colombia). Elaboración propia.	16
Tabla 5. Definiciones de tipos de acoso que se encuentran en los protocolos (no incluye los de la Universidad Nacional de Colombia). Elaboración propia.	16
Tabla 6. Definiciones de tipos de acoso que se encuentran en los protocolos (no incluye los de la Universidad Nacional de Colombia). Elaboración propia.	17
Tabla 7. Definiciones de tipos de consentimiento que se encuentran en los protocolos (no incluye los de la Universidad Nacional de Colombia). Elaboración propia.	17
Tabla 8. Definiciones relacionadas con el ámbito laboral, que se encuentran en los protocolos (no incluye los de la Universidad Nacional de Colombia). Elaboración propia.	17
Tabla 9. Principios que se encuentran en otros protocolos y no en el de la Universidad Nacional de Colombia. Elaboración propia.	22
Tabla 10. Acciones de prevención y dependencias responsables en la Universidad del Rosario. Tomado de la Universidad del Rosario (2020).	25
Tabla 11. Ruta de atención de las universidades consultadas. Elaboración propia.	32
Tabla 12. Definiciones de información en las universidades Nacional, Colegio Mayor de Cundinamarca y La Salle. Elaboración propia a partir de los documentos consultados.	38
Tabla 13. Relaciones víctima, agresor y unidad a la que se debe realizar la remisión, de la Universidad de La Salle. Tomado de Universidad de La Salle (2019).	53
Tabla 14. Duración de la ruta de la Universidad Nacional de Colombia. Elaboración propia a partir de la información encontrada.	73
Tabla 15. Duración de la ruta de la Universidad del Rosario. Elaboración propia a partir de la información encontrada.	74
Tabla 16. Duración de la ruta de la Universidad de San Buenaventura. Elaboración propia a partir de la información encontrada.	75
Tabla 17. Duración de la ruta de la Universidad de La Salle. Elaboración propia a partir de la información encontrada.	76
Tabla 18. Duración de la ruta de la Pontificia Universidad Javeriana. Elaboración propia a partir de la información encontrada.	76
Tabla 19. Duración de la ruta de la Universidad Externado de Colombia. Elaboración propia a partir de la información encontrada.	76
Tabla 20. Duración de la ruta de la Universidad Libre. Elaboración propia a partir de la información encontrada.	77

Tabla 21. Duración de la ruta de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Elaboración propia a partir de la información encontrada.	77
Tabla 22. Duración de la ruta de la Universidad Industrial de Santander. Elaboración propia a partir de la información encontrada.	77
Tabla 23. Duración de la ruta de la Universidad Pedagógica Nacional. Elaboración propia a partir de la información encontrada.	78
Tabla 24. Duración de la ruta de la Universidad de los Andes de Colombia. Elaboración propia a partir de la información encontrada.	78
Tabla 25. Duración de la ruta de la Universidad EAN. Elaboración propia a partir de la información encontrada.	79
Tabla 26. Duración de la ruta de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Elaboración propia a partir de la información encontrada.	79
Tabla 27. Duración de la ruta de la Universidad de Manizales. Elaboración propia a partir de la información encontrada.	80
Tabla 28. Duración de la ruta de la Universidad EAFIT. Elaboración propia a partir de la información encontrada.	80
Tabla 29. Duración de la ruta de la Universidad Jorge Tadeo Lozano. Elaboración propia a partir de la información encontrada.	81
Tabla 30. Duración de la ruta de la Universidad de Cartagena. Elaboración propia a partir de la información encontrada.	81

Índice de gráficas

Gráfica 1. Repetición de las palabras clave de los objetivos en los protocolos para prevenir las violencias basadas en género de las universidades identificadas. Elaboración propia.	12
Gráfica 2. Definiciones compartidas con las que se encuentran en la Universidad Nacional de Colombia. Elaboración propia.	14
Gráfica 3. Ámbitos de aplicación de los protocolos consultados: quiénes. Elaboración propia.	18
Gráfica 4. Ámbitos de aplicación de los protocolos consultados: dónde. Elaboración propia.	19
Gráfica 5. Principios de los protocolos de las universidades que coinciden con los que se encuentran en la Universidad Nacional de Colombia. Elaboración propia.	20
Gráfica 6. Principios de los protocolos de las universidades que no se encuentran en el protocolo de la Universidad Nacional de Colombia. Elaboración propia.	21
Gráfica 7. Ejes de prevención que se encuentran en los protocolos consultados. Elaboración propia.	22
Gráfica 8. Temas para difundir en las estrategias de prevención en las universidades consultadas. Elaboración propia.	26
Gráfica 9. Temas para sensibilizar en las estrategias de prevención en las universidades consultadas. Elaboración propia.	27
Gráfica 10. Temas para visibilizar dentro de las estrategias de prevención en las universidades consultadas. Elaboración propia.	28
Gráfica 11. Las personas que pueden activar la ruta de atención en las universidades consultadas. Elaboración propia.	30
Gráfica 12. Canales para activar la ruta de atención en las universidades consultadas. Elaboración propia.	31
Gráfica 13. Claridad sobre los datos de contacto para activar la ruta de atención en las universidades consultadas. Elaboración propia.	32
Gráfica 14. Etapas de orientación- acompañamiento en las rutas de los protocolos de las universidades consultadas. Elaboración propia.	34
Gráfica 15. Etapas de investigación y sanción en las rutas de los protocolos de las universidades consultadas. Elaboración propia.	41
Gráfica 16. Rutas de atención de los protocolos consultados que incluyen el seguimiento de los casos. Elaboración propia.	55
Gráfica 17. Rutas de los protocolos de las universidades consultadas que incluyen cierre del caso. Elaboración propia.	58
Gráfica 18. Clases de equipos que implementan la ruta. Elaboración propia.	60
Gráfica 19. Dependencias que se articulan en la implementación del protocolo de la Universidad Externado de Colombia. Tomado del protocolo de la Universidad Externado de Colombia (SF).	62
Gráfica 20. Universidades que contemplan las medidas cautelares y de protección. Elaboración propia.	69
Gráfica 21. Medidas de protección contempladas en los protocolos de las universidades consultadas	70

Introducción

En 2017 la rectoría de la Universidad Nacional de Colombia reglamentó el Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales, por medio de la Resolución 1215, que, entre otras medidas, establece que una vez sean cumplidos tres años de su entrada en vigor, debería ser revisado, evaluado y actualizado por el Observatorio de Asuntos de Género (OAG.)

Atendiendo a esta orientación, desde el OAG se adelanta actualmente la revisión del Protocolo, por medio de una metodología de evaluación compuesta de cuatro fases: 1) Fase uno “Contextualización”, 2) Fase dos “Divulgación”, 3) Fase tres “Diagnóstico de rutas/alternativas de solución” y 4) Fase cuatro “Fase final”. El documento que se presenta a continuación responde a la tercera fase, en la que además fueron adelantadas actividades que involucran la comunidad universitaria, como una encuesta, preguntas reto en la plataforma UNAL Innova, mesas intersede con dependencias involucradas en el protocolo y representaciones de los estamentos, así como encuentros con entidades externas que permitieron conocer diferentes experiencias y propuestas que contribuyen al enriquecimiento del protocolo.

El presente documento comparativo de protocolos de universidades públicas y privadas de Colombia tiene como objetivo identificar diferencias o semejanzas con otros protocolos de universidades del país, lo que permite enriquecer el Protocolo de la Universidad Nacional de Colombia y adelantar un ejercicio de evaluación que vaya más allá de la autoreferenciación. Este documento ha sido elaborado por la Secretaría Técnica del OAG, particularmente con la colaboración del equipo de profesionales que está apoyando la evaluación del protocolo.

Para la construcción de este documento comparativo de Protocolos de prevención y atención a violencias basadas en género, se retoman los protocolos elaborados por 17 universidades públicas y privadas del país, esto se realiza en las siguientes fases:

1. Revisión bibliográfica de documentos de análisis sobre los protocolos en universidades e instituciones de educación superior, en los que las autoras adelantaron la revisión de protocolos existentes o la implementación de estos. A partir de esta revisión, fueron identificados retos que son sistematizados en un cuadro, para tenerlos en cuenta en la fase III de la evaluación del Protocolo de la Universidad Nacional de Colombia.
2. Identificación y ubicación de los protocolos: a partir de los reseñados por Catalina Moreno V. (2020) en “Los protocolos de violencias basadas en género de las universidades colombianas: apuestas pioneras en un contexto ausente de regulación” que plantea la existencia de 15 protocolos. Sumado a esto, se realizó una búsqueda para identificar nuevos protocolos, de los que resultaron dos adicionales.
3. Comparación de los protocolos a partir de la estructura y contenidos del protocolo de la Universidad Nacional de Colombia, con el fin de identificar similitudes y diferencias, así como elementos que pueden ser complementarios para su fortalecimiento, a partir de la revisión

documental con la consulta de los protocolos y el contraste de la información para poder avanzar en un ejercicio comparado de lo que está, cómo está y qué no está, entendiendo este ejercicio como un proceso dinámico que se centra en la recolección de la información, su clasificación y la distribución de esta.

Estas fases no responden a un proceso lineal, sino que son una espiral, por cuanto de manera permanente se regresa a uno y otro punto para enriquecer el análisis. La breve revisión bibliográfica tiene como propósito identificar los retos y recomendaciones que han realizado de los protocolos para la atención y prevención de violencias basadas en género de universidades del país.

La revisión comparativa de protocolos, además de señalar coincidencias y diferencias, entre unos y otros, permite identificar elementos que pueden contribuir a actualizar y evaluar el protocolo de atención y prevención de violencias basadas en género de la Universidad Nacional de Colombia. Para este ejercicio, fueron identificados 17 protocolos de universidades públicas y privadas, además del protocolo de la Universidad Nacional de Colombia. La selección de estos protocolos responde a una identificación aleatoria entre las universidades que tienen alta acreditación, su carácter regional, nacional, así como otras sedes. Las universidades identificadas son:

Universidades públicas

1. Universidad Nacional de Colombia
2. Universidad Distrital Francisco José de Caldas
3. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca
4. Universidad de Caldas (propuestas)
5. Universidad Pedagógica
6. Universidad de Cartagena
7. Universidad Industrial de Santander

Universidades privadas

1. Universidad del Rosario
2. Universidad de La Salle
3. Pontificia Universidad Javeriana
4. Universidad Externado
5. Universidad de Manizales
6. Universidad Libre
7. Universidad de San Buenaventura
8. Escuela de Administración de Negocios -EAN
9. Universidad EAFIT
10. Universidad Jorge Tadeo Lozano
11. Universidad de Los Andes

1. Revisión bibliográfica

Fue adelantada una revisión de algunos documentos en los que se emprenden análisis de los protocolos de educación superior para abordar las Violencias Basadas en Género (VBG), de estos se extrajeron algunos de los retos que identifican las autoras, de cara al fortalecimiento del Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales de la Universidad Nacional de Colombia.

Del total de bibliografía consultada, se optó por privilegiar el registro de cuatro documentos específicos por la utilidad para la revisión documental. Los documentos en mención cumplen con uno o varios de los siguientes criterios: revisar algunos protocolos, revisar específicamente un protocolo (el de la Universidad Nacional de Colombia) y/o revisar la implementación de un protocolo.

En primer lugar, se encuentra el documento “Los protocolos de violencias basadas en género de las universidades colombianas: apuestas pioneras en un contexto ausente de regulación” de Catalina Moreno (2019) en el que hace una revisión de 15 universidades que contaban con Protocolo y destaca variables como la claridad sobre la ruta o la reducida cantidad de este tipo de instrumentos para la atención de VBG. En segundo lugar, se prioriza el trabajo de Nicholl Valeria Pachón (2020), en “Protocolos de atención y prevención de violencias basadas en género en las instituciones de educación superior” en Bogotá poniendo acento en la falta de prevención y formación en enfoque de género en las Universidades revisadas. En tercer lugar, se encuentra el “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 de Colombia” de Tania Carolina Lugo Mendieta (2020), con énfasis en la nominación o falta de esta en las medidas cautelares. Y, en último lugar, la intervención del Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad (Dejusticia) ante la Corte Constitucional, con motivo de la tutela interpuesta por un grupo de estudiantes de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas contra la misma institución, por motivo de la falta en el cumplimiento del Protocolo de atención de VBG, cuando denunciaron al profesor Carlos Antonio Julio Arrieta. En este escrito jurídico, además de señalar el incumplimiento, se indaga sobre los procedimientos protocolarios establecidos en instituciones de distintas latitudes.

Para efectos prácticos del uso de la información, se elaboró el siguiente cuadro en el que se desagregan en distintas dimensiones, a partir de las coincidencias de los documentos, los retos presentes en los protocolos:

Algunos retos para tener en cuenta identificados en Protocolos para atender Violencias Basadas en Género	
Las lógicas estructurales del patriarcado	Pachón advierte sobre el riesgo que supone tener en cuenta solo las cifras de VBG recogidas por una institución a la hora de estandarizar o emitir conclusiones, ya que estas cifras

	<p>únicamente tienen en cuenta los casos denunciados, y dejan de lado los casos que no son denunciados e incluso los que pese a ser VBG, no son reconocidos como tales por la víctima. Las cifras bajas pueden llevar a que la institución asuma la VBG “como un acto espontáneo dificultando tanto los mecanismos de prevención como los de formación pedagógica” (2020, 31).</p> <p>Es por este motivo que las VBG deben ser enmarcadas en una perspectiva estructural que reconozca la existencia del patriarcado, sus lógicas y sus dinámicas.</p>
<p>La prevención y la formación</p>	<p>Las autoras (Moreno V, 2020), (Pachón, 2020) ponen de manifiesto el escaso énfasis puesto en la prevención y en la formación frente a las VBG y el enfoque de género en las instituciones, pese a que esto podría contribuir en una reducción en las cifras de casos. Esta insistencia es especialmente fuerte en Pachón.</p> <p>Por su parte, en la intervención del Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad (Dejusticia) ante la Corte Constitucional (2021), con motivo de la tutela interpuesta por un grupo de estudiantes de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas contra la misma institución, dada la falta en el cumplimiento del Protocolo, cuando denunciaron al profesor Carlos Antonio Julio Arrieta; anotan el caso de universidades de Estados Unidos como Princeton y Harvard, en los que hay cursos introductorios de buen trato y comunicación asertiva, o “un plan de estudios psicoeducativo individualizado de tiempo limitado” en Princeton para el responsable, luego de activado el protocolo, y que pueden tener efectos en la disminución de casos de VBG.</p> <p>Cabe destacar que estos espacios pedagógicos no tienen específicamente un enfoque de género, lo que podría dejar de lado la atención integral a otras expresiones del patriarcado.</p>
<p>Evitar la revictimización</p>	<p>En los documentos revisados, así como en algunos de los espacios de evaluación del Protocolo de la Universidad Nacional de Colombia, se ha reiterado la importancia de la no revictimización de quienes denuncian. Esta victimización secundaria puede tener base tanto en el desconocimiento del enfoque de género por parte de las y los funcionarios y</p>

	<p>contratistas, como por la forma en la que se puede llevar el proceso de la ruta de atención, en incluso, por la forma en la que esté dispuesto alguno de los momentos de la ruta.</p> <p>Frente a las acciones, se señala que es importante que la responsabilidad sobre el cambio de escenarios compartidos no recaiga sobre la persona víctima ya que esto puede ser revictimizante, por su parte Moreno V (2020) insiste en que los consultorios jurídicos podrían ser un apoyo para la víctima en caso de no contar con un defensor.</p>
<p>El ámbito de aplicación</p>	<p>Los protocolos deben ser precisos frente al alcance territorial y de realidad (física y virtual) que tienen, así como en los actores que reconocen, con, de ser preciso, caminos específicos en cada caso (estudiante, Administrativa, contratista, visitante, etc.). En esto es especialmente reiterativa Moreno V (2020).</p>
<p>Información clara y suficiente</p>	<p>Para Moreno (2020), y en el caso práctico, en la intervención de Dejusticia (2021), es necesario que, teniendo en cuenta a la mayoría de los protocolos existentes, la información, los momentos de la ruta y los apoyos a la víctima sean muy claros y precisos sobre los tiempos, las áreas y cargos institucionales encargados (funcionarios, contratistas o profesores) en el proceso y en general en el conjunto del desarrollo de la activación.</p> <p>Esto evita una posible forma de revictimización y facilita la recepción de un mayor número de denuncias, ya que si no existe ningún tipo de ambigüedad, se disminuye el riesgo de un posible desgaste de las víctimas, que no necesariamente conocen todo el entramado institucional.</p> <p>En este punto, es necesario resaltar lo fundamental que resulta la nominación de las medidas cautelares en los protocolos, como lo pone de manifiesto Lugo (2020). Las medidas cautelares son “las medidas que pueden tomar las autoridades para salvaguardar los derechos de la posible víctima” (p 13).</p> <p>Algunas de las universidades que revisa a nivel nacional e internacional que cuentan con una nominación clara y precisa,</p>

	<p>y entre las que no se cuenta la Universidad Nacional de Colombia, son la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Universidad de Barcelona, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, y la Universidad de los Andes.</p>
<p>Un número reducido de protocolos con respecto a la cantidad de Instituciones de Educación Superior Universitarias existentes</p>	<p>Si bien existe autonomía de las Instituciones de Educación Superior con respecto al Ministerio de Educación Nacional, Moreno (2020) manifiesta que la falta de liderazgo de este último frente a la puesta en marcha de medidas ante las violencias basadas en género puede ser una de las razones para que, en ese momento, tan solo 15 universidades contaran con protocolos.</p> <p>Lo anterior pese a la existencia de la ya célebre sentencia de la Corte Constitucional: “la sentencia T-239 de 2018, en la que la Corte Constitucional estudió el caso de Mónica Godoy, una profesora despedida de la Universidad de Ibagué por denunciar casos de acoso sexual contra estudiantes y trabajadoras de este plantel educativo. En esta sentencia, la Corte reconoció que las instituciones de educación superior son espacios fértiles para el desarrollo de este tipo de conductas, por lo que exhortó al Ministerio de Educación a construir lineamientos para luchar contra tales violencias”. (Dejusticia, 2021, 10-11).</p> <p>El reducido número de protocolos a nivel nacional es un reto en términos estatales, en la eliminación de la violencia basada en género, y en términos de las IES, es una limitante a la hora de emprender una mayor comunicación y comparación para la cualificación de las medidas institucionales, en el camino de la prevención y atención de las VBG.</p>

Tabla 1. Retos para tener en cuenta identificados en Protocolos para atender violencias basadas en género. Elaboración propia.

2. Revisión comparativa de los protocolos identificados

La comparación de los protocolos de Violencias Basadas en Género se adelanta en función de la estructura del protocolo de la Universidad Nacional de Colombia, para así poder identificar diferencias y puntos de encuentro, que permitan contribuir a la evaluación y actualización del protocolo de la

Universidad Nacional de Colombia. Cada ítem tiene una breve revisión cuantitativa y una descripción de los contenidos de los protocolos, en los casos en los que alguna de las universidades desarrolla más un punto que las demás, se hace mayor énfasis en esta.

En este apartado se encuentran los puntos específicos de los protocolos como objetivos, definiciones, lo que se entiende como ámbito de aplicación, principios, estrategias de prevención, así como las rutas de atención desagregadas en cada una de sus etapas.

2.1 Objetivos

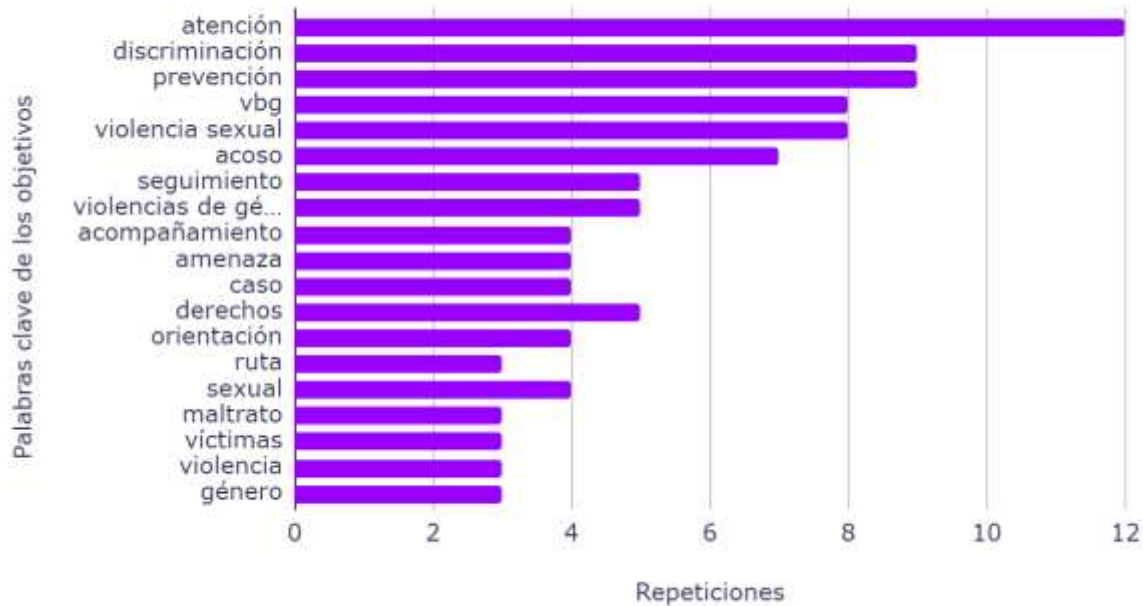
A partir del análisis de los objetivos de los protocolos de las universidades (exceptuando la Universidad de Manizales, pues no es claro en el documento), y la identificación de las palabras clave, es posible señalar que el propósito principal de las universidades orbita en la atención (12); discriminación, prevención (9); violencia basada en género, violencia sexual (8); acoso (7); seguimiento, violencias de género, derechos (5); acompañamiento, amenaza, caso, orientación, sexual (4); ruta, maltrato, víctimas, violencia y género (3).

El objetivo del protocolo de la Universidad Nacional de Colombia está orientado hacia la prevención de Violencias Basadas en Género y la determinación de la ruta para su atención.

El presente protocolo tiene por objeto la adopción de medidas para prevenir las violencias basadas en género y las violencias sexuales y la definición de la ruta de atención de las personas involucradas en hechos de ese tipo, a través de la cual se buscará la restitución de sus derechos (Universidad Nacional de Colombia, 2017).

En esta misma línea están los protocolos de la Universidad de San Buenaventura, la Universidad Libre, la Universidad Industrial de Santander, la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, la Universidad del Rosario –agrega que el desarrollo de este estará dentro de los límites institucionales–, la Universidad de La Salle –además, menciona el desarrollo de estrategias de seguimiento y acompañamiento a los casos de violencias basadas en género–, la Universidad Javeriana –hace énfasis en violencias y en discriminación–, la propuesta de la Universidad de Caldas –orientada hacia una cultura universitaria y académica fundada en la diversidad, igualdad y dignidad humana–, la Universidad Distrital –centra el trabajo en el Centro de Bienestar Institucional–.

Repeticiones frente a Palabras clave de los objetivos



Gráfica 1. Repetición de las palabras clave de los objetivos en los protocolos para prevenir las violencias basadas en género de las universidades identificadas. Elaboración propia.

La Universidad Jorge Tadeo Lozano tiene cuatro objetivos en su protocolo enfocados en el buen trato, el maltrato y la buena convivencia en la universidad. La Universidad de Cartagena se centra en discriminación, acoso y violencia de género para que “todos los miembros de la comunidad educativa tengan las mismas garantías para el ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales” (Universidad de Cartagena, SF).

El protocolo de la Universidad de Manizales está orientado a la atención en salud de las personas victimizadas:

Objetivo de proveer información completa y generalmente acorde con los estándares aceptados en el momento de la edición. Dada la continua evolución de las tendencias médicas y normativas, en cualquier momento pueden surgir cambios sobre opciones de diagnóstico, tratamiento y farmacoterapia (Universidad de Manizales, 2019).

La Universidad de los Andes indica unas líneas institucionales de acción:

- Establecer las líneas institucionales de acción que se deben seguir en situaciones de maltrato, acoso, amenaza, discriminación, violencia sexual o de género que involucren a miembros de la comunidad.
- Informar a la comunidad uniandina acerca de las vías disponibles para poner en conocimiento de la Institución un caso de maltrato, acoso, amenaza, discriminación,

violencia sexual o de género (Universidad de los Andes, 2019).

La Universidad Externado amplía el objeto a los valores institucionales y los enuncia, como medio para prevenir el acoso y diversas formas de violencia.

Promover la sana convivencia en la comunidad externadista y la apropiación de los valores institucionales como el respeto por la diferencia, la tolerancia, la equidad, el compromiso con la ética, el sentido de la responsabilidad, la solidaridad y el pensamiento crítico, por medio de un protocolo para la intervención y prevención en casos de acoso y de las diversas formas de violencia presentadas en la institución (Universidad Externado, 2019).

La Universidad Pedagógica, además de plantear la atención integral a las víctimas, agrega otros conceptos que dan una orientación más específica y en la misma línea se encuentra la Universidad EAN,

Brindar lineamiento jurídicos, pedagógicos y psicosociales para la atención integral de las personas víctimas de violencias basadas en género y su intersección con el sexo, la orientación sexual, el origen, la pertenencia étnica, la posición socioeconómica, la condición de discapacidad y la situación de vulnerabilidad, y que integran la comunidad universitaria de la Universidad Pedagógica Nacional (Universidad Pedagógica Nacional, 2021).

Entre los objetivos con menos repeticiones, se encuentra el del protocolo de la Universidad EAFIT, que no está únicamente enfocado en la convivencia al interior de la universidad, además reconoce el papel de los movimientos en defensa de los derechos de género y sexualidad diversa a la hora de desnormalizar prácticas culturales arraigadas.

El objetivo es promover la generación de una mayor conciencia sobre asuntos que se pueden haber normalizado por razones culturales, pero que a la luz de los movimientos en defensa de los derechos de género y de la sexualidad diversa cobran una importancia relevante en la agenda mundial de políticas públicas. En ese sentido y conscientes del rol formativo de las universidades, EAFIT emprende un proyecto de sensibilización entre estudiantes, profesores y empleados administrativos sobre la inclusión, el respeto y la equidad de género con la ilusión de aportar en la construcción de una sociedad más justa, tolerante y plural (EAFIT, SF).

Los objetivos se pueden agrupar en: primero, aquellos que están enfocados en la cultura universitaria; segundo, los que amplían el propósito del protocolo a cambios culturales y tercero, aquellos que cuentan con un enfoque más orientado a la salud de la persona victimizada.

2.2 Definiciones

Las definiciones contempladas en el protocolo de la Universidad Nacional de Colombia, específicamente en el Artículo 2, son compartidas en los demás protocolos consultados. En primer lugar, se encuentra violencias(s) sexual(es) en 14 universidades, seguido de discriminación (11); acoso sexual (9); violencia psicológica, violencia física y abuso sexual (6); feminicidio, ofensa sexual (5); violencia basada en género y acceso carnal no consentido (4); acto sexual no consentido, inducción o constreñimiento a la prostitución, pornografía no consentida (3); violencia patrimonial (2); finalmente, pornografía con niños, niñas y adolescentes (1).



Gráfica 2. Definiciones compartidas con las que se encuentran en la Universidad Nacional de Colombia. Elaboración propia.

Cabe señalar que en este punto no se tuvieron en cuenta las que se encuentran en el anexo 5 del protocolo, solamente las que hacen parte del articulado. Sin embargo, serán mencionadas a continuación:

Definiciones que se encuentran en el Acuerdo 013 de 2016 de Consejo de Bienestar Universitario	<ul style="list-style-type: none"> - Cultura institucional de equidad de género - Enfoque diferencial de derechos - Género - Sexo - Sexualidad
Definiciones que se encuentran en el Acuerdo 035 de 2012 del Consejo Superior Universitario	<ul style="list-style-type: none"> - Equidad de género

Otras	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación sexual - Homosexualidad - Lesbiana - Gay - Heterosexual - Identidad de género - Expresión de género - Transgénero - Transexual - Travestis - Explotación Sexual de Niños, Niñas y Adolescentes - Trata de personas en explotación sexual
-------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabla 2. Definiciones que se encuentran en el anexo 5 del protocolo de la Universidad Nacional de Colombia. Elaboración propia.

Sumado a esto, fueron identificadas definiciones que no se encuentran en el protocolo de Violencias Basadas en Género de la Universidad Nacional de Colombia, y que se pueden sistematizar en siete ejes: definiciones básicas; acciones administrativas; tipologías de acoso; de discriminación; de violencias; de consentimiento y relacionadas con el ámbito laboral.

1. En el primer eje fueron ubicadas las definiciones categorizadas como básicas, con un total de 38 conceptos. Estas hacen referencia a los conceptos generales y necesarios no solo para comprender el protocolo, sino también para una convivencia e interacción respetuosa.

Conceptos básicos que se encuentran en los protocolos (no incluye las definiciones de la Universidad Nacional de Colombia)		
<ul style="list-style-type: none"> - Acto sexual - Agénero - Cisgénero - Conformidad de género - Buen nombre - Dignidad Humana - Discapacidad - Disconformidad con el género - Disforia de género - Diversidad - Diversidad de género - Diversidad funcional - Diversidad sexual 	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho a la integridad personal - Estereotipos de género - Expresión de género - Género - Genderqueer - Género binario - Género fluido - Género no binario - Heteronormatividad - Homofobia - Honra - Identidad de género 	<ul style="list-style-type: none"> - Identidad sexual - Interculturalidad - Interseccionalidad - Intersexualidad - LGBTQ - Orientación sexual - Queer - Rol de género - Sexualidad diversa - Teoría Queer - Transexual - Transgénero - Travestismo

Tabla 3. Conceptos básicos que se encuentran en los protocolos (no incluye los de la Universidad Nacional de Colombia). Elaboración propia.

2. En el segundo, hacen referencia a acciones administrativas, con un total de 17 definiciones:

Definiciones de acciones administrativas que se encuentran en los protocolos (no incluye los de la Universidad Nacional de Colombia)		
<ul style="list-style-type: none"> - Acciones correctivas - Acciones de mantenimiento - Acciones de protección para la víctima - Acciones de protección para la víctima - Acciones formativas 	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones preventivas - Acompañamiento - Actuación de oficio - Atención - Carácter vinculante - Emergencia - Prevención - Proceso disciplinario 	<ul style="list-style-type: none"> - Persona presunta agresora o persona investigada - Protección de la honra y de la dignidad - Rectificación - Seguimiento

Tabla 4. Definiciones de acciones administrativas que se encuentran en los protocolos (no incluye los de la Universidad Nacional de Colombia). Elaboración propia.

3. También tipologías de acoso, con un total de cuatro definiciones:

Definiciones de tipos de acoso que se encuentran en los protocolos (no incluye los de la Universidad Nacional de Colombia)	<ul style="list-style-type: none"> - Acoso - Acoso cibernético, acoso virtual o ciberacoso - Acoso escolar o matoneo, bullying - Acoso laboral
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabla 5. Definiciones de tipos de acoso que se encuentran en los protocolos (no incluye los de la Universidad Nacional de Colombia). Elaboración propia.

4. Se identificaron 27 definiciones de tipologías de violencias, incluyen violencia física y simbólica:

Definiciones de violencias que se encuentran en los protocolos (no incluye los de la Universidad Nacional de Colombia)		
<ul style="list-style-type: none"> - Asalto sexual violento - Chantaje - Conductas violentas - Daño o sufrimiento físico - Daño o sufrimiento sexual - Daño patrimonial - Daño psicológico 	<ul style="list-style-type: none"> - Lesiones personales - Maltrato - Ninguneo - Pornografía - Violación basada en el género - Violencia académica - Violencia autoinflingida 	<ul style="list-style-type: none"> - Violencia de género simbólica - Violencia económica - Violencias huérfanas - Violencia interpersonal - Violencia intrafamiliar - Violencia laboral - Violencia por prejuicio

- Injuria - Injuria por vías de hecho - Explotación sexual - Explotación sexual comercial con niños, niñas y adolescentes	- Violencia contra la mujer - Violencia de género - Violencia en razón del género	- Violencia reproductiva
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------

Tabla 6. Definiciones de tipos de acoso que se encuentran en los protocolos (no incluye los de la Universidad Nacional de Colombia). Elaboración propia.

5. En el quinto eje, el consentimiento, también se identificó que las universidades desagregaron este en tres tipos:

Definiciones de tipos de consentimiento que se encuentran en los protocolos (no incluye los de la Universidad Nacional de Colombia)	- Consentimiento - Consentimiento informado - Consentimiento sexual
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------

Tabla 7. Definiciones de tipos de consentimiento que se encuentran en los protocolos (no incluye los de la Universidad Nacional de Colombia). Elaboración propia.

6. Finalmente, seis definiciones relacionadas con el ámbito laboral.

Definiciones relacionadas con el ámbito laboral, que se encuentran en los protocolos (no incluye los de la Universidad Nacional de Colombia)	- Desprotección laboral - Entorpecimiento laboral - Inequidad laboral - Maltrato laboral - Persecución laboral - Violencia laboral
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

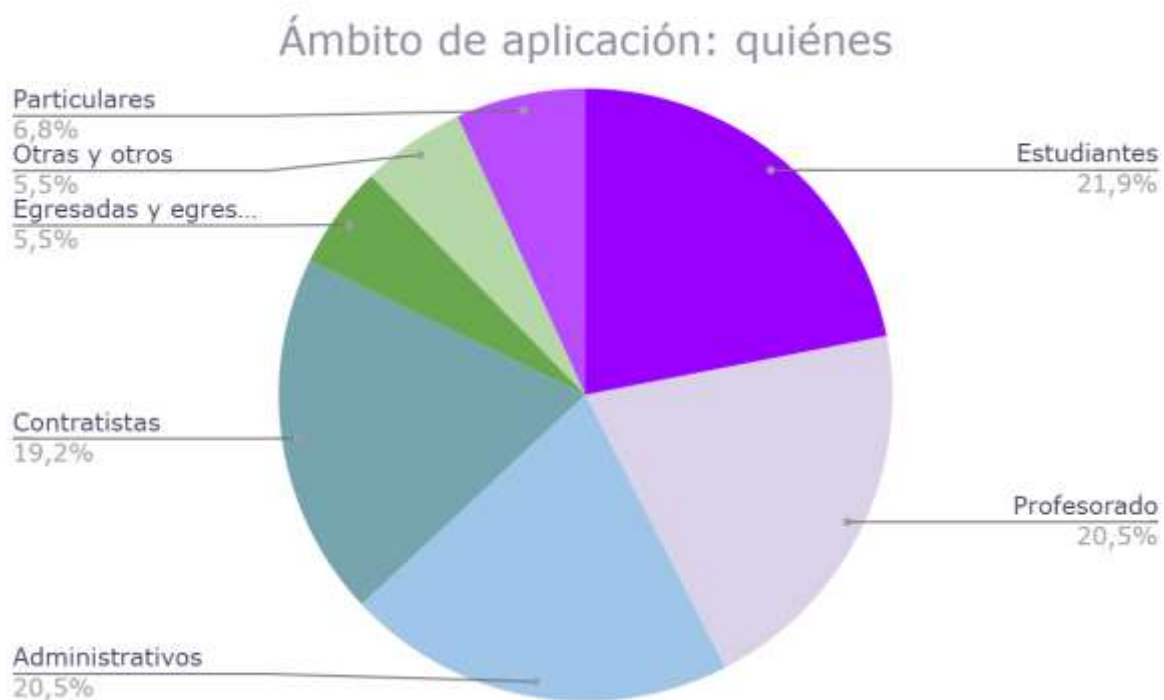
Tabla 8. Definiciones relacionadas con el ámbito laboral, que se encuentran en los protocolos (no incluye los de la Universidad Nacional de Colombia). Elaboración propia.

Se trata de un total de 95 definiciones adicionales las que se encuentran en los protocolos consultados, en algunos casos hay definiciones y tipologías de estas y en otros son categorías únicas. Las que están relacionadas con definiciones de carácter administrativo son estándar, es decir, no son específicas de las universidades. Finalmente, es en conceptos básicos donde se encuentran la mayoría de las definiciones.

2.3 Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de los protocolos es una parte fundamental porque determina a quienes se le aplica, en la revisión se encontró que está orientado en dos ejes: a quienes están dirigidos y la cobertura. Sobre dichos ejes se adelanta el ejercicio de análisis de este punto.

Frente a quienes está dirigido, en todos los casos hace referencia a la *comunidad universitaria*, de la que es posible identificar entre cuatro y cinco actores, estudiantes (16), profesoras y profesores (15), personal administrativo (15), contratistas (14) y en algunos casos, egresadas y egresados (4). Por otra parte, se encuentran otros casos, como personas que se encuentran en la universidad (5) o familiares de personas que integran la comunidad universitaria (4), como se puede observar en la gráfica:



Gráfica 3. Ámbitos de aplicación de los protocolos consultados: quiénes. Elaboración propia.

Además, se encontró que la Universidad del Rosario en su Protocolo también involucra a:

“Personas que hayan tenido la calidad de estudiantes y que hayan realizado retiro voluntario o hayan quedado en pérdida de cupo por alguna causal pueden denunciar hechos ocurridos cuando eran estudiantes activos en contra de algún miembro de la comunidad Rosarista” (Universidad del Rosario, 2020).

Lo que implica una ampliación significativa de “quienes” en el ámbito de aplicación, así como la apertura frente a la posibilidad de denunciar, en términos del vínculo que la víctima tuvo con la universidad.

Frente a la cobertura del protocolo, las propuestas de las universidades son más diversas, por ejemplo: seis (6) de los dieciocho (18) protocolos no tienen un espacio definido de aplicación; aunque la mayoría aplica para las instalaciones de la universidad, más allá de estas es donde empiezan a limitar la posibilidad de aplicación del protocolo. Por ejemplo, es interesante ver cómo los alcances de la “vida universitaria” orbitan en la academia y dejan por fuera otros escenarios de interacción social, propios de la vida universitaria.

Los espacios virtuales todavía representan una zona difusa en la mayoría de las universidades, pese a que son mencionados, en unos casos se trata solo de aquellos que son administrados por la universidad, mientras otros sí involucran redes sociales, por ejemplo:



Gráfica 4. Ámbitos de aplicación de los protocolos consultados: dónde. Elaboración propia.

La propuesta de “Protocolo para la prevención, atención y acompañamiento de la violencia, la discriminación y el prejuicio Basados en el Género, la identidad y la orientación sexual en la Universidad de Caldas”, en el ámbito de aplicación, señala,

“(i) que las situaciones y/o hechos de violencia, discriminación y/o prejuicio hayan tenido lugar entre las y los integrantes de la comunidad universitaria, (ii) que los hechos de violencia, discriminación y prejuicio no solo hayan ocurrido en el campus

universitario y las sedes de la Universidad” (Clínica sociojurídica de interés público et al., 2020).

Esta aclaración amplía la cobertura a los espacios de la vida universitaria que involucran la academia, como otros relacionados con diversos tipos de interacción social. El documento, aunque menciona el campus universitario, no hace un listado de lugares, sino que lo deja abierto a aquel en el que tenga lugar un hecho de Violencia Basada en Género, identidad u orientación sexual, entre integrantes de la comunidad universitaria.

En el quién y en el dónde de los ámbitos de aplicación, pese a que contratistas son mencionadas y mencionados como parte de la comunidad universitaria, se les excluye en casos de Violencias Basadas en Género en escenarios externos de la universidad o en la virtualidad y quedan en un limbo frente a la aplicación del protocolo, pues en esos casos, ya no hacen parte de la comunidad universitaria.

2.4 Principios

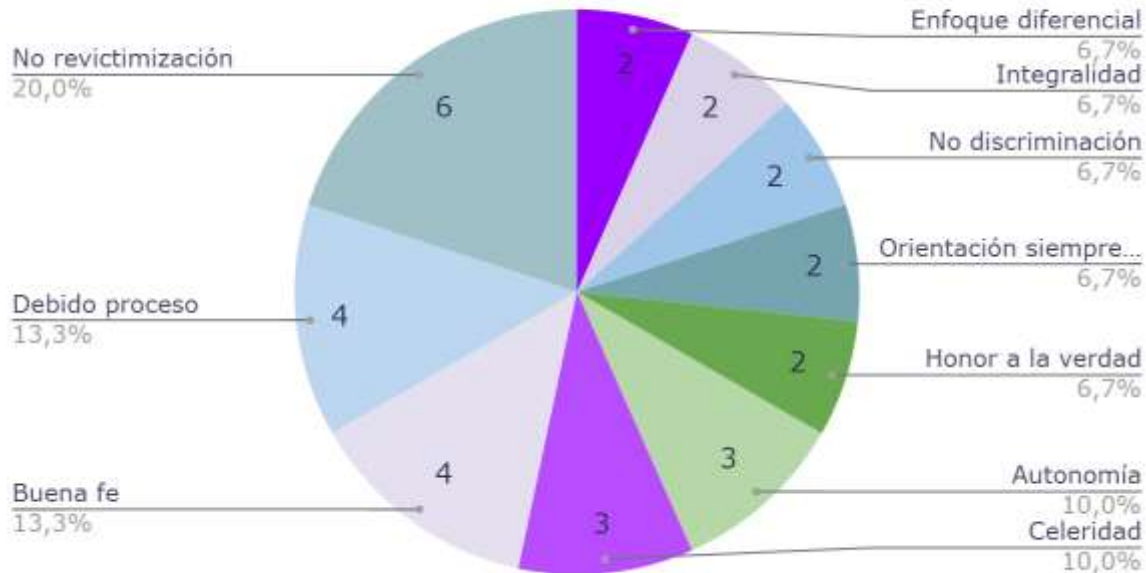
Al adelantar la revisión de los principios de los protocolos de las universidades identificadas, se encuentra que donde hay mayor coincidencia es en el de *Confidencialidad* (12), seguido de *corresponsabilidad* (7 protocolos), e *igualdad real y efectiva* (7), como se puede ver en la gráfica:



Gráfica 5. Principios de los protocolos de las universidades que coinciden con los que se encuentran en la Universidad Nacional de Colombia. Elaboración propia.

Sumados a estos principios, fueron identificados 39 adicionales que no son contemplados en el protocolo de Violencias Basadas en Género de la Universidad Nacional de Colombia, entre los más recurrentes se encuentran: seis relacionados con evitar la revictimización; cuatro sobre debido proceso y buena fe; tres relacionados con celeridad y autonomía, así como con el reconocimiento de la autonomía de la víctima; finalmente, dos sobre el honor a la verdad y la orientación en los procesos de denuncia y oficiosidad, por ejemplo.

Principios que no están en el protocolo de la Universidad Nacional



Gráfica 6. Principios de los protocolos de las universidades que no se encuentran en el protocolo de la Universidad Nacional de Colombia. Elaboración propia.

Adicionalmente, se suman 29 principios adicionales, que, aunque solo aparecen una vez, son pertinentes en el ejercicio de identificación de encuentros y diferencias que propone este documento.

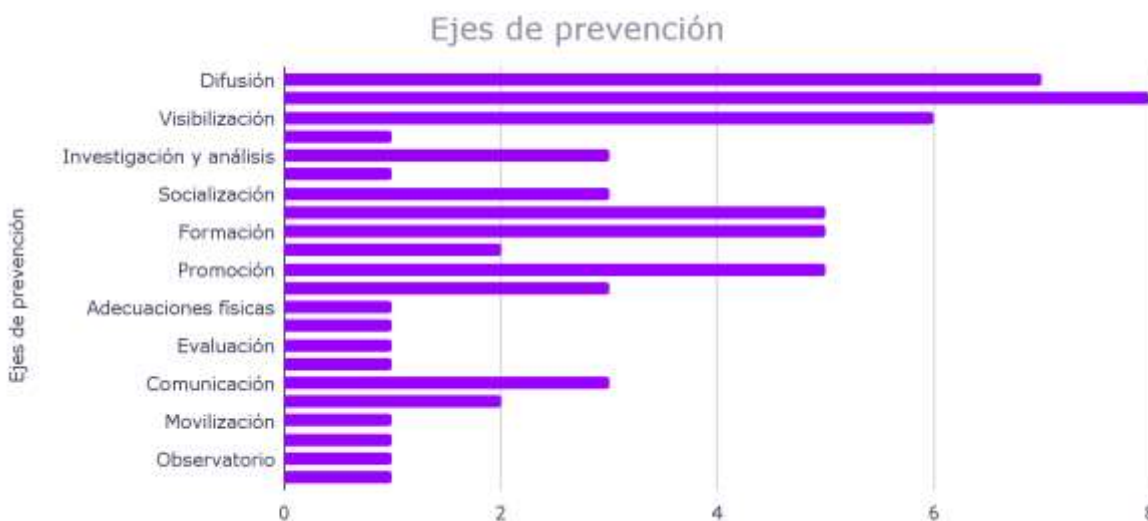
Principios que se encuentran en otros protocolos y no en el de la Universidad Nacional de Colombia	
<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de promoción; Promoción del acceso al sistema de verdad, justicia, reparación y garantías de no repetición - Cuidado del otro - Deber de asesoría - Enfoque de género - Equidad - Idoneidad de funcionarios - Integralidad - No discriminación - Obligación de reporte de violencias - Presunción de inocencia 	<ul style="list-style-type: none"> - Atención oportuna - Autonomía universitaria - Complementariedad - Cura personalis - Derechos Humanos - Enfoque diferencial - Idoneidad - Imparcialidad o neutralidad - Interés superior del NNA - No sustituyen legislación colombiana - Oportunidad - Progresividad y no regresividad

<ul style="list-style-type: none"> - Protección - Respeto - Suministrar información pertinente - Acciones afirmativas 	<ul style="list-style-type: none"> - Respetar disposición de la víctima - Solidaridad - Universalidad. indivisibilidad e interdependencia
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabla 9. Principios que se encuentran en otros protocolos y no en el de la Universidad Nacional de Colombia. Elaboración propia.

2.5 Prevención

Los ejes de prevención planteados en el protocolo de la Universidad Nacional de Colombia son difusión, sensibilización y visibilización, como se puede apreciar, un número significativo de protocolos acoge estos ejes, pero además suman otros, como se evidencia en la gráfica 7:



Gráfica 7. Ejes de prevención que se encuentran en los protocolos consultados. Elaboración propia.

De los protocolos consultados, la mitad define claramente las dependencias que participan en el ejercicio de prevención. En los casos de la Universidad Nacional de Colombia y la Universidad Libre se trata de actividades genéricas. También es mencionada la creación de equipos específicos que son designados por la Rectoría, en los casos de la Universidad Externado y la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. Por su parte, la Universidad Distrital designa a una dependencia como la encargada de articular y para la difusión por medio de la página institucional, la emisora LAUD 90.4 FM y las carteleras institucionales.

Las únicas universidades que definen de manera específica los deberes de cada una son la Universidad Pedagógica Nacional, la EAN y la Universidad del Rosario, además, son las que contemplan la participación de más dependencias y en buena medida asignan tareas concretas. Así, la Universidad Pedagógica Nacional señala:

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 vbg y contribuir a la sana convivencia y el buen vivir en la institución. Las siguientes instancias deberán construir e implementar un plan de acción anual que corresponda a este propósito: la Subdirección de Personal, la Subdirección de Bienestar, las Vicerrectorías, Oficina de Comunicaciones, Recursos Educativos, Consejos de Facultad y de Departamento, consejos estudiantiles, comité de transversalización de género, equipos integrales de docencia, grupos, colectivos estudiantiles y docentes (Universidad Pedagógica Nacional, 2021).

La Universidad EAN en las acciones institucionales de prevención, tienen por objetivo el diseño de estrategias de tecnología, información y comunicación que se orienten a empoderar e informar. La prevención de la violencia y discriminación se adelanta desde:

Facultades que conforman la Universidad EAN: En su responsabilidad formativa propenden por el fortalecimiento de los valores cívicos y morales que favorecen la sana convivencia y el respeto a las diferencias.

Medio Universitario: Como área que garantiza la existencia de un ambiente adecuado y óptimo para la formación integral, plantea y ejecuta junto con el área especializada en comunicaciones las campañas dirigidas a las diversas que fortalezcan el respeto y el rechazo a la violencia y discriminación.

Gerencia de Desarrollo Humano: como proceso a cargo de promover y mantener un adecuado clima laboral y del bienestar de colaboradores y docentes, planea y ejecuta junto con el área especializada de comunicaciones, las campañas enfocadas a la preservación de las sanas relaciones humanas y el fortalecimiento de una cultura de tolerancia y respeto (Universidad EAN, 2018).

La Universidad del Rosario (2020) plantea en las *medidas de prevención*:

Medidas de prevención Universidad del Rosario	Áreas Responsables o a cargo
<p>1. Construir e implementar lineamientos de equidad de género, inclusión y no discriminación a través del análisis y adecuación de las políticas, reglamentos y decretos de la Universidad. Para ello, se crearán e implementarán las medidas que se consideren necesarias para mantener una universidad inclusiva y libre de violencias y discriminación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La Vicerrectoría, a través de la Dirección de Estudiantes. - La Secretaría General, a través de la Dirección Jurídica. - El Observatorio de Asuntos de Género y Diversidades de la Escuela de Ciencias Humanas y la Sindicatura. - Gestión Humana. - UR intercultural.

<p>2. Apoyar la investigación y análisis de la realidad universitaria como estrategia para identificar factores de riesgo sobre los que se deba intervenir. También se deben realizar recomendaciones para la construcción y actualización de lineamientos y acciones puntuales de prevención.</p>	<p>- El Observatorio de Asuntos de Género y Diversidades de la Escuela de Ciencias Humanas. - Las decanaturas, escuelas y facultades de la Universidad. - UR Intercultural.</p>
<p>3. Desarrollar acciones encaminadas a la generación de una cultura responsable y respetuosa de la diversidad, que promueva la participación y la inclusión de grupos comúnmente discriminados.</p>	<p>- El Observatorio de Asuntos de Género y Diversidades de la Escuela de Ciencias Humanas. - La Dirección de Proyección Social - El Centro de Formación en Ética y Ciudadanía – Phronimos. - Las decanaturas, escuelas y facultades de la Universidad.</p>
<p>4. Construir e implementar programas de prevención permanentes y continuos, dirigidos a todos los actores de la Universidad, según sus necesidades, con metodologías experienciales adaptadas a las características de quienes integran la institución.</p>	<p>- La Decanatura del Medio Universitario. - El Observatorio de Asuntos de Género y Diversidades de la Escuela de Ciencias Humanas. - El Centro de Formación en Ética y Ciudadanía – Phronimos. - La Dirección de Gestión Humana. - Las decanaturas, escuelas y facultades de la Universidad.</p>
<p>5. Apoyar y adelantar campañas de comunicación permanentes con enfoque de género, enfoque étnico y enfoque diferencial de orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas al interior de la Universidad, que apunten a la sensibilización de la comunidad Rosarista sobre la erradicación de todo tipo de VBGD, la desnaturalización de las violencias, la deconstrucción de creencias y patrones de relación inequitativos y violentos, así como la búsqueda de la equidad (haciendo uso de todos los canales de comunicación existentes en la Universidad).</p>	<p>- La Decanatura del Medio Universitario. - La Dirección de Comunicaciones. - La Dirección de Gestión Humana - Las escuelas, facultades y la Decanatura de Medios Digitales de la Universidad. - El Observatorio de Asuntos de Género y Diversidades de la Escuela de Ciencias Humanas.</p>
<p>6. Apoyar y realizar campañas de socialización e información permanentes sobre las rutas de atención a casos de VBGD, así como las políticas de equidad y no discriminación.</p>	<p>- La Decanatura del Medio Universitario. - La Dirección de Comunicaciones. - La Dirección de Gestión Humana. - El Comité Asesor Docente (CAD). - Las decanaturas, escuelas y facultades de la Universidad.</p>

<p>7. Capacitar al personal que está involucrado en la ruta de atención que hace parte de este protocolo, propendiendo por la apropiación de un enfoque de género y diferencial en la atención de las personas que se acerquen a la ruta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La Decanatura del Medio Universitario. - La Dirección de Gestión Humana - Las escuelas, facultades y la Decanatura de Medios Digitales de la Universidad. - El Observatorio de Asuntos de Género y Diversidades de la Escuela de Ciencias Humanas.
<p>8. Implementar acciones de carácter logístico y estructural dirigidas a optimizar razonablemente la seguridad del campus.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Las jefaturas de Seguridad y Servicios Generales y de Logística y Espacios de la Dirección de Hábitat.
<p>9. Avanzar en la capacitación del personal de seguridad en el conocimiento del Protocolo de VBGD y de su actuación frente a situaciones que se presenten en el marco del protocolo, así como en las medidas preventivas inmediatas que deben tomar como respuesta a situaciones que puedan presentarse en cualquier sede.</p>	<p>Las áreas a cargo serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Dirección de Gestión Humana. - El Centro de Formación en Ética y Ciudadanía – Phronimos. - La Jefatura de Seguridad y Servicios Generales de la Dirección de Hábitat. - La Dirección de Comunicaciones. - El Observatorio de Asuntos de Género y Diversidades de la Escuela de Ciencias Humanas.

Tabla 10. Acciones de prevención y dependencias responsables en la Universidad del Rosario. Tomado de la Universidad del Rosario (2020).

Al revisar cada uno de los ejes de prevención contemplados en los protocolos de las universidades consultadas, frente a las acciones de difusión, los temas a difundir son, en primer lugar, el mismo protocolo (6), seguido de la ruta de atención (5), la normatividad relacionada con las violencias basadas en género (4), los derechos de las víctimas (3) y la equidad de género (1), como se puede evidenciar en la gráfica 8:



Gráfica 8. Temas para difundir en las estrategias de prevención en las universidades consultadas. Elaboración propia.

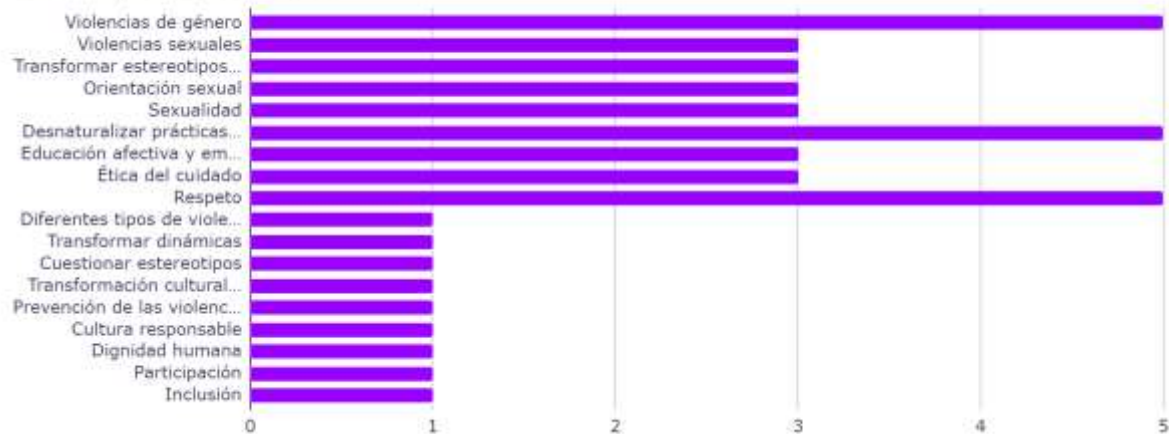
Es importante tener en cuenta que las universidades que plantean *la difusión* tienen enfoques diferentes, por ejemplo, en el caso de Universidad Nacional de Colombia, la Universidad Industrial de Santander, la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca y la Universidad Libre, la difusión está orientada a dar a conocer a cada integrante de la comunidad tres temas específicos: primero, la ruta para la atención de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales; segundo, los derechos de las personas victimizadas; y tercero, la normatividad correspondiente, con el propósito de promover el derecho a la denuncia. Por otra parte, la Universidad Externado se enfoca en dar a conocer el protocolo y la ruta. Finalmente, la Universidad de San Buenaventura, señala que el proceso de difusión inicia en las inducciones de estudiantes, docentes y personal administrativo, para que tengan referentes de equidad de género y prevención de violencias de género. Además, plantea que prioriza la difusión interna de su ruta.

La Universidad Pedagógica Nacional busca fomentar la observancia del protocolo, incluyendo a terceros que puedan llegar a ser víctimas de cualquier tipo de violencia, ya sea en las instalaciones físicas o virtuales.

Otro de los elementos que hacen parte de la prevención, es la *sensibilización* particularmente en violencias de género, la desnaturalización de prácticas arraigadas y violencias, así como el respeto (5); seguida de las violencias sexuales, la transformación de estereotipos de género, la orientación sexual, la sexualidad, y la ética del cuidado (3); finalmente, los diferentes tipos de violencia, la transformación de dinámicas relacionales, el cuestionamiento a estereotipos, la transformación cultural para erradicar

violencias veladas y no veladas, la prevención de las violencias contra las mujeres, la cultura responsable, la dignidad humana, la participación, y finalmente, la inclusión (1).

Temas para sensibilizar



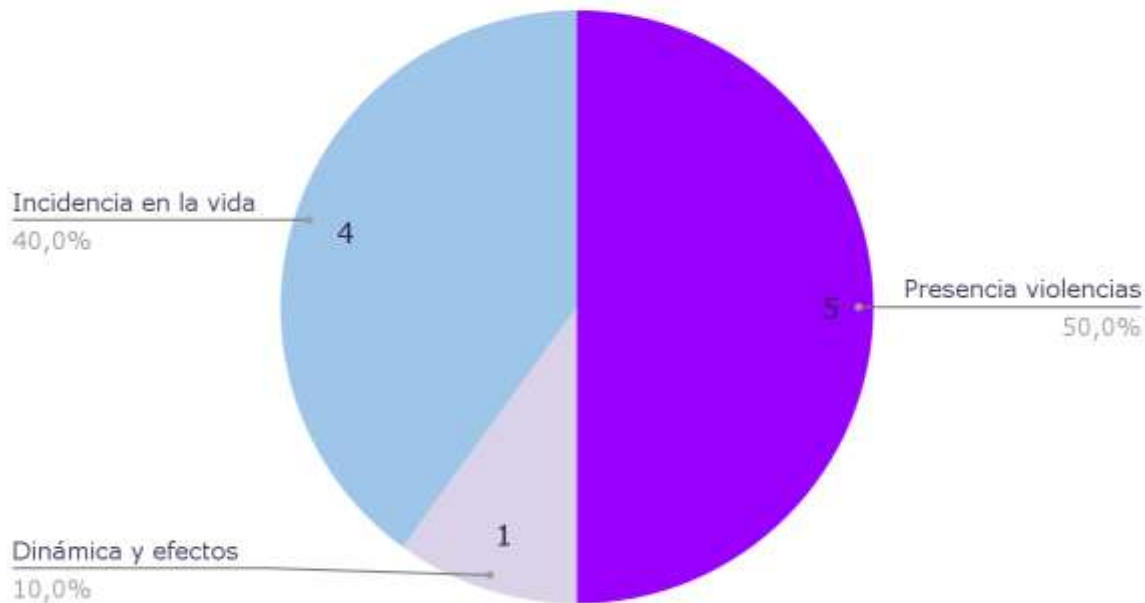
Gráfica 9. Temas para sensibilizar en las estrategias de prevención en las universidades consultadas. Elaboración propia.

La Universidad Nacional de Colombia tiene por objetivo en este punto, promover la educación relacional y afectiva desde la ética del cuidado y el respeto mutuo, al igual que la Universidad Libre (2020).

Están orientadas a sensibilizar a la comunidad universitaria en relación con las violencias basadas en género y sexuales, transformar los estereotipos de género y sexualidad que permiten la subordinación y discriminación, y a desnaturalizar prácticas arraigadas culturalmente que legitiman la violencia como una forma de ejercer el poder en las relaciones (Universidad Nacional de Colombia, 2017).

La Universidad Externado busca sensibilizar para transformar dinámicas relacionales y cuestionar estereotipos, “de etnia, identidad de género y orientaciones sexuales no normativas. Igualmente, estas acciones promueven la transformación cultural necesaria para erradicar las formas veladas y no veladas de violencia” (Universidad Externado, 2019), es importante agregar que la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca está en la misma línea. Por su parte, la Universidad Javeriana se enfoca en la desnaturalización de las violencias. Mientras que, la Universidad Pedagógica Nacional (2021), adelanta el proceso de sensibilización en la bienvenida a estudiantes, entre otros.

Temas para visibilizar



Gráfica 10. Temas para visibilizar dentro de las estrategias de prevención en las universidades consultadas. Elaboración propia.

De los protocolos de las cinco universidades que señalan la visibilización como parte de las estrategias de prevención, se centran en la presencia de violencias (5), incidencia de estas en la vida (4) y la dinámica y efectos de estas (1).

Para el caso de la Universidad Nacional de Colombia, la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca y la Universidad Industrial de Santander, las estrategias están orientadas a la vida universitaria. Por su parte, la Universidad Externado desagrega su objetivo, al igual que la Universidad Libre.

Pretenden identificar diferentes mecanismos sutiles y/o explícitos de violencia y establecer la dinámica del acoso (Roles de la víctima, victimario y observadores). Así mismo, se busca establecer efectos de las diferentes formas de acoso para las personas involucradas y para la comunidad universitaria en diferentes niveles (físico, académico, psicológico, social y económico) (Universidad Externado, 2019).

Le siguen *capacitación y formación*, que son tratados indistintamente por las universidades. Ambos están orientados a los diferentes estamentos, en algunos casos, hacen más énfasis en unos que en otros, como el personal involucrado en la ruta de atención como es el caso de la Universidad del Rosario; el personal de seguridad y vigilancia, y de servicios generales en la Universidad Javeriana. Los temas mencionados en este eje son: la apropiación del enfoque de género y diferencial; el tema de la violencia contra las mujeres; el protocolo; la ruta de atención; los derechos de las víctimas y la normatividad relacionada.

Frente a la *promoción*, en los protocolos consultados, los temas se centran en el buen trato, el respeto, la corresponsabilidad, la seguridad en las instalaciones y entorno físico, la participación, el diseño de políticas de género y derechos consagrados en la legislación nacional e internacional.

En lo que se refiere a *asesorías, orientación y acompañamiento*, cambia según la universidad, pues abarca desde asesorías particulares a personas que hacen parte de la comunidad universitaria como en el protocolo de la Universidad Javeriana; o es dirigido a las unidades administrativas de la universidad, como lo determinan los protocolos de la Universidad de San Buenaventura y la Universidad EAFIT.

2.6 Ruta de atención

Todos los protocolos de las universidades consultadas cuentan con una ruta para la atención de las víctimas de Violencias Basadas en Género, cada ruta tiene sus particularidades, hace más énfasis en unas etapas que en otras, aunque en términos generales, comparten los mismos componentes.

En primer lugar, se presenta una revisión sobre quiénes pueden activar la ruta, los canales y la claridad de estos en el protocolo. Frente a quiénes pueden activar la ruta, se identifican tres variables, por supuesto las víctimas, seguido de terceros, es decir, personas que son testigos de los hechos; y solo en dos casos, personas que conocen los hechos, pero no tienen autorización de la víctima para denunciar, como se puede ver en la gráfica 11.



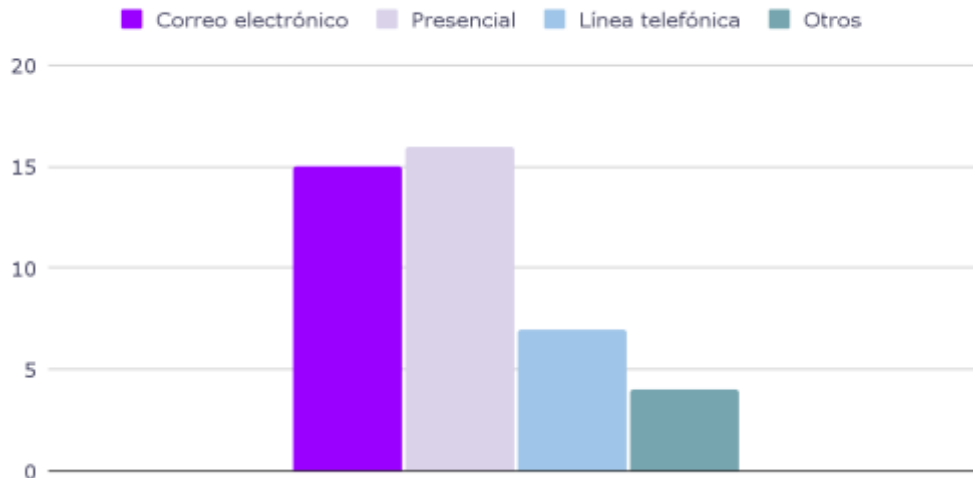
Gráfica 11. Las personas que pueden activar la ruta de atención en las universidades consultadas. Elaboración propia.

Sobre los canales de activación de la ruta, en primer lugar, se encuentra el correo electrónico, seguido de la activación presencial, la línea telefónica y otros como el sistema de Peticiones, Quejas y Reclamos de las universidades, como indica la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y la Universidad Industrial de Santander. Sumado a este, también se encuentra la denuncia a personas que tengan roles de autoridad, para que activen la ruta, como es el caso de la Universidad de San Buenaventura:

“O ante cualquier miembro de la comunidad educativa que cumpla un rol de autoridad en la Universidad y que genere sensación de seguridad, como, por ejemplo, consejeros, docentes, directores de programa, jefes o coordinadores de área y decanos o decanas de la Universidad quienes, de manera inmediata, realizarán su remisión a COPRESE¹ para la activación de la ruta del protocolo”. (Universidad de San Buenaventura, 2020).

¹ Comité de prevención y atención de las violencias sexuales y violencias basadas en género, que fue creado en el marco del Protocolo para la Prevención y Atención de casos de Violencia Sexuales y Violencias basadas en Género en la Universidad de San Buenaventura.

Canales para activar la ruta



Gráfica 12. Canales para activar la ruta de atención en las universidades consultadas. Elaboración propia.

En 15 de las rutas revisadas, el correo electrónico es uno de los medios más usados para activar la ruta y en siete universidades lo es una línea telefónica. Sin embargo, no en todos los casos esta información es clara, pues las líneas de contacto no aparecen estipuladas, sino que mencionan que son creadas por cada sede, como en el caso de la Universidad Nacional de Colombia; una dependencia las creará tal como lo determina la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca; indican que el correo electrónico es el canal preferible para activar la ruta, pero no lo menciona, tal como sucede en la Universidad EAN y en la Universidad Industrial de Santander.

Ruta de atención de las universidades consultadas

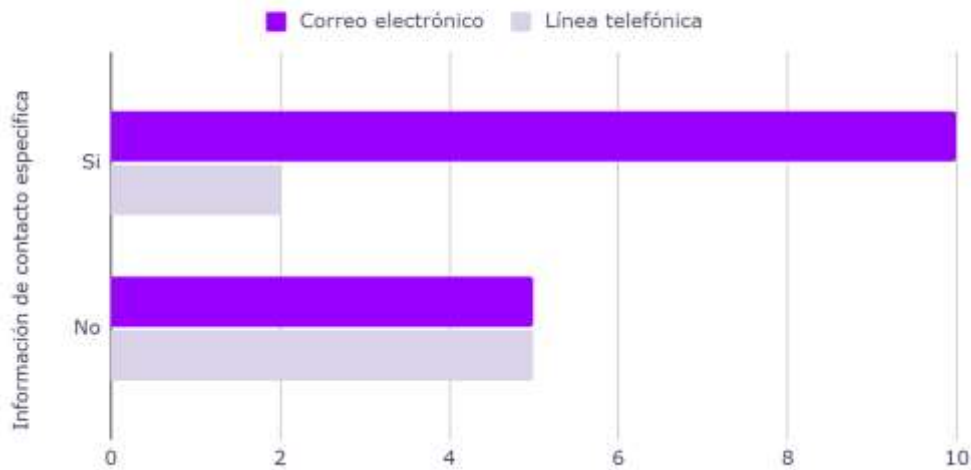
Universidad	Activación de la ruta o denuncia		Acompañamiento a la víctima		Investigación y sanción (incluye acciones de reparación)		Seguimiento	Cierre del caso	
Nacional	Conocimiento del caso y atención de emergencia		Orientación y atención en salud física y emocional		Procedimiento alternativo pedagógico		Proceso disciplinario	Seguimiento	
Rosario	Comprensión, orientación y recepción del caso		Etapa de atención integral - Asesoría psicológica - Acompañamiento jurídico - Acompañamiento académico - Lineamientos de la atención integral		Etapa de evaluación de la conducta de la persona investigada: proceso de responsabilidad sobre hechos de VBGD - Indagación preliminar - Traslado al Comité de Resolución a Casos de VBGD - Primera audiencia. Presentación del caso - Segunda audiencia. Presentación de alegatos finales y decisión		Espacio formativo - complementario con enfoque restaurativo	Etapa de comunicación o retroalimentación	Etapa de cierre del caso
La Salle	Recepción del caso.		- Orientación psicosocial - Orientación jurídica - Proceso de información para la exigibilidad de derechos		Análisis del caso.	Remisión del caso.	Gestión del caso en la unidad respectiva.	Seguimiento del caso	Cierre del caso
Javeriana	Reporte del caso	Atención inicial	Orientación en rutas internas y externas	Acompañamiento de la unidad del equipo institucional PAAOS	Resolución del caso: Acciones formativas o proceso disciplinario		Seguimiento	Cierre formal del proceso	
Externado	Denuncia de posible situación de violencia o acoso	Recepción en Bienestar de la denuncia o queja	Remisión a las áreas de apoyo de la Universidad	Direccionamiento a entidades externas	Análisis de la situación		Seguimiento a las acciones emprendidas	Cierre del caso	

San Buenaventura	Reporte del caso		Atención inicial			Investigación, análisis del caso y remisión a instancias competentes	Sanciones y medidas disciplinarias o de otra índole	Seguimiento del caso	Cierre del caso
Libre	Atención inicial		Orientación en rutas	Acompañamiento a la víctima o la tercera persona que actúa como su interlocutora	Intervención con la víctima	Traslado del caso a instancias competentes		Seguimiento	Cierre del caso
Caldas	Intenta acudir inmediatamente a tu EPS	Pide apoyo en la U	Una vez activada la ruta interna, la coordinación amiga te acompañará para que recibas atención inmediata en aspectos: - Psicológicos - Médicos - Jurídicos - Académicos - Sociofamiliares					Entérate del avance del proceso	
Distrital	Conocimiento del caso	Entrevista inicial y valoración	Orientación y atención integral	Orientación jurídica				Seguimiento	
UIS	Conocimiento del caso	Entrevista inicial y valoración	Orientación y atención integral	Orientación jurídica		Remisión a instancias internas y externas de investigación y sanción		Seguimiento	
Pedagógica	Detección		Orientación y atención en salud	Orientación jurídica	Acompañamiento permanente	Documentación	Investigación y sanción	Seguimiento	

		física y psicológica								
Andes	Puesta en conocimiento del caso		Estudio preliminar del caso	Actuación del Comité MAAD	Apertura del proceso disciplinario				Seguimiento y recomendaciones	
UCMC	Conocimiento del caso y Atención de Emergencia		Orientación y Atención en Salud Física y Emocional		Procedimiento Alternativo Pedagógico	Proceso Disciplinario			Seguimiento	
Manizales	Recepción		Primeros auxilios psicológicos Remisión el Servicio Médico de la Universidad		Sospecha SI Notificación Sistema de Vigilancia Epidemiológica, denuncia ante las autoridades competentes, manejo, remisión a urgencias EPS, atención interinstitucional, evaluación interdisciplinaria, área de salud, área social, área salud mental, área espiritual No Se descarta				Seguimiento	
EAFIT	Recepción de la queja por hechos de violencia de género y sexualidad diversa		Evaluación del caso y medidas urgentes		Citar a la persona contra la cual se formule la queja	Calificación de la conducta denunciada	Revisión de la decisión del Comité	Sanciones y medidas de protección	Seguimiento	
Tadeo	Recepción		Orientación y remisión de casos por competencia							
EAN	Recepción		Orientación inicial	Acompañamiento					Seguimiento	
Cartagena	Reporte o denuncia de la situación de acoso y/o violencia sexual	Recepción del caso			Análisis de la situación o denuncia	Remisión a entidades externas		Acciones de seguimiento	Cierre del caso	

Tabla 1. Ruta de atención de las universidades consultadas. Elaboración propia.

Claridad sobre los datos de contacto para activar la ruta



Gráfica 13. Claridad sobre los datos de contacto para activar la ruta de atención en las universidades consultadas. Elaboración propia.

Los protocolos de las universidades consultadas tienen una ruta de atención que en términos generales consiste en cinco etapas: a) activación o denuncia; b) orientación o acompañamiento a la víctima; c) investigación de los hechos; d) sanción de la persona agresora y; e) cierre del caso. Cabe señalar que algunas universidades desarrollan más que otras algunas de las etapas de la ruta de atención, en otros casos, varias de las etapas no son contempladas, particularmente las que hacen referencia a seguimiento o cierre del caso, como se puede apreciar en la Tabla 11.

2.6.1 Activación o denuncia

Todas las universidades cuentan con la denuncia y entrevista como el medio de activación de la ruta. El proceso es más detallado en unas que en otras, por ejemplo, en los casos de la Universidad Nacional de Colombia y la Universidad de La Salle, son señalados los tipos de situaciones que activan la ruta y a dónde debe ser remitida; en las universidades del Rosario y los Andes, además de los canales, señalan que la presentación del relato debe ser de forma detallada, libre y espontánea, pues será usado en las etapas posteriores para así evitar la revictimización y plantean que quien recibe la denuncia debe escuchar y brindar atención emocional; en la Universidad Javeriana se indica que la recepción debe también aclarar las expectativas de la persona que denuncia, en este caso, cabe destacar los elementos que hacen parte de la atención inicial para la persona afectada o tercera que activa la ruta, pues detalla cada punto de la atención y permite que tanto la víctima o la persona que denuncia, tenga mayor claridad frente al proceso que inicia:

- a) Dar a conocer si es directamente la persona afectada, o tercera persona interlocutora, una tercera persona con conocimiento de una situación de violencia o discriminación.
- b) Solicitar ser entrevistada por un profesional hombre o mujer, o cambiar de canal de atención institucional.
- c) Conocer y diligenciar el formato de consentimiento informado sobre los procedimientos del Protocolo.
- d) Narrar los hechos de violencia y discriminación e informar si esta situación ya es conocida por otras unidades o personas en la Universidad o externas a ésta (...).
- e) Dar a conocer si la situación que se reporta es por primera vez o es una reincidencia de la persona presuntamente agresora (...).
- f) Conocer los derechos de la persona afectada y las afectaciones de la Universidad ante situaciones de violencia o discriminación, según el presente Protocolo (...).
- g) Recibir una intervención en crisis y contención emocional frente a la situación.
- h) Conocer el protocolo institucional y los procedimientos internos a seguir frente a situaciones de violencia o discriminación.
- i) Pedir orientación de lo que puede hacer al interior de la Universidad, según la situación.
- j) Pedir acompañamiento institucional ante la situación.
- k) Decidir la continuidad o no del proceso de atención, orientación, acompañamiento y seguimiento que plantea el Protocolo. No obstante, si se presentan una o más situaciones excepcionales de las mencionadas a continuación, el Equipo Institucional PAAOS continuará con el proceso del protocolo (...).
- l) Solicitar medidas preventivas y de cuidado a los canales de atención institucional. Sí las medidas preventivas y de cuidado requieren la participación y decisión de otra unidad de la Universidad, estas deben concentrarse y definir su ejecución según el alcance de los reglamentos institucionales.

- m) Dar a conocer sus expectativas en la resolución del caso con la persona presunta agresora.
- n) Recibir aclaración de los alcances en la resolución del caso según los reglamentos de la Universidad.
- o) Aclarar los medios y espacios de comunicación, para el acompañamiento y para el seguimiento con la persona que hace parte de la unidad del canal de atención institucional.
- p) Definir con la unidad del Equipo Institucional PAAOS, los tiempos de gestión para dar respuesta a los procedimientos del Protocolo (Pontificia Universidad Javeriana, 2018).

2.6.2 Orientación o acompañamiento a la víctima

Luego de la recepción de la denuncia, los equipos o dependencias que implementan la ruta inician un proceso de acompañamiento y orientación que cambia según el caso. En esta etapa es posible identificar nueve formas diferentes de nombrarlo y abordarlo: en primer lugar, como orientación, seguido de atención; información; acompañamiento; intervención con la víctima; remisión; asesoría psicológica; evaluación; estudio preliminar; análisis; documentación y finalmente, medidas urgentes o preventivas, como lo señala la gráfica:



Gráfica 14. Etapas de orientación- acompañamiento en las rutas de los protocolos de las universidades consultadas. Elaboración propia.

Frente a la orientación, la Universidad Javeriana explica que se trata de “indicar a la persona afectada o tercera persona, a dónde puede acudir, ya sea al interior de la Universidad o a entidades externas para responder a sus necesidades” (2018), también la Universidad de Libre propone una definición similar, pero no plantea la ruta, ni tampoco alcances del protocolo.

La orientación se da en diferentes niveles, por ejemplo, en seis de las universidades consultadas, son adelantados los procesos de orientación psicosocial y jurídica. La Universidad Nacional de Colombia y la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, plantean los dos niveles mencionados, para el caso de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, la víctima es redirigida al Consultorio Jurídico. La Universidad Jorge Tadeo Lozano únicamente plantea la orientación jurídica, que consiste, también, en la remisión al Consultorio Jurídico de la Universidad. Por su parte, la Universidad Industrial de Santander plantea los elementos de la atención jurídica básica, entendida como un asesoramiento legal:

La orientación jurídica tendrá por finalidad:

- a) Que la persona que considere haber sido víctima de violencia basada en género reciba información clara, completa, veraz y oportuna en relación con los derechos, los mecanismos y los procedimientos contemplados en la ley.
- b) Que la persona que considere haber sido víctima de violencia basada en género reciba la información clara, completa, veraz y pertinente y oportuna en relación con sus derechos sexuales y reproductivos.
- c) Que la persona que considere haber sido víctima de violencia basada en género manifieste su consentimiento libre, completo e informado para las actuaciones posteriores.
- d) El registro del caso, bajo las más estrictas medidas de confidencialidad y reserva de los datos almacenados, en cumplimiento de la Política de Tratamiento de Datos Personales de la Universidad. Tal registro, además de las funciones de sistematización de datos e información sobre las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y las características de las situaciones, a fin de elaborar estrategias de promoción, prevención y corrección en la Universidad.
- e) El análisis del riesgo en que se encuentra la persona entrevistada y la orientación para la adopción de medidas de protección (Universidad Industrial de Santander, 2018).

La Universidad Industrial de Santander, también especifica las medidas de orientación que deben tenerse en cuenta, frente a hechos relacionados con violencias basadas en género:

- a) La orientación jurídica para la interposición de denuncia penal por los hechos de violencia basada en género.
- b) La orientación para la solicitud de medidas de protección ante las autoridades competentes, conforme a lo dispuesto en el Artículo 16 de la Ley 1257 de 2008 y las demás normas correspondientes (Universidad Industrial de Santander, 2018).

Sumado a esto, la Universidad Industrial de Santander, también adelanta el contacto, así como el relacionamiento jurídico básico con servicios públicos o privados de asistencia legal para que continúen el acompañamiento pertinente a la persona que activó la ruta. Por su parte, la Universidad Pedagógica Nacional indica dos ámbitos de acompañamiento, el primero es orientación y atención en salud física y psicológica y el segundo consiste en orientación jurídica. Finalmente, la Universidad de La Salle remite a las rutas definidas por la alcaldía de Bogotá y orienta sobre los procedimientos internos de la Universidad.

Frente a la *atención*, se menciona en cuatro de los protocolos revisados. Para el caso de la Universidad Nacional de Colombia, aunque en el enunciado de la etapa 2 de la ruta plantea *atención primaria y de emergencia, con valoración y estabilización médica*, en el desarrollo del texto se refiere a apoyo, acompañamiento y remisión. En la Universidad Industrial de Santander, la atención jurídica es un paso anterior a la orientación.

La Universidad de San Buenaventura plantea en dos momentos la atención: primero en el Artículo 15, —este artículo, aunque se encuentra en el protocolo, no está dentro de la ruta—, donde define de qué se trata la atención y luego hace un listado de las medidas temporales urgentes que adelanta la universidad, que serán desarrolladas en la ruta de atención. Las medidas de atención, las entiende como “todas aquellas medidas temporales y urgentes que son necesarias para restablecer derechos de las presuntas víctimas, mientras se establece la responsabilidad o sanción al presunto agresor e incluso después de culminada la actuación” (Universidad de San Buenaventura, 2020). Las medidas son:

- a. Activar la ruta de atención dispuesta en la presente resolución ante casos de violencia sexual o basada en género.
- b. Brindar atención psicológica con perspectiva de género con apoyo de la Dirección de Bienestar.
- c. Brindar asesoría jurídica con perspectiva de género a las víctimas de violencia sexual o basada en género que sean miembros de la comunidad universitaria.
- d. En caso de que el afectado sea un estudiante, solicitar a la dirección del programa correspondiente que se tomen medidas inmediatas, tales como: cambio de grupo si la víctima lo desea, asignación de segundo calificador, veedor en el proceso evaluativo, cancelación extraordinaria del curso y las demás que se construyan para la protección del estudiantado.
- e. En caso de que el afectado sea un empleado, administrativo o docente, solicitar a Talento Humano reubicación en otra dependencia y las contenidas en la Ley 1010 de 2006 y las recomendaciones del Ministerio del Trabajo.

- f. En caso de que la conducta se constituya en una falta disciplinaria, remitir el caso ante las instancias competentes. Si se trata de un delito activar las rutas externas (Art. 19).
- g. Cualquier otra medida necesaria para el cumplimiento de los objetivos de la presente Resolución (Universidad de San Buenaventura, 2020).

Para los casos de la Universidad Nacional de Colombia y la Universidad de San Buenaventura, la ruta de atención tiene los mismos elementos, sin embargo, la Universidad de San Buenaventura plantea estos como *atención de emergencia* y se centra en casos como acceso carnal violento, agresión física o psicológica que afecten gravemente a la persona. Además de coincidir en algunos de los elementos de la Universidad Nacional de Colombia, agrega: “Reporte a padres de familia o acudientes; seguimiento y acompañamiento a los casos críticos” (2020).

La propuesta consultada del protocolo de la Universidad de Caldas no desarrolla los alcances de la atención y señala que esta se dará en cinco aspectos, que son los psicológicos, médicos, jurídicos, académicos y sociofamiliares, siendo este último aspecto novedoso, con respecto a los protocolos revisados.

En la Universidad EAN, una vez conocido el hecho, la dependencia denominada como Medio Universitario, adelanta, en primer lugar, un contacto inicial con la persona para indicarle su derecho a ser atendido por el Servicio Médico o la Consejería, según el caso. Si la atención inicia en el servicio médico, responde a la urgencia del caso y los hechos son reportados a la Consejería para el acompañamiento. Si, por el contrario, inicia en la Consejería, esta adelanta el acompañamiento psicosocial, da información y se insta a acudir al servicio correspondiente según el aseguramiento. También le orienta sobre las acciones académicas que debe gestionar o las atenciones externas que deba recibir.

En la Universidad Nacional de Colombia y en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca se plantea igual en ambos casos, la “remisión inmediata del caso a las instancias disciplinarias competentes, cuando la persona víctima no quiera la aplicación de medidas alternativas pedagógicas o éstas sean precedentes” (Universidad Nacional de Colombia, 2017) (Universidad Mayor de Cundinamarca, 2020). La Universidad Jorge Tadeo Lozano propone la remisión en cinco casos:

- Cuando se trata de personas con vínculo laboral o prestación de servicios a la Oficina de Gestión Humana.
- Cuando se trata de estudiantes, con el Comité Disciplinario de la Facultad respectiva.
- Cuando se trata de interacción entre dos o más personas vinculadas laboralmente a la Universidad, en caso de acoso laboral, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, al Comité de Convivencia Laboral.
- Cuando se trate de un caso en el que se sugiera la intervención de una persona profesional de la salud, la remisión será al Área de Bienestar de la Universidad, EOS, medicina prepagada o plan complementario de salud.

- En caso de necesitar orientación jurídica la remisión será al Consultorio Jurídico.

La Universidad de Manizales indica la remisión al servicio médico de la universidad, que adelanta la detección y atención del caso, la evaluación en salud mental y el reporte a las autoridades competentes. Finalmente, la Universidad Externado de Colombia, de acuerdo con el análisis de la situación, define a los responsables de adelantar acciones frente a orientación jurídica, asesoría jurídica, seguridad y convivencia laboral o bienestar universitario.

Junto con la Universidad Nacional de Colombia, dos universidades más contemplan la información. No existe unidad en este aspecto, por una parte, las universidades Nacional y Colegio Mayor de Cundinamarca lo entienden como medidas de autoprotección, la Universidad de La Salle como articulación con entidades externas para lograr exigibilidad de derechos, como se puede ver en la tabla 12.

Universidad Nacional de Colombia y Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	Universidad de La Salle
Suministro de información referente a prácticas de autoprotección encaminadas a mitigar el riesgo en el que puede estar la persona victimizada.	Proceso de información para la exigibilidad de derechos: a partir de la voluntad individual y en articulación con los servicios y procesos de Secretaría de la Mujer y su política de Territorialización materializada en las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y Géneros de la ciudad, se promoverá el diálogo y las garantías de no repetición con entidades y organizaciones aliadas en el afrontamiento y la prevención de la violencia basada en género.

Tabla 12. Definiciones de información en las universidades Nacional, Colegio Mayor de Cundinamarca y La Salle. Elaboración propia a partir de los documentos consultados.

Además de las medidas anteriormente presentadas, que coinciden con las que se encuentran en el Protocolo para la Atención de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales de la Universidad Nacional de Colombia, hay otras como el *acompañamiento* (4); la *evaluación, estudio preliminar, análisis, documentación, medidas urgentes* (4); la *intervención con la víctima* (2); la *asesoría psicológica* (1). A continuación, se presentará en qué consisten:

La Universidad Libre define el *acompañamiento* como el “proceso de apoyo continuado, confidencial y personalizado, desde la primera atención hasta el cierre formal del caso, para realizar las gestiones a que haya lugar, garantizando la no revictimización” (2020) y está orientado a la víctima o a la tercera

persona que actúa como interlocutora. La Universidad Pedagógica Nacional lo plantea como acompañamiento permanente que contiene, además de la orientación psicosocial y de psicológica, que debe ser “eficiente, eficaz y oportuna a las víctimas de violencias, especialmente de violencia sexual” (Universidad Pedagógica Nacional, 2021). Por su parte, para la Universidad Javeriana el acompañamiento es entendido como el proceso de

Comunicación directa y priorizada entre la unidad del Equipo Institucional PAAOS que realiza la primera atención (...) para realizar las gestiones según el caso y garantizar la confidencialidad, la no revictimización y el debido proceso. Este acompañamiento es continuo y a demanda de la persona afectada hasta el cierre formal del caso (Pontificia Universidad Javeriana, 2018).

El proceso de acompañamiento en la Universidad Javeriana está compuesto por ocho puntos en los que señalan que la persona afectada le permite saber cómo avanzará el proceso, comunicar necesidades “de tipo emocional, social, legal, médico, de seguridad, entre otras, para solicitar apoyo tanto dentro como fuera de la Universidad” (Pontificia Universidad Javeriana, 2018) y conocer los avances en los que se encuentra el proceso con la persona presunta agresora, hasta donde lo permitan el reglamento interno y la ley.

La Universidad EAN indica que el acompañamiento, en todos los casos, estará a cargo del área de consejería y su objetivo es “brindar a la persona herramientas para la asesoría y orientación necesarias para que las personas reconozcan sus derechos y comiencen la fase de recuperación emocional” (EAN, 2018). Garantiza acompañamiento psicosocial hasta que la persona decida recibirlo, y, además, podrá vincular a las personas cercanas que considere. El acompañamiento será registrado en la historia individual y confidencial de la persona.

Para el caso de la Universidad del Rosario, el acompañamiento lo plantea en los ámbitos jurídico y académico, en el primero señala el carácter gratuito del acompañamiento desde el consultorio jurídico, tanto para la persona victimizada, como para el presunto infractor. Indica el mecanismo correspondiente para evitar conflictos de intereses. En cuanto al académico, se trata de la configuración de “un esquema de atención adecuado para cada caso” según las necesidades de la persona victimizada.

Sobre la *intervención con la víctima*, la Universidad de Manizales los entiende como primeros auxilios psicológicos y la Universidad Libre define como:

Las medidas que el equipo de apoyo y la víctima definen para la prevención y cuidado, según las necesidades y situaciones personales. Estas medidas contienen estrategias para, por una parte, prevenir la revictimización y la repetición de situaciones de violencia, por la otra, para garantizar la permanencia, seguridad y cuidado de la víctima dentro de la comunidad unilibrista (Universidad Libre, 2020).

La Universidad del Rosario es la única que se refiere a la asesoría psicológica y la entiende como:

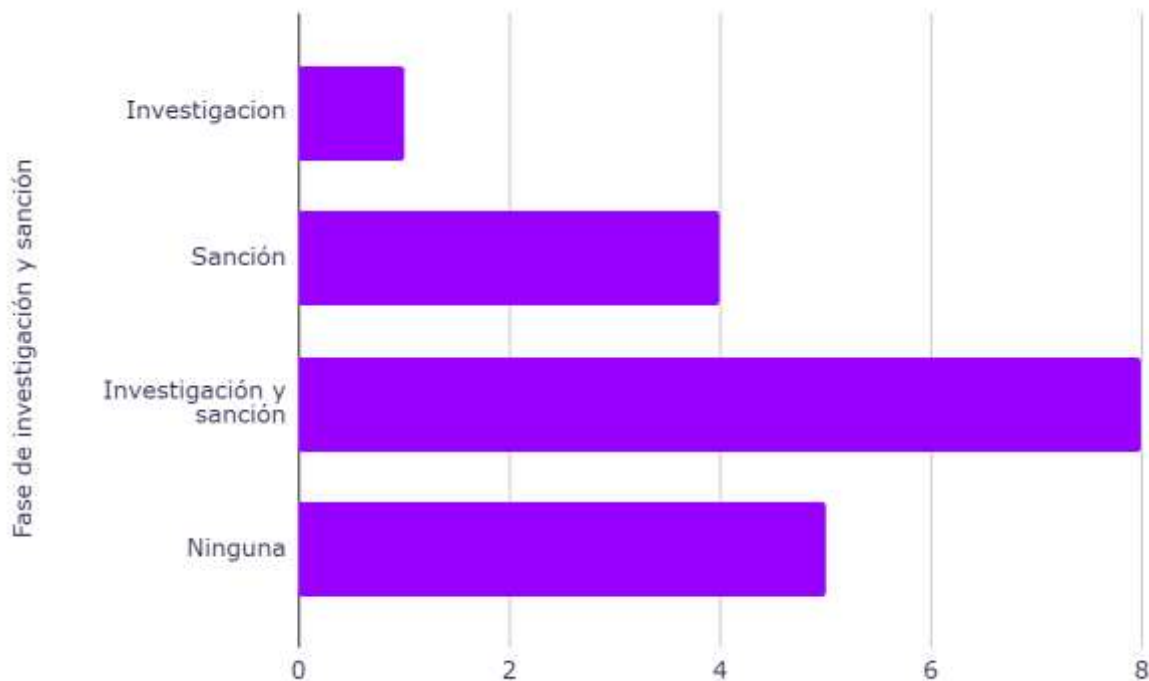
Un espacio confidencial que debe permitir la expresión emocional para propiciar reflexiones sobre los malestares producto de los hechos de VBGD y comprender el impacto emocional y relacional de estas problemáticas. A su vez, apunta a visibilizar recursos de afrontamiento y redes de apoyo con las que cuentan las personas afectadas. Esta asesoría, además, espera generar un contexto de escucha activa que potencie la empatía, la confianza y el reconocimiento de recursos propios en la persona victimizada (Universidad del Rosario, 2020).

De acuerdo con lo que señala el protocolo de la Universidad del Rosario, la asesoría psicológica permite contrarrestar los efectos que genera una Violencia Basada en Género, como la culpa, la naturalización, la vergüenza, el silenciamiento, entre otros. Este proceso inicia dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción del caso.

Finalmente, las *medidas preventivas*, para la Universidad de los Andes, se organizan en cinco ejes: a) Medidas académicas o laborales, que garanticen el cumplimiento de sus responsabilidades, incluyen cambio de jefe, superior jerárquico o profesor, también el lugar de estudio o trabajo; b) Medidas para garantizar el bienestar físico y emocional; c) Medidas de seguridad; d) Medidas de acompañamiento jurídico; e) Todas las demás que requiera el caso. Estas son implementadas de manera inmediata, tan pronto como el caso sea recibido. Por su parte, la EAFIT, contempla en las *medidas urgentes* y sin dilaciones, lo necesario para que “cese el acto hostil y protección de la víctima”.

2.6.3 Investigación y sanción

Los protocolos consultados en la mayoría de los casos tienen una etapa de investigación y sanción (8), les siguen los que no tienen esta etapa y van de la orientación y el acompañamiento, al seguimiento o cierre del caso (5), después se encuentran los que tienen solamente el componente de sanción, sin que nombren necesariamente una fase de investigación o análisis, lo que no significa que no la hagan (4) y finalmente los que plantean solamente la investigación (1), cómo se puede apreciar en la gráfica 15.



Gráfica 15. Etapas de investigación y sanción en las rutas de los protocolos de las universidades consultadas. Elaboración propia.

2.6.3.1 Investigación

La Universidad del Rosario plantea una propuesta de investigación que no se encuentra en los demás protocolos consultados y consiste en seis momentos a saber: i) indagación preliminar; ii) traslado al Comité de Resolución a Casos de VBGD; iii) primera audiencia. iv) Presentación del caso; v) Segunda audiencia; vi) Presentación de alegatos finales y decisión. La investigación inicia con las siguientes precisiones:

- Busca sancionar e implementar medidas de formativo-preventivas para evitar la repetición.
- El proceso se inicia de acuerdo con la voluntad de la persona victimizada, salvo casos excepcionales.
- La víctima es entendida como sujeto procesal, “dado que la VBGD constituye una posible transgresión a los derechos humanos” (Universidad del Rosario, 2020).
- La víctima, por medio del Equipo CORA “puede acceder al expediente, obtener copias, solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en su práctica, presentar solicitudes, recibir comunicaciones y notificaciones, designar apoderado/a, presentar alegatos de conclusión e impugnar las decisiones susceptibles de recurrir” (Universidad del Rosario, 2020).
- “en caso de que la persona victimizada no desee comparecer durante el proceso, y con el fin de evitar una posible revictimización en el marco de este protocolo, el Equipo CORA expondrá

los hechos que dan origen al proceso y la mantendrá informada sobre su estado y evolución en todo momento” (Universidad del Rosario, 2020).

- “Esta etapa de responsabilidad sobre hechos de VBGD será adelantada por un cuerpo colegiado creado específicamente para la atención de los casos que ocupan al presente protocolo, que se denominará Comité de resolución de Casos de VBGD” (Universidad del Rosario, 2020).

Sumado a esto, la Universidad del Rosario menciona los elementos que componen la investigación y señala el tiempo límite para este proceso.

- Revisar si la persona investigada tiene antecedentes respecto a la ruta que presuntamente ha cometido.
- Las pruebas recaudadas serán de acuerdo con los principios constitucionales y la jurisprudencia nacional e internacional aplicable.
- “Verificada la investigación, el equipo CORA presentará el caso ante el Comité de Resolución a casos de VBGD respectivo, de hallarlo necesario.
- Cuando el caso verse sobre la comisión de un presunto delito, el equipo CORA también deberá orientar a la persona victimizada sobre las posibilidades y alternativas jurídicas que tiene ante las autoridades públicas competentes para hacer valer, respetar y proteger sus derechos.
- (...) Esta fase no deberá durar más de veinte (20) días hábiles calendario académico, desde que se tenga el consentimiento de la persona victimizada por el hecho victimizante o hayan cesado los efectos de esta situación” (Universidad del Rosario, 2020).

La investigación, como se mencionó anteriormente, cuenta además con dos audiencias, en la primera es presentado el caso y el material probatorio, si la persona investigada acepta, el caso será cerrado. En caso contrario, en la misma audiencia, podrá presentar sus argumentos de defensa, solicitar pruebas para garantizar su derecho a la defensa y contar con un defensor jurídico de confianza, si así lo desea.

La segunda audiencia es para la presentación de alegatos finales y decisión. Esta se realiza con 15 días hábiles del calendario académico contados desde la fecha de finalización de la primera audiencia.

En esta audiencia serán presentadas las pruebas ordenadas y practicadas. En el mismo acto, se le correrá traslado a la persona investigada para que ejerza su derecho de contradicción y defensa. Finalizado el traslado, se dará un tiempo de quince (15) minutos a la persona profesional en derecho del Equipo CORA o a la persona victimizada, en caso de que quiera ser escuchada, para que presente sus alegatos finales. Acto seguido, se le concederá el mismo tiempo a la persona investigada o a su representante para exponer sus alegatos finales.

Una vez expuestos los alegatos finales, el Comité de Resolución a Casos de VBGD entrará a deliberar para tomar una decisión, para la cual puede suspender la audiencia hasta por un plazo máximo de tres (3) días hábiles dentro del calendario académico. Reanudada la audiencia, se hará lectura de la decisión y se notificará a la persona investigada en audiencia (Universidad del Rosario, 2020).

Tanto la persona victimizada, como la persona investigada o el equipo CORA, podrán interponer el recurso de apelación. Este deberá ser sustentado dentro de los cinco días hábiles siguientes, si no se hace, será considerado desistido. Este recurso, será revisado por el Comité de Casos de VBG en segunda instancia, en un término de 15 días hábiles, a partir de la recepción. La decisión será notificada a la persona investigada y a la persona victimizada.

La Universidad de San Buenaventura en la tercera etapa de su ruta plantea la *investigación, análisis del caso y remisión a instancias competentes*, que al igual que la Universidad del Rosario, plantea unos tiempos definidos. Inicia con la *solicitud de medidas de atención y psicopedagógicas alternativas*, cinco días hábiles después de la atención inicial a la víctima, el CORPRESE informa a las instancias respectivas, mediante correo electrónico, solicitando las medidas de atención y psicopedagógicas alternativas de acuerdo con lo señalado en el protocolo. Le sigue la *recolección de elementos materiales de prueba* que inicia 25 días hábiles después de la entrevista inicial, en este punto el Comité y la presunta víctima recogerán todos los elementos probatorios para el estudio del caso. El *análisis del caso y la remisión del caso a instancias competentes* se da 15 días hábiles después de la recolección de pruebas, allí son analizados todos los elementos del caso para identificar “si se presentó alguna forma de violencia, de qué tipo y evaluará su gravedad” (Universidad de San Buenaventura, 2020), para realizar un informe final con recomendaciones que contienen, para casos de presunto delito y presunta falta disciplinable:

- Antecedentes del caso (en qué fecha llegó al Comité, cómo se surtieron las notificaciones, la recepción del testimonio, las medidas tomadas, las pruebas allegadas).
- Fundamentación jurídica.
- Análisis del caso frente a los presupuestos de las violencias sexuales basadas en género.
- Recomendaciones sobre medidas preventivas, de atención y psicopedagógicas, en consonancia con la normativa institucional (Universidad de San Buenaventura, 2020).

Otras universidades no hablan de investigación, sino de *análisis o estudio del caso*, como la Universidad de La Salle que en la fase 2 de su ruta adelanta el *análisis del caso* teniendo en cuenta tres dimensiones: “1. Personas involucradas (estudiantes, profesores, personal administrativo, etc.) 2. Tipo de violencia presentada. 3. Unidad académica o administrativa (interna) o entidad del orden distrital o nacional (externa) encargada de llevar adelante el proceso” (Universidad de La Salle, 2019). El área encargada es la Dirección de Vida Universitaria, que inicia el proceso de análisis, tres días después de la recepción del caso, que cabe señalar, es realizado por una persona profesional en psicología.

La Universidad Externado de Colombia adelanta un *análisis de la situación*, para “definir las expectativas de la víctima y los límites de competencia de la Universidad ante los casos de violencia y acoso que se puedan presentar. Se revisan los siguientes elementos” (2019), identifica a las personas involucradas que hacen parte de la comunidad universitaria –compuesta por familias, egresados, personal de las entidades contratistas–, e identifica el contexto en el que se presenta la situación.

La Universidad de los Andes adelanta en la etapa 4 de su ruta la *apertura del proceso disciplinario* que será determinado por el órgano encargado. Este será adelantado según el reglamento de la Universidad, si el presunto agresor es profesor o administrativo, el caso lo estudia la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional –el protocolo señala los capítulos específicos del reglamento y lo enlaza–; si el presunto agresor es estudiante de la universidad, el caso es estudiado por el Comité Disciplinario de la Facultad a la que pertenezca el denunciado. Las autoridades disciplinarias correspondientes estarán a cargo de la recaudación de pruebas y evidencias.

Para el caso de la Universidad Pedagógica Nacional, dos etapas fueron ubicadas en esta fase: la *etapa preliminar de documentación* y la *etapa de investigación y sanción*, en este apartado se revisará lo concerniente a investigación, para después plantear la sanción junto con las demás universidades. La primera fase está a cargo del Comité Asesor para el Cumplimiento y Seguimiento del Protocolo (CACS), que será el encargado de recibir las denuncias que remitan desde el Grupo de Orientación y Apoyo a la Comunidad Universitaria –GOAE–; compilar y documentar la información para adelantar la investigación; escuchar la versión de las partes para complementar el proceso de documentación, cinco días después del conocimiento de la queja o denuncia; tendrá tres días hábiles más para analizar la gravedad de los hechos y establecer recomendaciones; adelantar acciones de mediación y reparación pedagógica; acciones disciplinarias y sancionatorias; entrega de las recomendaciones a cada estamento; seguimiento.

Para la etapa de documentación, la Universidad Pedagógica Nacional aclara que:

- a. Los integrantes del CACS deberán contar y asumir un proceso de actualización en materia de enfoques de género y diferencial, sexualidad diversa, justicia restaurativa y en mecanismos alternativos de solución de conflictos.
- b. El CACS, estará articulado a las diferentes instancias de sanción disciplinaria establecidas para cada estamento, de acuerdo con la normatividad vigente de la Universidad (Universidad Pedagógica Nacional, 2021).

Continúa la *etapa de investigación y sanción* en la que cada estamento hace recepción de las recomendaciones del CACS; señala que durante el proceso de investigación “el/la presunto/a agresor/a debe ser apartado de la persona denunciante y/o víctima, tanto de los espacios académicos como laborales” (Universidad Pedagógica Nacional, 2021).

La Universidad de Cartagena adelanta el análisis de la situación o denuncia en dos pasos: en primer lugar, el Comité contra el Acoso evalúa el informe entregado por la persona encargada de recibir la denuncia, a la luz de los protocolos, la ruta y el reglamento institucional, así como legislación vigente, y, en segundo lugar, propone alternativas de reparación.

La Universidad EAFIT, una vez recibida la denuncia y entrevista a la víctima, dentro de los cinco días hábiles siguientes, procede con la citación a la persona contra la cual se formule la queja para garantizar el derecho de defensa, para escuchar su versión libre sobre los hechos denunciados. La persona denunciada podrá ser asistida por un profesional en Derecho si lo requiere, además podrá aportar o solicitar pruebas, en un término de 15 días hábiles. Además, durante la práctica de pruebas

se garantizará el derecho de contradicción de las mismas, para lo cual se dará traslado a la otra parte para que se pronuncie sobre ellas en el término de cinco días hábiles, además se garantizará la participación de la víctima o de su representante y del presunto agredido o su representante, en la práctica de las mismas. En todo caso, es potestad de la víctima definir acerca de su participación en la práctica de las pruebas (EAFIT, SF).

Luego de esta etapa, la ruta de la Universidad EAFIT continúa con la calificación de la conducta denunciada, en la que las partes tendrán tres días hábiles para presentar sus consideraciones finales y dentro de los siete días hábiles siguientes, el Comité de Inclusión y Equidad determinará si hay lugar o no para solicitar la iniciación del procedimiento disciplinario al órgano competente, según corresponda. Durante el trámite será garantizado el principio de confidencialidad y protección de identidad a la persona que formule la queja. Además, garantiza la no revictimización y la celeridad para garantizar la adecuada atención a la víctima.

La Universidad Industrial de Santander la denomina remisión a instancias internas y externas de investigación y sanción, garantizando el respeto a los principios de universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos de las personas involucradas, este proceso no implica prejuzgamiento o decisión sobre la responsabilidad de las personas involucradas.

2.6.3.2 Sanción

En el caso de la Universidad Nacional de Colombia y de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, además de la sanción, es adelantada una etapa de reparación que es adelantada en dos etapas: la tercera es el procedimiento alternativo pedagógico y la cuarta, que es el proceso disciplinario. El primero, consiste en una intervención pedagógica a cargo del Área de Acompañamiento Integral de la sede o quien haga sus veces:

para el diálogo, la reflexión respecto de los hechos de violencia y la transformación de imaginarios y estereotipos de género, en el cual participan la persona victimizada y el/la presunto/a agresor/a, con el fin de obtener compromisos de reparación del daño

causado, la cesación de la violencia y la no repetición (Universidad Nacional de Colombia, 2017).

En la Universidad Nacional de Colombia el procedimiento alternativo pedagógico está orientado por nueve lineamientos que determinan tiempos, condiciones para evitar la revictimización, alcances, por ejemplo, sólo es procedente si la persona victimizada manifiesta su voluntad de aplicarlo; la persona victimizada en cualquier momento podrá desistir de implementarlo; se podrá surtir en una reunión conjunta o individual, la persona victimizada no será obligada a confrontar al/la presunto/a agresor/a; podrá llevarse a cabo en una única sesión o en las que se requiera, siempre y cuando culmine en un mes; el Área de Acompañamiento Integral podrá sugerir compromisos que satisfagan los fines de cese de la violencia, reparación y no repetición; el compromiso quedará registrado en acta que indique modo, lugar y tiempo de cumplimiento; la persona responsable hará seguimiento al cumplimiento del acuerdo y que debe ser acatado en un plazo de seis meses; si no es suscrito y aprobada por la persona victimizada, el caso será trasladado a la instancia disciplinaria correspondiente, con los soportes, así mismo, cuando el compromiso sea incumplido o se presente un nuevo hecho de violencia estando en curso el procedimiento. No aplica en casos que “involucren niños, niñas o adolescentes, violencia escalada, acceso carnal no consentido, constreñimiento a la prostitución, o cuando contra el presunto agresor se hubieren presentado quejas también relacionadas con violencias basadas en género o violencias sexuales” (Universidad Nacional de Colombia, 2017).

Este se restringe al contexto universitario y es inoponible a los ámbitos policivo y judicial, las personas victimizadas también pueden acudir a la jurisdicción penal o civil, sumado a esto, agrega, “las personas que se designen como responsables del procedimiento alternativo pedagógico deben tener conocimiento en mecanismos alternativos de resolución de conflictos, temas de género y violencias sexuales, además de ser sensibles a ese tipo de violencias” (Universidad Nacional de Colombia, 2017).

Sobre el *proceso disciplinario*, el hecho y el/la presunto/a autor/a de la conducta de violencias basadas en género o de violencias sexuales será puesto en conocimiento a las autoridades respectivas por remisión del Área de Acompañamiento Integral:

- Estudiantes de pregrado o de posgrado según el Acuerdo 44 de 2009 del CSU, Estatuto Estudiantil en sus Disposiciones de Bienestar y Convivencia, o las normas que lo modifiquen o reemplacen.
- Estamento docente o administrativo, la competencia y procedimiento será el dispuesto en el Acuerdo 171 de 2014 del CSU, Estatuto Disciplinario del Personal Académico y Administrativo de la Universidad Nacional de Colombia, o las normas que lo modifiquen o reemplacen.

Sobre la prescripción del proceso, la Universidad Nacional de Colombia señala:

Las violencias basadas en género y las violencias sexuales son conductas que vulneran el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. En consecuencia, el término de prescripción de la acción disciplinaria corresponde al doble del previsto en la norma

para las conductas que no constituyen tal transgresión (Universidad Nacional de Colombia, 2017).

Si la queja no proviene del Área de Acompañamiento Integral, se solicitará a la persona victimizada remitir para surtir la atención y orientación de la etapa 2 del protocolo, esto no afecta o suspende las actuaciones disciplinarias. El proceso disciplinario se surte independientemente de las definiciones en los ámbitos policivo o judicial.

La Universidad Nacional de Colombia, además, señala cinco disposiciones especiales, que cabe señalar, coinciden con las planteadas por la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, salvo las referidas a menores de edad:

- Para casos que involucren niños, niñas o adolescentes. Se respetarán los derechos contenidos en la Constitución Política, tratados internacionales ratificados por el Estado, la Convención sobre los Derechos del Niño, los lineamientos de protección y restablecimiento de derechos previstos en la Ley 1098 de 2006 (Código de la Infancia y la Adolescencia), o las normas que la modifiquen o reemplacen. Se les respetará su dignidad, intimidad, serán escuchados y su opinión será valorada. No serán confrontados con el/la presunto/a agresor/a. El área de Dirección de Bienestar Universitario de sede o quien haga sus veces, informará y convocará a sus padres o representantes legales toda vez que su salud física o mental se encuentre en riesgo y, en todo caso, cuando el responsable de la atención lo considere pertinente. Esto se omitirá si la violencia al parecer proviene de los padres, representantes legales o de las personas con las cuales convive el niño, niña o adolescente victimizado/a (Universidad Nacional de Colombia, 2017).

Para que el niño, niña o adolescente rinda testimonio, debe estar acompañado por un/a psicólogo/a y de un/a defensor/a de familia del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, o quien haga sus veces., así como de sus padres, representantes legales o tutores.

La identidad de los niños, niñas o adolescentes vinculados/as al caso, ya sea como víctima o presunto/a agresor/a, gozará de reserva, salvo para la persona victimizada, el/la presunto/a agresor/a, sus apoderados/as, representantes legales, los responsables de la atención y las autoridades que por ley o normatividad interna deben participar del proceso disciplinario.

- En casos que involucren a estudiantes de preescolar, educación básica y media de instituciones adscritas a la Universidad Nacional de Colombia, está prevista en el artículo 29 de la Ley 1620 de 2013, que define la ruta de atención integral para la convivencia escolar, o las normas que la modifiquen o reemplacen, así como en el artículo 20 de la Constitución Política de Colombia. Las personas responsables de la ruta en la institución preescolar o de educación básica y media podrán apoyarse en el Área de Acompañamiento Integral de la sede.
- Cuando la persona victimizada está vinculada por orden de prestación de servicios o contrato, si los hechos se presentan en las instalaciones de la Universidad, le será garantizada atención primaria y de emergencia, a través del del Sistema de Atención de Emergencias y del Área de

Salud de la Dirección de Bienestar Universitario de la Sede, si no cuenta con esta, se deberá articular en redes locales, también recibirá primeros auxilios psicológicos, orientación jurídica e información sobre prácticas de autoprotección. Si se trata de conductas delictivas no querellables, se alertará a las autoridades competentes.

- Atención a visitantes, el tratamiento es igual que para la persona que es contratista.
- Si el presunto agresor está vinculado por orden de prestación de servicios o contrato, y los hechos se presentan en los espacios de la Universidad o en desarrollo del objeto contractual, el caso será puesto en conocimiento de la Dirección Nacional de Veeduría Disciplinaria, donde se analizará si le es aplicable la norma disciplinaria, de conformidad con el artículo 53 de la Ley 734 de 2002 (Código Único Disciplinario) o las disposiciones que lo modifiquen o reemplacen. Si se trata de un sujeto disciplinable, el asunto será trasladado a la Procuraduría General de la Nación o la autoridad competente. el/la supervisor/a de la orden contractual o del contrato, o el/la interventor/a, según corresponda, se apoyará en el Área de Acompañamiento Integral y en la Oficina Jurídica de la sede, o quienes hagan sus veces, con el fin de gestionar de forma adecuada, si el caso lo amerita, los procedimientos y sanciones contractuales a que haya lugar, en el marco del Manual de Convenios y Contratos y demás normativa vigente.

La Sanción en la Universidad de Cartagena a través del Comité Contra el Acoso propone alternativas visibles de reparación y garantía de los derechos e integridad de la víctima. De acuerdo con el caso, adelantará la remisión a otro organismo:

- Servidores públicos a la Oficina de Control Disciplinario para la aplicación de la Ley 734 de 2002, para verificación y sanción.
- Docentes y personal de la universidad al comité de Convivencia Laboral, que asume el apoyo psicosocial y jurídico desde la institución, si es pertinente.
- Estudiantes, la remisión es a instancias internas competentes para dar un abordaje integral. Si el agresor es estudiante, se da cumplimiento al Reglamento Estudiantil, sin perjuicio de acciones legales a las que haya lugar.

La Universidad Pedagógica, en materia de sanciones, a partir de las acciones sugeridas por el Comité Asesor para el Cumplimiento y Seguimiento del Protocolo, toma acciones de mediación o disciplinarias, pertinentes. La persona sobre quien recae la queja podrá ser asistida por un profesional del derecho externo a la Universidad. Para la implementación de las acciones señala:

- a. Una vez se determine el curso a seguir en materia de sanción, y en caso de que la misma se tramite por la vía de una acción de mediación pedagógica y restaurativa, el CACS, ofrecerá acompañamiento a la instancia respectiva de la Universidad, para el desarrollo de este espacio de mediación, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los principios propuestos por la justicia restaurativa, la acción sin daño, el debido proceso y de no revictimización.

- b. En el caso de aquellas personas cuya relación con la Universidad no suponga un vínculo laboral (profesores ocasionales o de cátedra, así como contratistas) también estarán sujetas al cumplimiento de las sanciones a que diera lugar una posible conducta de violencia basada en género. La no relación laboral con la Universidad no les exime del cumplimiento de lo establecido en el presente documento, así como con la normatividad interna vigente (Universidad Pedagógica Nacional, 2021).

En la Universidad EAFIT, una vez tomada la decisión, citará a las partes y si no asisten se les informará por escrito a través del correo electrónico institucional, o a la dirección de domicilio. De acuerdo con los hechos investigados y con el fin de prevenir la ocurrencia de conductas que atenten contra la equidad de género y la sexualidad diversa,

El Comité adoptará una estrategia pedagógica tendiente a modificar los comportamientos culturales sexistas y las violencias sutiles, a efectos de propiciar cambios en los imaginarios colectivos que afectan la dignidad de las mujeres y de los grupos minoritarios que pertenecen a la población LGBTIQ. En todo caso, se respetará la decisión de la víctima de no acogerse a la estrategia pedagógica, quedando siempre en libertad de agotar las acciones jurisdiccionales que estime pertinentes (Universidad EAFIT, SF).

La decisión de iniciación del proceso disciplinario podrá ser objetada dentro de los 3 días hábiles siguientes a la notificación y la situación deberá ser resuelta por el Rector en un plazo de 15 días hábiles a partir de la objeción, analizará la información y si es necesario, podrá practicar pruebas adicionales.

Seguido, el Comité de Inclusión y Equidad gestionará ante las instancias necesarias todo lo necesario para garantizar la atención que requiera la víctima para superar la afectación a su integridad física y psicológica.

Por su parte, la Universidad del Rosario plantea dos tipos de medidas: las sancionatorias y las *formativo-preventivas* que serán decretadas por el Comité de Resolución de Casos de VBGD, teniendo en cuenta la gravedad del caso, la naturaleza de la violencia, la existencia de relaciones de poder de la persona victimizada y la persona presunta agresora, así como el contexto. Todos los casos, sea cual sea la medida que tome la Universidad, serán consignados en todas sus etapas en el sistema de información con el que cuente la Dirección Jurídica de la Universidad para los procesos sancionatorios.

Para el caso de la primera, si se encuentra a la persona investigada como responsable de un caso de VBGD, las sanciones deben estar de acuerdo con los reglamentos internos que podrá aplicar el Comité de Resolución a Casos de VBGD, estos son:

- Si la persona investigada es estudiante, se entenderá como falta disciplinaria gravísima, por lo que será aplicada la expulsión o sanción.
- Si la persona investigada es funcionario/a o un/ profesor/a, si la falta no es grave con base en el Código Sustantivo del Trabajo, se le podrá imponer sanción consistente en la suspensión del contrato de trabajo desde un (1) día hasta ocho (8) días, y si la persona investigada es reincidente, la suspensión podrá imponerse hasta por dos (2) meses. El Comité de Resolución a Casos de VBGD debe notificar a la Dirección de Gestión Humana, una vez que la sanción se encuentre en firme, para que se aplique la suspensión del contrato de trabajo (Universidad del Rosario, 2020).
- Si se determina que el funcionario o profesor cometió una falta grave y se identifica causa justa de terminación de contrato, las pruebas serán trasladadas a la Dirección de Gestión Humana para llevar a cabo el proceso.

La segunda tiene un mayor desarrollo en el protocolo por medio de preguntas: en primer lugar, explica *¿Qué es el espacio formativo-complementario con enfoque restaurativo?* Como un proceso voluntario por parte de las personas involucradas, para atender las necesidades de quienes han sido afectados por hechos de VBGD, además

busca promover un espacio de dialógico con la finalidad de reflexión sobre los hechos de VBGD en la persona que ha causado un daño para, de esta manera, lograr la no repetición de estos hechos, buscar las formas de restauración a la persona victimizada y el reconocimiento de responsabilidad por parte de la persona generadora del daño. También busca restablecer los lazos de confianza, las relaciones al interior de la Universidad y la convivencia entre los miembros de la comunidad Rosarista (Universidad del Rosario, 2020).

En segundo lugar, explica *¿Cómo este espacio formativo-complementario con enfoque restaurativo ayuda a restaurar los derechos de las personas afectadas?* y lo hace atendiendo a cuatro tipos de necesidades: la persona victimizada tiene derecho a saber por qué pasó lo que pasó; también a contar su historia y ser escuchada de manera empática, además de recibir acompañamiento en el proceso de recuperación; volver a tener confianza en sí misma y en las personas cercanas a ella, para enfrentar los sentimientos de impotencia y humillación ocasionados por el daño; la persona victimizada tiene derecho a ser restaurada por quienes le han ocasionado el daño.

Para alcanzar esta reparación, en tercer lugar, plantea cinco *lineamientos del espacio formativo-complementario*: las actuaciones restaurativas se adelantarán con respeto a la dignidad humana, en el marco normativo institucional y del país; la participación en este proceso es voluntaria, espontánea y libre, la negativa a participar no se podrá usar como prueba en contra de la parte que ejerza ese derecho; las afirmaciones usadas en las conferencias, no podrán ser usadas como prueba en contra de alguna de las partes; el principio de confidencialidad estará en todas las conferencias; y quienes participen deberán obrar con honestidad, lealtad y buena fe.

En cuarto lugar, el protocolo de la Universidad del Rosario señala *¿Cómo se debe llevar a cabo este espacio formativo-complementario?*, en el que indica el procedimiento para implementarlo. Este podrá ser activado en cualquier momento por la persona victimizada, por medio de solicitud por escrito al Equipo CORA, que se encargará de preguntar a la persona presuntamente investigada si desea hacer parte del espacio, si esta se niega, no se podrá efectuar. De este resultará un *acuerdo restaurativo* entre las partes involucradas, que será una acción simbólica

Estos acuerdos restaurativos deberán propender por la reparación integral del daño y el restablecimiento de los derechos de las personas afectadas, señalando el cumplimiento de las obligaciones en plazos razonables. No obstante, ningún acuerdo podrá supeditar su cumplimiento por más de un periodo académico prorrogable hasta por un término igual. En todo tipo de acuerdos restaurativos, la persona que ha causado el daño deberá tomar un curso o capacitación de obligatorio cumplimiento, enfocado en la resocialización de su conducta para establecer los lazos de confianza y convivencia en el ámbito universitario (Universidad del Rosario, 2020).

En caso de que en la primera sesión no se llegue a un acuerdo, se podrán realizar dos más, de lograrse, se entenderá que no es posible llegar a un acuerdo con enfoque restaurativo. Igual sucederá si la persona generadora del daño no asiste a la cita. Existen también *excepciones para el espacio formativo-complementario con enfoque restaurativo*:

- Cuando la persona victimizada sea menor de dieciocho años.
- Cuando se evidencia que las personas involucradas en el proceso no están en la capacidad de tomar una decisión libre y autónoma.
- Cuando se trate de situaciones de acoso laboral que involucre funcionarios de la Universidad, en los cuales aplican las competencias legales del Comité de Convivencia laboral (Universidad del Rosario, 2020).

La Universidad del Rosario también señala seis casos especiales:

- Cuando la vida de la persona victimizada está en riesgo, es activada la red de apoyo si la persona investigada hace parte de la Universidad y se da aviso a autoridades competentes.
- Cuando están involucradas personas menores de 18 años, el equipo CORA presta atención psicosocial inmediata, contacto con representantes legales para brindar atención, inicio del proceso sancionatorio contra la persona investigada sin que medie consentimiento expreso, de igual manera si él o la presunto/a agresor/a sea menor de 18 años.
- Cuando está involucrado un contratista, el caso será conocido y llevado por el Equipo CORA al Comité de Resolución de Casos de VBG, para que decrete las medidas pertinentes. Cuando la persona victimizada o la persona investigada está vinculada a un tercero externo a la Universidad, el Equipo Cora informa a la Dirección de Gestión Humana o al área correspondiente para que notifique a la empresa contratante.

- Cuando esté involucrado un estudiante del programa de Ingeniería Biomédica, si se trata del presunto agresor, la Universidad pondrá en conocimiento de los hechos a la Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito para que dé inicio al proceso correspondiente.
- Cuando una persona externa en los espacios de la Universidad agrede o victimice a una persona de la comunidad rosarista, aplican medidas preventivas de emergencia, si es el caso, o se avisará a las autoridades competentes y la Universidad restringirá el acceso a esa persona.
- Situación de emergencia donde se debe intervenir de inmediato, al interior de la Universidad,

donde se debe interceder para que cese el acto victimizante, el cuerpo de seguridad de la Institución actuará de manera inmediata y eficaz conforme a los lineamientos de actuación indicados por la Jefatura de Seguridad de la Universidad, orientados a la protección de las personas afectadas. Para ello, podrá tomar medidas preventivas de emergencia tales como retirar a la persona agresora del espacio donde esté la persona o personas agredidas, retener el carné de la persona presunta agresora o bloquear su pasaporte virtual, solicitar la atención en primeros auxilios o primeros auxilios psicológicos al área correspondiente, entre otras que considere pertinentes para proteger y salvaguardar los derechos de las personas afectadas (Universidad del Rosario, 2020).

Continúa con un informe detallado de los hechos, con una copia de material probatorio dentro de los tres días hábiles siguientes, a la Decanatura del Medio Universitario para que sea enviado al equipo CORA.

Por otro lado, la Universidad de La Salle desglosa este punto en dos fases, la *remisión del caso* y la *gestión del caso en la unidad respectiva*. En la remisión del caso, el área encargada es la Dirección de Vida Universitaria, inicia un día hábil después del análisis. Identifica tres orientaciones:

1. El siguiente cuadro indica las relaciones víctima y agresor y la unidad a la que se debe hacer la remisión.

		Presunto agresor/a			
		Estudiante	Profesor	Administrativo	Externo
Presunta víctima	Estudiante	Programa académico	Unidad Académica	Gestión Humana	Entidades estatales
	Profesor	Programa académico	Programa académico	Gestión Humana	Entidades estatales
	Administrativo	Programa académico	Programa académico	Gestión Humana	Entidades estatales

	Externo	Entidades estatales + informe a programa académico	Entidades estatales + informe a programa académico	Entidades estatales + informe a programa académico	Entidades estatales
--	---------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------------	----------------------------------------------------	---------------------

Tabla 13. Relaciones víctima, agresor y unidad a la que se debe realizar la remisión, de la Universidad de La Salle. Tomado de Universidad de La Salle (2019).

2. Señala las entidades externas donde se puede remitir el caso:

- Consultorio Psicológico Universidad Santo Tomás (Convenio).
- Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y Géneros.
- Comisarías de familia.
- Centro de Atención Integral a la Diversidad Sexual y de Género (CAIDSG).
- Policía Nacional.
- Las demás entidades que cuenten con convenio con la Universidad para la atención de casos de violencias de género (Universidad de La Salle, 2019).

3. En caso de que la persona no pertenezca a la comunidad educativa, la remisión es según corresponda el caso:

- Violencia sexual: Fiscalía, los Centros de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual (CAIVAS), Policía Nacional.
- Centro de Atención Penal Integral de la Fiscalía General de la Nación. (CAPIV).
- Violencia en el contexto familiar: Comisaría de familia, Fiscalía, Centros de Atención e Investigación Integral contra la Violencia Intrafamiliar (CAVIF), Policía Nacional (Universidad de La Salle, 2019).

4. La remisión a Dirección de Bienestar Universitario, si la víctima lo desea, para continuar con acompañamiento psicológico después del acompañamiento psicosocial y jurídico. La remisión llevará un informe que contiene la siguiente información:

- Descripción general de los hechos de violencia.
- Descripción de las acciones adelantadas por la Dirección de Vida Universitaria en cabeza del Programa UDiversidad.
- Corresponsabilidad de las partes, según principios legales y constitucionales.
- Establecimiento de medidas de protección para la presunta víctima.
- Recomendaciones para medidas disciplinarias, de prevención, de no repetición y de aseguramiento del debido proceso, en caso de que lo requiera (Universidad de La Salle, 2019).

Luego, continúa la fase 4: *Gestión del caso en la unidad respectiva*, en la que adelanta atención personal, análisis de documentación, y seguimiento de procedimientos reglamentarios. En caso de que la persona agresora haga parte de la comunidad universitaria, es activado el proceso disciplinario contemplado en el Reglamento Estudiantil o el Reglamento Interno de Trabajo, según el caso. Estos contarán con el debido proceso, la presunción de inocencia. La unidad encargada del trámite interno, según su competencia se encargará de calificar, sancionar y aplicar. Además,

Las personas involucradas en los hechos serán invitadas a participar en las actividades y estrategias de la Escuela de Género, como medida formativa y preventiva frente al fenómeno de las violencias basadas en género o podrán ser acompañadas desde la asesoría psicosocial con enfoque de género. Estos procesos de formación se ajustarán a la necesidad de acompañamiento individual del agresor y no implicarán contacto de este con la persona victimizada en los espacios de Escuela de Género (Universidad de La Salle, 2019).

Al finalizar el trámite, la unidad administrativa encargada, deberá enviar un informe escrito a la Dirección de Vida Universitaria.

En la Universidad Javeriana se trata de la *resolución del caso: acciones formativas o proceso disciplinario*. En primer lugar, es la definición de si procede o no un proceso disciplinario, por parte de la decanatura, o la Dirección/Jefatura de Gestión Humana. Las acciones formativas sólo tienen lugar si se trata de estudiantes.

En la Universidad de San Buenaventura, las sanciones, aunque están en el protocolo (artículo 17), no están incorporadas en la ruta. Las *sanciones y medidas disciplinarias o de otra índole*, son resultado del análisis del caso, de acuerdo con los reglamentos institucionales, la Constitución Política –artículo 29– y las Convenciones de Belem do Pará y Cedaw.

Siempre que no exista responsabilidad penal, la Universidad aplicará las siguientes medidas:

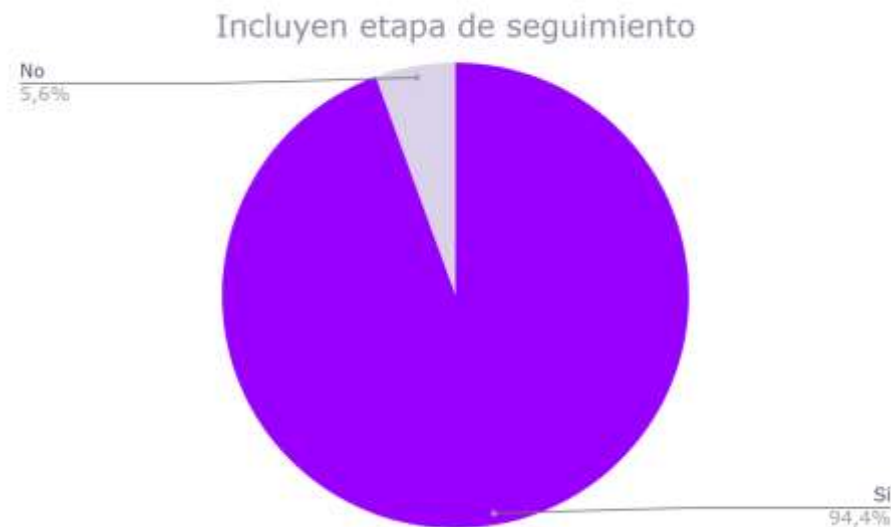
- a. El sujeto activo deberá asistir a un curso en género o violencias basadas en género. La certificación del curso será verificada por el Comité y solicitado para anexarse al trámite realizado. Este curso puede realizarse de manera virtual o presencial.
- b. El sujeto activo participará en un proceso psicoterapéutico o en otros espacios tales como grupos de apoyo o entrenamiento en consentimiento sexual.
- c. El sujeto activo deberá ofrecer disculpas a la persona ofendida o participará en un acto de rectificación donde reconozca su error y se proteja la honra de la persona ofendida.
- d. Se solicitará al sujeto activo la realización de una estrategia comunicativa orientada a la visibilización y desnaturalización de las violencias sexuales o basadas en género (Universidad de San Buenaventura, 2020).

La Universidad Libre plantea el traslado del caso a instancias competentes en dos casos: cuando la víctima lo solicite y cuando se determine para adelantar una actuación disciplinaria, para la instancia correspondiente. La Universidad de Los Andes señala que la apertura del proceso disciplinario es definida por el órgano competente y de acuerdo con los reglamentos institucionales, además indica los capítulos específicos de estos.

La Universidad de Manizales en su ruta indica que, en caso de sospecha, si da lugar, es notificado el Sistema de Vigilancia Epidemiológica; es radicada la denuncia ante las autoridades competentes. El manejo responde a la remisión a urgencias EPS, atención interinstitucional y evaluación interdisciplinaria, por parte del área de salud, área social, área salud mental, área espiritual. Culminando con el seguimiento del caso. Cabe señalar que en el documento consultado no desarrolla estas etapas.

2.6.4 Seguimiento del caso

De los protocolos consultados, 17 incluyen fase de seguimiento, en la mayoría de los casos es transversal a la ruta de atención.



Gráfica 16. Rutas de atención de los protocolos consultados que incluyen el seguimiento de los casos. Elaboración propia.

La Universidad Libre define el seguimiento como “el momento en el que el equipo de apoyo que realizó la atención inicial verifica el cumplimiento de las acciones contempladas en el protocolo para la atención de la víctima, utilizando los medios dispuestos por la Universidad y entidades externas” (Universidad Libre, 2020).

Por su parte, la Universidad EAN adelanta un seguimiento periódico para evaluar la evolución del caso, incluyendo el “estado de ánimo de la persona, el impacto del acto de violencia o discriminación en las

áreas de ajuste y gestionará las acciones que sean necesarias para su readaptación” (Universidad EAN, 2018).

De acuerdo con lo estipulado por la Universidad Nacional de Colombia, todo caso que haya sido atendido en el marco de la ruta será objeto de seguimiento por el Área de Acompañamiento Integral, o quien haga sus veces en la sede, para verificar el proceso, así como la restitución de los derechos de la persona victimizada. Este se realizará, “transcurridos seis (6) meses de la radicación de la queja y al recibir copia de la decisión final del proceso disciplinario, si este se produjo” (Universidad Nacional de Colombia, 2017). La Universidad de San Buenaventura, también plantea un seguimiento del caso durante los seis meses posteriores por parte del COPRESE, para que verifique la atención diligente por todas las instancias y evalúe los resultados totales o parciales de la atención; le informará a la persona victimizada sobre los avances de las actuaciones. Este mismo se presenta en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

La Universidad del Rosario señala que el seguimiento, denominado *etapa de comunicación o retroalimentación* es transversal a la ruta, la persona victimizada tendrá derecho a obtener información sobre el estado actual de la investigación, dentro de los límites de la confidencialidad, esta será suministrada por el Equipo CORA.

La Universidad de La Salle adelanta el seguimiento del caso de manera transversal a la ruta y se mantendrá hasta seis meses de finalizado el proceso disciplinario, además indica los instrumentos de seguimiento:

1. Denuncia formal (documento escrito o formato 1, 2, 3 del Centro Escucha para Violencias basadas en Género, CEVG).
2. Informe de atención a la denuncia. (formato 1, 2, 3)
3. Comunicado de remisión a unidades internas y entidades externas. (Comunicación interna)
4. Informe sobre el trámite del caso por parte de la unidad. (Comunicación interna)
5. Informe de seguimiento. (formato 4)
6. Acta de cierre del caso (Universidad de La Salle, 2019).

Estos documentos son confidenciales y están resguardados por la Dirección de Vida Universitaria, los que corresponden a unidades académicas o administrativas, serán resguardados por estas. Solo son socializados los que requieran ser conocidos por los actores institucionales garantes de derechos.

Desde el momento en el que la unidad del Equipo PAAOS de la Universidad Javeriana, realiza la atención inicial del caso, verifica el cumplimiento del protocolo con la persona afectada, por medio de los canales dispuestos por la Universidad. La persona afectada puede conocer el desarrollo del proceso, cumplimiento de las medidas preventivas y de cuidado, decisiones y medidas en la Resolución del Caso con la persona presunta agresora, dificultades, o necesidades. Podrá dar a conocer la

repetición o no de los hechos de violencia o discriminación, así como conocer las actuaciones adelantadas por el Equipo PAAOS.

La Universidad Externado de Colombia denomina a esta etapa *Seguimiento de las acciones emprendidas*, que inicia una vez es activada la ruta de intervención y tiene tres propósitos:

- Verificar el cumplimiento de las medidas preventivas para la no repetición de los hechos de violencia y/o acoso que se establecieron en la primera atención.
- Evaluar los resultados parciales o totales obtenidos a partir del direccionamiento a los diferentes sectores.
- Activar alguna de las instancias del sector salud, judicial o comunitario al que no se haya acudido previamente (Universidad Externado de Colombia, 2019).

La Universidad Industrial de Santander plantea en una misma etapa el seguimiento y cierre del caso, el primero tiene el propósito de monitorear las acciones adelantadas por la universidad, la prevención de otros actos de violencia basada en género y el cierre, es por medio de un informe elaborado por el Equipo de Atención y Orientación. La Universidad de Los Andes indica *seguimientos y recomendaciones* que estarán a cargo del Comité MAAD, que, dejará constancia escrita de su actuación, velará hasta la última etapa del procedimiento por los derechos de las personas involucradas. Este comité podrá hacer recomendaciones a otras instancias frente al manejo de los casos. Para conocer el estado del caso, las personas involucradas pueden enviar un correo electrónico solicitando información.

En la ruta que se encuentra en la propuesta de protocolo consultado de la Universidad de Caldas, en el paso *entérate del avance del proceso*, señalan que en todos los casos la denuncia será remitida a las autoridades internas y externas, para la adopción de medidas, como la Dirección de Programa, la Oficina de Control Interno, el Comité de Convivencia Laboral y la Fiscalía General de la Nación. Sin embargo, no explica el proceso de seguimiento e información.

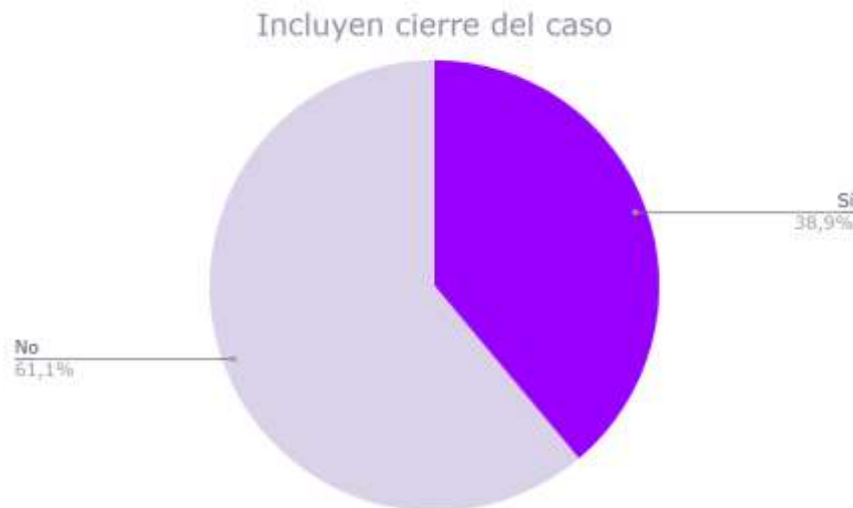
La *etapa de seguimiento* de la Universidad Pedagógica Nacional será adelantada por el CACS, se realizará a los dos meses de recibida la queja para “establecer el desarrollo y estado del caso, evaluando el cumplimiento de los principios de celeridad y debido proceso contemplados en el protocolo” (2021).

La Universidad de Cartagena inicia *acciones de seguimiento* a los 15 días siguientes al radicado, para evaluar los procedimientos y resultados, realizar reportes y establecer procedimientos de seguimiento y reparación.

En la etapa de *sanciones y medidas de protección*, la Universidad EAFIT indica que el seguimiento está a cargo del Comité de Inclusión y Equidad, estará al tanto de todas las medidas y estrategias adoptadas, para aplicar correctivos necesarios que garanticen el restablecimiento de derechos de las víctimas y evitar la repetición de las conductas investigadas. Este inicia tres meses después de la decisión final del Comité.

2.6.4 Cierre del caso

De los protocolos consultados solo siete contemplan el cierre del caso, en los demás, no es claro en qué momento se da por terminada la ruta.



Gráfica 17. Rutas de los protocolos de las universidades consultadas que incluyen cierre del caso. Elaboración propia.

La Universidad del Rosario da por cerrado el caso cuando la persona victimizada manifieste no requerir más el acompañamiento y tanto las instancias sancionatorias como el Comité de Resoluciones hayan cumplido sus decisiones y acciones en el caso. Si es necesario el traslado a la jurisdicción ordinaria, el Comité lo evaluará en la primera audiencia y

Con base en esta decisión, la Dirección Jurídica se encargará del escrito de la denuncia en averiguación ante la Fiscalía, aportando las pruebas y soportes del trámite que se surtió ante el Comité de Resolución a Casos de VBGD. No obstante, a menos de que se trate de un hecho flagrante de violencia dentro de las instalaciones, se deberá denunciar en el acto o de inmediato, dada la gravedad o cuando la persona victimizada sea un menor de 18 años (Universidad del Rosario, 2020).

La Universidad de San Buenaventura da por cerrado el caso en el momento cuando se da cumplimiento a las acciones institucionales. Para formalizarlos el COPRESE emite un acta donde verifica el cumplimiento del debido proceso y notifica el cierre formal del caso a las instancias correspondientes, al área jurídica y a la víctima. Bienestar Institucional garantiza la custodia y el archivo de la documentación con el legajo de actuaciones.

El cierre del caso en la Universidad de La Salle se realiza con el trámite correspondiente,

la unidad respectiva aportará el informe del proceso a la Dirección de Vida Universitaria que presentará ante el Comité Institucional de Prevención y Atención a las Violencias Basadas en Género el caso y las resoluciones adoptadas. Dicho comité realizará un acta de cierre del caso y enviará tanto a las personas como a las entidades implicadas dicho documento (Universidad de La Salle, 2019).

En la Universidad Javeriana, se trata del momento en el que se da por culminado el caso y se formaliza el cumplimiento de las acciones que se sugieren para atender la situación de violencia o discriminación. El proceso se puede dar por cerrado aun cuando algunas de las acciones de la Universidad o de terceros continúen en curso y finalicen posteriormente.

El cierre del caso se realiza mediante acta emitida por el Equipo Institucional PAAOS o la unidad que haya continuado con la atención, que verifica mediante lista de chequeo el cumplimiento del proceso y notificará del cierre del caso a la Dirección o Jefatura de Gestión Humana o al decano o decana de la persona presunta agresora. El cierre se adelanta en el siguiente orden:

- a) Encuentro presencial con la persona afectada (máximo dos citaciones).
- b) Contacto telefónico con la persona afectada (máximo dos intentos por llamada)
- c) Correo electrónico notificando los intentos de contacto a) y b), y el cierre del caso junto con el envío del acta.

En la Universidad Externado de Colombia, la decisión de cerrar el caso se lleva a cabo en cuatro situaciones: cuando todas las áreas de apoyo interno y/o externo hayan completado sus procesos; cuando la víctima tome la decisión de retirar la queja y no continuar con el proceso (no aplica para menores de edad); cuando las instancias pertinentes hayan tomado las decisiones y acciones sobre el caso; y cuando los involucrados dejen de pertenecer a la comunidad externadista. En la Universidad Libre también, el cierre de caso se puede dar así sigan abiertas acciones externas o de terceros en curso. El cierre se da mediante acta con lista de chequeo del cumplimiento de las acciones institucionales, y se notificará a la víctima, según sea el caso, si se trata de estudiantes, le corresponde a Bienestar Universitario, y si es profesores, administrativos o personas que prestan servicios en diferentes modalidades de contrato, le corresponde al Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo. Finalmente, el cierre coincide con las cuatro causales de la Universidad Externado de Colombia.

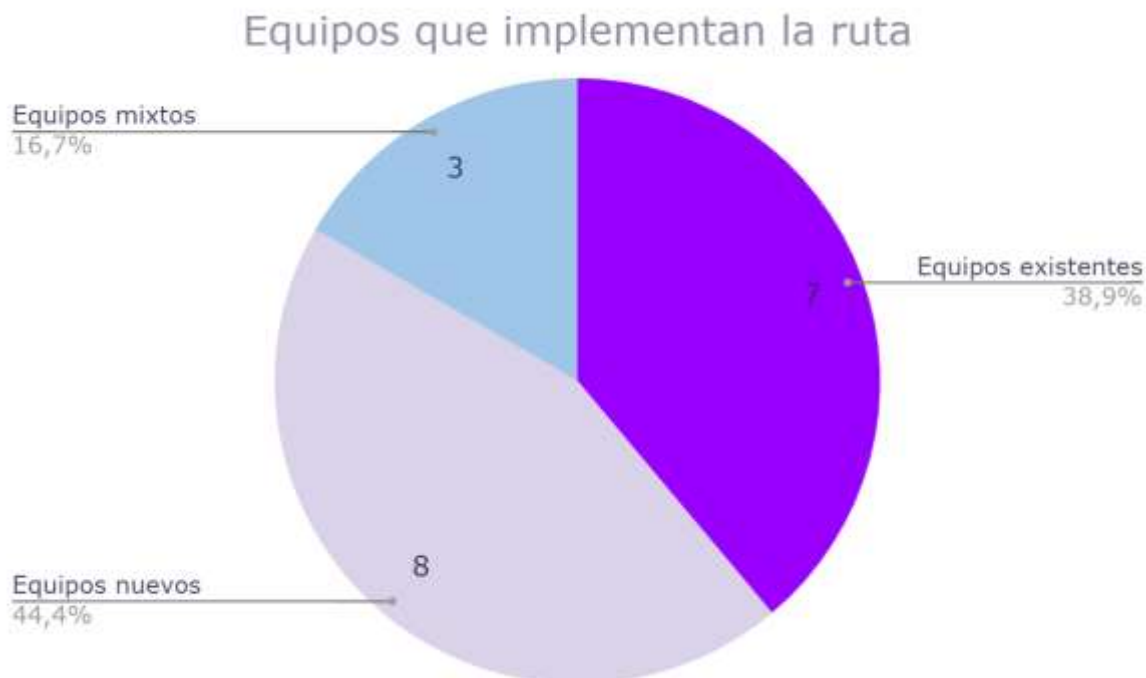
Aunque la Universidad Nacional de Colombia no contempla una etapa final con el cierre del caso, sí menciona que, para hacerlo, es necesario que se remita copia de la decisión del cierre del proceso disciplinario al Área de Acompañamiento Integral o quien haga sus veces, para que adelante el seguimiento de su competencia.

En la Universidad de Cartagena para cerrar el caso, tendrán en cuenta las disposiciones legales internas y externas, de acuerdo con el proceso. En caso de que la víctima decida retirar la queja, la Universidad decidirá si continúa o no con el proceso. Para el cierre del caso, las instancias que participaron deben presentar al Comité las medidas y resultados del proceso.

Algunos de los protocolos consultados son claros frente a las responsabilidades de cada dependencia para la implementación del protocolo, además de las tareas específicas para la implementación de la ruta, esta claridad define incluso la creación de equipos específicos y transversales para tal fin.

3. Equipos para la implementación de la ruta del protocolo

Para la implementación de los protocolos las universidades señalan unas áreas encargadas, para el caso puntual de la puesta en marcha de la ruta, en unos casos son designados unas dependencias existentes, y en otros casos, fueron creados nuevos equipos de la mano con el protocolo. A raíz de esto se identifican tres tipos de equipos que implementan la ruta: en primer lugar, los existentes, en segundo lugar, los nuevos y en tercer lugar los mixtos, que están conformados por los dos anteriores.



Gráfica 18. Clases de equipos que implementan la ruta. Elaboración propia.

3.1 Equipos existentes

Siete de las universidades consultadas definen que la ruta es implementada con las dependencias y equipos existentes.

La Universidad Nacional de Colombia menciona concretamente las dependencias, sin embargo, no define alcances, como en el caso del Área de Acompañamiento Integral, responsabilidades definidas, para el caso de prevención, más allá de mencionar una serie de acciones y sus definiciones. Los equipos que participan directamente en la ruta, sin tener en cuenta remisión de casos, son:

En primer lugar, como responsables de las acciones de prevención por niveles, sin tareas específicas:

- Nivel Nacional: Dirección Nacional de Bienestar Universitario, la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo y la Dirección Nacional de Veeduría Disciplinaria.
- Nivel Sede: Dirección de Bienestar Universitario, División de Personal, Oficina de Veeduría Disciplinaria o quienes hagan sus veces en la Sede.
- Nivel Facultad: Dirección de Bienestar de ese nivel.

En segundo lugar, la detección de riesgos y violencias es liderado por:

- el Observatorio de Asuntos de Género
- con la participación de Bienestar Universitario del nivel nacional, sede y facultad
- de Salud y Seguridad en el Trabajo del nivel nacional y de sede
- o las instancias que hagan sus veces.

Finalmente, en tercer lugar, para la implementación de la ruta el Área de Acompañamiento Integral, esta participa en todas las etapas de la ruta, desde la recepción de la denuncia, hasta el seguimiento a las decisiones implementadas en cada caso.

La Universidad Externado de Colombia indica en el protocolo que la dependencia encargada de liderar el proceso es Bienestar Universitario, en tanto se encarga de articular las actividades que deben ser desarrolladas por las demás áreas, y hacer seguimiento a sus resultados, como lo refleja la gráfica 19.



Gráfica 19. Dependencias que se articulan en la implementación del protocolo de la Universidad Externado de Colombia. Tomado del protocolo de la Universidad Externado de Colombia (SF).

En la Universidad de La Salle el protocolo señala cuatro instancias que participan: 1. Vicerrectoría de Promoción y Desarrollo Humano; 2. Dirección de Vida Universitaria; 3. Unidad académica o administrativa responsable del caso; 4. Comité Institucional de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género. En cada una de las etapas de la ruta, señala cuál de ellas interviene. La Universidad no creó un nuevo equipo, sino un programa en el que se articula todo el protocolo.

En la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca es la División de Medio Universitario la encargada de implementar todo el protocolo, desde la detección de riesgos, hasta la revisión y actualización.

La Universidad de Manizales para la implementación del protocolo propone un equipo de nueve personas:

4. Médicos y enfermeras del Servicio Médico de la Universidad de Manizales
5. Trabajadora Social de Apoyo Estudiantil
6. Psicólogos de Acompañamiento Estudiantil
7. Zoum (Zonas de Orientación Universitaria de la Universidad de Manizales)
8. Psicólogos de CAFE (Comité de Acompañamiento y Formación de Estudiantes)
9. Psicólogos del CAP (Centro de Atención para el Desarrollo del Potencial Humano)
10. Psicólogos de la División de Desarrollo Humano
11. Capellanía de la Universidad de Manizales

12. Consultorio Jurídico Guillermo Buriticá Restrepo centro de Conciliación (Universidad de Manizales, 2019).

Cabe aclarar que el protocolo de la Universidad de Manizales no desarrolla el rol de cada una de estas instancias.

3.2 Equipos nuevos

De las universidades consultadas, ocho crearon equipos para dar cumplimiento al protocolo, esto no necesariamente implica la contratación de equipos completos, sino que se trata de comités transversales.

La Universidad del Rosario plantea la creación de dos equipos en el marco de la implementación protocolo

- El equipo de Comprensión, Orientación, Recepción y Acompañamiento (CORA), conformado por profesionales en psicología y derecho con experticia en la atención de violencias basadas en género y discriminación. Acompaña a la persona victimizada durante toda la ruta para evitar que la universidad incurra en hechos victimizantes. Sus facultades definidas en la coordinación y gestión de los procesos necesarios.
- El Comité de Resolución de Casos de VBG se encarga de analizar, deliberar y decidir sobre las situaciones reportadas. Según el caso, es elegido y el protocolo también indica la forma en la que se adelanta su conformación.

La Universidad Javeriana implementa el protocolo a partir del Equipo Institucional de Prevención, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento (PAAOS) para casos de violencias y discriminación. Está conformado por personas de diferentes unidades de la Universidad, para dar un abordaje interdisciplinar a los casos. Las Unidades que lo componen son, según la sede:

- Sede central: Centro de Asesoría Psicológica y Salud (CAPS), y Centro de Fomento de la Identidad y de la Construcción de Comunidad (CFICC) de la oficina de la Vicerrectoría del Medio Universitario; Dirección de Gestión Humana, y Oficina de Administración del Campus de la Vicerrectoría Administrativa; Dirección de Asuntos Estudiantiles, y Dirección de Asuntos Profesorales de la Vicerrectoría Académica, y Dirección de la Rectoría.
- Seccional Cali: Centro de Bienestar, y Centro Pastoral San Francisco Javier de la Vicerrectoría del Medio Universitario, Oficina de Gestión Humana y Oficina de Recursos Físicos de la Vicerrectoría Administrativa, Oficina de Gestión Estudiantil de la Vicerrectoría Académica, y oficina Jurídica de la Rectoría (Universidad Javeriana, 2018).

Las unidades que componen el Equipo Institucional PAAOS tienen cuatro funciones específicas: 1. Acompañar a las personas afectadas y terceras personas; 2. Brindar atención a personas presuntas agresoras; 3. Acompañar al decano o decana y a la Dirección o Jefatura de Gestión Humana; 4. Gestiones operativas y administrativas para el manejo de la información. Además, la Universidad indica tres rutas de atención, según los actores: la primera dirigida a la persona afectada o terceras personas, la segunda es la que debe seguir el Equipo Institucional PAAOS y la tercera para la persona presunta agresora. Para los fines de este documento fue revisada la primera.

La Universidad de Cartagena creó el Comité contra el acoso sexual en el marco del protocolo, que está conformado por:

El Rector o quien este delegue para atender el asunto, la Secretaría General, o a quien ésta delegue para el asunto, el Vicerrector de Bienestar Universitario, el jefe de la oficina de Control Disciplinario, psicólogo, trabajadora social, un representante del cuerpo docente, jefe de Gestión Humana y un representante del estamento estudiantil (Universidad de Cartagena, SF).

Además, menciona que será asignado un garante que acompañe a la víctima en el proceso de la ruta, sobre esta figura señala:

El garante asignado por el Comité debe ser un profesional con la formación y las capacidades idóneas para cumplir su función con absoluta discreción, empatía, confidencialidad y tacto, brindando el mayor respeto a las partes implicadas y un trato que refleje los valores institucionales. Es obligación del Comité velar porque el garante no tenga ninguna relación directa y/o poder con las partes implicadas (Universidad de Cartagena, SF).

La Universidad de San Buenaventura creó el Comité de Prevención y Atención de las Violencias Sexuales y Violencias Basadas en Género –COPRESE–, que tiene por objetivo la promoción de una universidad libre de violencias sexuales y basadas en género, por medio de la implementación del protocolo. Se encarga del cumplimiento del protocolo y de los mecanismos de prevención, atención y seguimiento. Tendrá una vigencia de dos años y hará la convocatoria para el siguiente.

Está conformado por:

1. Un representante de Bienestar Institucional (profesional en psicología encargado de la línea de salud mental), designado por el director de Bienestar Institucional.
2. Dos representantes por parte de los estudiantes elegidos por los mismos estudiantes de entre los que representantes de la facultad.
3. Dos representantes de los docentes: Un docente de facultad y un docente del CIDEH, designados por la Vicerrectoría Académica.
4. Un profesional en derecho, designado por la decanatura del programa de Derecho.

5. Un representante del área de Talento Humano, designado por la Vicerrectoría Administrativa y Financiera.
6. Un asesor externo, experto en atención a violencias sexuales y de género, elegido por la Vicerrectoría Académica, quien no será miembro permanente del Comité y que solo será convocado si el caso así lo amerita (Universidad de San Buenaventura, 2020).

Sobre las personas que conforman el COPRESE, el protocolo de la Universidad de San Buenaventura indica que deben tener:

sensibilidad, capacitación y experiencia en prevención y atención de violencias basadas en género (el criterio de experiencia podrá ser omitido en el caso de los estudiantes). Los integrantes del Comité deberán contar con habilidades comunicativas, discreción y empatía. Además, se sugiere la representatividad de género en estas designaciones y elecciones (Universidad de San Buenaventura, 2020).

En su primera conformación recibirá una capacitación y asesoría de un experto externo en el tratamiento de violencias sexuales y violencias basadas en género, y la Universidad les capacita en temas como prevención, detección y atención. Estas deberán ser replicadas a sus nuevos integrantes.

El COPRESE tiene once funciones: 1. Prevención, atención y seguimiento; 2. Recibir reportes de casos y activar la ruta de atención; 3. Atender, orientar a la persona afectada y actores institucionales afectados, actuando como canal de comunicación para evitar revictimización; 4. Reportar o poner en conocimiento a las entidades legales y autoridades competentes; 5. Llevar registro de los casos y establecer mecanismo de seguimiento de las medidas de atención; 6. Recopilar, sistematizar la seguridad y confidencialidad de la información derivada de los reportes de la Universidad; 7. Revisión normativa; 8. Presentación de informes anuales ante el Consejo Académico de sede o seccional, que den cuenta de: contexto, acciones, barreras, avances y retos en materia de prevención de violencias basadas en género y violencias sexuales; 9. Disponer al interior del COPRESE de una secretaría técnica; 10. Establecer su propio reglamento, procedimiento, formatos e instrumentos necesarios para desarrollar sus funciones; y 11. Las necesarias para cumplir su objeto.

Se reúnen dos veces por semestre de manera ordinaria y en pleno para diseñar e implementar estrategias de prevención y de manera extraordinaria según demanden los casos recibidos. La atención directa de las víctimas y presuntos victimarios no la realiza el Comité en pleno, sino los profesionales de psicología y derecho. Será presidido por el representante de Bienestar Institucional. Los procedimientos internos los debe establecer en un plazo no mayor a 30 días una vez sea constituido.

En la Universidad Pedagógica Nacional el Comité Asesor para el Cumplimiento y el Seguimiento del Protocolo –CACS–, tiene por objetivo apoyar lo relacionado con atención y acompañamiento, que favorezca la garantía de los derechos vulnerados a las personas víctimas de violencias basadas en género. Quienes integran el Comité deben contar y asumir un proceso de actualización en materia de

enfoques género y diferencial, sexualidad diversa, justicia restaurativa y en mecanismos alternativos de solución de conflictos. Está conformado así:

- A. Un(a) Profesional de área psicosocial, delegado(a) del GOAE, que se encargará de la recepción de denuncias y activa la ruta de actuación.
- B. Un(a) abogado(a) de la Subdirección de Bienestar universitario, calificado e idóneo con experiencia y/o formación en derechos humanos y temas de género.
- C. Un(a) profesional del área de educación y/o ciencias sociales calificado e idóneo con experiencia en procesos de resolución de conflictos, vinculado a la Subdirección de Bienestar Universitario (Universidad Pedagógica Nacional, 2021).

La Universidad de los Andes crea el Comité para el manejo casos de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y violencia sexual o de género –Comité MAAD–. Está compuesto por:

El Ombudsperson, el Decano de Estudiantes, un decano, dos estudiantes de pregrado designados por el Consejo Estudiantil Uniandino y un estudiante de posgrado y un empleado administrativo designados por el Comité de Rectoría. Si este Comité considera necesaria la participación de otras instancias institucionales, o de expertos vinculados a la Universidad de los Andes, podrá convocarlos (Universidad de los Andes, 2019).

Es importante precisar que el Ombudsperson, se refiere a la persona que está encargada de velar por el cumplimiento de los derechos de la comunidad universitaria y las normas institucionales.

Las competencias del Comité son:

- i. Determinar las medidas preventivas y de carácter temporal que el caso amerite.
- ii. Solicitar información del caso a los involucrados, a las unidades académicas y administrativas y a terceros que tengan conocimiento de la situación.
- ii. Valorar la conducta que se ha puesto en conocimiento con base en evidencias, testimonios, indicios, documentos y demás información.
- iii. Manejar la estrategia de comunicación interna y externa. v. Informar a los involucrados sobre el estado del caso y las actuaciones llevadas a cabo. Esto comprende las acciones institucionales, incluidas las que se lleven a cabo ante una autoridad pública (Universidad de los Andes, 2019).

La Universidad EAFIT crea un equipo responsable de la aplicación y el seguimiento del protocolo, se trata del Comité de Inclusión y Equidad, compuesto por:

1. Vicerrectoría de Aprendizaje
2. Dirección de Formación Integral
3. Centro de Integridad

4. Dirección de Desarrollo Humano-Bienestar Universitario
5. Profesional en Derecho, con conocimientos en enfoque de género y en mecanismos alternativos de solución de conflictos
6. Profesional en Psicología con sensibilidad hacia la equidad de género y sexualidad diversa.
7. Docente con formación en estudios humanísticos con sensibilidad hacia la equidad de género y a la sexualidad diversa.
8. Dos representantes estudiantiles del Consejo Académico (Universidad EAFIT, SF).

Dicho Comité tiene como propósito la prevención, diagnóstico y seguimiento al protocolo.

Por otra parte, la Universidad Jorge Tadeo Lozano creó el Grupo del Buen Trato y la Convivencia de la Universidad para la implementación del protocolo. Está conformado por dos comités:

Un Comité de Coordinación de Actividades de Prevención, conformado así:

- Un representante de los profesores, con su respectivo suplente.
- Un representante de los estudiantes, con su respectivo suplente.
- Un representante de los trabajadores, con su respectivo suplente.
- Un Secretario Técnico designado por la Universidad (Universidad Jorge Tadeo Lozano, 2018).

Y un Comité de Atención de Casos Reportados, conformado de la siguiente manera:

- Un profesional en psicología, con su respectivo suplente.
- Un profesional en derecho, con su respectivo suplente.
- Un Secretario Técnico designado por la Universidad (Universidad Jorge Tadeo Lozano, 2018).

Este es el encargado de la recepción y trámite de las quejas presentadas en la comunidad universitaria.

3.3 Equipos mixtos: nuevos y existentes

En tres de las universidades consultadas crean equipos, como los ya mencionados, y trabajan de la mano con otros existentes.

La Universidad Libre señala que el diseño, implementación y actualización de la ruta están a cargo de la Dirección Nacional de Bienestar Universitario y la Dirección Nacional del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST. También, que la revisión y actualización del protocolo está a cargo del Observatorio Mujer, Género y Violencias, como un espacio académico e investigativo.

La Universidad Industrial de Santander crea el Equipo de Atención y Orientación, que se articula con la Sección de Servicios Integrales de Salud de la División de Bienestar Universitario. Está integrado por

Los empleados temporales que para tal efecto se vinculen o los profesionales que se contraten para la ejecución o el desarrollo de programas o proyectos específicos de duración determinada, en el marco de las actuaciones comprendidas en el presente protocolo, previa verificación de disponibilidad presupuestal (Universidad Industrial de Santander, 2018).

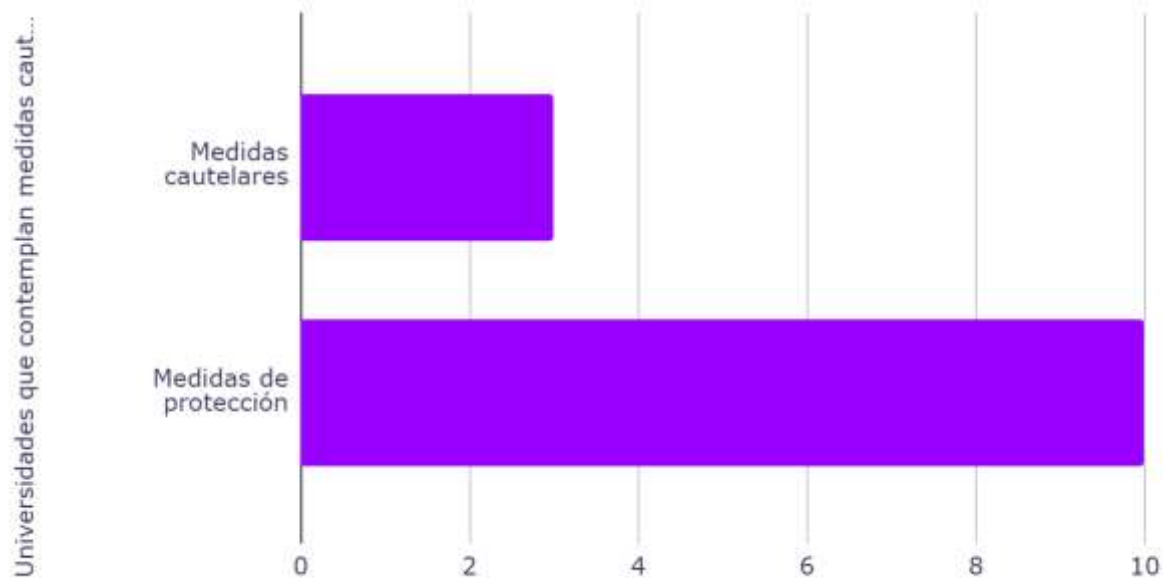
Uno de los integrantes del Equipo de Atención y Orientación, con formación profesional o experiencia en género, lidera la implementación del protocolo, junto con la jefatura de la Sección de Servicios Integrales de Salud de la División de Bienestar Universitario.

En misma línea se encuentra la Universidad Distrital, pues es a través del Centro de Bienestar Institucional que plantea la conformación de un Grupo de Interdisciplinar de Apoyo para realizar la atención integral en la ruta, está compuesto por “profesionales en medicina, psicología, trabajo social, fisioterapia y derecho, entre otros, buscando la restitución de los derechos vulnerados” (Universidad Distrital Francisco José de Caldas, 2018). Tiene que garantizar a la persona victimizada orientación psicosocial, jurídica, información y la remisión a las instancias disciplinarias correspondientes.

4. Medidas cautelares y de protección

En diez de las universidades consultadas son planteadas las medidas de protección y en tres las medidas cautelares. Las últimas son mencionadas, aunque no las desarrollan, mientras que las medidas de protección son ampliamente desarrolladas en algunos casos.

Universidades que contemplan medidas cautelares y de protección



Gráfica 20. Universidades que contemplan las medidas cautelares y de protección. Elaboración propia.

4.1 Medidas cautelares

La Universidad Nacional de Colombia, aunque menciona la importancia de adoptar medidas cautelares en la implementación del protocolo, particularmente durante el proceso disciplinario, sin embargo, no las desarrolla:

Dentro del proceso disciplinario también deben valorarse los referidos riesgos y procurar la protección de la persona victimizada, adoptando las medidas cautelares que la norma aplicable disponga y que sean idóneas para ese fin (Universidad Nacional de Colombia de Colombia, 2017)².

Igualmente, se contempla en el protocolo de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en el proceso disciplinario.

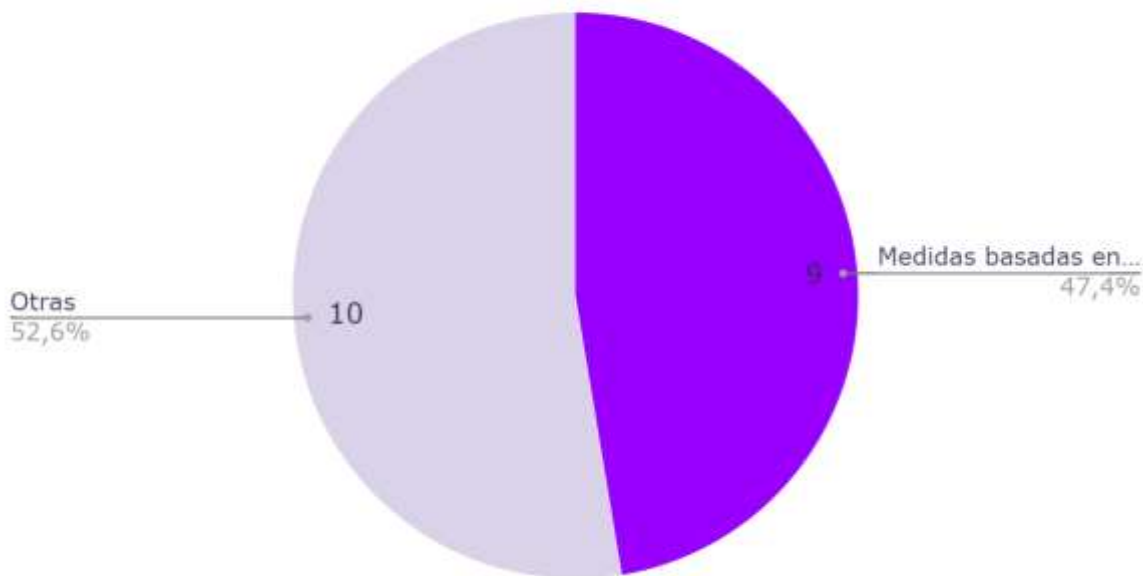
² A propósito de este punto, Adriana Barajas Moreno, estudiante de sociología envió una carta al Observatorio de Asuntos de Género de la Universidad Nacional de Colombia, en la que señala lo siguiente: i) debe ser claro que las medidas de protección están sujetas a las particularidades de cada caso y que se pueden proponer nuevas medidas de protección se es necesario, indica como ejemplo las que están planteadas en la Universidad de Los Andes y la Universidad Autónoma de México, pues se trata de medidas concretas y específicas, para la autora de la carta. Sugiere también que, la Circular 001 de 2020 emitida por la Facultad Derecho, Ciencias políticas y Sociales de la Universidad Nacional de Colombia puede aportar en la definición de las medidas de protección (Barajas Moreno, 2020).

La Universidad EAFIT señala la importancia de estas, pero tampoco son desarrolladas: “Establecer medidas precautelativas urgentes, es decir, aquellas que garanticen que cese la conducta denunciada, y de seguimiento al desempeño de las medidas sancionatorias” (Universidad EAFIT, SF).

4.2 Medidas de protección

Las medidas de protección en nueve de los casos están basadas en la Ley 1257 de 2008 y en diez de los casos proponen otras diferentes, por supuesto que, en algunos protocolos se encuentran medidas mixtas, esto es, basadas en la Ley 1257 y otras medidas que responden a los intereses de la universidad y a sus prioridades.

Medidas de protección contempladas en los protocolos de las universidades consultadas



Gráfica 21. Medidas de protección contempladas en los protocolos de las universidades consultadas

La Universidad Nacional de Colombia indica en un artículo (19), que las medidas de protección están a cargo del Área de Acompañamiento Integral, en tanto esta debe encargarse de la gestión en cualquier momento de la ruta –con apoyo interno o externo– si se evidencia que la integridad física y mental de la persona victimizada está en riesgo. En la misma línea se encuentran la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca; la Universidad de La Salle, que, además, en la remisión del caso señala el establecimiento de estas; y la Universidad Externado de Colombia también las menciona en el paso que hace referencia a la remisión.

La Universidad Libre define las medidas, pero no las desarrolla: “acciones encaminadas a la identificación y análisis de riesgos que pueda enfrentar la víctima para ejercer sus derechos. Estas pueden ser preventivas, de carácter temporal o definitivo, a nivel académico o administrativo, según sea el caso” (Universidad Libre, 2020).

La Universidad del Rosario plantea diez medidas de protección, basadas en las que se encuentran contempladas en el artículo 17 de la Ley 1257 de 2008. Están orientadas a salvaguardar los intereses y derechos de las personas afectadas y se pueden decretar en cualquier etapa del proceso sancionatorio:

- a. Ordenar a la persona presunta agresora dejar de realizar la conducta objeto de la queja o cualquier otra similar que esté generando a la persona victimizada.
- b. Ordenar a la persona presunta agresora la suspensión de cualquier actividad relacionada con la institución, académica o laboral donde comparte espacios con la persona victimizada.
- c. Ordenar a la persona presunta agresora abstenerse de permanecer en cualquier lugar donde se encuentre la persona victimizada que lleve a intimidar, perturbar o amenazar.
- d. Instar a la persona presunta agresora a acudir a asesoría psicológica en la universidad o a un tratamiento terapéutico en una institución pública o privada que ofrezca tales servicios.
- e. Ordenar a la persona presunta agresora a asistir a un espacio pedagógico en la universidad diseñado para la reeducación en temas de violencia basada en género y discriminación.
- f. Ordenar a la persona presunta agresora la devolución inmediata de los objetos de uso personal o cualquier otro documento u objeto de propiedad o custodia de la persona victimizada.
- g. Prohibir todo tipo de comunicación entre las personas involucradas.
- h. Solicitar, si es posible, el cambio de grupo de docente, de evaluador/a o de área, teniendo en cuenta las necesidades de la persona victimizada.
- i. Solicitar a la Dirección Académica las modificaciones necesarias para garantizar que no se vea afectada la calificación o el proceso de aprendizaje de la persona victimizada.
- j. Cualquier otra medida necesaria para el cumplimiento de los objetivos del presente protocolo (Universidad del Rosario, 2020)

La Universidad Distrital Francisco José de Caldas, aunque no desarrolla las medidas, también señala que se trata de las que se encuentran en la Ley 1257 de 2008, pero en el artículo 18. Estas serán gestionadas desde lo administrativo y lo académico.

En la propuesta de protocolo planteada por la Universidad de Caldas, señala seis medidas con el fin de hacer énfasis en la satisfacción de los derechos de las víctimas.

1. La asesoría jurídica por la Universidad durante todas las etapas de la ruta y en los trámites que se adelanten ante otras instancias, en los términos de la política de equidad y este protocolo.
2. El otorgamiento de permisos académicos o administrativos para asistir a diligencias o citas en relación con el tratamiento integral de las consecuencias derivadas de las situaciones de violencia.
3. La atención psicosocial, sociofamiliar, y de salud por parte de la Universidad como una serie de servicios interdisciplinarios articulados entre sí, tendiente a prevenir, mitigar, reparar y superar los daños e impactos en la integridad de las víctimas. Se establecerá el enfoque diferencial e interseccional orientado al restablecimiento de los derechos.
4. La adopción de medidas académicas y administrativas por las autoridades universitarias para garantizar el derecho a una vida libre de violencia en los espacios laborales, académicos y de todo orden en el campus universitario.
5. Remitir a las autoridades internas y/o externas para que adopten las medidas de prevención, protección y sanción de acuerdo con sus competencias.
6. Todas las demás medidas de protección reconocidas en la Ley 1257 de 2008 y Convenciones Internacionales relacionadas con la atención, la reparación ante situaciones de vulneración y la no discriminación de la mujer y otros grupos poblacionales (Universidad de Caldas, SF).

La Universidad Industrial de Santander las denomina *acciones de protección y defensa de los derechos fundamentales*, y son las siguientes:

- a) La orientación jurídica para la interposición de denuncia penal por los hechos de violencia basada en género.
- b) La orientación para la solicitud de medidas de protección ante las autoridades competentes, conforme a lo dispuesto en el Artículo 16 de la Ley 1257 de 2008 y las demás normas correspondientes.
- c) La identificación de acciones de autoprotección y reactivación de la red familiar y social que pueden contribuir a prevenir nuevos hechos de violencia en su contra.
- d) La gestión de medidas preventivas y de carácter temporal en el ámbito de los procedimientos académicos y administrativos de la Universidad para: (1) implementar ajustes razonables para cumplir con las responsabilidades académicas o laborales; (2) tomar medidas especiales de seguridad en conjunto con la División de Planta Física y la Sección de Vigilancia; (3) eventualmente, informar al jefe de unidad cuando requieran intervenir en las medidas de protección; (4) las demás que requieran, según las especificidades de cada caso (Universidad Industrial de Santander, 2018).

Por su parte, la Universidad EAFIT señala que la implementación de estas medidas está a cargo del Comité de Inclusión y Equidad, que se encarga de adelantar las gestiones necesarias para brindar la atención a la víctima.

5. Duración de las rutas consultadas

Las rutas que se encuentran en los protocolos revisados cambian según la universidad, en algunos casos están bien definidos, en otros los tiempos no son claros y otros no tienen tiempos contemplados. A continuación, partiendo de los tiempos señalados en cada una de las rutas revisadas, se presentan los cronogramas y la duración estimada desde la activación de la ruta hasta el cierre del caso, si procede, en días hábiles y calendario académico.

La ruta de la Universidad Nacional de Colombia expone la ruta con las etapas que la componen, pero no el número de días estipulado para cada una. El procedimiento alternativo puede durar entre 1 y 2 meses, además del seguimiento que tiene una duración de 6 meses, sin embargo, no es clara la duración de las etapas anteriores. El seguimiento final tiene una duración también de 6 meses tras el conocimiento del caso, y otros 6 meses después del proceso disciplinario.

Universidad Nacional de Colombia									
Días hábiles									
1	2	3	4	5					
6	7	8	9	10					
11	12	13	14	15					
16	17	18	19	20					
21	22	23	24	25					
26	27	28	29	30					
31	32	33	34	35					
36	37	38	39	40					
41	42	43	44	45					
46	47	48	49	50					
51	52	53	54	55					

	Conocimiento del caso y Atención de Emergencia
	Orientación y Atención en Salud Física y Emocional
	Procedimiento Alternativo Pedagógico-Entre 1 y 2 meses
	Seguimiento al Procedimiento Alternativo Pedagógico
	Proceso Disciplinario
	Seguimiento de la decisión del proceso disciplinario

Tabla 14. Duración de la ruta de la Universidad Nacional de Colombia. Elaboración propia a partir de la información encontrada.

La ruta de la Universidad del Rosario tiene una duración estimada de 108 días –días hábiles y calendario académico—. La ruta no menciona en qué momento inician el acompañamiento jurídico y el

acompañamiento académico. Tampoco aclara cuánto tiempo después de convocada la primera audiencia, se lleva a cabo.

Universidad del Rosario				
Días hábiles				
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
26	27	28	29	30
31	32	33	34	35
36	37	38	39	40
41	42	43	44	45
46	47	48	49	50
51	52	53	54	55
56	57	58	59	60
61	62	63	64	65
66	67	68	69	70
71	72	73	74	75
76	77	78	79	80
81	82	83	84	85
86	87	88	89	90
91	92	93	94	95
96	97	98	99	100
101	102	103	104	105
106	107	108		

	Recepción del caso
	Asignación cita Asesoría psicológica
	Indagación preliminar
	Convocatoria 1ra audiencia
	¿Audiencia?
	Presentación de pruebas, se puede prorrogar 3 días más
	Alegatos finales y decisión-primera audiencia
	Segunda audiencia
	Deliberación 2 audiencia
	Notificación de decisión
	Apelación
	Revisión apelación
	Notificación decisión recurso de apelación

Tabla 15. Duración de la ruta de la Universidad del Rosario. Elaboración propia a partir de la información encontrada.

La Universidad de San Buenaventura en la ruta plantea una duración de cerca de 228 días, es claro el inicio de cada una de las etapas:

Universidad San Buenaventura				
Días hábiles				
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
26	27	28	29	30
31	32	33	34	35
36	37	38	39	40
40	41	42	43	44
46	46	47	48	228

	Reporte del caso
	Entrevista a la víctima
	Solicitud medidas de atención y psicopedagógicas
	Recolección de pruebas materiales víctima
	Análisis de las pruebas
	Seis meses de seguimiento del caso y cierre

Tabla 16. Duración de la ruta de la Universidad de San Buenaventura. Elaboración propia a partir de la información encontrada.

La ruta de la Universidad de La Salle tiene una duración de cerca de 89 días hábiles, el protocolo no indica si también se trata de calendario académico.

Universidad de la Salle				
Días hábiles				
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
26	27	28	29	30
31	32	33	34	35
36	37	38	39	40
40	41	42	43	44
46	46	47	48	49
50	51	52	53	54
55	56	57	58	59
60	61	62	63	64
65	66	67	68	69
70	71	72	73	74
75	76	77	78	79

	Recepción del caso
	Análisis del caso
	Remisión del caso
	Gestión del caso en la unidad respectiva
	Cierre del caso

80	81	82	83	84	
85	86	87	88	89	

Tabla 17. Duración de la ruta de la Universidad de La Salle. Elaboración propia a partir de la información encontrada.

La ruta de la Universidad Javeriana expone las etapas de éste, pero no el número de días que demora cada una de estas.

Pontificia Universidad Javeriana					
Días hábiles					
1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	Reporte del caso
11	12	13	14	15	Atención inicial
16	17	18	19	20	Orientación en rutas internas y externas
21	22	23	24	25	Acompañamiento del equipo institucional PAAOS
26	27	28	29	30	Intervención resolutive
31	32	33	34	35	Seguimiento
36	37	38	39	40	Cierre formal del proceso

Tabla 18. Duración de la ruta de la Pontificia Universidad Javeriana. Elaboración propia a partir de la información encontrada.

Lo mismo sucede con la ruta de la Universidad Externado de Colombia, expone la ruta con las etapas, pero no el número de días que demora cada una.

Universidad Externado de Colombia					
Días hábiles					
1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	Denuncia de la posible situación de violencia o acoso
11	12	13	14	15	Recepción de la denuncia o queja en Bienestar Universitario
16	17	18	19	20	Análisis de la situación
21	22	23	24	25	Remisión a las áreas de apoyo de la Universidad
26	27	28	29	30	Direccionamiento a entidades externas, si es el caso
31	32	33	34	35	Seguimiento de las acciones emprendidas
36	37	38	39	40	Cierre del caso

Tabla 19. Duración de la ruta de la Universidad Externado de Colombia. Elaboración propia a partir de la información encontrada.

La ruta de la Universidad Libre expone las etapas, pero no el número de días que demora cada una.

Universidad Libre									
Días hábiles									
1	2	3	4	5					
6	7	8	9	10		Acudir a la EPS en caso de violencia sexual			
11	12	13	14	15		Orientación en rutas			
16	17	18	19	20		Acompañamiento a la víctima			
21	22	23	24	25		Seguimiento del proceso			

Tabla 20. Duración de la ruta de la Universidad Libre. Elaboración propia a partir de la información encontrada.

En el caso de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas no indica la duración de cada una de las etapas, y solo especifica el tiempo de 6 meses para el seguimiento tras el cierre del caso.

Universidad Distrital Francisco José de Caldas									
Días hábiles									
1	2	3	4	5					
6	7	8	9	10					
11	12	13	14	15		Conocimiento del caso			
16	17	18	19	20		Entrevista inicial y valoración			
21	22	23	24	25		Orientación y atención integral			
26	27	28	29	30		Orientación jurídica básica			
31	32	33	34	35		Seguimiento			

Tabla 21. Duración de la ruta de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Elaboración propia a partir de la información encontrada.

La ruta de la Universidad Industrial de Santander no indica la duración de cada una de las etapas.

Universidad Industrial de Santander									
Días hábiles									
1	2	3	4	5					
6	7	8	9	10					
11	12	13	14	15		Conocimiento del caso			
16	17	18	19	20		Entrevista inicial y valoración			
21	22	23	24	25		Orientación jurídica			
26	27	28	29	30		Atención integral en salud			
31	32	33	34	35		Cierre de la atención integral			

Tabla 22. Duración de la ruta de la Universidad Industrial de Santander. Elaboración propia a partir de la información encontrada.

La ruta de la Universidad Pedagógica Nacional, en la etapa de investigación y sanción no señala la cantidad de días límite para su desarrollo.

Universidad Pedagógica Nacional									
Días hábiles									
1	2	3	4	5					
6	7	8	9	10					
11	12	13	14	15					
16	17	18	19	20					
21	22	23	24	25					
26	27	28	29	30					
31	32	33	34	35					
36	37	38	39	40					
41	42	43	44	45					
46	47	48	49	50					
51	52	53	54	55					
56	57	58	59	60					

	Recepción de denuncia
	Entrevista con las partes involucradas
	Análisis de la gravedad de los hechos
	Investigación y sanción
	Seguimiento: Hasta dos meses la presentación de la denuncia

Tabla 23. Duración de la ruta de la Universidad Pedagógica Nacional. Elaboración propia a partir de la información encontrada.

El protocolo de la Universidad de los Andes no indica límites de tiempo en las etapas de la ruta:

Universidad de los Andes									
Días hábiles									
1	2	3	4	5					
6	7	8	9	10					
11	12	13	14	15					
16	17	18	19	20					
21	22	23	24	25					
26	27	28	29	30					
31	32	33	34	35					

	Puesta en conocimiento del caso
	Estudio preliminar del caso
	Actuación del Comité MAAD
	Apertura del proceso disciplinario
	Seguimiento y recomendaciones

Tabla 24. Duración de la ruta de la Universidad de los Andes de Colombia. Elaboración propia a partir de la información encontrada.

La ruta de la Universidad EAN no indica límites de tiempo en las etapas de la ruta:

Universidad EAN					
Días hábiles					
1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	Presentación del hecho de violencia
16	17	18	19	20	Orientación inicial
21	22	23	24	25	Acompañamiento
26	27	28	29	30	Seguimiento

Tabla 25. Duración de la ruta de la Universidad EAN. Elaboración propia a partir de la información encontrada.

La ruta del protocolo de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca no indica la duración de las etapas. El procedimiento alternativo pedagógico puede durar entre 1 y 2 meses, sin embargo, no es clara la duración de las etapas anteriores. El seguimiento puede tener una duración de hasta 180 días hábiles.

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca					
Días hábiles					
1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	Conocimiento del caso y Atención de Emergencia
16	17	18	19	20	Orientación y Atención en Salud Física y Emocional
21	22	23	24	25	Procedimiento Alternativo Pedagógico-Entre 1 y 2 meses
26	27	28	29	30	Proceso Disciplinario
31	32	33	34	180	Seguimiento-Hasta 6 meses después del conocimiento del caso

Tabla 26. Duración de la ruta de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Elaboración propia a partir de la información encontrada.

La ruta de la Universidad de Manizales expone las etapas de la ruta, pero no define la duración de estas.

Universidad de Manizales					
Días hábiles					
1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	Recepción del caso
21	22	23	24	25	Primeros auxilios psicológicos

26	27	28	29	30		Remisión al servicio médico de la universidad
31	32	33	34	35		Sospecha
36	37	38	39	40		Notificación al Sistema de Vigilancia Epidemiológica
41	42	43	44	45		Denuncia ante las autoridades competentes
46	47	48	49	50		Manejo
51	52	53	54	55		Remisión a urgencias EPS
56	57	58	59	60		Atención intrainstitucional
61	62	63	64	65		Evaluación interdisciplinaria
66	67	68	69	70		Seguimiento

Tabla 27. Duración de la ruta de la Universidad de Manizales. Elaboración propia a partir de la información encontrada.

La ruta de la Universidad EAFIT señala claramente las etapas de la ruta, así como los tiempos de cada una de estas. No está claro el momento en el que se realiza el cierre del caso.

Universidad EAFIT						
Días hábiles						
1	2	3	4	5		Recepción de la queja
6	7	8	9	10		Evaluación del caso y medidas urgentes
11	12	13	14	15		Citar a la persona contra la cual se formule la queja
16	17	18	19	20		Pruebas de persona contra la cual se formule la queja
21	22	23	24	25		Consideraciones finales
26	27	28	29	30		Calificación de la conducta denunciada
31	32	33	34	35		Revisión de la decisión del Comité para objeción
36	37	38	39	40		Confirmación de la decisión tras ser objetada
41	42	43	44	45		Seguimiento: Hasta 3 meses después de la decisión final
46	47	48	49	50		
51	52	53	54	55		
145						

Tabla 28. Duración de la ruta de la Universidad EAFIT. Elaboración propia a partir de la información encontrada.

Para el caso de la Universidad Jorge Tadeo Lozano, la ruta no es clara completamente en las etapas, tampoco en la duración en días de cada una. El único punto que es claro es la citación para la ampliación de la queja, que se adelantó tres días hábiles después de la activación de la ruta.

Universidad Jorge Tadeo Lozano					
Días hábiles					
1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	Recepción de la queja
21	22	23	24	25	Citación para ampliación de la queja
26	27	28	29	30	Determinar pretensión del quejoso
31	32	33	34	35	Según consideraciones, disposición de medidas preventivas
36	37	38	39	40	Citación de persona señalada
41	42	43	44	45	Invitación de personas sugeridas por las partes para aclaraciones
46	47	48	49	50	Recepción de medios probatorios
51	52	53	54	55	Intento de encuentro amistoso
56	57	58	59	60	Informe final con trámite y resultado

Tabla 29. Duración de la ruta de la Universidad Jorge Tadeo Lozano. Elaboración propia a partir de la información encontrada.

La ruta de la Universidad de Cartagena cuenta con unas etapas, sin embargo, no son claros los tiempos una vez que inician las acciones de seguimiento.

Universidad de Cartagena					
Días hábiles					
1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	Reporte o denuncia
21	22	23	24	25	Recepción del caso-asignación de garante- Notificar a las partes 2 días
26	27	28	29	30	Presentación de informe de procedimiento 2 días
31	32	33	34	35	Análisis de la situación o denuncia
36	37	38	39	40	Plan de atención institucional
41	42	43	44	45	Remisión a entidades externas
46	47	48	49	50	Acciones de seguimiento
51	52	53	54	55	Cierre del caso

Tabla 30. Duración de la ruta de la Universidad de Cartagena. Elaboración propia a partir de la información encontrada.

De los protocolos consultados, los que tienen las etapas claras y los tiempos definidos de cada una de ellas, son los de la Universidad del Rosario, la Universidad EAFIT y la Universidad de San Buenaventura.

Conclusiones

Es posible identificar que si bien el Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional, ha sido tomado como referencia en otros protocolos de universidades públicas y privadas del país, existe un avance importante en otros protocolos de los que es posible tomar elementos puntuales que enriquecen el proceso de evaluación y construcción de la propuesta normativa.

Frente a los objetivos cabe destacar la preocupación por la formación de profesionales sensibles a estos temas, como un avance significativo hacia la eliminación de las violencias basadas en género y haciendo porosa la frontera entre la universidad y lo que está fuera de ella.

Los protocolos, además de plantear las definiciones contempladas en la normatividad nacional, también proponen otros conceptos que son la base para que las personas y dependencias encargadas de implementarlos, tengan claridades en materia de género, y un acercamiento hacia el lenguaje incluyente. Sin embargo, en la mayoría de los protocolos consultados se puede identificar un uso de lenguaje masculinizado; en menor medida un lenguaje binario; y en ningún caso un uso de la “e”.

Entre los retos identificados en la revisión bibliográfica se encuentra el ámbito de aplicación. Dicho ámbito tiende a ser generalizado bajo la noción de *comunidad universitaria*, y su alcance es mayor o menor según la universidad. En este punto hay que decir que parece haber una correlación entre los recursos de la universidad y el ámbito de aplicación, siendo entonces mayor cuanto mayor sea a su vez el presupuesto para la implementación del protocolo.

En algunas universidades privadas, *el quiénes y el dónde*, son más amplios que en universidades públicas, por lo que se puede inferir, por tanto, que este es uno de los determinantes del alcance de los protocolos. En lo referido a la prevención, aunque es un tema prioritario en todas las universidades, no existe mayor desarrollo de este punto en los protocolos, ni responsables claramente definidos.

Las rutas esencialmente tienen las mismas etapas. Como se puede ver en la tabla 11, en la mayoría de los casos no son claros los tiempos de cada una de las etapas. Respecto al seguimiento, es ambiguo cómo se adelanta una vez es remitido el caso a otra dependencia de las universidades, así como los parámetros bajo los que se hace. Pese a que el centro de los protocolos consultados es el eje pedagógico más que el disciplinario, lo pedagógico no es desarrollado ampliamente, por lo que queda apenas esbozado en algunos lineamientos muy generales.

No es claro en todos los casos cómo se evita o se tramita el conflicto de interés en la ruta, en términos de las sanciones al personal que por diferentes razones no permitan el avance adecuado de la implementación del protocolo y la ruta. Tampoco es preciso cómo se adelantan o si se llevan a cabo procesos de veeduría y participación de estudiantes y colectivas en la evaluación de los protocolos, y en los ejercicios de rendición de cuentas. Cabe señalar que algunos protocolos cuentan con la participación del estudiantado en la conformación de equipos para su implementación, pero este tipo de participación no está directamente relacionada con la evaluación de los protocolos.

Bibliografía

Albarracín Caballero, M. A., Guzmán, D. E., Chaparro González, N., Dávila Contreras, M. X., Barragán González, M., & Anear Camero, I. C. (2021, junio 21). *Intervención del Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad – Dejusticia –. Acción de tutela T-8028404.*

Barajas Moreno, A. (2020). *Señores y Señoras Observatorio de Género de la Universidad Nacional.*

Clínica sociojurídica de interés público, Escuela de género & derechos de la Universidad de Caldas, & Observatorio en Género y Sexualidades. (2020). *Propuesta “Protocolo para la prevención, atención y acompañamiento de la violencia, la discriminación y el prejuicio basados en el género, la identidad y la orientación sexual en la Universidad de Caldas” (3.0).* Universidad de Caldas. Recuperado en mayo, 2021, de <https://www.ucaldas.edu.co/portal/wp-content/uploads/2020/06/Propuesta-Protocolo-UdeCaldas.pdf>

Lugo Mendieta, T. C. (2020, febrero). *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.*

Márquez Montaña, E., Hernández Ceballos, M. C., & Agredo González, A. M. (2020). *Sexismo, violencia simbólica y respuestas institucionales: reflexiones en torno al proyecto “Desarrollo de un sistema piloto de gestión de la equidad de género y la diversidad sexual para la Universidad Icesi”.* Red Alas. https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/87025/1/buchely_perspectivas_genero_2020.pdf

Moreno V, C. (2020). Los protocolos de violencias basadas en género de las universidades colombianas: apuestas pioneras en un contexto ausente de regulación. In *Perspectivas de género en la educación superior. Una mirada Latinoamericana* (pp. 97-123). Red Alas. https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/87025/1/buchely_perspectivas_genero_2020.pdf

Pachón Montañez, N. V. (2020). *Protocolos de atención y prevención de violencias basadas en género en las instituciones de educación superior. Trabajo de Grado.* Universidad Católica de

Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia.
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/25445/1/PROTOCOLOS%20DE%20ATE%20NCI%20C3%93N%20Y%20PREVENCION%20C3%93N%20DE%20VIOLENCIAS%20BASADAS%20EN%20OG%20C3%89NERO%20EN%20LAS%20INSTITUCIONES%20DE%20EDUCACION%20C3%93N%20SUPERIOR..pdf>

Pontificia Universidad Javeriana. (2018, julio 25). *Protocolo para la Prevención, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento de Casos de Violencias y Discriminación en la Pontificia Universidad Javeriana*. Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado en 2021, de <https://www.javeriana.edu.co/documents/15832/0/Documento+Protocolo.pdf/a6e1832f-8846-42fb-8c63-417eee3b5f62>

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. (2018, noviembre 8). *Resolución No. 1493 de 2018. Por la cual se establece el Protocolo para la Prevención y Atención de casos de Violencia Basada en Género y Violencias Sexuales*. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Recuperado en 2021, de http://www.unicolmayor.edu.co/portal//recursos_user///Resoluciones/Resoluciones2018/Resolucion1493de2018.pdf

Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. (2018, noviembre 6). *Resolución 028 "Por la cual se define el "Protocolo para la prevención y atención de conductas que atenten contra el buen trato entre los miembros de la comunicada universitaria tadeísta*. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. Recuperado en 2021, de https://www.utadeo.edu.co/sites/tadeo/files/collections/documents/field_attached_file/resolucion_no.028_por_la_cual_se_define_el_protocolo_para_la_prevenccion_y_atencion_conductas_que_atenten_contra_el_buen_trato_entre_los_miembros_de_la_comunidad_universit

Universidad de La Salle. (2019, 11 19). *Protocolo de atención a violencias basadas en género en la Universidad de La Salle*. In *Universidad de La Salle*. Recuperado en 2021, de <https://www.lasalle.edu.co/wcm/connect/f3c7951b-04e1-49a7-9409-812623a4a248/Protocolo-de-atencion-a-violencias-basadas-en-genero-en-la-Universidad-de-La-Salle.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-f3c7951b-04e1-49a7-9409-812623a4a248-nglOhbh>

Universidad de Los Andes Colombia. (2019, 02 22). *Protocolo para casos de Maltrato, Acoso, Amenaza, Discriminación, Violencia Sexual o de Género (MAAD)*. Universidad de Los Andes Colombia. Recuperado en 2021, de <https://vde.uniandes.edu.co/images/cartaRector/marzo-2019/images/acuerdos/Protocolo-MAAD-2019.pdf>

Universidad del Rosario. (2020, julio 31). *Protocolo de Prevención y Atención a Casos de Violencias Basadas en Género y Discriminación*. Universidad del Rosario. Recuperado en 2021, de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/25529/PROTOCOLO%20DE%20VBG-D%2031.07.2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Universidad de San Buenaventura. (2020, octubre 9). Resolución de Rectoría General No. 371 del 9 de octubre 2020. Por la cual se adopta y promulga el Protocolo para la Prevención y Atención de casos Sexuales y Violencias basadas en Género en la Universidad de San Buenaventura. Universidad de San Buenaventura. Recuperado en 2021, de <https://www.usbbog.edu.co/wp-content/uploads/2020/10/Res.-371-Protocolo-Corp.-Prevencion-Atn-Violencias-Sexuales-y-de-Genero.pdf>

Universidad Distrital Francisco José de Caldas. (2018, diciembre 4). Resolución No. 426 (04 dic 2018) "Por la cual se adopta el Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia basada en género y violencia sexual de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas". Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Recuperado en 2021, de https://sgral.udistrital.edu.co/xdata/rec/res_2018-426.pdf

Universidad EAFIT. (SF). Protocolo para la equidad de género y la sexualidad diversa en la Universidad EAFIT. Universidad EAFIT. <https://www.eafit.edu.co/centro-integridad/Documents/protocolo-genero-eafit.pdf>

Universidad EAN. (2018, noviembre 14). Resolución 00107. Por medio de la cual se expide el protocolo de prevención, atención, acompañamiento y seguimiento a casos de violencia y discriminación de la Universidad EAN. Universidad EAN. Recuperado en 2021, de <https://universidadean.edu.co/sites/default/files/institucion/resoluciones/protocolo-casos-de-violencia.pdf>

Universidad EAN. (2018, noviembre 14). Resolución 00107. Por medio de la cual se expide el protocolo de prevención, atención, acompañamiento y seguimiento de casos de violencia y discriminación en la Universidad EAN. Universidad EAN. Recuperado en 2021, de <https://universidadean.edu.co/sites/default/files/institucion/resoluciones/protocolo-casos-de-violencia.pdf>

Universidad Externado de Colombia. (SF). Protocolo de atención en casos de violencia y acoso de la Universidad Externado de Colombia. Universidad Externado de Colombia. Recuperado en 2021, de <https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2019/03/Protocolo.pdf>

Universidad Industrial de Santander. (2018, marzo 1). Resolución 298 de 2018. Por la cual se aprueba el Protocolo para Atención de Hechos de Violencia Basada en Género. Universidad Industrial de Santander. <http://www.uis.edu.co/webUIS/es/documentos/resolucion298-2018.pdf>

Universidad Libre de Colombia. (2020, agosto 13). Resolución No. 03 de 2020. Por la cual se expide el protocolo y se establecen las rutas de atención para la prevención, detección, atención y seguimiento de casos de violencias de género y violencias sexuales en la Universidad Libre. Universidad Libre de

Colombia. Recuperado en 2021, de <http://www.unilibre.edu.co/pdf/2020/resolucion03-20-protocolo-violencias.pdf>

Universidad Nacional de Colombia. (2017, noviembre 16). Resolución 1215 de 2017. "Por la cual se establece el Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales". Universidad Nacional de Colombia. Recuperado en 2021, de http://www.legal.unal.edu.co/rlunal/home/doc.jsp?d_i=89782

Universidad Pedagógica Nacional de Colombia. (2021, marzo 8). Resolución 0028 del 8 de marzo. 2021. Por medio de la cual se adopta el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de Violencias basadas en Género en la Universidad Pedagógica Nacional; y se crea el Comité Asesor para el Cumplimiento y el Seguimiento del Pr. Universidad Pedagógica Nacional de Colombia. http://rectoria.pedagogica.edu.co/wp-content/uploads/2021/03/protocolo_prevenccion_violencias_genero.pdf