



UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilada Mineducación

PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO DE VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE
DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA

Dra. Paola Edith Cadena Santos
Asesora Jurídica Rectoría

Dr. Fernando Montejo
Director Bienestar Universitario

Dra. Nubia Salguero Jiménez
Coordinadora Unidad Servicios Psicológicos

Dra. Angela Patricia Cipagauta
Coordinadora Permanencia Estudiantil

Dra. Margarita Márquez Vásquez
Coordinadora Seguridad y Salud en el Trabajo

Dra. Diana Pardo
Especialista Permanencia Estudiantil

Dra. Lina María Medina
Profesional Bienestar Universitario

INTRODUCCIÓN

La Universidad Católica de Colombia, en el marco de la Constitución Política de Colombia y de las normas legales que desarrollan su quehacer, establece el Protocolo de prevención, detección, acompañamiento de violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género, con el objetivo de dar respuesta a la legislación que regula la materia y en el contexto de materialización de la Misión institucional cuyo centro es la persona.

En el presente documento se describen los conceptos, lineamientos y rutas que toda la comunidad universitaria tendrá como referente institucional ante cualquier clase de situaciones que vulneren la integridad física, moral o psicológica de cualquier a de sus integrantes, bajo el compromiso institucional de cero tolerancias a la violencia de cualquier tipo.

UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilada Mineducación

JUSTIFICACIÓN

La corporación Sisma Mujer y el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (Toro, Rubio y Castro, 2017), reportó que entre los años 2012 a 2017 fueron asesinadas 1.116 mujeres como consecuencia de la violencia experimentada al interior del hogar. Lo anterior equivale al 8,2% de los homicidios en el país en este periodo.

Posteriormente, la Corporación Sisma Mujer (2020) reportó que para el año 2019 se puede identificar un aumento de casos de violencia intrafamiliar en un 15,23%, y un descenso leve en la violencia de pareja respecto al año 2018 ((1,45%). Asimismo, se encontró que las niñas con edades entre los 10 y 14 años son las principales víctimas de violencia sexual, con un porcentaje de frecuencia de casos reportados de 48,50%. Finalmente, en el informe se destaca el aumento de feminicidios en un 4,09% y se reporta que el número de mujeres asesinadas como consecuencia de este crimen fue de 178.

Datos más recientes, que toman en cuenta la situación de emergencia sanitaria por COVID-19, señalan el incremento de casos de violencia. Es así como el reporte hecho por SIVIGILA y publicado por el “Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género” (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020), encontró que las mujeres representan el 77% de las víctimas de casos de violencia.

Teniendo en cuenta la magnitud de la situación, en Bogotá se implementó la Política Pública de mujeres, equidad y género 2020 – 2030¹, construida a partir de los aportes de organismos gubernamentales distritales y cuyo objetivo central es: *“Reconocer, garantizar y restablecer los derechos de las mujeres en sus diferencias y diversidad que habitan en el Distrito Capital. Pág. 165”*. (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2021). Dentro del análisis y marco referencial de la mencionada Política, se hace hincapié en que las mujeres son las principales víctimas de cualquier manifestación de violencia y que es necesario que las instituciones tanto públicas como privadas, en el marco de su quehacer, realicen acciones que permitan un ambiente libre de violencias y discriminación para ellas.

La Universidad Católica de Colombia realizó un ejercicio diagnóstico exploratorio entre los meses de noviembre y diciembre de 2022, aplicando una encuesta de percepción de la violencia a toda la comunidad universitaria. La estructura del instrumento aplicado se basó en la Encuesta Nacional de Demografía y Salud del 2015, así como en el ejercicio diagnóstico realizado por la Secretaría Distrital de la Mujer en el 2021. Para el análisis de la información se utilizó el programa Microsoft Excel 2019, y para los estadísticos descriptivos y correlacionales se utilizó el software SPSS v24; las respuestas de los participantes (estudiantes, profesores y administrativos) se recopilieron de forma anónima para garantizar la confidencialidad de la información.

Dentro de los hallazgos² se encontró que el grupo de estudiantes reportó discriminación por orientación sexual y en la vida de pareja, acusaciones de infidelidad y los celos como principales

¹ Alcaldía Mayor de Bogotá (2021) “POLÍTICA PÚBLICA DE MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO 2020-2030” Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C).

² Universidad Católica de Colombia. Equipo POAV Percepción de la violencia basada en género en universidades: caso Universidad Católica de Colombia 2022. Muestra conformada por 259 estudiantes y 273

detonantes de otras formas de violencia en contra de las mujeres. También reportaron violencia psicológica en las relaciones de pareja caracterizada principalmente por conductas como el ignorar al otro (a) e insistir en saber dónde está el otro (a).

Por otra parte, los resultados encontrados con el personal administrativo y profesores mostraron que en las relaciones de pareja son frecuentes los celos en los que la pareja se ha puesto celoso (a) si se habla con otro hombre (mujer). No se halló asociación estadísticamente significativa entre esta conducta y su percepción como manifestación de la violencia psicológica. En cuanto a los reportes de acoso y hostigamiento entre pares o compañeros; se encuentran significativamente asociados con los hombres, especialmente en el grupo de técnicos y operativos.

Tanto en administrativos como en el caso de los estudiantes, se reportaron conductas de zarandeo asociadas con los celos en la pareja.

Ahora bien, con relación a la violencia sexual en las relaciones de pareja, se encontró en el grupo de estudiantes la identificación de forzar a la pareja a tener relaciones sexuales, en mayor medida en las mujeres que en los hombres (casi por cada tres mujeres que se han visto involucradas en esta situación se identifica un hombre).

Con respecto a la percepción de la violencia psicológica en la convivencia dentro del ámbito universitario, las mujeres experimentan en mayor proporción ser ignoradas por sus pares; por su parte son los hombres, en gran medida, los que manifiestan haber vivido episodios de ciberacoso.

Finalmente, con respecto a la percepción geográfica de la violencia para estudiantes en el entorno de la universidad, las zonas que se perciben como de mayor inseguridad para un episodio de violencia basada en género son las cercanas a la carrera 13 con calle 47 y los alrededores de la sede el claustro; para el grupo de administrativos y docentes la zona que registra mayor inseguridad son los alrededores de la sede Las Torres.

De acuerdo con los hallazgos anteriores, se hace la modificación del protocolo de prevención, detección, acompañamiento de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en la Universidad Católica de Colombia, para responder a las necesidades psicosociales detectadas y a las particularidades propias de los grupos que conforman la comunidad universitaria.

OBJETIVO

Brindar orientación, acompañamiento y traslado a los casos recibidos a través de los canales establecidos según la norma vigente, de tal manera que se generen acciones de prevención que permitan sensibilizar a la comunidad educativa en la transformación hacia una cultura no violenta basada en el respeto y la no tolerancia ante las conductas violentas.

administrativos y profesores quienes participaron de manera libre y voluntaria. Periodo Noviembre a diciembre de 2022.

ALCANCE

Los lineamientos que orientan el presente protocolo cobijan a toda la comunidad académica y administrativa, así como aquellas personas que prestan servicios o realizan labores para la universidad, y que tengan contacto con los miembros de la misma.

El protocolo abarca los escenarios presenciales y virtuales en los que suceden las interacciones laborales, académicas y formativas tales como: aulas de clase, oficinas, escenarios de práctica y laboratorios. Asimismo, contempla los espacios dentro o fuera de la universidad en los que se desarrollan actividades como salidas extramurales o de representación institucional, salidas recreativas, de formación y de bienestar, actividades de investigación y pasantías.

Capítulo 1

Aspectos Generales y Conceptos Orientadores

Según el MEN (2022): “Los Lineamientos que se presentan hacen énfasis en la situación de las mujeres teniendo en cuenta que constituyen una evidente mayoría estadística entre las víctimas de violencias y acoso sexual. Sin embargo, se reconoce que es una situación que puede afectar a las personas sin distinción de su sexo y por ello, los Protocolos y los mecanismos que adopten las IES son aplicables a todas la personas afectadas o víctimas.”(p.15). Asimismo y según la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres (2012), un punto de partida al analizar un entorno con enfoque de género es reconocer que en Colombia “todas las mujeres independientemente de su condición y posición aún no gozan de total igualdad con respecto a los hombres y que enfrentan diversos niveles de discriminación”. (p.47)

Según el informe de seguimiento de la Educación Mundial de la Unesco (2022), en los últimos 20 años la brecha entre géneros para el acceso a la educación ha venido disminuyendo y ahora es inferior al 1%. Sin embargo, las desigualdades de género continúan siendo un problema importante. En este mismo sentido, según ONU mujeres, la violencia contra las mujeres y las niñas es una de las violaciones más generalizadas de los derechos humanos en el mundo, y según ACNUR, 1 de cada 3 mujeres será víctima de violencia en el curso de su vida.

En este sentido, la Universidad Católica de Colombia reconoce y acepta la necesidad de crear entornos seguros de vida y aprendizaje en los campus ya que estos tipos de violencia constituyen una vulneración de derechos humanos (MEN, 2022)

Marco conceptual

A continuación, se presentan las definiciones correspondientes a los conceptos orientadores de la política, los cuales brindarán un marco de referencia y aportan a la comprensión amplia de los casos que serán objeto de atención.

- **Género:** El comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), define el género como “los significados sociales que se atribuyen a las diferencias biológicas entre los sexos. Es una construcción sociocultural que afecta la forma como se distribuyen los recursos, la riqueza, el trabajo, la adopción de decisiones, el poder político, y el disfrute de los derechos dentro de la familia y en la vida pública”.
- **Enfoque de género:** El enfoque de género tiene como horizonte “la construcción de relaciones equitativas entre mujeres y hombres con el fin de garantizar la igualdad de derechos. Esto, mediante el reconocimiento de la dignidad de las mujeres como seres humanos, y la valoración equitativa de sus aportes a la sociedad” (MEN, 2022, p.16).
- **Discriminación:** Corresponde a toda acción, trato o comportamiento que promueva o instigue actos orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, identidad de género u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación. (Ley 1752 de 2015)
- **Divulgación de contenido íntimo:** Se entenderá como toda acción de exhibir, difundir por cualquier medio, fotografiar, grabar, divulgar, ofrecer, vender, comprar, poseer, portar, almacenar, datos sensibles o pornográficos sin el consentimiento de la persona dueña de la información.
- **Inducción o constreñimiento a la prostitución:** estos conceptos hacen referencia a la conducta de incitación, persuasión o estímulo de una persona al comercio carnal o a la prostitución, con el ánimo personal de lucrarse o para satisfacer los deseos de alguien más. Esta política entenderá que además hay constreñimiento cuando exista coacción, intimidación o sometimiento. (Ley 236 del 2008, artículos 213 y 214)
- **Acoso Virtual o Ciberacoso:** es definido por el MEN (2011) como “el hostigamiento a través de redes sociales o medios virtuales como por ejemplo mensajes de texto, correos electrónicos, la publicación de fotos o imágenes con el fin de humillar o maltratar a otro, mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes, ofensivos, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de una persona” (p.3)
- **Acoso sexual:** ...”forma de violencia sexual, discriminación y desigualdad de género que afecta con mayor frecuencia a las mujeres, pero también lo pueden sufrir hombres y personas con orientaciones sexuales diversas... constituye una manifestación de sexismo con intenciones sexuales no deseada ni consentida por parte de la persona acosada y puede darse de manera visual, verbal y física; sucede en las redes sociales, en el trabajo, en los espacios educativos y en los lugares públicos” (Fuentes, 2019, citada en MEN, 2022)
- **Acoso laboral:** ...”toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (Ley 1010 de 2006).
- **Maltrato laboral:** “...los actos de violencia que afectan la integridad y la libertad, incluida la sexual, de quien se desempeña como empleado o trabajador, toda expresión verbal injuriosa

o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral” (Ley 1010 de 2006).

- **Violencia:** La ley 1719 de 2014 define la violencia como: “... el uso de la fuerza; la amenaza del uso de la fuerza; la coacción física o psicológica, como la causada por el temor a la violencia, la intimidación; la detención ilegal; la opresión psicológica; el abuso de poder; la utilización de entornos de coacción y circunstancias similares que impidan a la víctima dar su libre consentimiento (Art. 11).
- **Violencia de género:** El MEN (2022) define la violencia de género como “cualquier acto, conducta o amenaza de violencia contra alguien, que basado en relaciones de desigualdad y discriminación por su sexo y agravada por la coexistencia de diversas identidades (etnia, raza, clase, identidad sexual, orientación sexual, etc.) puede ocasionar la muerte, el daño físico, sexual o psicológico, tanto en ámbitos públicos como privados” (p,17).
- **Violencia contra la mujer:** “cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado” (Art. 2, Ley 1257 de 2008).
- **Feminicidio:** Constituye el tipo de violencia más grave contra una mujer ya que implica su muerte. “Es el asesinato de una mujer por el hecho de serlo causado por un contexto de violencia producto de la discriminación y los estereotipos en su contra. Es la expresión de la búsqueda por eliminar la capacidad de las mujeres para convertirse en sujetos autónomos, y por lo tanto, representa el fracaso de intentar someter y controlar a las mujeres.” (ONU Mujeres 2022)

Daños que ocasionan las violencias contra la mujer (Ley 1257 de 2008):

- a. **Daño psicológico:** Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.
- b. **Daño o sufrimiento físico:** Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.
- c. **Daño o sufrimiento sexual:** Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

- d. **Daño patrimonial:** Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores o derechos económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.

Esta Ley además define la **violencia económica** como: “cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas”.

Tipos de Violencias en contextos educativos (ONU, 2014):

- a. **Institucional:** acciones u omisiones de las autoridades educativas, el personal administrativo y/o docente que mantienen políticas y prácticas que discriminan, dificultan, obstaculizan o impiden el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en los entornos educativos.
- b. **Violencia del personal docente hacia las mujeres y las niñas.** Son actos y omisiones centrados en la discriminación, la reproducción de la división sexual del trabajo y en el poder jerárquico generado por el personal docente hacia las mujeres y las niñas en el entorno escolar, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos atentando contra la libertad, integridad y seguridad de las Estudiantes.
- c. **Violencia entre pares por razones de género:** alude a acciones que causan daño centrados en la discriminación y el abuso de poder generado entre las/os alumnos (pares) por razones de género y que se realiza en el entorno escolar, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos, atentando contra la libertad, integridad y seguridad. Se incluye la violencia perpetrada por docentes a docentes, entre personal administrativo, trabajadores y otros actores que confluyen en las Instituciones de Educación Superior.
- d. **Violencia en el entorno escolar:** se refiere a actos que en el espacio público y semipúblico aledaños a las instituciones de educación, así como en las redes sociales, vulneran la libertad, dignidad, seguridad de las mujeres, o ponen en riesgo su vida o salud física o mental.
- e. **Violencia de pareja o familiar.** Se refiere a hechos de violencia que se presentan en los entornos educativos, que pueden ser una extensión de la violencia doméstica o de pareja.

Violencias de género en las Universidades (Fuentes, 2019, citada en MEN, 2022).

- a. **Acoso visual -gestual:** miradas lascivas, gestos obscenos, signos con las manos, etc.
- b. **Acoso verbal:** comentarios y chistes con doble sentido, de connotación sexual o asociadas al aspecto físico, invitaciones a salir, hacer ruidos, silbidos, jadeos o exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales, burlas y humillaciones.

- c. **Acoso físico:** contactos o acercamientos físicos no deseados, rozamientos de cualquier parte del cuerpo, intimidación o agresión de tipo sexual (persecución y arrinconamiento), toma de fotografía y videos sin consentimiento.
- d. **Acoso Virtual.** Difundir fotos, videos o mensajes por redes sociales sin consentimiento, hacer comentarios de connotación sexual o para desprestigiar.
- e. **Extorsión y chantaje con las calificaciones.**

Enfoques del abordaje de las violencias (MEN, 2022):

1. **Enfoque de Derechos Humanos:** Supone el reconocimiento en las actuaciones institucionales orientadas a cumplir de manera sustantiva y efectiva el carácter universal, indivisible e inalienable de todos los derechos de las personas y su garantía integral.
2. **Enfoque Interseccional:** Demanda la lectura cruzada (no aislada) de los factores de discriminación como la condición socioeconómica, la edad, la pertenencia étnica, la orientación sexual y la diversidad de género, la discapacidad, entre otros, que configura la multidimensionalidad de las dinámicas de las relaciones sociales presentes en las IES.
3. **Enfoque Global:** Consiste en la constatación de que, ante las VBG, el problema más importante es cultural. Es decir, se da por la naturalización de diferentes formas de discriminación hacia las mujeres, la cual reside en que subsisten estereotipos y prácticas sociales que, o bien las consideran “normales o naturales”, o bien asumen la posición de indiferencia o tolerancia hacia su ocurrencia. En concordancia con estos enfoques, las estrategias de las IES deben contemplar al menos 4 niveles:
 1. **Individual:** en el que se promueven actitudes para cuestionar la violencia de género y se potencian aquellas para promover la igualdad.
 2. **Relacional:** en el que se propende por relaciones respetuosas y se fomenta el conocimiento y la identificación de las violencias en las interacciones con la comunidad sobre la que se planea intervenir.
 3. **Comunitario:** en el que se promueve un diálogo amplio con todos los actores para la sanción de las violencias basadas en género y la promoción de una cultura favorable a la igualdad.
 4. **Institucional:** en el que se formulan políticas, estrategias y procedimientos claros, centrados en las víctimas/afectadas, se sensibiliza frente a la ocurrencia de las violencias contra las mujeres, y se dispone de mecanismos efectivos para la atención de las víctimas y la puesta en marcha de estrategias que en el mediano y largo plazo contribuyan a la erradicación de esta forma de violencia.
4. **Enfoque centrado en las víctimas y la premisa de “no causar daño”.** Implica dar prioridad a las necesidades y derechos de las personas afectadas, evitar culparlas por las violencias que han sufrido y fortalecer sus herramientas para la exigibilidad de derechos garantizándoles dignidad y respeto.

4.1 Marco Normativo:

El presente protocolo se enmarca en las siguientes normas, tanto Nacionales como Internacionales:

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969). Pacto de San José de Costa Rica) fue suscrita, tras la Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos, el 22 de noviembre de 1969 en la ciudad de San José en Costa Rica y entró en vigencia el 18 de julio de 1978
- Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer de 1979 (CEDAW).
- Convención Belém do Pará de 1994. Define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (1967). Los Estados deben condenar la violencia contra la mujer y no invocar ninguna costumbre, tradición o consideración religiosa para eludir su obligación de procurar eliminarla. Los Estados deben aplicar por todos los medios apropiados y sin demora una política encaminada a eliminar la violencia contra la mujer.
- Plataforma de Acción de Beijing (1995). fue una resolución adoptada por la Organización de las Naciones Unidas el 15 de septiembre de 1995 al final de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer
- Principios de Yogyakarta (2007) Serie de principios sobre cómo se aplica la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. Los Principios ratifican estándares legales internacionales vinculantes que los Estados deben cumplir.
- Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW57), en su 57a sesión (2013).

Teniendo en cuenta este marco internacional se desarrollaron normas nacionales así:

- Ley 51 de 1980: Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980.
- Ley 30 de 1992: Por medio de la cual se organiza el servicio público de educación superior
- Ley 248 de 1995: Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994.
- Ley 294 de 1996: Por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar
- Ley 731 de 2002: Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales
- Ley 823 de 2003: Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres
- Ley 984 de 2005: por medio de la cual se aprueba el "Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el seis (6) de octubre de mil novecientos noventa y nueve (1999).
- Ley 985 de 2005 Por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma.
- Ley 1146 de 2007 Por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.

- Ley 1257 de 2008 Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley [294](#) de 1996 y se dictan otras
- Decreto 4798 de 2011 *Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley [1257](#) de 2008, "por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.*
- Decreto 4799 de 2011 por el cual se reglamentan parcialmente las Leyes [294](#) de 1996, [575](#) de 2000 y [1257](#) de 2008.
- Ley 1542 de 2012 La presente ley tiene por objeto garantizar la protección y diligencia de las autoridades en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra la mujer y eliminar el carácter de querellables y desistibles de los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria, tipificados en los artículos 229 y 233 del Código Penal.
- Conpes social 161 de 2013 "Equidad de género para las mujeres" nace en 2013, a partir los lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres y del Plan integral para garantizar una vida libre de violencia, establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014
- Ley 1719 de 2014 tiene por objeto la adopción de medidas para garantizar el derecho de acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial de la violencia sexual asociada al conflicto armado interno
- Ley 1761 de 2015 por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely)
- Ley 1773 de 2016 La Ley de Víctimas de Ataques con Ácido, tipifica como delito autónomo esta conducta; endurece las sanciones a los agresores; y elimina beneficios, como la suspensión condicional de la ejecución de la pena

Capítulo 2

Lineamientos para la detección, prevención y acompañamiento de las violencias incluyendo la violencia basada en género con enfoque de derechos.

En el proceso de modificación del Protocolo para la Prevención, Orientación y Acompañamiento frente a los casos de Violencia, Discriminación y Acoso (POAV) y con el propósito de dar cumplimiento a la Resolución 14466 de 2022 (Ministerio de Educación Nacional), la Universidad Católica de Colombia realizó un diagnóstico para caracterizar los factores vinculados con los diferentes tipos de violencias presentes en la Universidad. Además, este diagnóstico permitió identificar los factores de riesgo más comunes y los casos que requieren atención y orientación, así como establecer planes de prevención y promoción.

Atendiendo al resultado del diagnóstico y en el marco de la Misión Institucional, centrada en la persona, este Protocolo se orienta bajo los siguientes lineamientos:

1. **Autonomía Universitaria**, según lo determinado por el artículo 28 de la Ley 30 de 1992.

2. **Confidencialidad**, según Acuerdo 002 del 4 septiembre de 2013 de la Sala de Gobierno, por el cual se aprueba el manual de política de tratamiento de datos personales.
3. **Derecho a la Libre Determinación**, como la opción de la o el denunciante, de aceptar o rechazar las orientaciones y recomendaciones sugeridas por el equipo, salvo en los casos en los cuales se identifica inminente riesgo para la vida y la integridad de la persona.
4. **Orientación y acompañamiento**: derecho de la comunidad académica y administrativa de la Universidad Católica de Colombia a recibir información clara sobre cada uno de los pasos contemplados en el protocolo, garantizando un debido proceso
5. **Implementación de cultura de cero tolerancias a cualquier manifestación de violencia**.
6. **Respeto y consideración** a los hechos narrados por la comunidad académica que acuda al POAV, evitando la revictimización
7. **Custodia y protección de documentos**: Los documentos de consentimiento, disenso, recepción de caso y de seguimiento u otros documentos que soportan las acciones de los casos, estarán bajo la custodia del área de Bienestar Universitario y las personas que intervienen en los casos deben garantizar la confidencialidad de la información utilizando únicamente el correo destinado para la comunicación (poav@ucatolica.edu.co.) En caso de comunicaciones externas debe registrarse bajo los lineamientos establecidos para tal fin conservando la confidencialidad y seguridad de los documentos.

Capítulo 3

Acciones y orientaciones en prevención, promoción y acompañamiento de las violencias incluyendo la violencia basada en género.

A continuación, se describen las estrategias de prevención y promoción contempladas en el protocolo.

Estrategias de prevención

Difusión.

Transmisión, comunicación y capacitación permanente del protocolo y la ruta de atención, a toda la comunidad Universitaria.

Detección

Monitoreo de redes sociales y reportes que se reciben en los diferentes canales oficiales de comunicación de la Universidad Católica de Colombia.

Sensibilización

Realización permanente de ejercicios prácticos, pedagógicos y dinámicos, cuyo propósito es la sensibilización frente a la identificación de factores protectores y minimizar cualquier manifestación de violencia entre los integrantes de la comunidad universitaria.

Formación

Realización de capacitaciones, cursos y talleres dirigidos a la comunidad académica y administrativa, en temáticas tales como: prevención de violencias basadas en género, derechos humanos y enfoque diferencial, estereotipos y prejuicios, inclusión y diversidad.

Acciones de acompañamiento

Escucha

Espacios de encuentro para facilitar la expresión de emociones y narraciones libres y espontáneas en los entornos que se consideran de violencia.

Articulación con las entidades oficiales

Búsqueda de asesoría institucional en el manejo de los diversos casos y gestión para acompañamiento de las víctimas y presuntos victimarios por parte de dichas entidades.

Orientación

Brindar asesoría, recomendaciones y seguimiento para la atención especializada de las víctimas.

CAPÍTULO 4

Ruta Interna de acompañamiento a las víctimas de violencias y discriminaciones basadas en el género

Desde un enfoque de derechos y de cero tolerancia a cualquier manifestación de violencia, la ruta de recepción, acompañamiento, orientación y traslado de los casos de violencias en la Universidad Católica de Colombia, es la siguiente:

1. Recepción

La notificación de cualquier caso de violencia puede llegar directamente de cualquier miembro de la comunidad académica que considere ser víctima de manifestación de violencia, o a través de un tercero que tenga conocimiento del caso. El único canal de recepción oficial de los casos es el correo institucional poav@ucatolica.edu.co

Si el caso fue dado a conocer por terceras personas, se activará el proceso de escucha a la persona victimizada solo si lo consiente como decisión voluntaria. Por otra parte, y para efectos de los casos que ocurran dentro de las instalaciones de la Universidad Católica de Colombia y representen un riesgo para la vida de la persona victimizada, se activará la atención de primeros auxilios siguiendo lo establecido en la atención de los casos que revierten urgencia vital, aviso a las entidades judiciales competentes y notificación respectiva.

2. Activación del equipo POAV

Una vez recibido el caso, se activará el equipo interdisciplinario POAV con el objetivo de analizar la solicitud y tomar las decisiones sobre las medidas pertinentes según las particularidades de cada caso, citando de manera inmediata a sus integrantes. Esta activación debe hacerse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la recepción del caso.

El resultado del análisis del caso se comunica a la persona que dio a conocer los hechos, por medio de un correo electrónico en el que además se ofrecen las alternativas de escucha, orientación y apoyo de los servicios institucionales e interinstitucionales pertinentes. La citación para el proceso de escucha se realizará máximo dentro de los cinco (5) días hábiles después de la convocatoria de análisis del caso.

Es importante aclarar que, si el caso recae sobre un menor de edad, se establecerá el contacto con los padres o representantes legales y se reportará al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, policía de menores y autoridad competente.

3. Proceso de escucha, acompañamiento y orientación

La persona o personas que notificaron el caso serán escuchados y orientados por cualquier miembro del POAV, según el análisis del caso realizado por el equipo.

Toda atención estará documentada y soportada por el consentimiento informado, disenso informado (si aplica) y el formato de recepción, seguimiento y cierre del caso. El proceso de consentimiento contempla la explicación de los derechos de la persona victimizada y la información y orientación a las partes del proceso. Todos los casos serán clara y debidamente informados de los alcances y procesos de remisión a los que haya lugar, incluyendo la denuncia y traslado a entes judiciales, de salud y policiales si aplica.

Se ofrecerá atención psicojurídica en los casos en los cuales se cuente con la aceptación de la persona victimizada y se ofrecerá desde los servicios de la Unidad de Servicios Psicológicos de acuerdo a los alcances de la atención en la Unidad.

Los informes no pueden exceder dos (2) días posteriores a la atención, lo anterior, de acuerdo a las particularidades de los casos si la persona requirió apoyo psicológico o psico jurídico o los dos.

4. Análisis de los hechos y toma de decisiones

Una vez realizado el proceso de escucha, acompañamiento y orientación, el equipo POAV se reunirá dentro de los tres (3) días hábiles siguientes para analizar los hallazgos y tomar las decisiones pertinentes de remisión o traslado, las cuales serán comunicadas a las personas partes del proceso a través del correo electrónico institucional. Si el caso implica a una persona de la comunidad académico-administrativa como presunto agresor (a) se procederá a poner en conocimiento de las instancias institucionales pertinentes, según lo establecido en el reglamento del estudiante y en el reglamento interno de trabajo.

El equipo POAV es un colegiado creado como canal de escucha, acompañamiento y orientación que no tiene facultades sancionatorias.

5. Seguimiento

Una vez realizados los acompañamientos, traslados y remisiones correspondientes, se cita a la persona victimizada dentro de los quince (15) días hábiles siguientes para verificar los avances y resultados de la gestión para la toma de decisiones pertinentes. Asimismo, se solicitará a las instancias internas a las que se haya remitido el caso y dentro del mismo término (15 días hábiles), un reporte de las acciones realizadas.

6. Cierre

El POAV establece el cierre de un caso cuando:

- Se establece en el análisis de recepción del caso, la falta de competencia del asunto por parte del POAV
- Se ha realizado el traslado a la autoridad competente.
- La persona denunciante hace caso omiso de los llamados, convocatorias y solicitudes del POAV.
- La persona victimizada abandona el caso o abiertamente manifiesta su voluntad de disentir del proceso de acompañamiento (esta conducta no aplica en caso de menores de edad, ni en los casos que impliquen una conducta contemplada como delito en la ley).
- La persona victimizada está vinculada a un proceso de acompañamiento psicológico o jurídico.
- La competencia del seguimiento e intervención sobre los hechos ocurridos, corresponden a persona jurídica diferente a la Universidad Católica de Colombia.
- La persona victimizada deja de hacer parte de la comunidad académica o administrativa de la Universidad Católica de Colombia.

Todo cierre de caso contempla la realización de un informe que resuma las acciones tomadas y los seguimientos realizados. Este informe debe ser realizado por el equipo POAV que haya intervenido en el caso en un término no mayor a quince (15) días hábiles después de que se cumpla alguno de los criterios antes mencionados.

CAPÍTULO 5

Indicadores para la Prevención y Seguimiento en materia de derechos humanos y género

Los indicadores sobre los cuales se medirán las acciones de prevención y seguimiento del presente protocolo son:

Indicadores de contexto:

Objetivo: Equidad de género en la matrícula

Indicador: $\frac{\text{No. De estudiantes mujeres matriculadas} * 100}{\text{No. Total de matriculados}}$

Objetivo: Equidad de género en trabajadoras

Indicador: $\frac{\text{No. de mujeres trabajadoras} * 100}{\text{No. Total de trabajadores vinculados}}$

$\frac{\text{No. de docentes mujeres} * 100}{\text{No. Total de docentes vinculados}}$

Indicadores de resultados de violencias de género:

Objetivo: *Reporte de acoso*

Indicador 1 : $\frac{\text{No. de estudiantes mujeres que reportaron afectación por acoso sexual} * 100}{\text{No. Total de mujeres matriculadas}}$

Indicador 2 : $\frac{\text{No. de estudiantes mujeres que reportaron afectación por ciber acoso sexual} * 100}{\text{No. Total de mujeres matriculadas}}$

Objetivo: *Denuncia de acoso*

Indicador: $\frac{\text{No. mujeres que denunciaron afectación por acoso sexual por parte de estudiantes} * 100}{\text{No. Total de mujeres matriculadas}}$

Indicador: $\frac{\text{No. mujeres que denunciaron afectación por acoso sexual} * 100}{\text{No. Total de mujeres matriculadas}}$

Objetivo: *Reporte de violencia sexual*

Indicador: $\frac{\text{No. De mujeres que reportaron afectación por violencia sexual} * 100}{\text{No. Total de mujeres matriculadas}}$

Objetivo: *Denuncia de violencia sexual*

Indicador: $\frac{\text{No. De estudiantes mujeres que denunciaron afectación por violencia sexual} * 100}{\text{No. Total de mujeres matriculadas}}$

$\frac{\text{No. De personal Universitario con formación en género, normatividad y ruta de atención} * 100}{\text{No. De personal Universitario vinculado}}$

Objetivo: Cobertura de acciones de *prevención*

Indicador: No. De estudiantes mujeres que participaron en *campañas* de prevención de VBG * 100
No. Total de mujeres matriculadas

No. De estudiantes mujeres que participaron en *capacitaciones* de prevención de VBG *100
No. Total de mujeres matriculadas

Objetivo: Cobertura de acciones de *detección*

Indicador: No. De estudiantes mujeres que respondieron la encuesta de detección * 100
No. Total de mujeres matriculadas

No. De estudiantes mujeres que asistieron a conversatorios * 100
No. Total de mujeres matriculadas

Objetivo: Cobertura de acciones de *atención*

Indicador: No. De personas víctimas de VBG atendidas según protocolo *100
No. Total de personas que denunciaron

No. De personas víctimas de VBG atendidas según protocolo y que fueron derivadas a la ruta externa *100
No. Total de personas que denunciaron

Objetivo: *Equidad de género* en la función docente

Indicador: No. De mujeres docentes * 100
No. Total de docentes vinculados en el último periodo académico

Objetivo: *Denuncia* de VBG a mujeres docentes

Indicador: No. De mujeres docentes que denunciaron afectaciones por acoso sexual *100
No. Total de mujeres docentes

No. De mujeres docentes que denunciaron afectaciones por violencia sexual *100
No. Total de mujeres docentes

Objetivo: *Denuncia* de VBG a mujeres trabajadoras

Indicador: No. De mujeres trabajadoras que denunciaron afectaciones por acoso sexual*100
No. Total de mujeres trabajadoras que denunciaron afectación por acoso sexual

No. De mujeres trabajadoras que denunciaron afectaciones por violencia sexual*100
No. Total de mujeres trabajadoras que denunciaron violencia sexual

5. Bibliografía

Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2012). Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres.

<http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf>

Comité Distrital de Convivencia Escolar (2016). Directorio de protocolos de atención integral para la convivencia escolar y el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos.

Congreso de la república (2015) Ley 1752 Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.

Congreso de la república (2015) Ley 236 del 2008 “por medio del cual se modifican algunos artículos del Código Penal relativos a delitos de abuso sexual”.

Comité Distrital de Convivencia Escolar (2016). Directorio de protocolos de atención integral para la convivencia escolar y el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos.

Corporación Sisma Mujer. (2020). La pandemia antes del Covid-19: Violencias hacia las mujeres y niñas en Colombia durante 2019 y 2020. <https://www.sismamujer.org/wp-content/uploads/2021/01/Boleti%CC%81n-22-3.pdf>

Ministerio de Educación Nacional (2022). Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). Informe preliminar de los casos de violencia de género reportados en SIVIGILA.
<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiZjg3YjgyMzctMmQ2OS00YWVjLTg1MTMtMGVlNTBhNGZmNzAzliwidCI6ImE2MmQ2YzdiLTlmNTktNDQ2OS05MzU5LTM1MzcxNDc1OTRiYiIsImMiOiJR9>

ONU Mujeres, UNICEF, & ÚNETE. (2014). La prevención de la violencia contra las mujeres y niñas en el contexto educativo. Prácticas promisorias en 14 países de América Latina y el Caribe.

[https://www.unicef.org/lac/media/6336/file/PDF La prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas el contexto educativo.pdf](https://www.unicef.org/lac/media/6336/file/PDF%20La%20prevenci%C3%B3n%20de%20la%20violencia%20contra%20las%20mujeres%20y%20las%20ni%C3%B1as%20el%20contexto%20educativo.pdf)

UNESCO (2022) Global education monitoring report 2022: gender report, deepening the debate on those still left behind

Ruíz, I. & Pastor, G. (2020). Medidas de contención de la violencia de género durante la pandemia de COVID-19. Revista Gaceta Sanitaria.

Toro, B. L. Rubio, L. O. & Castro, J. F. (2017). La violencia de género no tiene fronteras. Estudio comparativo de las normativas colombiana y española en materia de violencia de género (2004-2014). Revista Derecho del Estado, 38