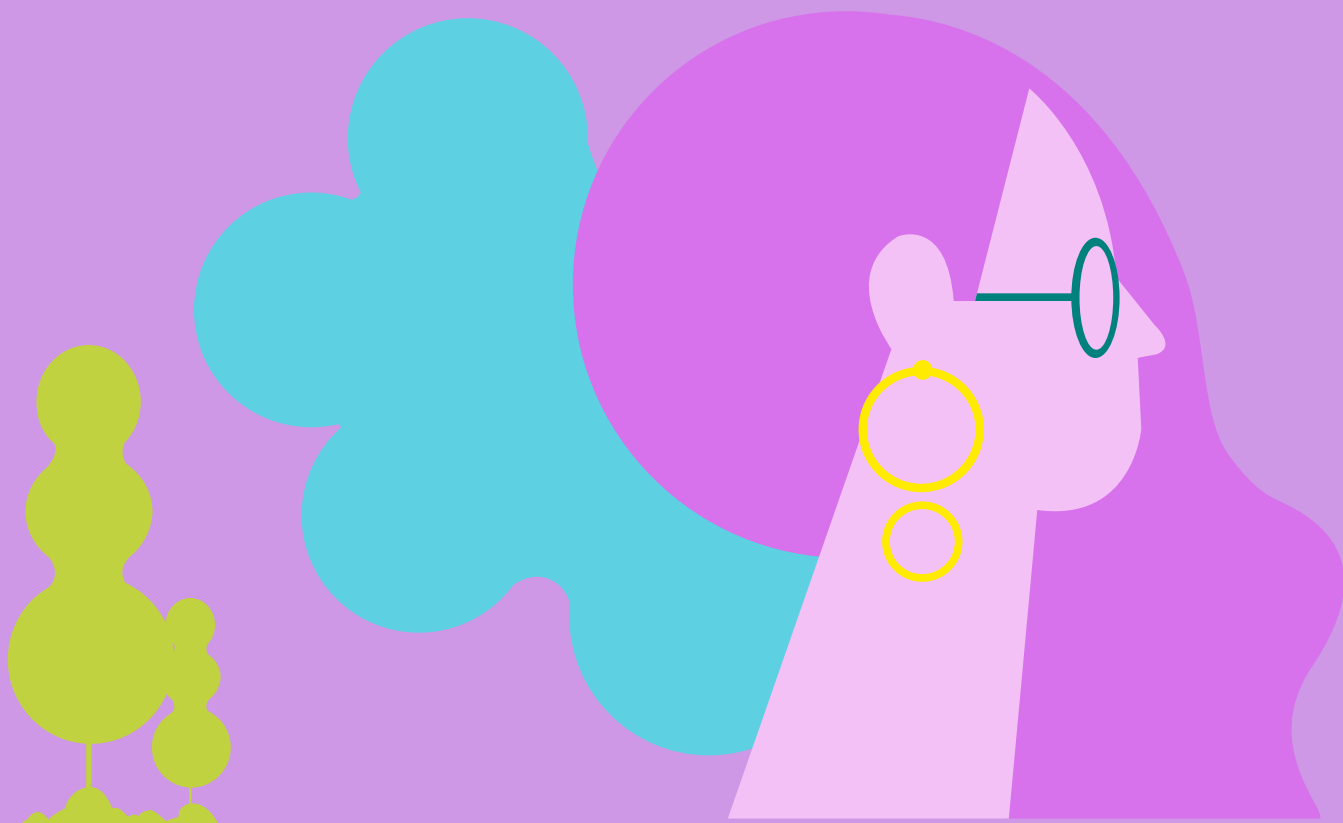


Una Guía para la elaboración de:
*Protocolos para la prevención, atención,
investigación y sanción de la violencia
sexual, basada en género y la
discriminación al interior de las
Instituciones de Educación Superior.*

Monica Godoy Ferro



Créditos

Iniciativa

Coalición por la Libertad Académica en las Américas, CLAA



Autora

Monica Godoy Ferro: Antropóloga y maestra en estudios de género. Académica exiliada por su defensa de derechos humanos al interior de universidades. Su trabajo contribuyó a la jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia sobre el abordaje de la violencia de género y sexual, al interior de las Instituciones de Educación Superior, desde un enfoque sensible al género y a los derechos humanos. En este momento trabaja con organizaciones internacionales en protección y salvaguardia.

Coordinación y Revisión Editorial

Camilla Croso

Consejo Ejecutivo de CLAA

Scholars at Risk



Centro de Investigación y Enseñanza de Derechos Humanos de la Universidad de Ottawa



Universidad de Monterrey



Febrero 2025

Índice

Prefacio.....	5
Introducción.....	6
1. Posibles acciones previas.....	16
2. Declaración de Principios y enfoques de abordaje.....	18
3. Definición de las conductas y comportamientos	24
4. Alcance del protocolo.....	28
5. Derechos de las víctimas, sobrevivientes y denunciantes.....	30
6. Derechos de las personas investigadas por presuntas violencias sexuales, basadas en género o discriminación.....	32
7. Componente de prevención y pedagógico.....	34
8. Descripción de la ruta.....	36
9. La atención a víctimas y sobrevivientes de violencias sexuales, basadas en género y discriminación.....	38
10. Proceso de investigación de quejas por violencias sexuales, basadas en género o discriminación.....	46
11. Aprendizaje.....	50
12. Más allá de los protocolos.....	52
13. Bibliografía.....	55

Prefacio

Nos encontramos en un momento crucial en el que la lucha contra la violencia sexual y de género en el ámbito de la educación superior se vuelve una prioridad ineludible. Dicha violencia es reflejo de problemáticas históricas, políticas y culturales que van más allá de las Instituciones de Educación Superior (IES) y que deben ser enfrentadas en su interior para que puedan ser espacios de transformación, emancipación y promoción de derechos humanos.

La violencia sexual y de género constituyen problemas graves que atentan contra la integridad y dignidad de las personas. En el ámbito de la educación superior, esta violencia no solo vulnera los derechos fundamentales y la libertad académica de quienes las sufren, en especial las mujeres y personas LGBTIQ+, sino que también minan el ambiente académico y la calidad del proceso educativo. A pesar de su gravedad, la problemática de la violencia sexual y de género en las IES sigue siendo poco visible y escasamente discutida, sea a nivel de la academia, sea en el ámbito de las políticas públicas y debate social más amplio. Por eso urge ponerla en evidencia y promover acciones comprometidas con su superación.

Es con el compromiso de contribuir a ese reto, que la Coalición por la Libertad Académica en las Américas (CLAA) publica la presente Guía para la Elaboración de Protocolos para la prevención, atención, investigación y sanción de la violencia sexual, basada en género y la discriminación al interior de las Instituciones de Educación Superior. Reconocemos que el desarrollo de protocolos efectivos es un proceso dinámico. Por ello, esta Guía se presenta como un documento vivo, destinado a ser revisado y actualizado en función de los distintos contextos y experiencias.

Como afirma la autora de la Guía, es necesario construir culturas institucionales de cero tolerancia a la violencia sexual y a la discriminación por motivos de sexo y género. Eso implica que la elaboración de protocolos tiene que ir de la mano con planes y acciones más amplias y profundas, que contribuyan a cambios culturales y a la superación del ethos patriarcal en las IES.

Confiamos que este documento pueda animar procesos de reflexión, sensibilización y diálogo, así como servir como un llamado a la acción, invitando a la comunidad universitaria a sumarse a un esfuerzo colectivo de cambio real y duradero.

Para más información sobre la CLAA, por favor visite nuestra página web:

<https://cafa-claa.org/es/>

¡Buena lectura!



Introducción:

¿por qué es importante tener un protocolo específico?



En 2021 la UNESCO y IESALC presentaron un informe sobre la situación de las mujeres en la educación superior y llegaron a la conclusión de que la desigualdad de género sigue siendo un problema universal. Aunque en el 2014 las mujeres eran 53% de las graduadas en nivel de licenciatura y maestría, en el doctorado ese porcentaje se reducía en 9 puntos porcentuales. Solo el 30% de docentes e investigadores universitarios eran mujeres, mientras ellas están sobrerrepresentadas en los niveles de docencia más bajos y menos remunerados. Además, el informe muestra que la participación en cargos de poder en las instituciones universitarias de las mujeres es ínfima.

Sumado a lo anterior, los estereotipos de género afectan especialmente el ingreso de mujeres a profesiones de ciencias e ingeniería creando ambientes hostiles para aquellas que logran ingresar. Según el informe, “la violencia contra las mujeres en el campus, como el acoso y la agresión sexual, es un problema acuciante que deben abordar tanto los responsables políticos como las instituciones de educación superior”¹. Sin embargo, esta tarea aún no parece estar llevándose a cabo de forma integral.

En los años recientes hemos visto cómo en las redes sociales y la prensa se reproducen por centenares las denuncias públicas por posibles situaciones de violencia sexual, basada en género o discriminación al interior de universidades e institutos de formación técnica o tecnológica en casi todos los países de América.

Muchas veces esas denuncias informales no llegaron a convertirse en casos de investigación para las autoridades. Las redes sociales funcionan como una válvula de escape para expresar en libertad, algunas veces protegidas bajo el anonimato, las experiencias de las posibles víctimas y sobrevivientes de estos tipos de violencias. Ellas no siempre sienten la seguridad de

¹ Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?. UNESCO y IESALC. 2021. P. 43. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377183>

denunciar formalmente, a través de los canales institucionales, cuando en el mejor de los casos estos existen. Temen ser objeto de represalias por parte de sus agresores o sufrir consecuencias en su vida profesional.

No por ser denuncias públicas anónimas o informales podemos considerarlas falsas o negar su relevancia. El anonimato que garantiza la denuncia pública por redes sociales es una forma de evitar la persecución y retaliaciones que pueden sufrir las víctimas y sobrevivientes en los procesos de investigación formales que en muchas instituciones de educación superior aún resultan ineficaces y revictimizantes. Por esa razón, [personas afectadas por violencia basada en género o discriminación protegen su identidad mediante denuncias en redes](#).

Narrar en voz alta, en primera persona y en un espacio donde no necesariamente seas identificada, te permite hablar de situaciones dolorosas y encontrar otras voces de solidaridad y apoyo. También es un mecanismo para prevenir el daño hacia otras personas porque alerta sobre los patrones de esa violencia y la identidad de los posibles perpetradores/as. [Es la primera vez en la historia de las mujeres](#) que esos relatos, que eran considerados vergonzosos, se toman el debate público y exigen una revisión y transformación profunda de las prácticas de desigualdad y de estructuras de poder asimétricas de las instituciones de educación. Esa conversación pública no necesariamente conduce a procesos de investigación disciplinaria o penal, pero no se deben ignorar.

Es clave que en las instituciones se abran los [canales de queja para denuncias anónimas](#) en los procesos disciplinarios, y que se adelanten búsquedas activas de los casos e investigaciones de oficio de las denuncias en las redes. Además, es fundamental que se creen espacios de reflexión colectiva sobre [ética, libertad académica, derechos humanos, de las mujeres, de las personas disidentes del sistema sexo/género y población LGBTIQ+](#). Ese es el camino para que la confianza en las instituciones pueda restablecerse, hacer un ágora que fortalezca el compromiso inquebrantable con la erradicación de este tipo de violencias y ese compromiso se manifieste en acciones claras para cumplirlo.



El problema de la impunidad y el subregistro actual de este tipo de violencias al interior de las instituciones de educación superior, en adelante IES, suele presentarse por la [baja confianza en las autoridades universitarias](#) de quienes sufren estas situaciones dolorosas y las prácticas de revictimización y violencia institucional de las que pueden ser objeto cuando acuden a pedir justicia, a través de los mecanismos formales.

Al parecer en muchas IES estas denuncias o quejas aún se siguen considerando un atentado contra el prestigio institucional o un asunto bochornoso o vergonzoso que compete solo a la vida privada, no a las cuestiones de interés de un [alma mater que afectan](#) la vida en comunidad.

Sin embargo, la fuerza y la persistencia de los movimientos estudiantiles y feministas al interior de las IES y su gran poder de comunicar, movilizar y producir indignación frente a estas injusticias, a través de las redes sociales, los medios de comunicación e incluso del litigio estratégico, le ganó el pulso a la tradición monacal universitaria.

Una de las mejores formas que pueden crear las IES para enfrentar este cambio es [afrontar el problema de frente](#). Es decir, asumir la responsabilidad de construir espacios libres de violencias en las IES para las mujeres y otras personas que sufren discriminación por motivos de [sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género](#) a través de tomar medidas concretas, observables y medibles para [prevenir, atender, investigar y sancionar](#) este tipo de violencias y discriminación.

Una de esas medidas es contar con protocolos establecidos para mejorar la respuesta ante estas situaciones desde un enfoque basado en derechos humanos y sensible a las diferencias de sexo/género. [No es suficiente que existan ordenamientos jurídicos nacionales](#) para denunciar e investigar estas violencias ante autoridades penales, se necesitan herramientas específicas y contextualizadas porque es en las mismas prácticas de producción y reproducción del conocimiento, en las redes de distribución desigual del poder y el prestigio académico, en la asimetría de oportunidades para hombres, mujeres y otros don-

de esa violencia se hace posible. Son las jerarquías universitarias las que engendran y normalizan este tipo de abusos. Por lo tanto, es fundamental que se creen **herramientas disciplinarias, pedagógicas y de prevención** para atender de forma adecuada este tipo de violencias.

Los Principios Interamericanos sobre Libertad Académica y Autonomía Universitaria reconocen como fundamental garantizar el cumplimiento del Principio III, la no discriminación. Según la declaración este consiste en:

La libertad académica debe ser promovida, protegida y garantizada en **igualdad de oportunidades sin discriminación por ningún motivo**, inclusive basada en motivos de opiniones políticas, origen étnico-racial, nacionalidad, edad, **género, orientación sexual, identidad y expresión de género**, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas, o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socio económica, nivel de educación, situación de movilidad humana, discapacidad, características genéticas, condición de salud mental o física, incluyendo infecto-contagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra naturaleza².

² Declaración de Principios sobre Libertad Académica y Autonomía Universitaria, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2021. Negritas mías. Disponible en: https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/principios_libertad_academica.pdf

Asimismo, el Principio IX hace referencia específicamente a la superación de la violencia de género y la importancia de desarrollar protocolos para eso. Específicamente requiere:

La adopción de protocolos de atención, investigación y sanción a la violencia y acoso sexual, al igual que a la violencia contra las mujeres o la violencia basada en orientación sexual o identidad de género y otras formas de opresión o discriminación, y la creación o promoción de mecanismos de revisión externa e independiente sobre decisiones sancionatorias o meritocráticas de las instituciones académicas. En todo caso, el diseño y la aplicación de estos protocolos debe tener un enfoque de no revictimización y de avanzar en contrarrestar patrones socioculturales basados en premisas de inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o papeles estereotipados para hombres y mujeres que legitiman la violencia contra las mujeres³.

La violencia sexual y de género está basada en la discriminación estructural de ciertos grupos de población, en particular afecta a las mujeres y personas LGBTIQ+. Estas prácticas atentan contra la libertad académica creando barreras para el goce de sus derechos, en particular, a vivir una vida libre de violencia y al derecho a la educación libre de estereotipos sexistas o fóbicos contra las disidencias del mandato sociocultural de sexo/género.

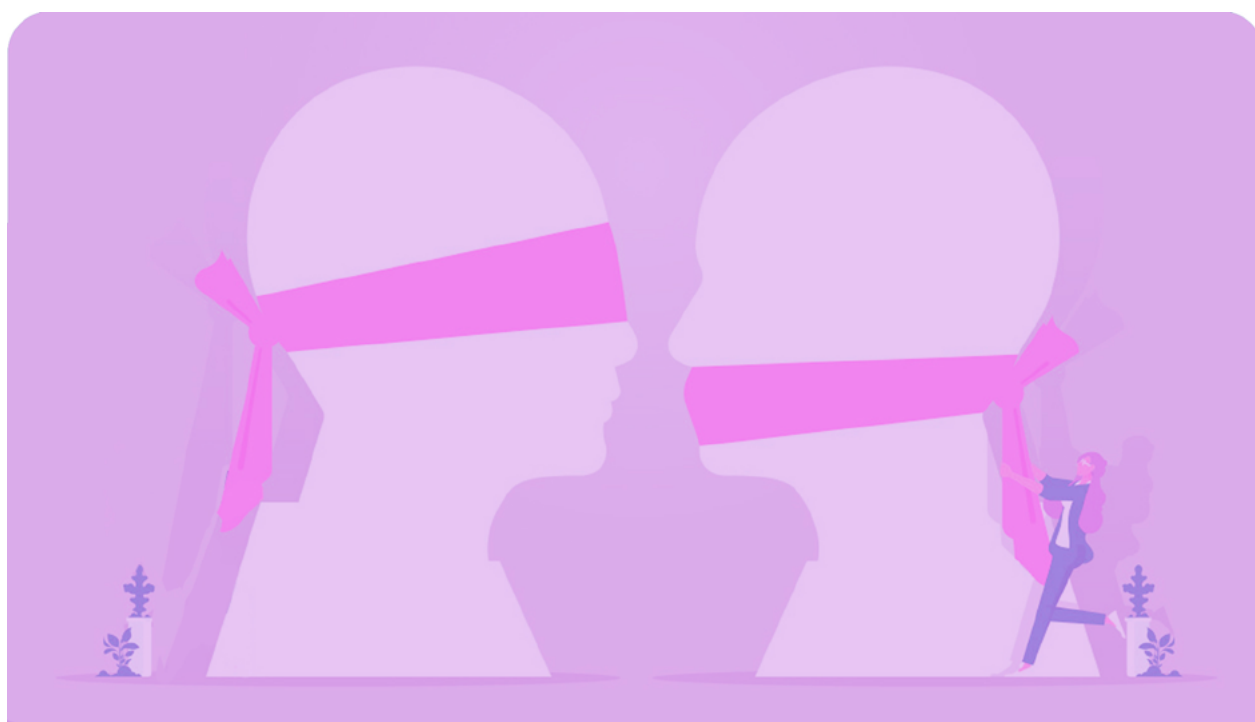
Por ejemplo, las personas estudiantes que son víctimas de violencia sexual o de género, durante su formación profesional y en el espacio académico, **ven gravemente afectada su trayectoria estudiantil y profesional**. Algunas se ven obligadas a abandonar sus carreras o aplazarlas, cambiar de centro de formación o de programa para evitar la confrontación con sus agresores o las retaliaciones por sus denuncias. A menudo se encuentran en el futuro trabajando en los mismos círculos

³ Declaración de Principios sobre Libertad Académica y Autonomía Universitaria, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2021.

profesionales de sus agresores y [continúa el ciclo de violencia](#) en el ámbito laboral donde pueden ser víctimas de [aislamiento, agresiones emocionales y psicológicas](#).

Esto atenta de manera grave su libertad académica al supeditar las decisiones sobre su formación profesional a consideraciones sobre su seguridad e integridad personal en los campus, creando una barrera adicional para ellas. Las universidades y otras instituciones de educación superior no pueden seguir siendo campos minados para las mujeres y la población disidente del sistema sexo/género.

A su vez, [las personas docentes](#) que trabajan en investigación de temas relacionados con [estudios de género, feministas o investigación de violencias sexuales](#) también pueden ser objeto de acoso laboral y persecución política a causa de su campo de trabajo. Asimismo, estas docentes pueden ser objeto de hostigamiento por su apoyo a las iniciativas feministas del movimiento estudiantil, o bien, por cuestionar las prácticas de violencia sexista de algunos de sus colegas y rechazar la revictimización contra quienes denuncian dichas prácticas en las IES. [En varios países de la región](#), docentes investigadoras de este campo han sufrido despidos injustificados, procesos disciplinarios retaliativos, incluso han llevado algunas al exilio a causa de la persecución por su



defensa de los derechos humanos de las mujeres o de su trabajo académico con perspectiva de género. Con ello afectan la libertad académica de las docentes e investigadoras y producen un [ambiente laboral hostil e intimidante](#) para quienes se dedican a los estudios feministas y de género. Esto tiene efectos no solo a la persona directamente reprimida, sino a la comunidad en general porque son prácticas de violencia ejemplarizante que producen censura y autocensura en quienes no quieren sufrir la misma violencia.

[También la violencia basada en género, sexual y la discriminación ha afectado a las personas trabajadoras de las IES](#). Varias han sufrido acoso sexual y otras agresiones por motivos de sexo/género y las garantías para denunciar al interior de las universidades suelen ser mucho menores para ellas. Pueden ser objeto de chantajes para continuar sus contratos laborales a cambio de su silencio. La red de apoyo con la que cuentan las trabajadoras de las IES es mucho menor, al igual que la visibilidad de sus denuncias, lo que incrementa considerablemente su desprotección.

Por lo anterior, es necesario construir una cultura institucional de [cero tolerancia a la violencia sexual, basada en género y a la discriminación por motivos de sexo/género](#). Para ello es necesario no solo un buen protocolo, sino además que este haga parte de un plan más amplio y profundo de transformación del ethos patriarcal y excluyente de las IES, identificar escenarios de riesgo de este tipo de violencias y tomar acciones para minimizarlos.

Como verás es una tarea enorme que implica un [cambio estructural en la organización de las IES y en su cultura](#). También requiere un nivel de compromiso superior. Sin embargo, ya algunos países de la región empezaron a avanzar en esta tarea.

Por ejemplo, en [septiembre de 2021 en Chile se promulgó la Ley 21.369](#) que tiene por objetivo garantizar espacios universitarios y de IES libres de acoso, violencia y discriminación, en particular aquella basada en género. En Colombia recientemente se aprobó la Ley 2365 de 2024 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, proteger y atender a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral y en las universidades. Estas dos leyes son

algunos de los resultados visibles de las luchas de los movimientos feministas, estudiantiles y universitarios para que este tipo de violencias se convierta en un problema colectivo objeto de una política pública acorde a los principios de derechos humanos.

Antes de iniciar el desarrollo de un protocolo, es conveniente formularse algunas preguntas al respecto para incentivar una reflexión:

- ¿Existe en nuestra IES una conciencia en los diferentes estamentos, directivas, docentes, estudiantes, trabajadores/as, de la necesidad de tener herramientas específicas y acordes a derechos humanos para tratar estas violencias?
- Si la respuesta es negativa, ¿qué acciones podríamos desarrollar para preparar el terreno y garantizar que un protocolo como este sea comprendido y bien recibido por la mayoría de la comunidad de la IES?, ¿con qué personas aliadas contamos para adelantar dicha preparación y sensibilización?
- ¿Qué capacidad instalada, conocimiento y habilidades necesitaríamos para que el protocolo pueda ser implementado de forma adecuada (personas expertas, recursos para una oficina específica, especialistas en psicología, derecho, trabajo social, etc. para la orientación y atención a quienes acudan al protocolo, funcionamiento de la instancia de investigación, entre otras)?; ¿existe ya la capacidad en la IES para satisfacer esas necesidades?; ¿con qué contamos y qué nos hace falta?; ¿cómo podríamos obtener lo que aún no tenemos?
- Por último, pero vital, ¿existe una real voluntad política por parte de las directivas de la IES para asumir ese compromiso?. Recuerda que es clave contar con unas directivas que sí comprendan el problema, tengan un horizonte ético similar y puedan respaldar los cambios profundos que implementaría un buen protocolo. De lo contrario, esta herramienta podría ser incluso perjudicial porque da la idea equivocada de que existe un compromiso institucional al respecto.

Después de que tengas claridad del contexto en el cual estás, puedes aprovechar mejor las sugerencias de esta guía que nace de los aprendizajes colectivos que hemos tenido al emprender este camino. Esta tiene por objetivo **brindar herramientas básicas y sencillas para construir un protocolo de prevención, atención, investigación y sanción de la violencia sexual y basada en género y de la discriminación, al interior de las IES.**

No es una receta, sino una batería de ideas que puedes recrear, acoplar y adaptar a las necesidades específicas y al contexto de tu IES.

Es un documento accesible con algunas ideas claves que pueden ser de utilidad para aquellas personas que están encargadas de formular una ruta de abordaje y gestión institucional de este tipo de violencias.



1.

Posibles acciones previas:

¿qué actividades puedes hacer antes de construir un protocolo?



Es importante articular el protocolo y la ruta de atención sobre estas violencias al diseño de un **plan de igualdad de derechos y equidad de oportunidades en la IES**. Un protocolo y una ruta para atender este tipo de violencias funciona mejor si hace parte de un esfuerzo mayor de inclusión con equidad de población que ha sido históricamente excluida del goce de sus derechos.



Si no cuentas con información de base sobre la discriminación, la violencia sexual y de género al interior de tu institución, **desarrolla una investigación social de carácter cualitativo y/o cuantitativo** (sondeo de opinión con distintos miembros de la comunidad de la IES, por ejemplo) sobre violencia sexual, basada en género o discriminación para evaluar las características y necesidades específicas del problema en tu institución. Aunque existe información y diagnósticos generales sobre el tema, hay particularidades que pueden ser importantes y que varían en cada institución, por ello es fundamental contar con una línea base apropiada antes de la formulación de un protocolo.



Además de una investigación formal, **reúnete a conversar con las personas de las oficinas** que atienden los requerimientos de la comunidad universitaria o de la institución de educación superior (Bienestar Universitario, Consultorio jurídico, Comité de Convivencia laboral, Vicerrectoría y otros) con el objetivo de conocer las prácticas actuales de abordaje de este tipo de violencias, los conocimientos adquiridos por estos equipos de trabajo y

prácticas de atención ya existentes. También los puntos de mejora que ellas reconocen.



Asimismo, **reúnete a conversar con grupos de estudiantes y docentes** investigadoras interesadas en el tema y **víctimas y sobrevivientes** de violencia sexual, basada en género o discriminación en el ámbito de las IES, con el objetivo de comprender sus experiencias en la interposición de la queja, la atención que recibieron, conocer sus expectativas y percepción acerca del proceso de investigación y las posibles barreras que identificaron para acceder a una forma de restablecimiento de sus derechos.



Por último, **realiza talleres de investigación, capacitación y sensibilización** con personas directivas y académicas con cargos de poder (decanos y decanas, directores/as de programa, coordinadores/as de áreas) sobre equidad de género y violencia sexual y basada en género. Esto con el objetivo de ganar compromiso y apoyo para implementar de manera adecuada el protocolo posteriormente e identificar estereotipos o dudas que puedan impedir su correcta aplicación.



Estos son algunos ejemplos de las actividades previas que puedes desarrollar para hacer un protocolo adecuado a las necesidades específicas de tu institución.

2. Declaración de Principios y enfoques de abordaje: *¿cuál es la base ética y jurídica del protocolo?*

Aquí puedes incluir los valores que se promueven desde tu IES y que se relacionan con la equidad y la justicia, por ejemplo:



No discriminación: igualdad de oportunidades sin discriminación por ningún motivo, inclusive basada en motivos de opiniones políticas, origen étnico-racial, nacionalidad, edad, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas, o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socio económica, nivel de educación, situación de movilidad humana, discapacidad, características genéticas, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra naturaleza⁴.

⁴ Declaración de Principios sobre Libertad Académica y Autonomía Universitaria, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2021, pg. 5.

Equidad/igualdad de género: Es un derecho humano que tiene como objetivo garantizar efectivamente el pleno disfrute de los derechos humanos de las mujeres, las niñas, los hombres, los niños y las personas de diversas identidades de género. Para ello se requiere, en primer lugar, una comprensión integral y la transformación de las estructuras sociales, las normas sociales y los estereotipos, así como de las relaciones de poder que enmarcan no sólo las leyes y la política, sino también la economía, la dinámica social, la vida familiar y la vida comunitaria⁵.

Derecho a vivir una vida libre de violencia: Según el artículo 6 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer: “El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros :a) el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b) el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación”⁶. Este artículo puede ser extensivo a poblaciones históricamente marginadas por su sexo, identidad de género u orientación sexual.

⁵ Sobre la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las personas LGBTI. ONU Mujeres. Disponible en: https://www.ohchr.org/en/women?qad_source=1&gclid=Cj0KCQiAoae5BhCNARIsAD-VLzZcMUbLY2d7brv7h66y9BC-fb5AO7b5bPK3lVXGtZQoyQsg6AudZOVoaAtzGEALw_wcB fecha de consulta: 5 de noviembre de 2024.

⁶ Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Junio de 1994. Artículo 6.

Libertad académica: “La libertad académica implica el derecho de toda persona a buscar, generar y transmitir conocimientos, a formar parte de las comunidades académicas y a realizar labores autónomas e independientes para llevar a cabo actividades de acceso a la educación, docencia, aprendizaje, enseñanza, investigación, descubrimiento, transformación, debate, búsqueda, difusión de información e ideas de forma libre y sin temor a represalias. Adicionalmente, la libertad académica tiene una dimensión colectiva, consistente en el derecho de la sociedad y sus integrantes a recibir informaciones, conocimientos y opiniones producidas en el marco de la actividad académica y de obtener acceso a los beneficios y productos de la investigación, innovación y progreso científico”⁷. La violencia sexual, basada en género y la discriminación por motivos de sexo/género impide el disfrute pleno de este derecho a poblaciones históricamente marginadas por estas razones. Por ejemplo, el ataque a la libertad académica de docentes e investigadoras/es en el campo de los estudios feministas y de género, u otros que pueden resultar incómodos para ciertos grupos de poder al interior de las IES, interfiere directamente en la actividad laboral del cuerpo docente. A su vez, afecta a la comunidad estudiantil que ve limitados los campos de investigación por motivos discriminatorios.

⁷ Declaración de Principios sobre Libertad Académica y Autonomía Universitaria, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2021, pg. 8.

Enfoque basado en las personas víctimas y sobrevivientes:

Este enfoque pone a la persona que ha sufrido un hecho victimizante en el centro del proceso de apoyo, busca su empoderamiento y aplica un enfoque diferencial que toma en cuenta sus aspectos físicos, psicológicos, emocionales, sociales, culturales y espirituales individuales. Parte de reconocer los diferentes mecanismos de afrontamiento de cada persona y los fortalece para favorecer la recuperación de su derecho a vivir una vida libre de violencia⁸.

Confidencialidad: significa que no debemos compartir ninguna información a terceros sin el consentimiento previo, libre e informado de la persona afectada y que debemos brindar un espacio seguro y privado para que ella comparta lo sucedido⁹ sin riesgos de filtraciones.

Acción sin daño: la institución entiende que varias de las conductas de agresión contra las mujeres o personas LGBTIQ+ están normalizadas por la cultura. No por ello deben ser aceptadas ni justificadas. Sin embargo, reconocemos también que erradicar estas violencias es un proceso de transformación sociocultural que requiere el concurso de toda la comunidad y de la sociedad en su conjunto. Por ello, las acciones de prevención, capacitación, visibilización, investigación disciplinaria y sanción se adelantarán con espíritu pedagógico, desde una perspectiva de acción sin daño. Esto con el objetivo de contribuir al proceso de transformación social que arraigue una cultura de cero tolerancia a las violencias basadas en género y/o sexuales y la discriminación por estos motivos. En ningún momento el proceso disciplinario o de acompañamiento jurídico o psicosocial profundizará los daños sufridos ni expondrá a las partes a malos tratos, revictimización o violencia institucional.



Estos son algunos ejemplos de principios que pueden ser importantes para formular el cuerpo ético y jurídico del protocolo de tu institución. También podrías incluir otros como: la obligatoriedad de usar la perspectiva de género en la investigación disciplinar, las garantías de debido proceso, etc. El objetivo es que las personas involucradas perciban que las actuaciones de la institución con respecto a este problema se basan en principios éticos de los derechos humanos y que cuentan con una sensibilidad especial para comprender las violencias sexuales, basadas en género y la discriminación.

⁸ Principios para guiar la respuesta a situaciones de violencias basadas en género. UNFPA Colombia. Disponible en: https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/enfoque_centrado_en_sobreviviente_062022_com_vs_0.pdf fecha de consulta 5 de noviembre de 2024.

⁹ Ibidem.

3.

Definición de las conductas y comportamientos:

¿qué pueden ser considerados violencia basada en género o discriminación por motivos de sexo/género?

En esta parte es clave que uses los **resultados de la investigación** previa que realizaste al interior de tu institución. ¿Qué comportamientos de violencia basada en género contra las mujeres y personas LGBTIQ identifican como más recurrentes en la universidad? Puedes usar las definiciones de estos comportamientos que están tipificadas como delitos en los códigos penales de cada país. Sin embargo, existen prácticas de violencia y discriminación basada en sexo/género que no alcanzan el umbral para constituir delitos, pero que sí generan daños, intimidación o incomodidad en quien las sufre.

Por ello, fuera de las definiciones formales del derecho penal nacional, puedes incluir un **estándar de protección más alto** basado en conceptos del derecho internacional de derechos humanos o en el consuetudinario. También, puedes realizar un proceso participativo de construcción de las definiciones de estas conductas que incluya aspectos socioculturales invisibles en los conceptos formales existentes. El objetivo es que sean de **fácil comprensión, aprendizaje y adscripción** por parte de la comunidad universitaria. Para facilitar este proceso pedagógico puedes poner ejemplos prácticos en el protocolo como:

Violencia basada en género

Cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el sexo/género que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo relacionado con lo femenino¹⁰. Estas pueden ser física, psicológica, sexual, económica o simbólica. Por ejemplo:

- Los chistes o burlas que ofendan o humillen a las mujeres o a las personas LGBTIQ+ pueden constituir violencia simbólica.
- Los comentarios que menosprecien los aportes intelectuales de las personas en razón de su sexo/género pueden constituir violencia psicológica.
- La asimetría en la financiación de proyectos o en la distribución de recursos entre docentes e investigadores hombres, mujeres y otras personas solo por razón de su sexo/género, puede constituir violencia económica.
- Las invitaciones reiteradas a salir, los mensajes insistentes con expectativas sexuales o románticas que no son consentidas ni deseadas por quien las recibe, los regalos cuando de por medio hay una superioridad manifiesta de poder, pueden ser considerados una forma de acoso sexual.

¹⁰ Sistema Integrado de información de violencias de género SIVIGE, 2016.

Violencia contra las mujeres

“Cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como en el privado”. Esta puede ser física, sexual o psicológica que sucede en el ámbito privado o público, es decir, “en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas”¹¹. Por ejemplo:

- El envío de fotografías o videos íntimos a terceras personas sin el consentimiento previo, libre e informado de quien aparece en la imagen.
- El cibermatoneo o acoso usando estereotipos sexistas, transfóbicos o homolesbofóbicos.
- La difusión de rumores que menosprecien las capacidades intelectuales y académicas de las mujeres por razones de su sexo/género.
- La generación y difusión de imágenes pornográficas falsas a través de Inteligencia Artificial.
- El envío de fotografías íntimas no solicitadas ni consentidas.
- Agresiones físicas contra las mujeres, disidentes de sexo/género o personas LGBTIQ+, por razón de su sexo/género, orientación sexual, identidad o expresión de género. Estas serán entendidas como violencia física expresada a través de golpes, empujones, patadas, puños, bofetadas, quemaduras, ataques con armas, objetos contundentes o cortopunzantes, ácidos u otros líquidos¹².

¹¹ Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Junio de 1994. Artículo 1 y 2.

¹² Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia. Resolución Rectoría 1215 de 2017. Disponible en: https://personal.manizales.unal.edu.co/fileadmin/user_upload/protocolo-violencia-genero.pdf

Acoso laboral con características de violencia de género

Según el convenio 190 de la OIT, la expresión “violencia y acoso” designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual¹³. Por ejemplo:

- El acoso sexual en forma de falsos halagos, silbidos o comentarios no bienvenidos ni deseados ni consentidos sobre el aspecto físico de las personas que incomodan, intimidan, humillan o presionan a quienes los reciben.
- Las burlas e imposición de apodos sexistas, misóginos o degradantes que generen incomodidad en quien los recibe, estigmatizaciones y todas las formas de matoneo por razón de su sexo/género, aspecto físico, identidad de género u orientación sexual.
- Las expresiones públicas que inciten al odio o a la discriminación, es decir, que muestren subvaloración o pretendan humillar e intimidar a las mujeres, disidencias de género o personas de la población LGBTIQ+. También, las referencias peyorativas sobre sus capacidades intelectuales a manera de chistes, imágenes o comentarios sexistas o fóbicos a la diversidad de género o sexual. Estos comportamientos pueden ser entendidos como violencia simbólica y/o psicológica y no están amparados por el derecho a la libertad de expresión.



Estos son unos ejemplos de las definiciones claves sobre violencia sexual, basada en género y discriminación en un protocolo. Puedes integrar todas las que identifiques como recurrentes o de mayor riesgo en tu institución.

¹³ Convenio 190 de la OIT. Artículo 1. Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORML-EXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
Fecha de consulta 5 de noviembre de 2024.

4.

Alcance del protocolo:

definir a quiénes obliga y a quiénes protege y bajo cuáles circunstancias



Por ejemplo. Este protocolo aplica para todas las personas de la institución de educación superior que comprende:



- estudiantes
- docentes de tiempo completo y catedráticos/as
- docentes en formación
- monitores/as
- jóvenes investigadores/as
- trabajadores/as administrativas directivas
- trabajadores/as de vigilancia
- servicios generales al interior del campus, a través de terceras empresas.

El protocolo se activará cuando los hechos de violencia ocurran **durante labores** relacionadas con el trabajo académico de la institución **al interior del campus o fuera de este**, en actividades sociales relacionadas con la vida académica, incluso en **espacios sociales y recreativos**. También, a través de redes sociales u otros medios virtuales siempre que la persona presunta perpetradora tenga un vínculo con la IES.

También aplica para proteger **egresados y egresadas** cuando la persona que cometió la violencia sigue vinculada con la institución y a particulares que sufran un hecho victimizante, por razones de sexo/género y discriminación, **estando en el campus o por vía virtual** por parte de un miembro de la Institución.



Este es un ejemplo de cómo puedes definir el alcance del protocolo. Sin embargo, es fundamental que pienses en las circunstancias específicas de trabajo académico en tu institución y procures cubrir la mayoría de campos donde el riesgo de este tipo de violencias o discriminación sea alto: salidas de campo, direcciones de tesis, monitorías, pasantías, voluntariados, etc.

5.

Derechos de las víctimas, sobrevivientes y denunciantes: *¿qué derechos les protegerá tu protocolo?*



Por ejemplo, todas las personas que intervienen en procesos de atención a violencia contra las mujeres, disidencias sexuales o población LGBTIQ+, deben reconocer y garantizar los derechos de las víctimas y denunciantes de estos tipos de violencia y discriminación. Estos derechos están reconocidos en instrumentos internacionales y en las legislaciones nacionales. Ambos deben orientar todo tipo de actuaciones y procedimientos que involucren a las víctimas y sean realizados por funcionarios disciplinarios o autoridades universitarias. Por ejemplo:



- **Derecho a la debida diligencia.** Investigaciones expeditas y con garantías de reconocimiento como sujeto procesal víctima para que pueda conocer e intervenir en el proceso disciplinar: solicitar pruebas, recusar decisiones, tener acceso al expediente, etc.
- **Derecho a recibir un trato humano,** respetuoso y digno.
- **Derecho a expresar todas las opiniones,** necesidades y temores que surjan en el proceso de atención o investigación.
- **Derecho a recibir asistencia integral** y confidencial por parte de la institución de educación superior. Esta debe ser oportuna, especializada y de calidad.
- **Derecho a contar con información clara** y completa sobre sus derechos, mecanismos y procedimientos para hacerlos efectivos.

- **Derecho a ser acompañada** por una persona de confianza o representante legal en todas las diligencias de la atención e investigación, previa solicitud y autorización escrita de la víctima o sobreviviente.

- **Derecho a decidir previa y voluntariamente** si quiere o no ser confrontada/o con la persona presunta perpetradora en cualquier espacio de atención y en los procedimientos de investigación administrativos, disciplinarios o de otro tipo.

- **Derecho a ser tratada con reserva** de identidad y de manera confidencial.

- **Derecho a acceder a medidas de protección** de retaliaciones por la denuncia.

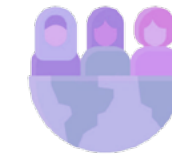
- **Derecho a acceder a la verdad,** justicia, reparación y garantías de no repetición de los hechos violentos o de discriminación.

6.

Derechos de las personas investigadas por presuntas violencias sexuales, basadas en género o discriminación: *¿cuáles son los derechos que les garantizará el protocolo?*



Por ejemplo, **las personas estudiantes** acusadas de ejercer violencia sexual, de género o discriminación contarán con las garantías de debido proceso: derecho a conocer de manera oportuna y por escrito la queja en su contra y la totalidad de las pruebas, a ser escuchados y presentar descargos, a contar con una defensa técnica con apoyo de la institución y, de considerar necesario, a la apelación de las eventuales sanciones en una segunda instancia. Estos derechos deberán estar contemplados en el Reglamento Estudiantil o el documento que haga sus veces.



Las personas docentes e investigadoras acusadas de ejercer violencia sexual, basada en género o discriminación contarán con las garantías de debido proceso: derecho a conocer de manera oportuna y por escrito la queja, a ser escuchados y presentar descargos, a la defensa técnica proporcionada con recursos propios y, de considerar necesario, a la apelación de las sanciones ante una segunda instancia. Estos derechos deberán estar contemplados en el Estatuto Docente o el documento que haga sus veces.



Las personas trabajadoras funcionarias y administrativas acusadas de ejercer violencia sexual, basada en género o discriminación contarán con las garantías de debido proceso: derecho a conocer la queja de manera oportuna y por escrito, a ser escuchados y presentar descargos, a la defensa técnica proporcio-

nada por sus propios recursos y, de considerar necesario, a la apelación de la sanción ante una segunda instancia. Estos derechos deben estar contemplados dentro del Reglamento Interno de Trabajo o en el documento que haga sus veces.



Las personas proveedoras y contratistas que desarrollan distintas labores dentro del campus de las IES y sean acusados de ejercer violencia sexual, basada en género o discriminación contarán con las garantías de debido proceso: será informada de la queja la empresa correspondiente y el protocolo se activará en el componente de prevención y atención. Se hará seguimiento de la investigación disciplinar de la queja que será responsabilidad directa de la empresa contratante y cuyos procedimientos deben ser armónicos con los principios de tu protocolo.



Una buena práctica al respecto es que en todos los contratos que incluyan prestación de servicios al interior de la Institución, **las empresas prestadoras firmen un acuerdo y compromiso de cumplimiento del protocolo** sobre violencias sexuales, basadas en género y discriminación.

7.

Componente de prevención y pedagógico: *¿cómo cambiar la cultura institucional de tu IES?*



Cambiar la cultura de tolerancia con las violencias sexuales, basadas en género y la discriminación requiere la **participación de todos los sectores, organizaciones y personas vinculadas** a la vida de las instituciones de educación superior. **Todos los actores deben estar incluidos** en esta transformación: sindicatos, asociaciones de profesores y profesoras, grupos de investigación, organizaciones del movimiento estudiantil y profesoral, asociaciones artísticas, deportivas, culturales que tengan presencia en el campus.

Sensibilización

Son **acciones dirigidas** a toda la comunidad de las IES encaminadas **a reflexionar** sobre la reproducción de una cultura de desigualdad que fomenta la violencia de género y la discriminación contra las mujeres, disidencias sexuales y de género y la población LGBTIQ+. **El objetivo de estas acciones es contribuir a desnaturalizar** este tipo de comportamientos y a evitar que sucedan reiterativamente dentro de las relaciones sociales dentro y fuera de la institución. Las instancias encargadas de esta sensibilización pueden ser Bienestar Universitario o quien cumpla sus funciones. Es importante **hacer énfasis en la socialización** y apropiación del protocolo y en el conocimiento de la ruta de atención por parte de toda la comunidad. El objetivo es **crear un ambiente de protección colectiva y reacción inmediata** de apoyo a las personas que sufran este tipo de violencia.

Capacitación

Son **acciones dirigidas** a las y los funcionarios, directivas, docentes, investigadores/as,

sindicatos, asociaciones, grupos de investigación, estudiantes, etc. encaminadas **a brindar herramientas de prevención, reconocimiento y detección temprana** de violencias sexuales, basadas en género o discriminación y la forma de activar la ruta de atención frente a estos hechos. Estas capacitaciones se harán desde una perspectiva de derechos humanos y con base en los principios de inclusión y no discriminación.

Visibilización

Son **acciones encaminadas a comprender el problema social de la reproducción de la cultura** que sostiene la violencia sexual, basada en género y la discriminación de sexo/género con el fin de producir conocimiento útil **para la formulación de políticas de prevención, atención y sanción** de estos hechos. Estas actividades de visibilización pueden realizarse en conjunto con instituciones de los gobiernos y organizaciones internacionales y no gubernamentales, a través de los programas de extensión.

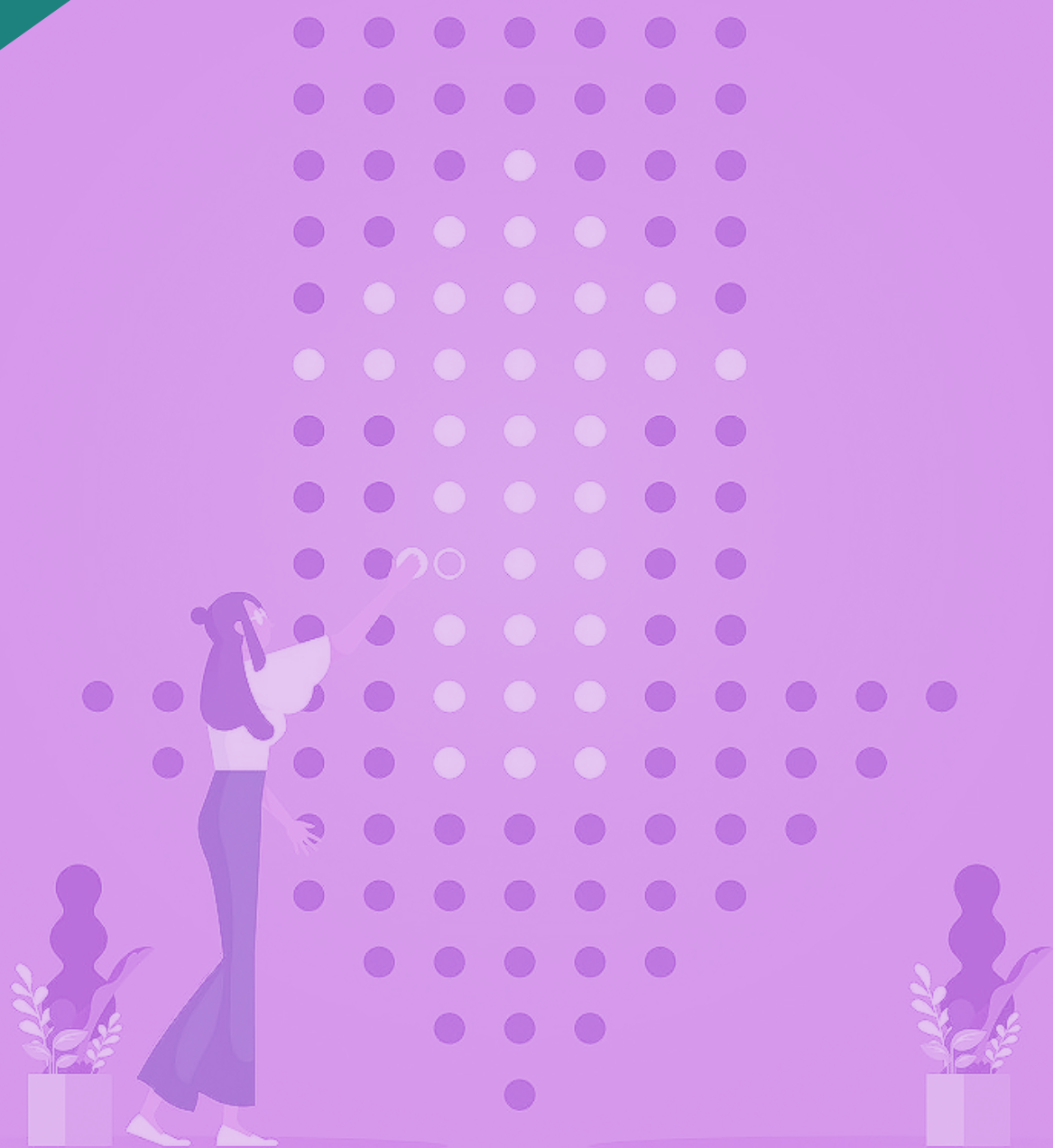
Seguimiento

Son **acciones encaminadas a acompañar a mediano y largo plazo a las víctimas o sobrevivientes** de violencia basada en género o discriminación durante todo el proceso de resarcimiento del daño, búsqueda de justicia y restablecimiento de sus derechos. Es especialmente **necesaria la protección** frente a cualquier tipo de retaliación por las denuncias.

8.

Descripción de la ruta:

¿cómo interponer una queja por violencias basadas en género o sexuales?



Esta parte es clave. Aquí pones una descripción detallada de las instancias que intervienen para gestionar una queja y cuáles son sus compromisos y funciones. Por ejemplo:



La primera instancia que dará inicio a la ruta de atención será Bienestar Universitario, o quien haga sus veces, a través de los y las profesionales a cargo del programa para la atención de la violencia sexual, basada en género o discriminación. Estos serán quienes conocerán los casos en primer momento, derivarán a las posibles víctimas o sobrevivientes a las instancias correspondientes para la atención integral y harán el seguimiento de las acciones emprendidas. También, presentarán un informe mensual y anual sobre la gestión de quejas, guardando la confidencialidad, al Comité Disciplinario Especial para la Atención de Violencias Sexuales, basadas en Género y Discriminación, o quien hará sus veces.

Fuera de la atención personal en la oficina de Bienestar Universitario, también se pueden recibir denuncias o quejas a través de los siguientes canales:



- Correo electrónico: pon un correo específico para recibir estas denuncias al que solo tengan acceso los y las profesionales encargadas de la gestión y atención de las quejas.



- La línea telefónica: pon un número de atención telefónica que solo sea atendido por los y las profesionales encargadas de la gestión y atención de las quejas. Informa los horarios de atención.



- El WhatsApp, Signal u otro: pon una línea de mensajería instantánea que facilite el envío de audios atendida por los y las profesionales encargadas de la gestión y atención de las quejas. Informa los horarios de atención.

Estas deben ser líneas de atención exclusiva para este tema. Es recomendable que actives diferentes canales de comunicación para reportar este tipo de violencias. Es clave que las personas que tengan acceso a revisar estos canales tengan claro el principio de la confidencialidad de la gestión y tengan una formación especializada en enfoque centrado en las personas sobrevivientes. El primer contacto con la ruta es clave para generar confianza en los mecanismos institucionales.

Una cuestión que hay que resolver es la posibilidad de recibir quejas de manera anónima y abrir investigaciones de oficio que hagan búsqueda activa de las víctimas. El alcance de esta opción depende de los recursos humanos y técnicos de cada IES. Lo ideal es que pueda hacerse también de esta forma.

9.

La atención a víctimas y sobrevivientes de violencias sexuales, basadas en género y discriminación: *¿cuál va a ser la ruta de atención de las quejas?*



Aquí vas a poner cómo va a funcionar la ruta de atención y derivación y cuáles son los principios y lineamientos a tener en cuenta, por ejemplo, lo primero es adecuar y garantizar un espacio seguro y confidencial.



El espacio físico en el cual recibirás por primera vez, y sucesivas, a la persona que interpone una queja por este tipo de violencias o a la víctima/sobreviviente debe ser adecuado para **garantizar los principios de confidencialidad y privacidad** en el manejo de la información y los datos resultado de esas interacciones. **La entrada al lugar de la reunión debe ser discreta** para que no se generen comentarios de otras personas y asegurarse que **nadie ajeno a la labor de atención o investigación de quejas tendrá acceso a lo que allí se comente**. También **los archivos de las quejas deben resguardarse** bajo llave o en condiciones de estricta seguridad de datos.

Procura que el **ambiente del lugar de recepción y atención** de las personas que interponen una queja o las víctimas/sobrevivientes **sea agradable**. Debe tener buena iluminación, estar ventilado, si puede coloque plantas, cuadros y objetos bellos que brinden comodidad visual a quien acuda. El objetivo de **tener un espacio cómodo y seguro es que la experiencia de narrar la violencia**, que ya es un ejercicio de por sí difícil, **sea menos dura** y diferente en sus formas y fondo a un procedimiento en un consultorio médico, una estación policial o Fiscalía.

Piensa cómo sería un **espacio** en que te sentirías a gusto y acogida/o **para hablar de asuntos sensibles**. Ten a mano agua, pañuelos desechables y otros objetos necesarios para la contención emocional, de ser necesarios.

También ofrece libros para colorear, papel para dibujar o algún juguete que pueda entretener a los niños o niñas que en algunas circunstancias pueden llegar junto con las personas que interponen la queja. **Lo ideal es que la charla se realice sin la presencia de menores de edad, pero no siempre eso es posible.**



Todas las personas del equipo encargado de atender quejas deben recibir capacitación en **habilidades de escucha activa, perspectiva de género y otros enfoques diferenciales** (diferencia cultural, étnico-racial, de edad, etc.) y conocer primeros auxilios psicosociales, en caso de tener que atender una crisis emocional para garantizar una atención sin daño. Lo ideal es que haya dentro del equipo de atención y el de investigación **un/a profesional social experto/a en este campo**. En caso de que no esté disponible, el equipo en su conjunto debe contar con las **herramientas mínimas para una contención de emergencia**.

Es útil tener un **mapeo de referencias de servicios especializados en atención psicológica y jurídica** para víctimas/sobrevivientes de violencia sexual, laboral o de género u otro tipo de abusos con los que su institución puede establecer un acuerdo de colaboración y, en caso de que las personas involucradas lo requieran, remitirles a estos servicios. Cuide que en esa lista haya **servicios amigables y con enfoque diferencial especializados** (mujeres, niñez y adolescencia, disidentes de sexo/género, población LGBTIQ+, hombres, etc.). No esperes al resultado de la investigación de la queja para ofrecer los servicios de atención, ponlos en disposición de las víctimas/sobrevivientes tan pronto se haga la queja o denuncia.



En el primer contacto se debe explicar a quien interpone la queja, con detalles, los principios del protocolo, sus derechos y las etapas y tiempos de desarrollo de la investigación. Es importante tomarse el tiempo necesario para **resolver todas las dudas** que puedan surgir en la conversación **sobre el funcionamiento del protocolo**. El objetivo es ajustar las expectativas individuales al alcance y duración real de la gestión de la queja o denuncia. **Cuida de no generar falsas expectativas** y que la persona entienda bien qué puede esperar de cada una de las etapas del proceso de atención e investigación.



Cuando la **conducta reportada pueda constituir un delito**: acoso sexual o discriminación (cuando en el país están tipificados en el código penal), un acceso carnal (violación), un acto sexual, explotación sexual, entre otros, es importante indicarle a la persona que reporta el hecho victimizante o a víctima/sobreviviente cuál es la ruta de denuncia ante las **autoridades nacionales correspondientes** y asegurarse de que reciba **apoyo jurídico especializado a la brevedad** para realizarla, si es su decisión. Si es posible ten infografías impresas a mano para entregar esa información escrita a la víctima/sobreviviente o a quien interpuso la queja, sobre la ruta de denuncia penal en su país.

Ten en cuenta que en **algunas zonas o bajo algunas circunstancias no es posible hacer una denuncia** ante las autoridades nacionales de forma inmediata porque podría **poner en mayor riesgo la integridad o seguridad de la persona** que sufrió el hecho victimizante. Valora la existencia de riesgos de retaliación y prioriza el restablecimiento de la seguridad, tranquilidad y bienestar de las víctimas/sobrevivientes. Después de que ellas reciban asesoría jurídica, evalúen en conjunto la acción a seguir más conveniente para cada caso. Recuerda que los delitos tienen un límite para que prescriban, así que tómense el tiempo necesario para primero asegurar el bienestar de la persona afectada.



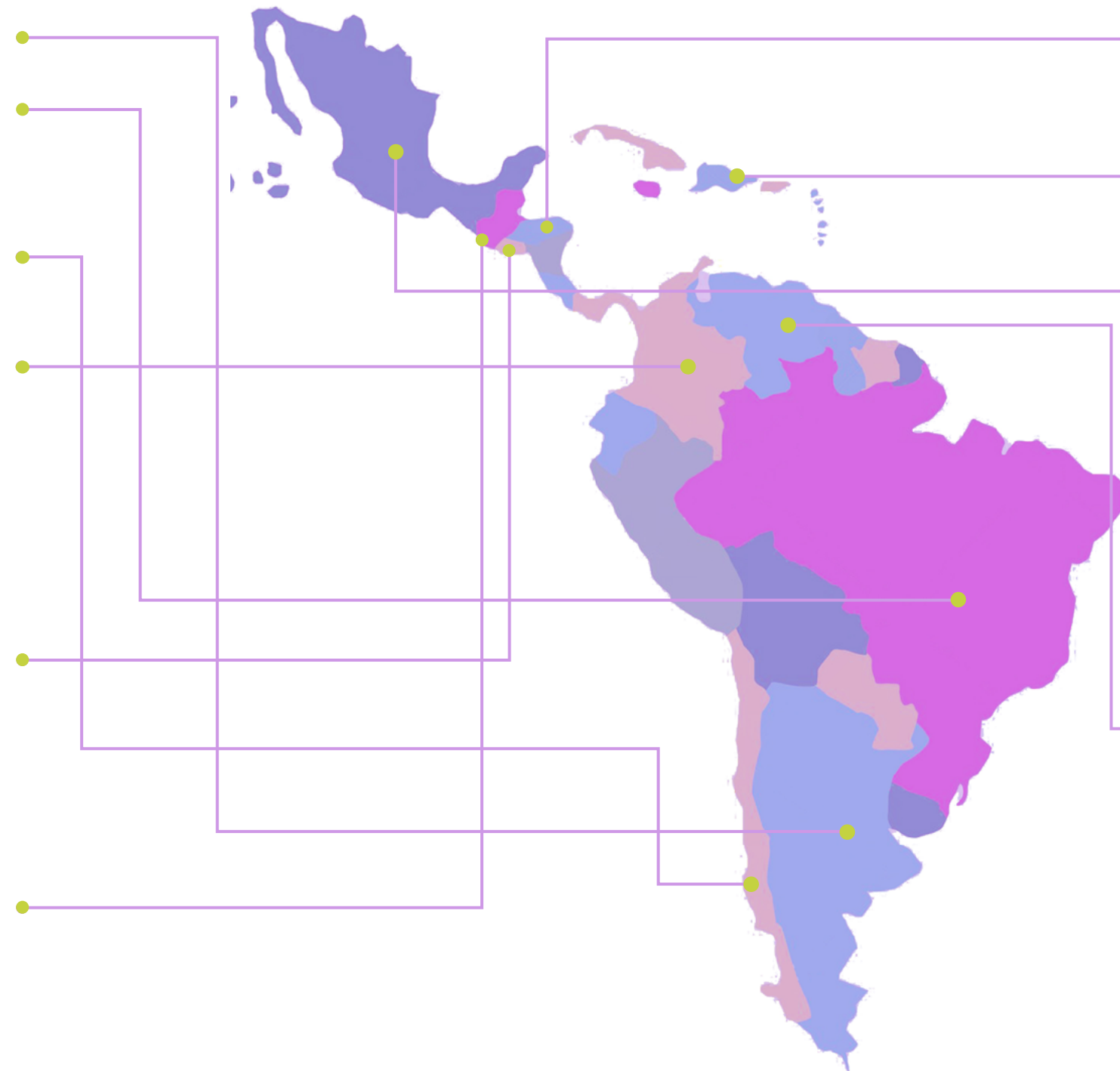
En caso de que se reporte de inmediato un acceso carnal violento o un acto sexual es fundamental que la **atención médica especializada se brinde dentro de las primeras 72 horas** del ataque sexual y evitar que la víctima se bañe o se cambie de ropa. Es altamente recomendable que en este tipo de situación se acuda de inmediato al servicio de salud para atención por urgencias informando que se trata de un **código blanco**. Un código internacional que informa a los servicios de salud sobre pacientes que sufrieron un ataque sexual.

Las pruebas físicas que se recopilen en esta atención médica pueden servir en un eventual proceso de investigación penal por parte de las autoridades nacionales. En algunos países **los servicios de salud activan directa y automáticamente la denuncia con las autoridades nacionales**, si es así y ustedes identifican un riesgo de seguridad para la víctima/sobreviviente, garantiza que ella pueda acceder a un servicio médico privado y confidencial, si así lo requiere.

De pasar las 72 horas no importa el tiempo que haya transcurrido desde el ataque sexual, **incluso años**, la persona víctima/sobreviviente puede **activar la misma ruta de atención** de las autoridades nacionales a través del sistema de salud de la manera descrita en el apartado anterior, bajo el **código blanco**.

Otra opción para denunciar a las **autoridades nacionales** de este tipo de delitos, cuando ya ha pasado más de las 72 horas y no se realizó la activación de la ruta a través del sistema de salud, es:

- **Argentina:** Línea 144.
- **Brasil:** Línea 180 de la Secretaría de Políticas para las Mujeres, disponible las 24 horas en todo el país o la línea 100.
- **Chile:** Línea 1455 o call center de Fiscalía 600 333 00 00
- **Colombia:** la vía virtual en plataforma de denuncias de la Fiscalía o de su línea telefónica: <https://sicecon.fiscalia.gov.co/denuncia/LlenarFormulario> o al teléfono 122 o al teléfono fijo al 018000919748. Cuando la víctima es menor de 18 años, línea ICBF: 141.
- **El Salvador:** Línea de Atención y Ayuda 119. Puedes denunciar en cualquiera de las 19 oficinas fiscales ubicadas en todo el país, las cuales están abiertas al público las 24 horas, los siete días de la semana, y en las delegaciones de la Policía Nacional Civil.
- **Guatemala:** Puede llamar a las líneas MP: 2411 919, PDH: 2424 1717, PNC: 110.



- **Honduras:** Sistema Nacional de Emergencia 911. Cuando las víctimas son niñas, niños o adolescentes las llamadas se podrán realizar desde cualquier parte de Honduras, de manera gratuita marcando el 110, desde telefonía fija y cualquier operador celular.
- **México:** Línea Sin Violencia 8001084053. Denunciar digitalmente en la CDMX en denunciadigital.cdmx.gob.mx o llamar al 016, un número gratuito y confidencial que está disponible las 24 horas del día, los 365 días del año.
- **República Dominicana:** para casos de violencia de género puedes llamar al *212 desde cualquier teléfono o al 809-200-7212. También escribir a lineaemergencia@mujer.gob.do
- **Venezuela:** en cualquier caso de violencia contra la mujer puede denunciarse en persona con las autoridades del Ministerio Público, los Juzgados de paz comunal, prefecturas y jefaturas civiles y los órganos policiales nacionales, municipales o estatales.

La decisión de dar conocimiento a las autoridades nacionales para una **investigación de tipo penal es preferente de la persona víctima del delito y de sus familiares cuando se trata de menores de edad**. Sugerimos respetar su perspectiva y decisión al respecto y abstenerse de hacer cualquier acción sin su consentimiento previo, libre e informado, o bien, sin que la persona víctima/sobreviviente esté lista para enfrentar un proceso penal. **En algunos países existe la obligatoriedad de la denuncia penal** ante la posible ocurrencia de un delito por parte de cualquier ciudadano. Si es tu caso brinda todo el apoyo jurídico posible a las víctimas/sobrevivientes para que ellas mismas puedan llevar a cabo su denuncia con el acompañamiento necesario y, solo como última medida, realiza tú misma el reporte ante las autoridades.

Tu labor en la atención consiste en **brindar información clara y veraz** a la persona víctima/sobreviviente para que sea ella quien decida las mejores acciones a desarrollar. Esto mientras se fortalecen sus capacidades de afrontamiento. **También ofrecerle los servicios de atención psicosocial y jurídica** sensibles a este tipo de violencias. Recuerda **mantener la estricta confidencialidad** durante todo el proceso.

La atención a víctimas/sobrevivientes también debe **respetar sus ritmos de decisión**. Algunas personas después de una primera escucha logran identificar por sí mismas estrategias autónomas y, de sentirse seguras para llevarlas a cabo y no identificar riesgos de retaliación o seguridad, deben ser animadas a desarrollarlas. De presentarse esa situación favorable y sin riesgos es importante **planear acciones de seguimiento** para garantizar que la intervención autónoma ha tenido buenos resultados y que la persona se siente acompañada de manera adecuada.

Hay que asegurarse que **independientemente de las acciones autónomas** que las personas puedan desarrollar por su cuenta para afrontar una situación de violencia o discriminación, ellas también entiendan que pueden activar, de manera simultánea o posterior a sus iniciativas propias, los mecanismos de queja del protocolo de la institución. Es decir, **las puertas del mecanismo de gestión de quejas siempre deben quedar abiertas**, independientemente del resultado de las acciones autónomas de resolución.

Durante el primer contacto de atención se debe preguntar si existe algún tipo de **riesgo para la seguridad o integridad de la persona** víctima/sobreviviente y, si es así, se debe desarrollar un **plan de mitigación del riesgo de seguridad** que evite que la situación de violencia se incremente o haya algún tipo de retaliación o de un nuevo daño físico y mental en su contra. Es fundamental analizar la necesidad de implementar medidas de protección para ella.



Cada sesión de atención e investigación de quejas debe ser **registrada** en un cuadro que permita sistematizar cada acción de gestión y seguimiento hasta el cierre satisfactorio del caso. Este registro **no debe contener nombres propios, ni cargos, ni identificación alguna de las personas involucradas** (sobrevivientes o personas investigadas por la posible violencia). El caso debe identificarse con un número y debe ser considerada información sensible y resguardada con el mayor cuidado, bajo criterios de protección de datos.

En **archivo de papel y bajo llave** se debe guardar una **carpeta de gestión** de cada caso que contiene **documentos de prueba y la identificación** de las partes de **forma separada** del cuadro de seguimiento de los casos. Ambos archivos se harán de manera separada. El primero servirá para hacer una rendición de cuentas anual sobre la implementación del protocolo y sus resultados, sin poner en riesgo la confidencialidad de los procesos de investigación.

10.

Proceso de investigación de quejas por violencias sexuales, basadas en género o discriminación: *¿cómo investigar desde una perspectiva de género?*



Lo ideal es que el proceso de investigación sea llevado a cabo por una instancia especializada en violencias basadas en género y discriminación. Por ejemplo:



Un **Comité Disciplinario Especial** que será la instancia encargada de **investigar y conocer todos los casos** de violencia basada en género y/o sexual y discriminación. Se **activará a través de los informes del Programa de Bienestar Universitario** con este fin. El Comité investigará y analizará cada caso y determinará las acciones a seguir. Puede solicitar rendir declaración mediante audiencia a las personas involucradas, cuidando de evitar revictimizar con la repetición de los hechos a las personas denunciantes. En este proceso de investigación tanto víctimas como personas investigadas serán reconocidas como sujetos procesales y podrán acudir con una persona de su confianza, apoyo o defensa técnica.

A este **Comité las partes pueden solicitar la práctica de pruebas**, por ejemplo, la recolección de testimonios de terceros o recopilar documentos para esclarecer los hechos y determinar responsabilidades.

Debe considerarse la perspectiva de género y de derechos humanos en la realización del proceso de investigación y en el análisis de las pruebas. Es **fundamental considerar la declaración de la víctima/sobreviviente** como una prueba plena que debe ser analizada bajo esta óptica. Algunas violencias sexuales tienen una gran dificultad probatoria porque suceden en privado y las víctimas solo cuentan con el relato de su experiencia para la denuncia. En

ningún momento esto puede ser entendido como una imposibilidad para investigarlas y sancionarlas de manera adecuada.

El Comité también, **supervisará las acciones de atención** desarrolladas y podrá determinar las medidas de seguimiento que considere pertinentes. Entregará pliego de cargos, en caso de ser necesario, y garantizará respuesta de los recursos de revisión. Pasará la información del expediente de forma estrictamente confidencial a la instancia encargada de imponer una sanción disciplinar, cuando el Comité la considere necesaria y suficientemente sustentada. El **expediente dará unas recomendaciones para la conclusión del caso** por parte del Consejo Superior Universitario, o quien haga sus veces.

Las sanciones en una IES deben tener un **carácter pedagógico colectivo**, no solo coercitivo de forma individual, pueden incluir **medidas de aprendizaje y acompañamiento terapéutico** para el cambio de conductas violentas o de discriminación, o bien, pueden acarrear **consecuencias como la suspensión o expulsión o rescisión del contrato laboral** en las situaciones más graves y con mayor nivel de daño y con agravantes como la existencia de una relación desigual de poder.

El objetivo es que estas sean proporcionales, comprensibles y generen desincentivación de estos comportamientos reprochables a nivel comunitario. Para ello es necesario **entenderlas en espacios de reflexión colectiva dentro y fuera de las instituciones** de educación superior. Es decir, no es suficiente establecer responsabilidades individuales aisladas en el ejercicio de la violencia basada en género o en la discriminación por razones de sexo/género,

si estas sanciones no afectan la reproducción simbólica del pensamiento que legitima y normaliza estas prácticas.



Por esta razón, **no basta con hacer procesos disciplinarios de sanción, bajo reserva, y expulsar o suspender** a las personas responsables en total sigilo, ya que, de esa manera estos procesos no contribuyen a una discusión amplia y profunda sobre la necesidad de un horizonte ético compartido. Las reflexiones colectivas, motivadas por la gestión de una queja y una posible sanción, deben **cuidar no vulnerar la confidencialidad del proceso**. Tampoco son espacios de castigo social, sino para pensar en formas de prevención, solidaridad con las víctimas/sobrevivientes, cuidado mutuo y evitar las repeticiones de las prácticas victimizantes.

El fin último de estos procesos no es la sanción individual, sino la **transformación de la cultura institucional de tolerancia** hacia la violencia sexual y basada en género y la discriminación, en ello la sanción de una responsabilidad individual cumple un papel, pero no es el más relevante. **El debate público, los acuerdos comunitarios, crear redes de protección colectiva, las decisiones participativas de política al respecto** pueden contribuir mucho más a la erradicación de este tipo de violencias que la mera aplicación de una sanción individual.

Durante todos los procedimientos, tanto disciplinarios como colectivos, es importante **considerar la opinión y perspectiva de las víctimas/sobrevivientes al respecto de la justicia y la reparación** ¿cómo considerarían ellas que podrían las personas que las han lastimado resarcir el daño ocasionado?

La **escala de gravedad de los comportamientos a sancionar** con medidas de diferente tipo debe estar claramente establecida en los **reglamentos estudiantiles, docentes y de trabajo**. Es decir, todos los documentos de políticas disciplinarias deben estar armonizados con tu protocolo. También, estos documentos deben explicar el enfoque de justicia y garantías de no repetición que tenga tu institución.

El Comité puede considerar, bajo aprobación previa, informada y consentida de la víctima/sobreviviente, establecer **un proceso pedagógico, paralelo a la investigación disciplinar**, con el fin de lograr una aceptación del daño y propuestas de reparación del mismo. Estas medidas solo pueden llevarse a cabo con la anuencia de quienes fueron afectadas por la violencia o discriminación. No remplazan los procesos de investigación disciplinar, pero sí pueden abreviarlos y afectarlos positivamente.

El proceso de investigación debe ser expedito, con garantías de debido proceso a las partes y de debida diligencia para las víctimas/sobrevivientes. Es conveniente **establecer tiempos precisos de respuesta**.



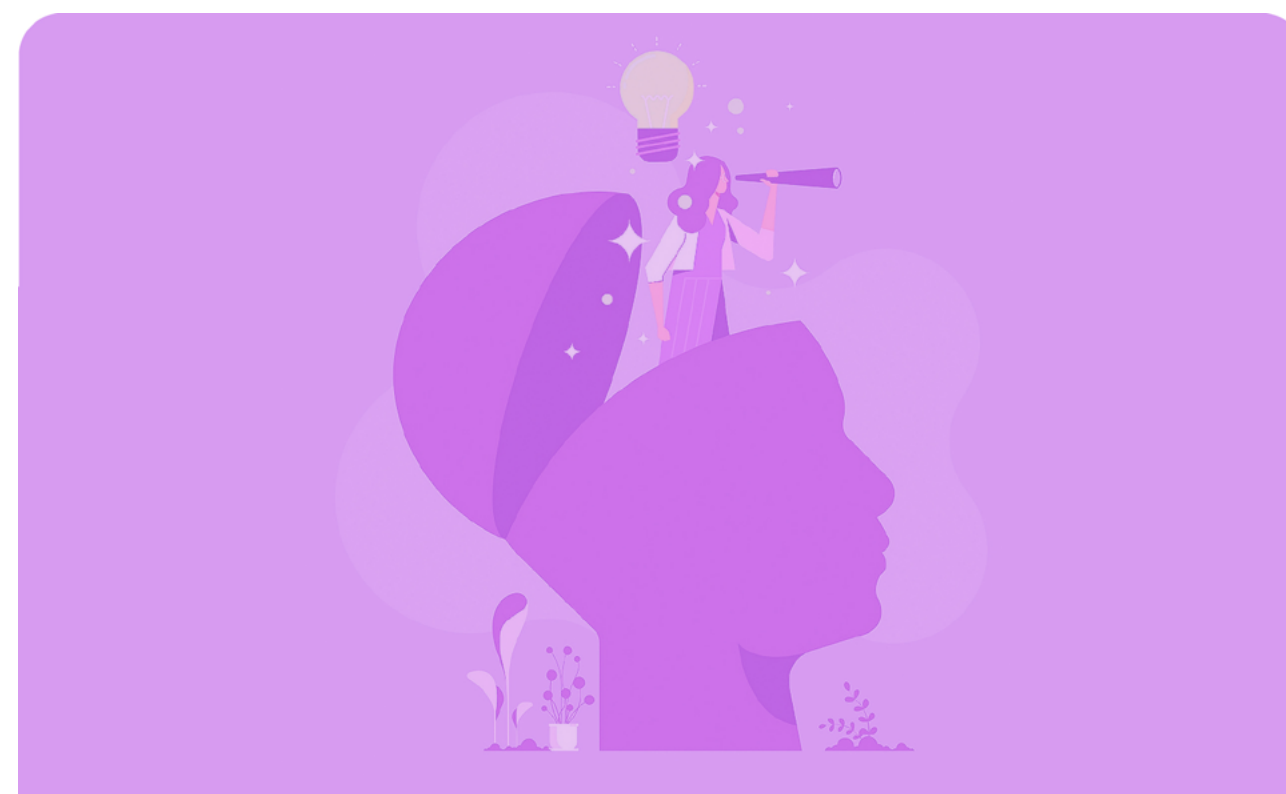
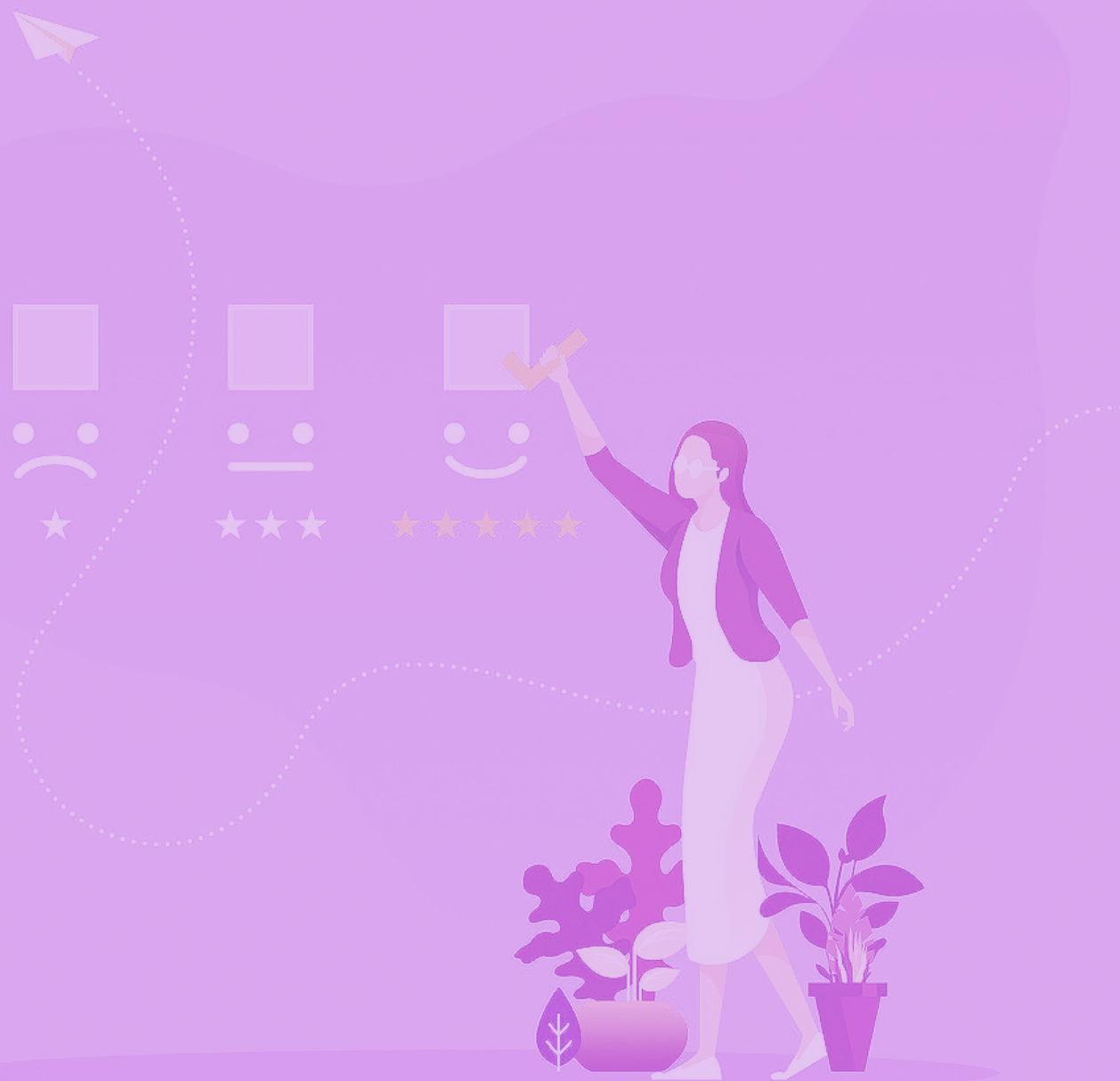
Consejo Superior Universitario: será la instancia encargada de **recibir los expedientes** del Comité Disciplinario Especial para la Atención a la Violencia Sexual, basada en Género o discriminación, o quien haga sus veces, e implementar, o no, las recomendaciones sancionatorias o de otro tipo que haya hecho el Comité. **El Consejo podrá dejar en firme las recomendaciones del Comité, o bien, podrá modificarlas total o parcialmente** y puede imponer otras medidas que considere adecuadas.

El Consejo garantizará que exista **una segunda instancia en caso de apelación** en concordancia con los reglamentos y estatutos disciplinarios. Esta última instancia resolverá la apelación, de interponerse por alguna de las partes, y sus decisiones serán inmodificables. Si lo considera estrictamente necesario y bajo suma necesidad, estas instancias podrán citar nuevamente a las partes involucradas para escucharlas y ampliar la información proporcionada por el Comité.

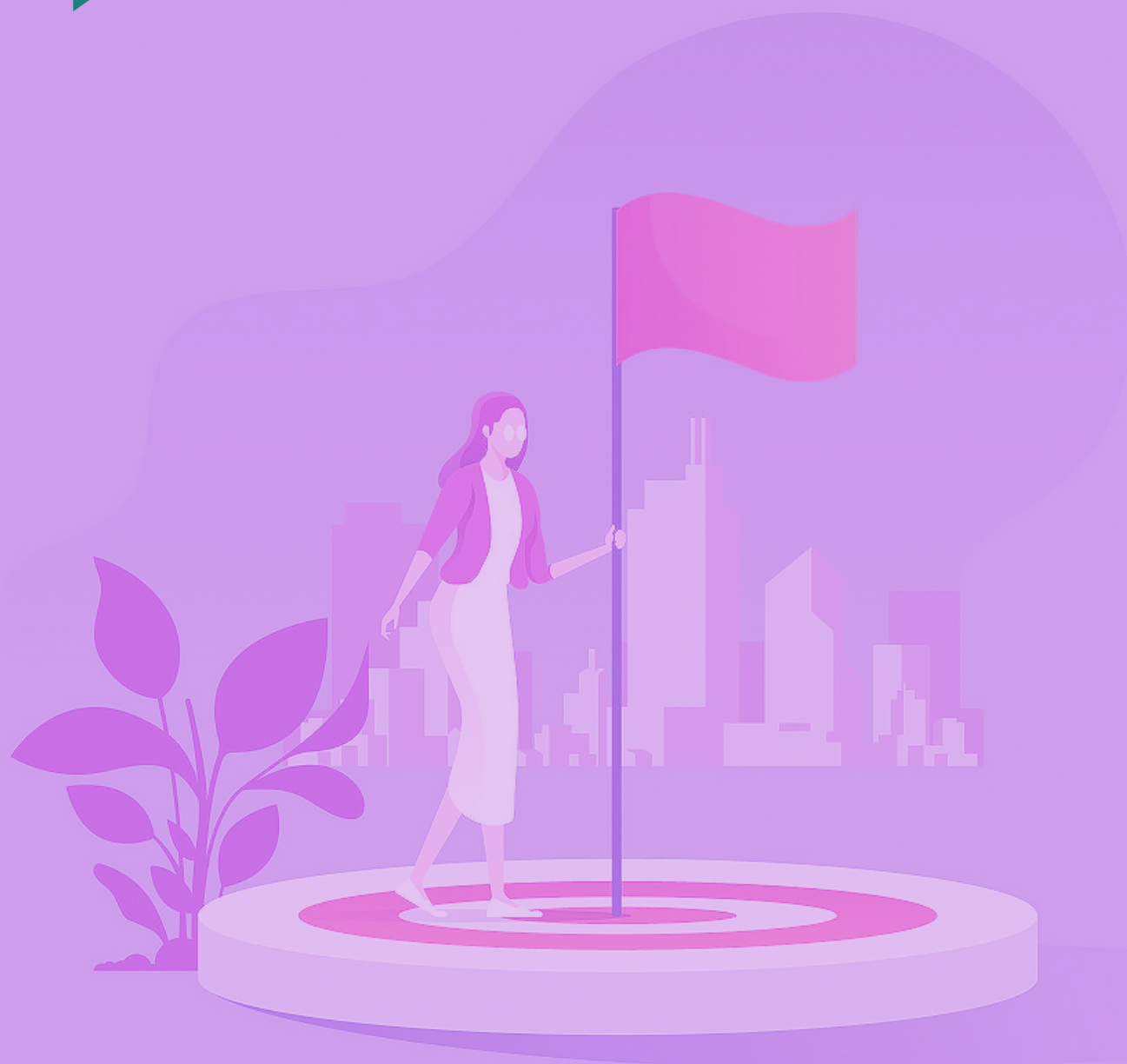
11. Aprendizaje: *¿cómo hacer del protocolo un documento vivo?*

Todas las políticas necesitan revisarse a la **luz de las nuevas realidades** que emergen. No deben considerarse documentos escritos en piedra, sino aspiraciones éticas vivas que necesitan **actualizarse cuando se identifique problemas** para responder a la prevención, atención, investigación y sanción de los ejercicios de violencias que quieren prevenir. Por eso es importante darle al protocolo un **tiempo prudencial de prueba** (dos años aproximadamente) y luego volver sobre este para identificar problemas y sugerir modificaciones.

Para esto es fundamental contar con **informes de gestión de quejas** que muestren cómo se desarrollaron los procedimientos y la perspectiva sobre la calidad de los mismos que tienen quienes acudieron a la ruta. Este ejercicio de indagación y aprendizaje sobre las prácticas de abordaje de este tipo de violencias **debe ser constante**. Es importante que sea un proceso participativo donde las opiniones de toda la comunidad al respecto puedan escucharse y ser tenidas en cuenta.



12. Más allá de los protocolos: *un camino de cambio*



Ya en este punto de la guía habrás descubierto la enorme y necesaria tarea que es la construcción de una **ruta de atención y un protocolo** para abordar de manera adecuada las violencias sexuales, basadas en género y la discriminación por razones de sexo/género en las IES. Tendrás que enfrentarte a un problema que tiene unas profundas raíces políticas, es decir, que tiene que ver con el **ejercicio del poder**.



Este tipo de violencias está relacionado con lo que Joan W. Scott llamó la **relación primigenia de poder: la diferenciación entre hombres y mujeres**. Son siglos de tradición cultural basados en la subvaloración femenina y de todo lo que es feminizado y la prohibición o el estigma de toda expresión o sexualidad ejercida al margen del binarismo de género y la heterosexualidad. A pesar del reconocimiento de derechos de las mujeres, las personas LGBTIQ+ y las disidencias de sexo/género, estos parecen ser moneda de cambio en las políticas de los Estados. Así como algunos los reconocen formalmente, al parecer están dispuestos a retroceder en su garantía.

Los discursos neoconservadores ven los avances en derechos humanos de las mujeres y las personas LGBTIQ+ como un atentado contra la tradición cultural occidental y alrededor del mundo se escuchan afirmaciones como **“la violencia no tiene género”**. Esto con el objetivo de naturalizar de nuevo los mecanismos de subordinación sobre los cuales se sostiene la condición de minoría de poder de las mujeres y de las personas que se desmarcan del mandato sexual establecido. Nuestros derechos están en peligro.

Por esta razón, es posible que encuentres **resistencia al interior de tu institución** para crear una herramienta que realmente **funcione y equilibre el desbalance de poder** entre hombres, mujeres y otras personas al brindar un apoyo efectivo a las víctimas/sobrevivientes de violencias sexuales, de género o discriminación. Estas son manifestaciones del abuso del poder, no resultado del deseo.

Al interior de las instituciones de educación superior existen grupos de poder que pueden considerar que una ruta de atención y un protocolo para este tipo de violencias es una *forma de persecución en su contra o una reducción de sus derechos*, incluso pueden hacer acciones para *entorpecer la aprobación y funcionamiento* de cualquier tipo de iniciativa que propenda por la equidad y la inclusión. *Las IES son un territorio en disputa*.

Debes tener muy claro el mapa de actores de tu institución y *contar con alianzas y redes sólidas que te permitan avanzar en colectivo y segura en este camino*. Enfrentar esas resistencias es desgastante y se necesita del compromiso real de personas en cargos de poder que impulsen la adopción de una cultura de cero tolerancia a este tipo de violencias y discriminación. En últimas, es un trabajo político.

Más allá del texto del protocolo, se requiere la determinación firme de *no tolerar, encubrir o justificar este tipo de violencias*, sean ejercidas por personas prestigiosas y reconocidas en el mundo académico o por estudiantes. Es un horizonte ético que debe ser entendido como bien común.

También necesitas garantizar recursos para que el sistema de atención e investigación funcione adecuadamente. Aprobar un protocolo con buenas intenciones, pero sin profesionales especializados y el dinero necesario para la atención es una irresponsabilidad. Genera expectativas que no vas a poder cumplir. El compromiso con el tema tiene que demostrarse en *una parte del presupuesto destinada a la operatividad de la ruta de atención e investigación*.

Sabemos que al iniciar el camino se ve muy difícil, pero recuerda que muchas personas ya lo han andado y puedes encontrar apoyo en ellas. *Una transformación cultural requiere tiempo, pero paso a paso lo iremos recorriendo*.

13.

Bibliografía adicional sugerida: *lecturas que pueden ser de utilidad para la formulación del protocolo.*

Solo para alimentar el debate te dejo algunas lecturas sugeridas para continuar en la reflexión colectiva:

- ADUR-RJ S.SIND. Cartilla para la prevención del asedio moral y sexual. 2023. Disponible en: <https://www.adur-rj.org.br/portal/wp-content/uploads/2023/04/cartilha-de-preven%C3%A7%C3%A3o-ao-ass%C3%A9dio-moral-e-sexual.pdf>
- Ahmed, Sara. Denuncia! El activismo de la queja frente a la violencia institucional. Editorial Caja Negra, 2022.
- Aucía, Analía. Violencia contra las mujeres y acceso a la justicia en las universidades. Crítica Y Resistencias. Revista De Conflictos Sociales Latinoamericanos, 2021.
- Comisión Permanente para la Prevención de la Violencia (CPPV), Cartilla para la prevención de violencias en todos los campus UFRRJ. 2024. Disponible en: <https://institucional.ufrj.br/cpid/materiais-de-divulgacao/>
- Dávila Contreras, María Ximena y Nina Chaparro González. Acoso sexual: universidades y futuros posibles. Enunciaciones críticas sobre las conductas, los lugares y las soluciones. Editorial Dejusticia, 2021.
- Dinamarca-Noack, Consuelo y Macarena Trujillo-Cristoffanini. Educación superior chilena y violencia de género: demandas desde los feminismos universitarios. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, vol. 19, núm. 2, pp. 191-212, 2021.
- Fernández Moreno, Sara, Gloria Hernández Torres y Ramón Paniagua Suárez. Violencia de género en la Universidad de Antioquia. Editorial Universidad de Antioquia, segunda edición, 2013.
- Godoy Ferro, Mónica. Las estudiantes denuncian, las universidades silencian. Artículo de difusión publicado en: Revista Volcánicas, 23 de marzo de 2021.