

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – ESAP

**Resolución No. SC - 1051
(23 AGO 2023)**

“Por la cual se modifica el protocolo de prevención, detección, atención de violencias y todo tipo de discriminación basada en género de la Escuela Superior de Administración Pública- ESAP adoptado mediante Resolución 068 de 2023”

EL DIRECTOR DE LA ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - ESAP

En ejercicio de las facultades legales y reglamentarias, en especial el numeral 15 del artículo 15 del Decreto 164 de 2021, el Decreto 1773 del 26 de agosto de 2022 y,

CONSIDERANDO:

La Escuela Superior de Administración Pública – ESAP es un establecimiento público de carácter universitario del orden nacional, creado mediante Ley 19 de 1958, adscrito al Departamento Administrativo de la Función Pública, dotado de personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente, de conformidad con las normas que regulan el sector educativo en general y el servicio público de la educación superior en particular e integra el Sector Administrativo de la Función Pública.

Que mediante Decreto 164 de 2021, se modificó la estructura de la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP y en el artículo 27 del mismo se asignan funciones a la Subdirección Nacional de Servicios Académicos, entre ellas:

“... 2. Proponer y elaborar, en coordinación con las subdirecciones responsables de los procesos misionales, los planes, programas y proyectos relacionados con Bienestar Universitario, Registro y Control, y Entornos y Servicios Virtuales...”

... 9. Dirigir y controlar la ejecución de las políticas, proyectos y actividades de Bienestar Universitario dirigido a los estudiantes de los programas de pregrado y postgrado...”

Que en el artículo 28 del Decreto 164 de 2021 indica que son funciones de la Dirección de Bienestar Universitario, entre otras:

“... 1. Promover el desarrollo de las habilidades y competencias de los miembros de la comunidad institucional en su dimensión intelectual, espiritual, psíquica, afectiva, académica, social, física y ambiental...”

Sede Nacional - Bogotá - Calle 44 No. 53 - 37 CAN
PBX: (+57 601) 7956110
Correo Electrónico: ventanillaunica@esap.edu.co
www.esap.edu.co

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – ESAP

**Resolución No. SC - 1051
(23 AGO 2023)**

“Por la cual se modifica el protocolo de prevención, detección, atención de violencias y todo tipo de discriminación basada en género de la Escuela Superior de Administración Pública- ESAP adoptado mediante Resolución 068 de 2023”

3. Identificar y proponer acciones en materia de orientación educativa, acompañamiento para el desarrollo de competencias para la vida, promoción socioeconómica, fomento de la actividad física, el deporte y la recreación, expresión cultural y artística, promoción de la salud integral y autocuidado y la cultura institucional y ciudadana, como ejes de desarrollo del bienestar universitario...

6. Dirigir, administrar y controlar los procesos y actividades de bienestar universitario para mejorar la calidad de vida, la convivencia y el desarrollo personal de los estudiantes...”

Que el título II, Capítulo I de la Constitución Política de Colombia consagra la dignidad humana, la igualdad, la no discriminación, la honra, la salud, la libertad de expresión y el libre desarrollo de la personalidad como derechos fundamentales de los ciudadanos colombianos.

Que mediante la Ley 51 de 1981, se ratificó por parte del Estado Colombiano la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y en la misma se comprometió a tomar medidas apropiadas para *“modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”*

Que con la Ley 248 de 1995 el Estado Colombiano ratificó la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer *“Convención de Belem do Pará”* en la cual se declara que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, además de ser una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre géneros.

Que en el año 2007 el Consejo de Derechos Humanos de la ONU oficializó los principios de Yogyakarta, que contienen criterios orientadores para la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Así mismo, durante la misma vigencia Colombia suscribió la Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de la Asamblea General de las Naciones Unidas, reafirmando el derecho de no discriminación y condenando la violencia, el acoso, la exclusión, la estigmatización y prejuicio contra personas por causa de su orientación sexual o identidad de género.

Sede Nacional - Bogotá - Calle 44 No. 53 - 37 CAN
PBX: (+57 601) 7956110
Correo Electrónico: ventanillaunica@esap.edu.co
www.esap.edu.co

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – ESAP

Resolución No. SC - - 1 0 5 1
(23 AGO 2023)

“Por la cual se modifica el protocolo de prevención, detección, atención de violencias y todo tipo de discriminación basada en género de la Escuela Superior de Administración Pública- ESAP adoptado mediante Resolución 068 de 2023”

Que el objetivo No. 5 de Desarrollo Sostenible – Agenda 2030, de la Organización de Naciones Unidas - ONU, de la cual Colombia, es estado parte, establece la igualdad de género, como base fundamental para avanzar en la erradicación de la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad general.

Que las bases estructurales del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, *“Colombia, una potencia mundial de la vida”*, establece en su título 1º, *“El cambio, es con las mujeres”*, en procura del fortalecimiento de la política pública, consistente en la participación femenina en la esfera política del país, con enfoque de género incluyente, con una mirada integral hacia una vida libre de violencias contra la mujer y por la garantía de sus derechos sexuales y reproductivos.

Que a través del documento CONPES 4080 del dieciocho (18) de abril de 2020, se aprueba la Política de Estado de *“Equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país”*, el documento técnico *“Sugerencias de política pública en pro-equidad de género”* será la hoja de ruta a 2030, en aras de dar continuidad al trabajo que el Gobierno Nacional ha realizado por la equidad de las mujeres.

Que los lineamientos establecidos para la acreditación institucional instan a la creación de acciones orientadas al diagnóstico y la prevención de los riesgos psicosociales, médicos y ambientales de la comunidad institucional.

Que mediante Resolución 4219 del 30 de diciembre de 2019, la ESAP adoptó el protocolo para la prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales.

Que la ESAP cuenta con una Política de Bienestar Universitario aprobada por el Consejo Directivo mediante el Acuerdo 020 de 2021 el cual declara y adopta que: *“La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, es una entidad pública de carácter universitario, que en el desarrollo de su misión de formar ciudadanos y ciudadanas en los conocimientos, valores y competencias del saber administrativo público, se compromete a promover la formación integral, el pleno desarrollo de las capacidades humanas y la calidad de vida de su comunidad académica, y el fortalecimiento del sentido de pertenencia y los valores que constituyen las bases en la construcción de la comunidad Esapista; a través de planes, programas, proyectos, actividades y servicios de Bienestar Universitario a nivel nacional, con los recursos humanos, técnicos, tecnológicos y financieros necesarios.”*

Sede Nacional - Bogotá - Calle 44 No. 53 - 37 CAN
PBX: (+57 601) 7956110
Correo Electrónico: ventanillaunica@esap.edu.co
www.esap.edu.co

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – ESAP

**Resolución No. SC - 1051
(23 AGO 2023)**

“Por la cual se modifica el protocolo de prevención, detección, atención de violencias y todo tipo de discriminación basada en género de la Escuela Superior de Administración Pública- ESAP adoptado mediante Resolución 068 de 2023”

Que durante la vigencia 2022 y en cumplimiento de lo establecido en el capítulo VI del Protocolo para la prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales se adelantaron acciones tales como: mesas de trabajo, reuniones, encuestas, solicitudes de acompañamiento técnico ante el Ministerio de Educación Nacional, con el fin de evaluar el contenido y necesidad del protocolo adoptado para ese entonces en la ESAP.

Que mediante Resolución 014466 del 25 de julio de 2022, el Ministerio de Educación Nacional – MEN fijó los *“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”*

Que mediante Resolución 068 del 24 de enero de 2023 se adoptó el Protocolo para la prevención, detección, atención de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género en la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP y se deroga la Resolución 4219 del 30 de diciembre de 2019.

Que la Presidencia de la República mediante la Directiva Presidencial 01 del 08 de marzo de 2023, impartió, entre otras, la siguiente directriz: *“en un plazo no mayor a tres (3) meses contados a partir de la expedición de la presente directiva deberán adoptar mediante un acto administrativo un protocolo que tenga como base el modelo de protocolo anexo a esta Directiva y se ajuste a las necesidades específicas de cada entidad. Una vez adoptado el protocolo, deberá remitir copia de este a la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer quien hará seguimiento y apoyará técnicamente su implementación.”*

Que la Presidencia de la República mediante la misma Directiva, presentó el modelo de **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO y/o DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD, y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL SECTOR PÚBLICO; Y LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LAS DIFERENTES INSTANCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

Sede Nacional - Bogotá - Calle 44 No. 53 - 37 CAN
PBX: (+57 601) 7956110
Correo Electrónico: ventanillaunica@esap.edu.co
www.esap.edu.co

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – ESAP

Resolución No. SC - - 1 0 5 1
(23 AGO 2023)

“Por la cual se modifica el protocolo de prevención, detección, atención de violencias y todo tipo de discriminación basada en género de la Escuela Superior de Administración Pública- ESAP adoptado mediante Resolución 068 de 2023”

Que mediante la Directiva 01 de 2023, se estableció así mismo que aquellas entidades que ya contaran con un documento que abarcara la materia objeto de esta podrían adoptar uno nuevo o **adaptar** el existente a las pautas establecidas en la Directiva Presidencial.

Que a fin de cumplir con la Directiva Presidencial 01 de 2023 la ESAP evidenció que era viable adaptar el protocolo adoptado mediante Resolución 068 del 24 de enero de 2023.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. Modificar el *“Protocolo para la prevención, detección, atención de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género en la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP”*, adoptado mediante Resolución 068 del 2023, de conformidad con los lineamientos emitidos por la Presidencia de la República, el cual forma parte integral de la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO. Ordenar a las dependencias de la ESAP adoptar las acciones y medidas establecidas en el *Protocolo de prevención, detección, atención de violencias y todo tipo de discriminación basada en género de la Escuela Superior de Administración Pública- ESAP* a fin de garantizar la efectiva implementación de este. Estas acciones y medidas deben iniciar y ser puestas en marcha en un plazo no mayor a un (1) año.

ARTICULO TERCERO. Ordenar la actualización del plan de implementación del *Protocolo de prevención, detección, atención de violencias y todo tipo de discriminación basada en género de la Escuela Superior de Administración Pública- ESAP*, a fin de que el mismo se adecue a las modificaciones realizadas.

ARTICULO CUARTO. Ordenar la difusión y socialización del *Protocolo para la prevención, detección, atención de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género para la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP*, a través de los canales de comunicación institucionales tales como: correos electrónicos, página web de la Escuela, emisora institucional y en los procesos de inducción y reinducción y demás mecanismos de comunicación masiva utilizados en la ESAP, acorde con lo definido en el Plan de Implementación del Protocolo.

Sede Nacional - Bogotá - Calle 44 No. 53 - 37 CAN
PBX: (+57 601) 7956110
Correo Electrónico: ventanillaunica@esap.edu.co
www.esap.edu.co

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – ESAP

**Resolución No. SC - 1051
(23 AGO 2023)**

“Por la cual se modifica el protocolo de prevención, detección, atención de violencias y todo tipo de discriminación basada en género de la Escuela Superior de Administración Pública- ESAP adoptado mediante Resolución 068 de 2023”

ARTICULO QUINTO. Cumplidos tres (3) años de la entrada en vigor de este Protocolo, la Dirección de Bienestar Universitario en articulación con todas las dependencias que participan de la implementación del Protocolo y en el marco de un proceso participativo y abierto a toda la comunidad esapista, evaluarán cada uno de los ejes y propondrán las modificaciones que se estimen convenientes.

ARTICULO SEXTO. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las demás resoluciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C. 23 AGO 2023



**JORGE IVAN BULA ESCOBAR
DIRECTOR NACIONAL**

Proyectó: Laura Marcela Castrillón Guerrero - Clara Marcela Suarez Duarte / Contratistas DBU 
Revisó: José Ignacio Guerrero Cely / Director Técnico Bienestar Universitario. 
Revisó y ajustó: Luisa Fernanda García Ávila -Abogada Oficina Jurídica 
Revisión Jurídica: Andrés Fabian Fuentes-Abogado Oficina Jurídica 
Aprobó: Luz Angelica Vizcaino Solano - Jefe Oficina Jurídica. 

Protocolo de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género para la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)

Escuela Superior de Administración Pública
(ESAP)

Profesor

Jorge Iván Bula Escobar

Director Nacional

Óscar Jairo Fonseca Fonseca

Subdirector Nacional de Servicios Académicos

María Clara Rodríguez González

Subdirectora Nacional de Gestión Corporativa (E)

Germán Enrique Nova Caldas

Subdirector Nacional Académico

Álvaro Hernán Moreno Durán

Subdirector Nacional de Investigaciones

Óscar Guillermo Niño del Río

Subdirector Nacional de Proyección Institucional

José Ignacio Guerrero Cely

Director Técnico de Bienestar Universitario

Natalia Andrea Guzmán Pérez

Jefa Oficina de Control Interno Disciplinario

Luz Angélica Vizcaino Solano

Jefa Oficina Jurídica

Sede Nacional - Bogotá - Calle 44 No. 53 - 37 CAN

PBX: (+57 601) 7956110

Correo Electrónico: ventanillaunica@esap.edu.co

www.esap.edu.co

Equipo de redacción

- Laura Castrillón Guerrero. Profesional especializada a cargo de los asuntos de género en la Dirección de Bienestar Universitario.
- Natalia A. Guzmán Pérez. Jefa de la Oficina de Control Interno Disciplinario.

Corrección de estilo

- Dayanna Henao Ochoa. Correctora de estilo de la Dirección de Entornos Virtuales.

Participación y aportes para la construcción del documento

- María Angélica Rubiano. Asesora Jurídica de la Dirección Nacional.
- Oscar Jairo Fonseca Fonseca. Subdirector Nacional de Servicios Académicos.
- Alejandra López Mejía. Profesional especializada del Despacho de la Subdirección Nacional de Servicios Académicos.
- Lina María Ramírez Vásquez. Profesional especializada de la Oficina de Control Interno Disciplinario.
- Nini Jhohana Viafara García. Profesional de la Oficina de Control Interno Disciplinario.
- Angélica Fabiola Bernal Olarte. Docente de la Escuela Superior de Administración Pública.
- Lady Andrea Suárez Carvajal. Docente de la Escuela Superior de Administración Pública.
- Giovanni Suelto Bautista. Egresado de la Escuela Superior de Administración Pública.
- Grupo estudiantil, académico y de apoyo en sexualidad Géneros Disidentes. Estudiantes de la Escuela Superior de Administración Pública -Sede Central.
- Blanca Elsy Zabala Rodríguez. Profesional especializada de la Subdirección de Proyección Institucional.
- Eleonora Salazar Londoño. Experta temática de la Dirección de Capacitaciones.
- Martha González Moreno. Experta temática de la Dirección de Capacitaciones.
- Juan Fernando Contreras. Experto temático de la Dirección de Capacitaciones.
- Orlando Enrique Puentes. Profesional especializado de la Oficina Jurídica.

Tabla de contenido

<i>Introducción.....</i>	<i>7</i>
<i>Objeto del protocolo.....</i>	<i>12</i>
<i>Principios orientadores.....</i>	<i>12</i>
Principio de corresponsabilidad.....	12
Principio de dignidad humana y no discriminación.....	13
Principio de acción sin daño y no revictimización.....	13
Principio de confidencialidad.....	13
Principio de imparcialidad de idoneidad.....	14
Principio de atención integral.....	14
Principio de debida diligencia.....	15
<i>Enfoques articuladores.....</i>	<i>15</i>
<i>Abordaje conceptual: definiciones.....</i>	<i>18</i>
Conceptos generales.....	18
Violencias basadas en género.....	22
<i>Marco normativo.....</i>	<i>27</i>
<i>Ejes de implementación del Protocolo.....</i>	<i>28</i>
Equipo Violeta.....	28
1. <i>Eje de prevención.....</i>	<i>31</i>
Niveles de la prevención.....	31
Prevención de nivel primario.....	32
Estrategia comunicativa para una cultura de cero tolerancia frente a las violencias.....	33
Socialización permanente del Protocolo.....	34
Espacios de sensibilización y pedagogía.....	35
Fortalecimiento en la atención a toda la comunidad y la ciudadanía desde un enfoque de género y diversidad.....	36
Apuestas formativas e investigativas para la equidad de género.....	36

2.	<i>Eje de detección</i>	37
	Diagnóstico de VBG, discriminación racial y otras formas de discriminación	38
	Mecanismos para el reporte y monitoreo de casos	39
	Formación para la detección de casos	39
3.	<i>Eje de atención</i>	40
	Ámbito de aplicación.....	41
	Derechos de las personas victimizadas	43
	Lineamientos para la atención.....	44
	<i>Ruta de atención para los casos de VBG</i>	47
1.	Recepción del caso.....	48
2.	Espacio de escucha y orientación	50
3.	Identificación de riesgos	50
4.	Determinación de medidas de protección	51
5.	Remisión a instancias competentes	53
6.	Atención psicosocial	56
7.	Vinculación a programas de bienestar.....	57
8.	Espacio restaurativo y pedagógico.....	58
9.	Investigación y sanción	62
10.	Lineamientos para investigar y sancionar las VBG.....	66
11.	Seguimiento del caso.....	69
12.	Cierre del caso	70
	<i>Revisión y actualización del protocolo</i>	71
	Plazo de implementación	71
	Mejoramiento continuo.....	71
	<i>Referencias</i>	72
	<i>Anexo 1. Marco normativo y referentes</i>	76
	Normativa internacional	76
	Normativa nacional.....	80

Sentencias de altas cortes	86
----------------------------------	----

Figuras y tablas

Figura 1. Ruta de atención para los casos de VBG.....	48
Figura 2. Ruta de investigación y sanción a presunto responsable servidor docente o administrativo.....	63
Figura 3. Ruta de investigación y sanción a presunto responsable docente no vinculado a la carrera	64
Figura 4. Ruta de investigación y sanción a presunto responsable estudiante	65
Tabla 1. Dependencias corresponsables de la socialización del Protocolo	34

Introducción

Las transformaciones culturales y políticas que apuntan a lograr una mayor equidad de género y garantía de derechos para todas y todos y en particular para las poblaciones históricamente vulneradas cobran cada vez más relevancia. Estas transformaciones atienden a una deuda histórica a ser reparada por parte de instituciones públicas, privadas y por la sociedad en general. Dentro de este proceso de transformaciones, atender la ocurrencia de Violencias Basadas en Género (VBG) que ocurren en diversos ámbitos de la vida cotidiana es una tarea fundamental.

Las VBG son un fenómeno global, estructural y sistémico (ONU Mujeres, 2016) que infortunadamente se encuentra presente en todas las esferas de la vida social. En Colombia, durante el año 2021, se registraron 115 658 reportes de VBG al Sistema de Vigilancia en Salud Pública (SIVIGILA). De esta cifra, 90 116 (77.9 %) reportes corresponden a mujeres víctimas y 25 542 (22.1 %) a hombres víctimas. Dentro de estas cifra, los grupos etarios más afectados por VBG son las mujeres jóvenes (18-28 años) y las mujeres adultas (29-59 años), siendo la violencia física y la violencia sexual los hechos victimizantes más reportados (Observatorio Nacional de Violencias de Género, 2023).

Por otro lado, de acuerdo con el Observatorio Colombiano de Feminicidios (2023), durante el año 2022 se registraron 797 feminicidios, una cifra incongruente con el reporte de la Fiscalía General de la Nación (2023) del mismo año en el que se denunciaron 578 casos. Entre 2020 y 2022 se reportaron ante la Fiscalía General de la Nación un total de 3748 víctimas de diferentes hechos victimizantes, todas parte de la población LGBTIQ+¹. De esta cifra general, se reportaron 445 asesinatos, 37

¹ Lesbianas, Gais, Bisexuales, personas con experiencia de vida Trans, Intersexuales, Queer y otras identidades no normativas.

víctimas de violencia policial y 3266 víctimas de amenazas (Colombia Diversa, 2022). Es de resaltar que las cifras señaladas, las cuales no dan cuenta del alto subregistro de casos, hacen evidente la urgencia de abordar las violencias desde diversos frentes, no solo a través de medidas para atender a las personas victimizadas y sancionar a los responsables, sino también para prevenir ese tipo de hechos.

La lucha por los derechos de las mujeres y de la población LGBTIQ+ tiene una trayectoria histórica extensa y significativa desde diversos ámbitos, la incidencia para el posicionamiento de estas causas ha estado de la mano de otras luchas sociales como la erradicación del racismo y otras prácticas de discriminación. En los espacios educativos y en Colombia, en particular, la visibilización de esta problemática es el resultado de las movilizaciones de docentes y estudiantes que desde la década de los setenta (Gómez Correal, 2011) han puesto en las discusiones públicas la necesidad de hablar de múltiples formas de violencia y en particular aquellas que recaen sobre mujeres y personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas.

En las Instituciones de Educación Superior (IES) los procesos de movilización social han sido cada vez más visibles y sin duda, fundamentales para la emergencia de los protocolos de prevención, detección y atención de VBG. Estas movilizaciones tienen una trazabilidad que puede evidenciarse en acciones como: la movilización de las estudiantes durante los años setenta (Gómez Correal, 2011) y hasta la fecha, el ejercicio académico plasmado en publicaciones de referencia como *Pensar (en) género. Teoría y práctica para nuevas cartografías del cuerpo* (Millan de Benavides y Estrada, 2004) y *Violencia de género en la universidad de Antioquia* (Fernández et al., 2005).

Sumado a lo anterior, existen diversas expresiones de movilización social y académica dentro de las universidades alrededor del género y la sexualidad como el Ciclo Rosa Académico (Sanchez-Avella, 2014), el auge de diversos movimientos

estudiantiles feministas y de diversidad sexual en todo el país (Dávila, 2018; Guerrero, 2018) y la producción académica reciente como las investigaciones de Dejusticia (Chaparro y Dávila, 2022), el número sobre Violencias Basadas en Género de la revista académica *Nómadas* (2021) y la producción académica de investigadoras y activistas alrededor de esta materia (Barrantes Sánchez, 2020; Castrillón-Guerrero, 2022; Florez et al., 2022) y por supuesto, el fortalecimiento de la formación y cualificación del personal administrativo en diversas IES que acompañan la implementación de los protocolos, sumado a la consolidación de instancias de participación local y nacional para las universidades en este tema son señales de este avance y promesa del camino por recorrer.

Estos esfuerzos por ubicar el tema en la agenda pública sin duda han incidido en la expedición de importantes sentencias por parte de la Corte Constitucional, siendo de destacar la T-239 de 2018 en la cual se reconoció el alto valor constitucional que tienen las voces contra el acoso sexual en las universidades y se exhortó al Ministerio de Educación Nacional a establecer lineamientos en relación con las obligaciones de las IES frente a las violencias de género. Así llegamos a los Lineamientos para la prevención, detección y atención de VBG en instituciones de educación superior, aprobados a través de la Resolución 014466 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional (2022).

Dentro de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), este proceso también tiene una trayectoria significativa, pues dentro de su misionalidad se encuentra:

Formar con alta calidad servidores públicos y ciudadanos éticos, empoderados, comprometidos con la construcción de paz en sus territorios y con la justicia social, económica y ambiental, generadores de conocimiento en el campo de la administración

pública y capaces de consolidar ciudadanías e instituciones que transformen positivamente las realidades locales, nacionales y globales. (ESAP, 2023, párr. 2)

Es precisamente esta misión de contribuir a la consolidación de ciudadanías éticas desde la función pública la que evidencia un rotundo compromiso con la erradicación de todas las formas de violencia y discriminación que obstaculicen el camino hacia la paz y la justicia social. Por esta razón, en el año 2019 y mediante la Resolución 4219 de 2019, se emitió el *Protocolo para la Prevención y Atención de casos de Violencias Basadas en Género y violencias sexuales de la Escuela Superior de Administración Pública*

Para la actualización de dicho Protocolo vigente desde el 2019, durante el año 2022, se adelantaron acciones tales como: mesas de trabajo, reuniones, encuestas, solicitudes de acompañamiento técnico ante el Ministerio de Educación Nacional, con el fin de evaluar el contenido y necesidad del protocolo adoptado para ese entonces en la ESAP. Producto de este proceso, se emite la Resolución 068 de 2023, por medio de la cual se emite un nuevo *Protocolo de Prevención, detección y atención de violencias y todo tipo de discriminación basada en género para la Escuela Superior de Administración Pública*, cuya actualización se materializa en la presente versión del Protocolo.

Así mismo, la movilización estudiantil dentro de la ESAP ha sido crucial en esta trayectoria. Colectivas estudiantiles como Aquelarre y Géneros Disidentes han sido actoras clave en la incidencia y articulación de procesos que no sólo han movilizado al estamento estudiantil, sino también al docente y administrativo. Los espacios de pedagogía y acción colectiva desarrolladas por las y los estudiantes siempre serán necesarios para la consolidación de espacios críticos, reflexivos y libres de todo tipo

de violencias y sus aportes y participación son centrales para el fortalecimiento e implementación de este Protocolo.

Del mismo modo, siendo la ESAP el espacio de formación para servidores y servidoras públicas de todo el país ha desarrollado cursos, seminarios y diplomados en temas de control social, derechos humanos, desarrollo y gestión territorial, estado y poder, organizaciones, gestión y economía pública. Con el propósito de seguir fortaleciendo y cualificando a las y los servidores públicos, durante el año 2023 y en conjunto con la Consejería Presidencial para la Equidad de las Mujeres y el Departamento Administrativo de la Función Pública, la ESAP construyó el *Curso de Prevención y atención de violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo*. Este curso está dirigido a toda la Función Pública y es una de las apuestas formativas del Gobierno del Cambio que acompaña la emisión de la Directiva Presidencial 01 de 2023 en la cual se insta a que todas las entidades públicas cuenten con Protocolos de atención de VBG y discriminación racial en el ámbito del trabajo.

Durante los meses de marzo a julio de 2023 la Subdirección Nacional de Servicios Académicos y la Dirección de Bienestar Universitario adelantaron el proceso de actualización del presente Protocolo. Esta labor se realizó a través de diversas mesas de trabajo con dependencias específicas, mesas de fortalecimiento dirigidas a todos los estamentos, se contó con la participación de expertas de otras IES, así como con mesas de asistencia técnica con la Consejería Presidencial para la Equidad de las Mujeres. Fruto de este proceso participativo, hoy se consolida el presente Protocolo.

Es así como la ESAP en su trayectoria ha mostrado compromiso con la construcción de un Estado que garantice los derechos de todas y todos, reconociendo la diversidad, la multiculturalidad y lo pluriétnico. Desde la formación, la gestión del conocimiento y la innovación nuestra apuesta está profundamente imbricada por el

reconocimiento de la educación como eje movilizador de los cambios que el país necesita.

Por lo anterior, se espera que este sea un documento que permita fortalecer reflexiones y acciones en torno a la eliminación de las VBG así como la transversalización de un enfoque de género y diversidad para la ESAP. Finalmente y no menos importante, esta es una invitación para que este Protocolo sea apropiado por todas las instancias, dependencias y estamentos de la ESAP, para que en el proceso de fortalecimiento continuo del mismo puedan ser cada vez más audibles las voces de todas las personas que la conforman.

Objeto del protocolo

Implementar acciones para la prevención, detección y atención de violencias y discriminación basadas en género con el fin de promover espacios seguros en la ESAP, en todas sus sedes a nivel nacional, fortaleciendo la cultura de cero tolerancia frente a las violencias en toda la comunidad y cada uno de los estamentos que la conforman.

Principios orientadores

El presente Protocolo tiene como base la normatividad internacional y nacional vigente, así como también integra los avances teóricos y académicos reflexivos sobre las VBG. Los siguientes son los principios que orientan el marco de acción del presente Protocolo.

Principio de corresponsabilidad

Acorde con lo establecido en la Ley 1257 de 2008 todas las personas integrantes de la sociedad son responsables de la garantía de los derechos de las mujeres, así como de contribuir desde su rol a la eliminación de todas las formas de vulneración de estos derechos.

Con la implementación del Protocolo también se contempla el ejercicio de corresponsabilidad como extensivo a otras formas de VBG y apropiamos este principio como aspecto central de los ejes de prevención y detección. Así, todas las personas que integran la comunidad esapista tienen la responsabilidad, desde cada rol y estamento, de participar de manera activa en la misión conjunta de eliminación de todas las formas de VBG.

Principio de dignidad humana y no discriminación

Este principio se refiere a un derecho fundamental autónomo en el que las y los ciudadanos, como fundamento de su condición humana, pueden exigir un trato acorde a su condición sin ser sometidos a ninguna forma de humillación, vulneración de sus derechos o discriminación en razón del género, sexualidad, raza, clase, lugar de origen, pertenencia étnica o discapacidad (Gobierno de Colombia, 2023).

Principio de acción sin daño y no revictimización

La acción sin daño es comprendida como la apuesta ética de actuar en procura del bienestar de las personas que han sufrido alguna VBG. Esto implica no profundizar la revictimización, estigmatización y vulneración de las víctimas producto de acciones realizadas bajo el desconocimiento de sus necesidades y expectativas dentro de un proceso de atención (Gobierno de Colombia, 2023; Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2022). Este principio es fundamental toda vez que supone el reconocimiento de su autonomía y capacidad de agencia para determinar desde su historia personal lo que consideran como daño y lo que puede profundizar dicho daño en el marco de un proceso de atención, así como para establecer sus necesidades y expectativas a lo largo del proceso.

Principio de confidencialidad

Toda la información compartida por las personas victimizadas y personas responsables dentro del proceso debe ser confidencial en el marco de lo establecido

en la norma. Del mismo modo, se debe tener en cuenta que las personas involucradas en procesos disciplinarios como víctimas o responsables, para casos de VBG, son sujetos procesales, por lo que pueden acceder a información relacionada con su proceso en los casos en que proceda (Gobierno de Colombia, 2023; Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2022). La información reportada por las partes involucradas solo será de conocimiento de las instancias y dependencias participantes de la ruta de atención y cuando aplique, de instituciones parte de las rutas externas.

Principio de accesibilidad a la información

Toda la información consignada dentro de este Protocolo, así como las acciones propuestas para cada eje: prevención, detección y atención serán socializadas a toda la comunidad esapista de manera permanente. El presente Protocolo es un documento que propende generar canales de comunicación abiertos en lo concerniente a su implementación y mejoramiento continuo (Gobierno de Colombia, 2023).

Principio de imparcialidad de idoneidad

Todas las personas involucradas en la implementación del presente Protocolo y en cada uno de sus ejes de implementación deben actuar bajo una ética de imparcialidad, respetando el derecho al debido proceso y debida diligencia de los casos en la ruta de atención, de la no revictimización o reproducción de discursos estigmatizadores (Gobierno de Colombia, 2023), así como contar con la formación y enfoque idóneo para el abordaje de cada acción aquí propuesta en sus tres ejes.

Principio de atención integral

La ESAP debe garantizar y fortalecer la articulación de los procesos en las dependencias que intervienen en este Protocolo para la prevención, detección, atención y seguimiento de los casos de VBG para garantizar un abordaje y atención integral a las víctimas. En este sentido, es necesaria la coordinación entre

subdirecciones, oficinas y otras dependencias, así como con otros entes públicos y privados que permitan fortalecer la atención integral.

Principio de debida diligencia

La ESAP, a través de todas las instancias que participan en la implementación del Protocolo, debe atender los casos VBG de manera célere y efectiva, desde el momento del reporte del caso hasta el cierre de la ruta de atención (Gobierno de Colombia, 2023). En concordancia, a través del Equipo Violeta, se remitirán los casos a las instancias correspondientes para la determinación y solicitud de medidas de protección y acciones disciplinarias que correspondan, respetando el debido proceso y la puesta en marcha de acciones para prevenir retaliaciones y nuevas agresiones. La ESAP remitirá a las instituciones externas los casos que correspondan garantizando el debido proceso, celeridad y efectividad que permitan la garantía de derechos para las personas involucradas.

Enfoques articuladores

El presente Protocolo se implementa a través de la materialización de enfoques, es decir, perspectivas que permiten que cada una de las acciones del protocolo estén orientadas por reflexiones conceptuales y metodológicas que comprenden de manera adecuada las categorías de género, raza, clase, edad, entre otras expresiones de la diversidad. De esta forma, como Escuela se comprende el Protocolo a través de los siguientes enfoques: i) enfoque de derechos, ii) enfoque diferencial y iii) enfoque de género e interseccionalidad.

El **enfoque de derechos** hace alusión a la perspectiva y marco conceptual que pone en el centro de todas las acciones, programas y políticas los derechos fundamentales de las personas e implica la necesidad de las instituciones de garantizar su goce efectivo a través de tres acciones: proteger, respetar y hacer cumplir cada derecho. "Las actuaciones institucionales [deben estar] 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” (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2022, p. 24). En el marco de lo anterior, el enfoque de derechos permite identificar que las VBG constituyen una violación de derechos humanos que vulnera la dignidad humana (Guzmán Pérez, 2021).

La implementación del enfoque de derechos implica reconocer las condiciones históricas bajo las cuales se han consolidado las distintas desigualdades que vulneran, precisamente, los derechos de las personas. Esta vulneración ocurre de manera diferenciada a diferentes poblaciones y para poder comprender esta desigualdad y emprender acciones para mitigarla es necesario el **enfoque diferencial** (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2022). Este enfoque contempla el análisis y puesta en marcha de acciones para la garantía de derechos siempre teniendo bajo la lupa de categorías como *género, sexualidad, raza, origen étnico, capacidad diversa, curso de vida, clase*, entre otras. De este modo, acorde a las necesidades y particularidades de cada grupo diferenciado en razón de estas categorías, el análisis y toma de acción será particular y adecuado a cada población.

Sumado a lo anterior, el núcleo de abordaje de este Protocolo son las VBG, por lo cual es necesario integrar de manera particular un **enfoque de género e interseccionalidad**. Este enfoque se divide en dos partes, primero, el enfoque de género (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2022), que alude a la comprensión del género como categoría de análisis de las prácticas culturales, políticas, económicas basadas en las construcciones sociales que crean las sociedades en relación a la asignación de roles, valores y oportunidades para mujeres, hombres y personas con identidades de género y orientaciones sexuales no normativas.

Esta construcción social del género se expresa en diversos niveles: individual, relacional, comunitario e institucional (ONU Mujeres, 2016). Esto quiere decir que el

género no solo impacta las creencias personales y la construcción identitaria, sino los modos de relacionarnos entre sujetos y como sociedades, así como también la creación de políticas y programas que hacen uso de esta categoría para diferentes acciones afirmativas. Todos estos niveles se entrecruzan e interactúan entre sí. Esta aproximación hace visible que las desigualdades basadas en el sistema sexo-género (Rubin, 1986) son resultado de un proceso estructural e histórico de desigualdad y discriminación, en el cual las mujeres y personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas son inferiorizadas.

Por otra parte, la interseccionalidad (Viveros Vigoya, 2016) se refiere a una categoría de análisis que permite entender cómo las diferentes vulneraciones de derechos, desigualdades y violencias interactúan entre sí. Estas violencias a las que se refiere la perspectiva interseccional son ejercidas en razón de las categorías previamente mencionadas: *género, sexualidad raza, origen étnico, capacidad diversa, curso de vida, clase*, entre otras. Los aportes sobre la interseccionalidad implican reconocer que estas violencias no ocurren de manera separada, sino que en el escenario social se co-producen, demandando por parte de instituciones y gobiernos un análisis que contemple dicha co-producción. La perspectiva interseccional es fundamental para la adecuada implementación del enfoque diferencial, pues si bien es necesario desarrollar acciones enfocadas en algunos grupos poblacionales, estas acciones no deben estar desarticuladas de la reflexión sobre la conexidad de las desigualdades.

Desde estos enfoques descritos previamente es posible comprender cómo las diversas realidades contextuales que atraviesan la ocurrencia de las VBG deben ser analizadas de manera diferenciada. Estas realidades no solo son distintas en relación a cada uno de los estamentos que conforman a la ESAP, sino también a las particularidades contextuales, poblacionales y territoriales de cada una de sus sedes.

Abordaje conceptual: definiciones

Para profundizar en la comprensión de las VBG es necesario tener en cuenta un abordaje conceptual previo. Este será dividido en dos partes: i) conceptos generales y ii) VBG y tipos de VBG.

Conceptos generales

- **Consentimiento**

Se refiere a la autorización expresa que realiza una persona para participar o hacer parte de una práctica o actividad. Dentro de este protocolo se entiende el consentimiento de dos maneras: i) la autorización expresa que una persona realiza en relación a la participación dentro de la ruta de atención una vez reportado un caso de VBG y ii) en situaciones de VBG, particularmente violencias sexuales, a la autorización que una persona otorga en el marco de su participación en prácticas sexuales. El consentimiento cumple con cinco condiciones: es libre, informado, entusiasta, reversible y en igualdad de condiciones (Mott y Fenton, 2014). Todas las situaciones en las que no se cumpla con dichas condiciones para la participación de alguien son interpretadas como no consentidas.

- **Continuum de violencias**

Se refiere a la concatenación que existe entre diferentes tipos de violencias, en este caso, las VBG que les ocurren a las personas víctimas no solo en diferentes ámbitos, sino en diferentes etapas del curso de vida. Dicha ocurrencia sistemática de violencias no se debe a factores internos, sino al carácter estructural de las VBG, arraigadas en diferentes niveles de la vida social, económica y política (Moser, 2001). Así, una persona que ha vivido alguna violencia en su contra en razón del género en un espacio educativo o de trabajo en su vida adulta pudo haber experimentado otras formas de VBG, así como en la adolescencia, infancia, en el ámbito familiar o comunitario y por parte de múltiples actores. La ocurrencia de estas violencias,

aunque en diferentes ámbitos o momentos del curso de vida, deben verse como parte de un mismo fenómeno.

- **Género**

Se refiere a la construcción social sobre lo que se ha asumido históricamente como femenino y masculino, así como las construcciones de identidad diversas que no se inscriben en esta diferencia binaria (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2022). De dicha construcción se derivan diferentes creencias, roles, valores y oportunidades asignados para hombres, mujeres y personas con identidades diversas.

- **Identidad de género**

Hace alusión al autorreconocimiento que una persona hace de su identidad basada en el género (mujeres, hombres, personas con experiencia de vida trans). Estas identidades pueden corresponder con su sexo asignado al nacer (cisgénero) o bien pueden ser diferentes a dicha asignación (transgénero). Existen otras identidades que no se inscriben en el binario histórico del género, estas son las identidades no binarias. Todas las personas tienen derecho a ser tratadas con dignidad y respeto en razón de su identidad de género, así como a no ser cuestionadas por esta razón.

- **Sexo asignado al nacer**

Se refiere a la clasificación que se hace a las personas al nacer en razón de sus características físicas y biológicas. Esta clasificación del sexo asignado al nacer puede ser: femenino, masculino e intersexual (Ministerio de Justicia de Colombia, 2020). Esta última, se refiere a un espectro amplio de características físicas, biológicas y genéticas que no se inscriben en la asignación binaria de femenino y masculino. La asignación del sexo al nacer no necesariamente se corresponde con la identidad de género de las personas, por lo que sexo asignado al nacer e identidad de género no son sinónimos.

- **Orientación sexual**

La orientación sexual se refiere a la atracción sexual, erótica y afectiva que una persona siente hacia otras (Ministerio de Justicia de Colombia, 2020). Las orientaciones sexuales no deben ser motivo para emitir juicios de tipo moral, político o religioso hacia ninguna persona. Algunas orientaciones sexuales son:

- Heterosexual: atracción hacia personas con identidad de género opuesta, por ejemplo, la atracción de mujeres hacia hombres y viceversa.
- Homosexual: atracción hacia personas con la misma identidad de género. Los hombres que se sienten atraídos por otros hombres son homosexuales, mientras que las mujeres que se sienten atraídas por otras mujeres son lesbianas.
- Bisexual: atracción hacia personas del mismo género y del género opuesto. Un hombre o una mujer pueden sentirse atraídos por hombres y mujeres.
- Pansexual: atracción hacia las personas sin importar su identidad de género, una persona puede sentirse atraída hacia mujeres, hombres o personas no binarias.
- Asexual: se caracteriza por la falta o baja atracción sexual hacia otras personas. Sin embargo, las personas pueden experimentar atracción romántica o emocional hacia otras personas sin que esto implique alguna interacción sexual.

- **Persona víctima**

Dentro de este Protocolo, se comprende a la persona victimizada o víctima como la persona a quienes son dirigidas las VBG y cuya ocurrencia implica algún daño físico, psicológico o moral a la persona. La ruta de atención está dirigida a estas personas.

Se comprende que la denominación de persona victimizada o víctima no significa la pérdida de agencia y autonomía de estas personas y que no es un rótulo que busca asignarle en un lugar de revictimización.

- **Persona responsable**

Dentro de este Protocolo se comprende a la persona responsable o presunta agresora como la persona que ejerce alguna VBG hacia otras y quien debe asumir la responsabilidad por su ocurrencia, bien sea en términos restaurativos, pedagógicos o sancionatorios. Se utiliza la denominación de responsable, pues amplía la comprensión sobre quienes cometen actos de violencias. Si bien también pueden ser conocidos como victimarios o agresores, se utiliza aquí la denominación abordada por la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad (2022) que en escenarios de promoción de convivencia y no repetición va más allá del lenguaje jurídico para entablar un diálogo de reconstrucción del tejido social (Escuela Superior de Administración Pública, 2023a, p. 5).

- **Revictimización**

Se refiere a las acciones que, posterior a un hecho victimizante, profundizan los impactos de dicha violencia (Gobierno de Colombia, 2023). Dichas acciones pueden ser, por ejemplo, que una persona victimizada deba contar una y otra vez lo sucedido, que deba encontrarse con la persona responsable de dichas VBG en espacios de trabajo o académicos, que esté expuesta a situaciones que aumenten la vulneración de sus derechos en razón de lo ocurrido o que se cuestione su relato, generando culpa y cuestionamientos a su capacidad de agencia.

- **Retaliación**

Son las represalias o acciones realizadas con fines de venganza ejercidas contra las personas victimizadas en razón del reporte de las VBG que han sufrido. Estas acciones pueden ser emprendidas por las personas responsables de la violencia o

bien por las instituciones que pueden actuar en desconocimiento de los derechos de la víctima, generando consecuencias negativas para su vida. Las retaliaciones pueden constituirse como formas de revictimización y como una continuación de las VBG.

Violencias basadas en género

De acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2022) las VBG se definen como:

Cualquier acto, conducta o amenaza de violencia contra alguien, que basado en relaciones de desigualdad y discriminación por su sexo [asignado al nacer] y agravada por la coexistencia de diversas identidades (etnia, raza, clase, orientación sexual, etc.) puede ocasionar la muerte, el daño físico, sexual o psicológico, tanto en ámbitos públicos como privados. (p. 17)

Estas violencias, en plural, buscan de manera explícita o implícita la reafirmación del sistema sexo-género (Rubin, 1986 en Ministerio de Educación Nacional, 2022), el cual se refiere a un conjunto de normas y expectativas que configuran el deber ser de las personas en relación a su identidad, sexualidad y relacionamiento con otras personas y con las instituciones sociales. Este sistema a su vez se relaciona con una jerarquía en la que se otorga mayor relevancia a aquello que se ha asociado históricamente con lo masculino, sobre lo que se ha considerado femenino.

Lo anterior, implica ampliar una comprensión común al hablar de VBG: esta denominación de las violencias no es un sinónimo de las violencias contra las mujeres. En cambio, las VBG son un espectro de múltiples violencias dentro de las cuales se incluyen las violencias contra las mujeres. A continuación, se precisan los tipos de violencias contemplados dentro de este Protocolo.

- **Violencias contra las mujeres**

De acuerdo con la Ley 1257 de 2008, artículo 2, las violencias contra las mujeres se definen como

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.

Dentro de estas violencias, en los artículos 2 y 3 se incluyen de manera textual:

- **Violencia física:** poner en riesgo, dañar o disminuir la integridad corporal de una persona.
- **Violencia psicológica:** 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.
- **Violencia sexual:** 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.

- **Violencia patrimonial:** causar pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores o derechos económicos de la persona.
- **Violencia económica:** 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.
- **Feminicidio:** se refiere al acto de causar la muerte de una mujer por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género (Ley 1761 de 2015).

- **Violencias sexuales**

La definición de la violencia sexual en el marco normativo colombiano es la misma establecida dentro de la Ley 1257 de 2008, mencionada previamente. Adicionalmente, la Organización Mundial de la Salud (2021) la define como:

Cualquier acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual u otro acto dirigido contra la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de su relación con la víctima, en cualquier ámbito. Comprende la violación, que se define como la penetración, mediante coerción física o de otra índole, de la vagina o el ano con el pene, otra parte del cuerpo o un objeto, el intento de violación, los tocamientos sexuales no deseados y otras formas de violencia sexual sin contacto (párr. 8).

Debe tenerse en cuenta que estas violencias pueden ser dirigidas a todas las personas, sin embargo, las cifras muestran que las mujeres han sido más afectadas por este tipo de violencia.

La violencia sexual se encuentra tipificada en el Código Penal colombiano (Ley 599 de 2000). Se precisan aquí, de manera textual, algunas de las referidas en la normativa:

- **Artículo 205. Acceso carnal violento.** <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1236 de 2008. El nuevo texto es el siguiente:> El que realice acceso carnal con otra persona mediante violencia, incurrirá en prisión de doce (12) a veinte (20) años.
- **Artículo 206. Acto sexual violento.** <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1236 de 2008. El nuevo texto es el siguiente:> El que realice en otra persona acto sexual diverso al acceso carnal mediante violencia, incurrirá en prisión de ocho (8) a dieciséis (16) años.
- **Artículo 210-A. Acoso sexual.** <Artículo adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008. El nuevo texto es el siguiente:> El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.

- **Discriminación**

De acuerdo con la Ley 1482 de 2011, se entiende por discriminación cualquier acción que impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo (asignado al nacer) u orientación

sexual (art. 134A). Se deriva del artículo 13 de la Constitución Política de Colombia (1991) en el cual se establece que,

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Algunas formas de discriminación pueden ser:

- Racismo: discriminación por motivos de raza, color de piel, ascendencia u origen étnico.
- Homofobia y lesbofobia: discriminación por motivos de orientación sexual.
- Transfobia: discriminación por razones de identidad de género diversa (hacia personas con experiencia de vida trans y no binarias).
- Capacitismo: discriminación hacia personas con alguna condición de discapacidad física, auditiva, visual, cognitiva o psicosocial.

Estas formas de discriminación también pueden estar atravesadas por el género, la edad y otras posiciones de poder manifiesta en el escenario social teniendo en cuenta que desde la categoría de interseccionalidad las violencias deben ser comprendidas de manera interconectada. Si bien, según cada caso, existe una o varias formas de violencia que son centrales a la experiencia de cada persona, es necesario tener en cuenta que su ocurrencia suele suceder de manera conexas a otras formas de violencia.

Del mismo modo, es necesario comprender la dimensión simbólica subyacente a la discriminación, pues, si bien esta puede constituirse de acciones concretas, también alude a discursos y reproducción de imaginarios, creencias y estereotipos que profundizan las desigualdades. Es fundamental que los casos de VBG que se

presenten en el marco de la implementación de este Protocolo tengan una lectura apropiada y con enfoque de género sobre la articulación de dichas violencias.

- **Matoneo**

De acuerdo con la Ley 1620 de 2013, se entiende el matoneo o *bullying* como:

Conducta negativa, intencional, metódica y sistemática de agresión, intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza o incitación a la violencia o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico o por medios electrónicos contra un estudiante, por parte de uno o varios de sus pares, con quienes mantiene una relación de poder asimétrica, que se presenta de forma reiterada o a lo largo de un tiempo determinado. También puede ocurrir por parte de docentes contra estudiantes, o por parte de estudiantes contra docentes, ante la indiferencia o complicidad de su entorno.

Se contempla esta forma de violencia dentro del Protocolo puesto que su ocurrencia puede estar mediada o tener contenido discriminatorio en relación al género y orientaciones sexuales diversas. Sin embargo, es necesario aclarar que los casos que constituyan algún tipo de matoneo y no contemplen la ocurrencia de alguna VBG deben ser tramitados con la ruta establecida para estos casos.

Marco normativo

El presente Protocolo tiene en cuenta la normatividad internacional y nacional vigente al momento de su formalización e incluirá los avances posteriores en esta materia. Del mismo modo, se acoge la jurisprudencia vigente en Colombia relacionada con los derechos humanos, derechos de las poblaciones históricamente

excluidas, violencias basadas en género, en particular, aquellas que tengan que ver con el ámbito educativo y con otras disposiciones que apliquen para el contexto de la ESAP (ver anexo 1).

Ejes de implementación del Protocolo

El Protocolo abarca los siguientes ejes: (i) prevención, (ii) detección y (iii) atención. La ESAP, a través de la Dirección Técnica de Bienestar Universitario, contará con un equipo interdisciplinario responsable de liderar la implementación de los diferentes ejes del Protocolo, denominado Equipo Violeta (EV), conformado por al menos tres (3) profesionales (servidores o contratistas) en sede central y un (1) profesional en cada sede territorial, personas que deben contar con experiencia y/o formación específica en enfoque de género y derechos humanos. Los anteriores miembros del EV serán designados por el Subdirector Nacional de Servicios Académicos y el Director Nacional de Bienestar Universitario.

Equipo Violeta

Las siguientes serán las funciones a cargo del EV:

- **En relación con el eje de prevención:**

1. Acompañar la articulación de las diferentes áreas y dependencias de la ESAP para la implementación de las acciones de prevención.
2. Brindar orientación, según se requiera, a las diferentes áreas y dependencias de la ESAP sobre el desarrollo de las acciones de prevención propias para su competencia.
3. Desarrollar los espacios de socialización del Protocolo.
4. Desarrollar las actividades de sensibilización propias del EV que se encuentren dentro del programa anual de bienestar.

5. Acompañar, según se requiera, a las diferentes áreas y dependencias de la ESAP en el diseño e implementación de diferentes actividades de sensibilización propias de su competencia.

- **En relación con el eje de detección:**

1. Participar conjuntamente con las áreas y dependencias designadas por la Dirección Nacional en la construcción del Diagnóstico de VBG, discriminación racial y otras formas de discriminación que adelante la ESAP.
2. Acompañar con lineamientos conceptuales y metodológicos la construcción del sistema de monitoreo de casos para la ESAP que realice la dependencia designada por la Dirección Nacional.
3. Diseñar el proceso de formación propuesto para el eje de detección.
4. Implementar el proceso de formación propuesto en compañía de las dependencias que designe la Dirección Nacional.
5. Acompañar los ejercicios de detección que desarrollen las diferentes áreas y dependencias según su necesidad y particularidad.

- **En relación con el eje de atención:**

1. Activar la ruta de atención para los casos de VBG que sean reportados.
2. Adelantar los espacios de escucha y orientación.
3. Informar a las personas victimizadas sobre sus derechos y la ruta de atención de manera clara, veraz y oportuna.
4. Realizar la identificación de los riesgos que pueda presentar la víctima con ocasión de los hechos y su denuncia.
5. Determinar las medidas de protección frente a los riesgos identificados en conjunto con las áreas responsables de la ejecución o implementación de tales medidas.
6. Brindar la atención psicosocial a las personas victimizadas.

7. Realizar la remisión a las instancias competentes para las acciones de investigación y sanción al interior de la ESAP en el marco del principio de acción sin daño y respetando la autonomía de la víctima.
8. A través de la Dirección de Bienestar informar del caso a la Defensoría de Familia, Comisaría de Familia o en su defecto, a la Inspección de Policía cuando en los hechos de violencia está involucrado un niño, niña o adolescente, ya sea en condición de víctima o de posible responsable.
9. Poner el caso en conocimiento de la Oficina Jurídica para que se denuncien los hechos ante las autoridades penales competentes cuando la víctima es un niño, niña o adolescente.
10. Remitir a la persona victimizada a los diferentes programas de la Dirección de Bienestar que puedan contribuir al restablecimiento de sus derechos y evitar riesgos de deserción.
11. Acompañar los espacios restaurativos y pedagógicos en búsqueda de contribuir a la reparación de las personas victimizadas y a la transformación de los imaginarios y estereotipos de género por parte del presunto responsable de la agresión.
12. Hacer seguimiento a los compromisos establecidos en los espacios restaurativos y pedagógicos.
13. Llevar de manera adecuada los diferentes registros que deban generarse en el marco de la atención de su competencia siendo estos, al menos, los siguientes: consentimiento informado, reporte de los hechos, historia de atención psicosocial, identificación de riesgos, acta de medidas de protección, acta de compromisos del espacio restaurativo, formatos de seguimiento y acta de cierre.

14. Aportar información pertinente y documentada relacionada con las dependencias pertinentes, según solicitud, en el marco de procesos disciplinarios.
15. Brindar orientación a las demás áreas competentes de la ruta de atención en cuanto a los lineamientos que dispone este Protocolo, el enfoque de género, diferencial y de derechos humanos.
16. Realizar el seguimiento a la implementación de la ruta en lo que corresponde a las otras áreas sin menoscabo de la reserva que ampara las actuaciones disciplinarias.
17. Realizar el cierre de los casos de manera integral.

1. Eje de prevención

Las acciones de prevención de VBG posibilitan que en el futuro disminuya la ocurrencia de casos y promueven la transformación de prácticas que pueden dar pie a las violencias. Una cultura de **cero tolerancia frente a estas violencias** requiere de la apropiación reflexiva a nivel institucional que permita el rechazo rotundo a estas violencias y la apropiación de reflexiones prácticas y acciones estratégicas que sean acción afirmativa para la promoción de espacios libres de todo tipo de violencias. Apuntar entonces a las acciones de prevención es un objetivo transversal al cumplimiento misional de la ESAP y la materialización de sus valores institucionales (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia, empatía y sentido de pertenencia).

Niveles de la prevención

La prevención, en su dimensión amplia, se divide en tres niveles (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2022; Out Watch, 2019) que configuran a su vez aspectos claves de cada uno de los ejes de este protocolo:

Sede Nacional - Bogotá - Calle 44 No. 53 - 37 CAN

PBX: (+57 601) 7956110

Correo Electrónico: ventanillaunica@esap.edu.co

www.esap.edu.co

- **Nivel primario**

Se enfoca en las acciones para *evitar* que ocurran violencias en el futuro y promueve acciones dirigidas a toda la comunidad con el fin de transformar prácticas, creencias, normas sociales y factores estructurales y sistémicos que posibilitan la ocurrencia de las VBG, así como también se orientan a la puesta en marcha de acciones afirmativas para la promoción de espacios seguros, libres de todo tipo de violencias y con garantía de derechos fundamentales en cuanto al género y orientaciones e identidades diversas. El nivel primario consolida el eje de prevención de este Protocolo.

- **Nivel secundario**

Se enfoca en las acciones de detección a violencias que *ya están ocurriendo* y busca fortalecer estrategias y mecanismos para su desescalamiento y oportuna atención. Este nivel contempla todo lo establecido en el eje de detección de este Protocolo.

- **Nivel terciario**

Se enfoca en el fortalecimiento de acciones para la *atención* de los casos, la no revictimización de quienes reportan y la no repetición de estos en el futuro. Este nivel contempla no solo la ruta de atención a los casos en lo que concierne al restablecimiento de derechos, sino también alude a la adopción de medidas institucionales para la no repetición de estos casos (modificación de normativa institucional, adopción de políticas de transversalización de género, entre otros).

Prevención de nivel primario

Un principio fundamental para la implementación de este Protocolo es el de *corresponsabilidad*, mencionado en la Ley 1257 de 2008, este principio hace alusión a que todas las personas que integran la sociedad deben asumir una actitud activa y comprometida en la promoción de la igualdad de género y la eliminación de la

violencia contra las mujeres. Esto incluye promover cambios culturales y sociales, así como tomar medidas concretas para prevenir la violencia, denunciar los casos de violencia de género y brindar apoyo a las víctimas. En este Protocolo se adopta este principio a las violencias basadas en género que contiene a las violencias contra las mujeres.

Se contemplan dentro de este eje cinco acciones clave: i) estrategias comunicativas, ii) socialización permanente del protocolo, iii) espacios de sensibilización y pedagogía, iv) fortalecimiento en la atención a toda la comunidad y la ciudadanía desde un enfoque de género y diversidad y v) apuestas formativas para la equidad de género.

Estrategia comunicativa para una cultura de cero tolerancia frente a las violencias

La implementación del protocolo será realizada por el EV y la Oficina de Comunicaciones, quienes desarrollarán una estrategia comunicativa enfocada en promover la apropiación reflexiva de la cultura de **cero tolerancia frente a las violencias** para toda la comunidad esapista. Dicha estrategia debe contemplar la difusión de contenido enfocado en la prevención de las violencias, la socialización del Protocolo de manera permanente por todos los canales de difusión oficiales, la visibilización y difusión permanente de información relacionada con la equidad de género y las acciones afirmativas para la eliminación de las violencias, así como la promoción de un lenguaje incluyente en cuanto al género y otras expresiones de la diversidad.

Del mismo modo, de manera mancomunada con la Dirección de Bienestar Universitario, se avanzará en la construcción de un micrositio específico para temas de género de la ESAP, donde se alojará información clave y relevante sobre este Protocolo y se realizará difusión a otras acciones y estrategias que desarrolle la Escuela en relación con la promoción y transversalización del enfoque de género.

Socialización permanente del Protocolo

El equipo interdisciplinario socializará de manera permanente el Protocolo en diferentes espacios institucionales, según cada estamento. Esta socialización también debe realizarse por dependencias o por direcciones territoriales acorde con las necesidades institucionales en cada sede territorial. A continuación, se hace una relación de espacios proyectados para la socialización del Protocolo teniendo en cuenta que pueden agregarse o modificarse en razón de las necesidades de cada estamento o bien por dependencias o sedes territoriales.

Tabla 1. Dependencias corresponsables de la socialización del Protocolo

Estamento	Dependencia corresponsable	Espacio de socialización
Estudiantes de pregrado y posgrado	Subdirección Académica (Decanaturas de pregrado y posgrado) Subdirección Nacional de Servicios Académicos. Dirección de Bienestar Universitario	Jornadas de inducción para estudiantes de primer semestre Bienestar en clase Espacios semestrales de socialización
Funcionarias, funcionarios y contratistas	Subdirección Nacional de Gestión Corporativa (Dirección de Talento Humano)	Jornadas de inducción y reinducción a funcionarias y funcionarios

		Jornadas en el plan anual de capacitación
Colaboradoras y colaboradores de servicios tercerizados	Subdirección Nacional de Gestión Corporativa (Grupo de Infraestructura)	Jornada de socialización del Protocolo para personal colaborador de la ESAP.
Docentes	Subdirección Nacional Académica (Decanaturas de pregrado y posgrado) y Subdirección Nacional de Servicios Académicos (Grupo Gestión Profesoral)	Jornadas de inducción y reinducción a docentes.
Personal administrativo por sede territorial	Direcciones territoriales	Jornadas de socialización del Protocolo para sedes territoriales

Fuente: elaboración propia.

Espacios de sensibilización y pedagogía

El EV realizará espacios de sensibilización y pedagogía dirigidos a toda la comunidad enfocados en abordar temáticas relacionadas con la ocurrencia de VBG en espacios universitarios y de trabajo. Del mismo modo, estos espacios de sensibilización pueden enmarcarse en la conmemoración de fechas relacionadas con

Sede Nacional - Bogotá - Calle 44 No. 53 - 37 CAN

PBX: (+57 601) 7956110

Correo Electrónico: ventanillaunica@esap.edu.co

www.esap.edu.co

la reivindicación de derechos de las mujeres y población con identidades de género y orientaciones sexuales diversas. Estos espacios de sensibilización y pedagogía deben ser realizados a través del Programa Anual de Bienestar.

Fortalecimiento en la atención a toda la comunidad y la ciudadanía desde un enfoque de género y diversidad

La Dirección de Atención al Ciudadano incorporará dentro de su Protocolo de atención al ciudadano los lineamientos necesarios para fortalecer una atención con enfoque de género y diversidad, dichos lineamientos deben ser implementados y socializados de manera permanente para el fortalecimiento de la atención.

Apuestas formativas e investigativas para la equidad de género

La Subdirección Nacional Académica a través de las facultades de pregrado y posgrado avanzará en la creación y construcción de espacios formativos relacionados con la intersección entre género, diversidad y administración pública. Dichos espacios tendrán el objetivo de contribuir al proceso formativo de las y los estudiantes, no solo desde el componente teórico y metodológico, sino también atravesados por los valores institucionales, que son el horizonte ético en la formación de servidoras y servidores públicos.

Del mismo modo, en el marco de los aportes de las mesas de fortalecimiento al protocolo, realizadas entre marzo y mayo de 2023, se consolidó la necesidad de crear espacios reflexivos específicamente con el estamento docente para afianzar y fortalecer prácticas pedagógicas que tengan un enfoque de género y que aborden las necesidades específicas de las y los docentes en relación con la prevención de VBG y la implementación de un enfoque de género en la transversalización de los currículos de enseñanza.

Del mismo modo, se recomienda crear una línea de investigación en administración pública y estudios de género dentro de la Subdirección de

Investigaciones de la que hagan parte docentes a nivel nacional cuya trayectoria se centre en investigación relacionada. Dicha línea de investigación estará enfocada en contribuir a la construcción del conocimiento sobre género, diversidad y administración pública y fortalecer la participación de las y los estudiantes en espacios como semilleros de investigación y grupos de estudio.

2. Eje de detección

La ESAP desarrollará las acciones pertinentes para fortalecer, progresivamente, los mecanismos para una detección oportuna de los casos. De acuerdo con los Lineamientos de prevención, detección y atención de violencias basadas en género del Ministerio de Educación Nacional (2022), la detección se refiere a:

Identificar comportamientos, actitudes, lenguajes corporales y orales, patrones de repetición de acciones violentas, espacios frecuentes de ocurrencia, que les permitan a las IES tomar decisiones para detener las violencias (...) y recordar que en el contexto social y regional, pueden presentarse situaciones de invisibilización de algunas formas o manifestaciones de violencias de género, que no sean reconocidas como tales por su naturalización, tolerancia social o justificación cultural. (p.66)

Sin duda, la detección de casos de VBG es un eje conexo al eje de prevención (configura el nivel de prevención secundaria), pues se espera que progresivamente las acciones descritas en el eje de prevención deriven en un siguiente paso: el fortalecimiento de capacidades de todas las personas de la comunidad esapista, no solo para la desaprobar estas violencias, sino para la reacción inmediata para su desescalamiento o remisión de casos ante la ruta de atención. Ambas acciones realizadas desde el principio de corresponsabilidad.

Sede Nacional - Bogotá - Calle 44 No. 53 - 37 CAN

PBX: (+57 601) 7956110

Correo Electrónico: ventanillaunica@esap.edu.co

www.esap.edu.co

La detección se centrará entonces en fortalecer tres acciones para crear e implementar: i) diagnóstico de VBG, ii) mecanismos para el reporte y monitoreo de casos y iii) formación para la detección de casos de VBG.

Diagnóstico de VBG, discriminación racial y otras formas de discriminación

La ESAP aunarà esfuerzos para la construcción de un estudio diagnóstico a nivel nacional sobre dos aspectos fundamentales: 1) la situación actual de casos de VBG para la Escuela y 2) la situación actual relacionada con discriminación racial y otras formas de discriminación, así como las recomendaciones a ser implementadas para contribuir a su eliminación. Este esfuerzo debe ser avanzado de manera mancomunada por las dependencias destinadas por la Dirección Nacional para tal fin con la participación de docentes expertas y expertos en dicha temática.

Se recomienda que este diagnóstico sea abordado desde apuestas epistemológicas, teóricas y metodológicas de la interseccionalidad, los estudios de género, feminismos negros y decoloniales y otras teorías críticas que permitan un análisis complejo sobre la ocurrencia de estas formas de discriminación. Sumado a lo anterior, se recomienda que se implemente un método mixto y técnicas de recolección y sistematización de información cualitativa (como grupos focales, cartografías sociales u otras metodologías participativas) y cuantitativa (encuestas de caracterización y de diagnóstico de casos, entre otras) para un análisis integral de estas problemáticas al interior de la ESAP.

Del mismo modo, la ESAP a través de todas sus dependencias articulará acciones para realizar la detección oportuna de los casos. Estas acciones serán realizadas conjuntamente con el EV de manera periódica y abordarán no solo la socialización del Protocolo, sino de temáticas relacionadas con la ocurrencia de VBG que permitan un diálogo permanente al respecto y así, fortalecer la confianza institucional para el reporte oportuno de los casos.

Mecanismos para el reporte y monitoreo de casos

La ESAP avanzará en la creación de un sistema para el reporte y monitoreo de casos que permita la consolidación, sistematización, seguimiento y análisis oportuno de la información. Esta acción estará ligada al avance del Sistema Nacional de Registro Atención seguimiento y monitoreo de las VBG (Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, art. 343) y los indicadores de monitoreo que desde allí se dispongan.

Del mismo modo, la ESAP adelantará las acciones pertinentes para la modificación de su normativa y estructura interna con el fin de fortalecer los canales y procedimientos para la denuncia y sanción de VBG.

Formación para la detección de casos

Como se ha mencionado previamente, los programas para la prevención de VBG están enfocados en la transformación progresiva de creencias, normas sociales y factores estructurales y sistémicos que posibilitan su ocurrencia y prevalencia (McMahon y Banyard, 2011). Esta transformación aún se enfrenta a diversos obstáculos, uno de ellos es la normalización y legitimación de la violencia. Lo anterior supone barreras no solo en la visibilización y reporte de los casos, sino incluso en un escenario previo: notar su ocurrencia y comprender que estos eventos problemáticos son violaciones a los derechos humanos y que no detectarlos y nombrarlos por lo que son contribuye a la reproducción de desigualdades y brechas en la garantía de derechos.

Por esta razón, a través del eje de detección la ESAP adelantará acciones formativas con la comunidad esapista para desescalar de manera progresiva la normalización de comportamientos violentos basados en el género, así como el fortalecimiento de capacidades para la intervención oportuna y cotidiana de los mismos. Así, se desarrollará a través de procesos pedagógicos dirigidos a toda la

comunidad con el fin de fortalecer capacidades para la detección de los casos. Los procesos formativos y pedagógicos deben atender cuatro abordajes temáticos²:

1. Notar la ocurrencia de las múltiples formas de VBG (darnos cuenta).
2. Interpretar su ocurrencia como un problema (esto no debería ocurrir).
3. Corresponsabilidad frente a su manejo (somos parte de la solución).
4. Herramientas para intervenir en dichos casos (tomamos acción en su desescalamiento).

Estos abordajes temáticos han sido planteados en diversas experiencias para la prevención y atención de VBG en contextos educativos en países como Colombia (Secretaría de Educación de Bogotá, 2022), Sudáfrica (De Villiers et al., 2019) e Inglaterra (Fenton y Mott, 2018). Y se fundamentan en el enfoque de observadores y observadoras activas. Dicho enfoque plantea que las personas que observan la ocurrencia de eventos problemáticos y que no participan como víctimas o responsables, son actores clave en la intervención de estos casos y en su desescalamiento.

3. Eje de atención

La ESAP desarrollará las acciones pertinentes para ofrecer atención integral a las personas víctimas de los casos de VBG reportados. Estas acciones se enmarcan en los enfoques previamente descritos y en la garantía de derechos fundamentales. La atención de cada caso y el tránsito por las diferentes fases o etapas previstas en la ruta se surtirá de conformidad con la vinculación o estamentos a los que pertenezcan los presuntos responsables y las personas victimizadas, así como a las decisiones informadas y autónomas que tomen estas últimas.

² Los abordajes temáticos mencionados se derivan de la propuesta *The Intervention Initiative* (Mott y Fenton, 2014)

La ESAP debe promover acciones orientadas a contribuir al restablecimiento de los derechos de las personas afectadas de cara a su bienestar psicosocial, la protección ante nuevas agresiones y la investigación de los hechos con parámetros de debida diligencia. Para ello, ofrecerá una atención integral que abarcará (i) recepción del caso, (ii) espacio de escucha y orientación, (iii) identificación de riesgos, (iv) determinación de medidas de protección, (v) remisión a instancias competentes, (vi) atención psicosocial, (vii) vinculación a programas de bienestar, (viii) espacio restaurativo y/o pedagógico, (ix) investigación y sanción, (x) seguimiento del caso y (xi) cierre.

Ámbito de aplicación

La Ruta de Atención se activará cuando la persona victimizada:

1. Pertenezca al estamento estudiantil, docente o administrativo.
2. Tenga vigente un contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión con la Escuela.
3. Desarrolle actividades de servicios generales, atención de cafeterías o seguridad y vigilancia, en virtud de un vínculo laboral o contractual con una persona jurídica contratada por la ESAP para ese fin.
4. Sea egresada de la ESAP, siempre que el presunto responsable sea un integrante de los estamentos estudiantil, docente, administrativo o se trate de un contratista.
5. Personas que participan en eventos de capacitación o actividades de extensión, personas externas a la entidad y/o visitantes, siempre que los hechos de VBG ocurran en alguna de las sedes, predios, instalaciones, bienes o vehículos de propiedad o uso de la entidad y el posible responsable haga parte de los estamentos estudiantil, docente, administrativo o se trate de un contratista.

La ruta de atención del Protocolo para la Prevención Detección y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género se aplica cuando las violencias ocurran:

1. En cualquiera de las sedes de la Escuela, central o territoriales, predios, instalaciones, bienes o vehículos de propiedad o uso de la entidad.
2. En actividades institucionales o reconocidas por la ESAP, aun cuando se desarrollen en espacios públicos o privados diferentes a los de operación de la Escuela, como en el caso de movilidad nacional o internacional, salidas de campo, prácticas, pasantías, capacitaciones, comisiones y demás eventos o espacios académicos, deportivos, culturales o de representación. Esto incluye los hechos que puedan presentarse en trayectos, desplazamientos o viajes para el desarrollo de actividades institucionales o reconocidas por la Escuela.
3. En espacios virtuales, tales como redes sociales, videollamadas y/o llamadas telefónicas en los que se desarrollen actividades propias del cargo o rol ocupado por la persona victimizada o por el posible responsable de los hechos; incluidos aquellos medios que, sin ser institucionales, sean usados con tales fines.
4. En espacios físicos o virtuales ajenos a la Escuela, de carácter privado o público, siempre que los hechos de violencia se presenten con ocasión del cargo, función o rol de la persona presuntamente responsable.
5. En espacios físicos o virtuales ajenos a la Escuela, de carácter privado o público, siempre que la persona victimizada pertenezca a la comunidad esapista (estudiantil, docente, administrativa o contratista), con independencia de si el presunto responsable está o no vinculado con la Escuela.

Se precisa que si bien la ruta se puede activar en todas las circunstancias señaladas, las fases operarán en cada caso dependiendo del tipo de vinculación de la persona

victimizada, de si la o el posible responsable se encuentra vinculado a la Escuela y de si se trata de un sujeto disciplinable.

Derechos de las personas victimizadas

A las personas victimizadas se les deben garantizar los siguientes derechos durante todas las fases de la atención:

1. Disponer de mecanismos accesibles para la activación de la ruta de atención que acá se define.
2. Recibir un trato digno, así como atención integral y oportuna, bajo parámetros de debida diligencia.
3. Recibir información y orientación clara, completa y veraz en relación con sus derechos y la ruta de atención internas y las externas.
4. Que se otorgue credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y que este sea escuchado y atendido de manera objetiva, libre de prejuicios o estereotipos de género.
5. Que las acciones que se emprendan dentro de la ruta contribuyan a la verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
6. Recibir orientación jurídica en relación con sus derechos y las medidas legales que procedan.
7. Recibir atención psicosocial con enfoque de género y diferencial.
8. Que se adopten medidas académico-administrativas para su protección, enfocadas en garantizar la no repetición de las violencias y/o la revictimización.
9. Derecho a que, en razón de la queja presentada, no se afecte su estabilidad laboral, contractual o académica según el estamento al que pertenezca y que no se tomen retaliaciones en su contra.

10. Ser tratada con reserva de identidad al recibir la atención respecto de sus datos personales y semiprivados, los de sus familiares y allegados.
11. Ser identificada y tratada con el nombre, identidad de género y pronombres que indique, independientemente de cómo se registre en su documento de identidad. El nombre registrado en documentos oficiales será usado en los trámites estrictamente necesarios para los que se requiera.
12. Decidir voluntariamente si desea confrontarse con el/la presunto/a responsable de la violencia en cualquiera de los espacios de atención.
13. Dentro del proceso disciplinario, ser reconocida como sujeto procesal con todas las facultades y garantías que esto implica.
14. De acuerdo con las Sentencias T-361 de 2019, T-275 de 2021, T-289 de 2021 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional, las personas victimizadas tienen derecho que no se generen reproches disciplinarios ni retaliaciones al visibilizar o comunicar públicamente las violencias contra las mujeres y basadas en género, en tanto la denuncia pública o social está amparada por el derecho a la libertad de expresión, siempre y cuando no se ejerza en forma abusiva.

Lineamientos para la atención

A fin de garantizar una atención integral para cada caso, todas las dependencias que hacen parte de la ruta de atención deben estar articuladas y coordinadas, atendiendo los siguientes lineamientos:

1. Las personas que tienen a su cargo la implementación de este protocolo en las diferentes fases de la ruta de atención, están obligadas a actuar bajo parámetros de debida diligencia, además de dar a la persona victimizada un trato humano, respetuoso, digno y empático, validando sus malestares, necesidades y expectativas.

2. Quienes tienen a su cargo la implementación de este protocolo deben conocerlo en detalle y estar capacitadas en enfoque de género y de derechos humanos, atención integral y diferenciada, y actuar en correspondencia con los principios de este protocolo.
3. Se debe evitar cualquier actitud, comentario o acción que desmotive el reporte, cuestionar a la víctima por no haber reportado la violencia con anterioridad, minimizar o menospreciar los hechos relatados, realizar comentarios o preguntas que culpabilizan a la persona victimizada o justifican la violencia, indagar por asuntos irrelevantes en relación con los hechos, la vida o el comportamiento de la víctima.
4. Es necesario que el personal que brinde la atención haga un reconocimiento de sus prejuicios, imaginarios, creencias morales, religiosas o políticas y de la forma en que estas pueden afectar la atención o sus actuaciones.
5. Las personas que tienen a su cargo la implementación de este protocolo en las diferentes fases de la ruta de atención deben velar por el restablecimiento de los derechos de la persona victimizada, procurando su seguridad física y psicosocial, en el marco de las funciones y competencias de la Escuela.
6. Es necesario que en cada etapa de la atención se reconozca el contexto propio de las personas victimizadas para promover una acción diferenciada y acorde con las circunstancias del caso concreto. Todas las actuaciones deben respetar la diversidad de las personas teniendo en cuenta los aspectos diferenciales que la configuren, como su pertenencia étnico-racial, edad, clase, identidad de género y orientación sexual diversa.
7. En la atención es necesario evitar una actitud autoritaria, paternalista o sobreprotectora. De conformidad con el principio de acción sin daño, es

- necesario reconocer y respetar la autonomía de la persona victimizada al momento de decidir las acciones que quiera emprender en el marco de la ruta. En ese sentido, es obligatorio evitar ejercer presiones buscando la realización u omisión de acciones. En todo caso, cuando la víctima sea un niño, niña o adolescente, o se evidencie riesgo inminente para la vida y/o integridad de la persona será obligatorio realizar la remisión de los casos a las autoridades disciplinarias y penales correspondientes, así como a la Defensoría de Familia, Comisaría de Familia o, en su defecto, a la Inspección de Policía, según sea el caso.
8. En el marco de sus competencias, las personas que tienen a su cargo la implementación de la ruta de atención deben disponer de las medidas necesarias para garantizar la no revictimización y ocurrencia de retaliaciones hacia las personas victimizadas.
 9. En todas las fases de la atención debe evitarse que la víctima realice la repetición innecesaria de su narración. De igual manera, evitar la repetición de pruebas y la práctica de pruebas irrelevantes.
 10. Las personas que tienen a su cargo la implementación de este Protocolo en las diferentes fases de la ruta de atención, deben garantizar el principio de confidencialidad resguardando la reserva de los hechos, así como la privacidad de los datos personales y semiprivados de las personas involucradas, de sus familiares y allegados.
 11. En ningún caso se podrá obligar a la persona victimizada a la confrontación con la persona presuntamente responsable de la violencia.

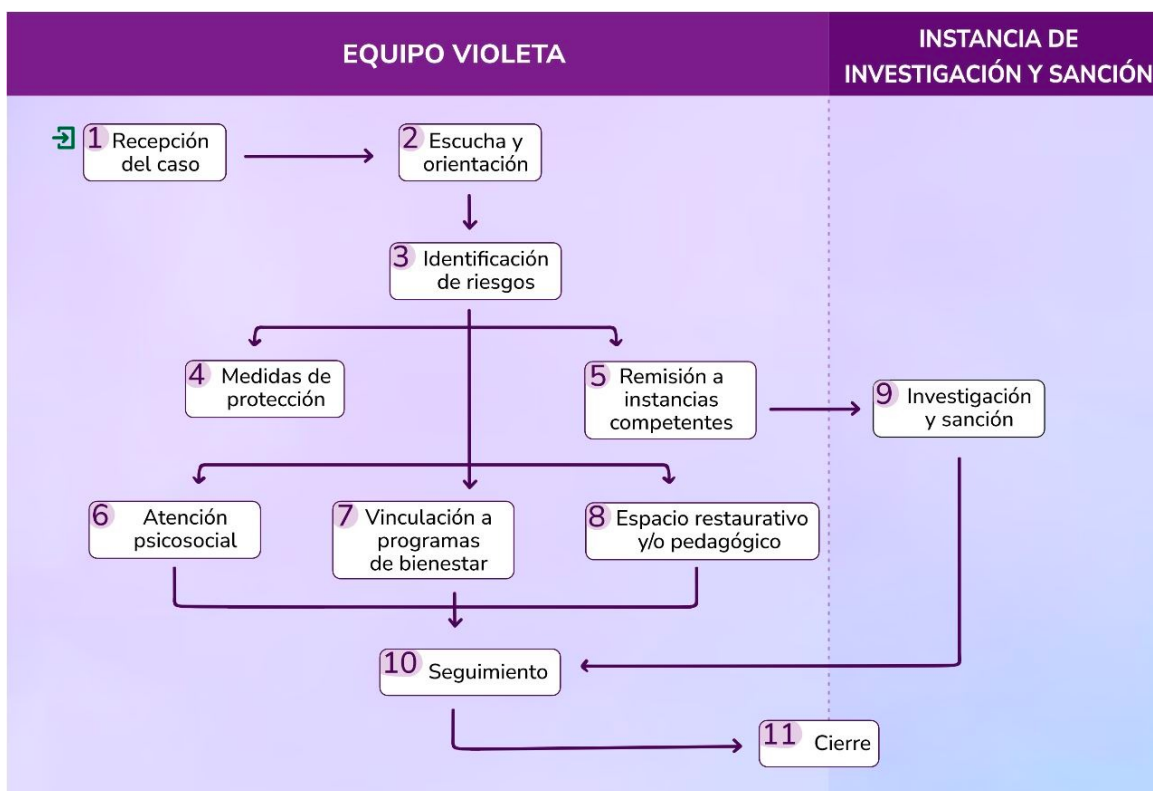
Ruta de atención para los casos de VBG

La ruta de atención define fases, acciones, responsables, registros, lineamientos y las personas a las cuales se dirige cada fase o etapa de la atención. Las siguientes son las fases de la ruta de atención:

1. Recepción del caso
2. Espacio de escucha y orientación
3. Identificación de riesgos
4. Determinación de medidas de protección
5. Remisión a instancias competentes
6. Atención psicosocial
7. Vinculación a programas de bienestar
8. Espacio restaurativo y/o pedagógico
9. Investigación y sanción
10. Seguimiento del caso
11. Cierre.

La ruta de atención para los casos se implementa acorde al siguiente diagrama:

Figura 1. Ruta de atención para los casos de VBG



Fuente: elaboración propia.

1. Recepción del caso

Los reportes de casos de VBG pueden hacerlos directamente las personas victimizadas o terceras personas que tengan conocimiento de los hechos. En este último caso, solo podrán adelantarse las fases 2, 3, 4, 6, 7 y 8 si se cuenta con el consentimiento informado de la víctima en cuanto a su participación en la ruta. En caso contrario, se procederá directamente con las fases 5 y 9 y se realizará una acción pedagógica dirigida al entorno específico donde habrían ocurrido los hechos.

El reporte del caso se debe realizar ante por lo menos un miembro del EV, teniendo en cuenta que es el encargado de la activación de la ruta. Para tal efecto se dispondrá de los siguientes medios:

- Correo electrónico. Los casos se podrán reportar al correo electrónico codigovioleta@esap.edu.co. Recibido el mensaje se procederá a contactar a quien reporta para dar continuidad a la ruta en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles.
- Cita previa. A través de la página web de la ESAP, micrositio de la Dirección Técnica de Bienestar Universitario, podrá agendarse una cita para hacer el reporte. También podrá solicitarse la cita de manera presencial ante el EV presente en la sede central o en la sede territorial, según corresponda. La cita debe agendarse en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles. En ese caso las fases de recepción (1) y de escucha y orientación (2) se desarrollarán en un único momento.
- Escrito. Ante el EV presente en la sede central o en la sede territorial, según corresponda, se podrán radicar documentos impresos que contengan el reporte del caso. Recibido el escrito se contactará a quien reporta para dar continuidad a la ruta en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles.

Si un reporte de VBG llegare a ser recibido por una dependencia diferente al EV debe ser trasladado a este en un término no mayor a tres (3) días hábiles contados desde el momento del recibo.

Los reportes anónimos podrán dar lugar a la continuidad de la ruta siempre que contengan información clara, precisa y suficiente, describan hechos concretos e identifiquen o permitan identificar a las personas involucradas en la situación. En todo caso, las fases se adelantarán previo consentimiento informado de la víctima.

2. Espacio de escucha y orientación

Para realizar esta fase es necesario que la persona victimizada provea su consentimiento informado. Se desarrollará por parte de por lo menos un miembro del EV con el objeto de escuchar el relato de la persona victimizada, sus necesidades y expectativas frente a la ruta de atención, brindar contención emocional y/o primeros auxilios psicológicos, orientación jurídica, precisar a la víctima sus derechos, la ruta interna, las externas y las acciones legales que procedan.

Esta etapa se puede realizar en uno o más encuentros presenciales o virtuales, garantizando un espacio seguro, de confianza, libre de juicios y no revictimización.

En desarrollo de esta fase la persona del EV que realice la escucha y orientación documentará el consentimiento informado, el reporte de los hechos y el formato de atención. Los dos primeros documentos deberán llevar la firma de la víctima para acreditar que lo registrado corresponde a su voluntad y narración.

En el formato de atención se debe registrar al menos la siguiente información respecto de la persona victimizada: identidad de género, orientación sexual, pertenencia étnico-racial, edad, estrato socioeconómico, diversidad funcional, lugar de origen, si se trata de víctima del conflicto armado o tiene alguna otra condición de vulnerabilidad, así como su vinculación con la entidad. Esto con el fin de poder tener información básica de la persona víctima, así como caracterizar posteriormente los casos en la Escuela y adoptar acciones de prevención específicas.

3. Identificación de riesgos

La misma persona del EV que realizó la fase 2, a partir de ese espacio de escucha, identificará los diferentes riesgos que puedan afectar a la víctima en las áreas psicológica, relacional, académica y/o profesional, determinando, de manera

conjunta con la víctima, las posibles medidas de protección que puedan adoptarse al interior de la Escuela, así como los aspectos en los que debe centrarse la orientación psicosocial de la que trata la fase 6.

De esta identificación debe dejarse un registro documental que podrá posteriormente darse a conocer a las autoridades disciplinarias competentes al interior de la Escuela, así como a las instancias externas respectivas cuando se efectúe remisión del caso en el marco de la Ruta o siempre que tales autoridades lo requieran.

4. Determinación de medidas de protección

A partir de la identificación de riesgos la persona que viene conociendo el caso por parte del EV concertará las medidas de protección que deban adoptarse con el área responsable de su ejecución. De esa concertación, las medidas, su duración y responsables, se dejará constancia en un acta de la cual se suministrará copia a la persona victimizada.

Dichas medidas buscan promover el restablecimiento de derechos vulnerados al momento del reporte y prevenir que la víctima sufra nuevas violencias o sea revictimizada, serán tomadas en esta fase sin perjuicio de las medidas cautelares que de adopten en el marco de un proceso disciplinario, de conformidad con el régimen o ley aplicable.

Dentro de las medidas que pueden adoptarse en esta etapa se encuentran las siguientes:

- **Medidas de protección para estudiantes víctimas de alguna VBG**

Ante las instancias competentes, se tramitarán con solicitud de prioridad las siguientes medidas de protección:

Sede Nacional - Bogotá - Calle 44 No. 53 - 37 CAN

PBX: (+57 601) 7956110

Correo Electrónico: ventanillaunica@esap.edu.co

www.esap.edu.co

- Asignación de un segundo calificador parcial o final. De acuerdo con el reglamento estudiantil.
- Cambio de grupo a uno que corresponda con su mismo semestre y etapa formativa.
- No cursar asignaturas en el futuro con el presunto responsable.
- Cursar la asignatura en una sede o lugar de desarrollo diferente o cursarla de manera no presencial, siempre que se cuente con la infraestructura para dicha acción.
- Otras medidas razonables para garantizar la mitigación del riesgo de ocurrencia de VBG y posibles daños derivados, dependiendo del contexto particular de la persona victimizada y lugar de ocurrencia de los hechos.
- Cancelación de la asignatura sin perjuicio de que se vea afectado su promedio académico. De acuerdo con el reglamento estudiantil.
- Cambio de tutor o director de trabajo de grado en cualquier momento de la realización del trabajo de grado o desarrollo de práctica o pasantía.
- Traslado a otra sede territorial o lugar de desarrollo en donde se cuente con la misma oferta académica. De acuerdo con el reglamento estudiantil.
- **Medidas de protección para personal administrativo víctimas de alguna VBG**

Ante las instancias competentes, se tramitarán con solicitud de prioridad las siguientes medidas de protección:

- Traslado de dependencia o sede.
- Solicitud para realizar trabajo en casa, teletrabajo o trabajo remoto.
- Medidas necesarias para evitar la realización de actividades conjuntas en las que participe la persona responsable.
- Reubicación del puesto de trabajo de la víctima o el del presunto responsable con el fin de evitar su confrontación.

Sede Nacional - Bogotá - Calle 44 No. 53 - 37 CAN

PBX: (+57 601) 7956110

Correo Electrónico: ventanillaunica@esap.edu.co

www.esap.edu.co

- Otras medidas razonables para garantizar la mitigación del riesgo de ocurrencia de VBG y posibles daños derivados, dependiendo del contexto particular de la persona victimizada y lugar de ocurrencia de los hechos.
- **Medidas de protección para personal docente víctima de VBG**

Además de las medidas dispuestas para personal administrativo, se pueden tramitar ante la instancia competente las siguientes medidas de protección:

- Apartar a la persona responsable de procesos de evaluación de la víctima o de su producción académica.
- Modificación en el Programa de Trabajo Académico. De acuerdo con el estatuto docente.
- Remoción de la dirección de trabajos de grado, tesis o tutorías. De acuerdo con el reglamento estudiantil.
- Otras medidas razonables en razón de su función docente para la mitigación de retaliaciones y revictimización.
- **Medidas de protección para contratistas víctimas de VBG**
- Solicitud de cambio de supervisión del contrato ante el jefe directo de la persona supervisora.
- Modificación de obligaciones específicas.
- Medidas razonables para evitar la realización de actividades con el presunto responsable.
-

5. Remisión a instancias competentes

En esta etapa de la ruta la persona que viene conociendo el caso por parte del EV trasladará el asunto a las instancias a quienes les corresponda adelantar la fase 9 de investigación y sanción, este traslado se hará por medios que permitan resguardar la confidencialidad. Las instancias competentes son las siguientes:

Sede Nacional - Bogotá - Calle 44 No. 53 - 37 CAN

PBX: (+57 601) 7956110

Correo Electrónico: ventanillaunica@esap.edu.co

www.esap.edu.co

- Oficina de Control Interno Disciplinario. A esta instancia se remitirán los casos de presunta autoría de servidores públicos, docentes de carrera o administrativos.
- Decanatura de la Facultad de Pregrado. A esta autoridad se remitirán los casos en los cuales el presunto responsable sea un estudiante de un programa de pregrado de la sede central. También aquellos casos en los cuales la persona presuntamente responsable se trate de un docente no perteneciente a la carrera y la víctima pertenezca a esa Facultad o los hechos se hayan presentado en el marco de las actividades propias de la misma.
- Decanatura de Posgrado. A esta autoridad se remitirán los casos en los cuales el presunto responsable sea un estudiante de un programa de posgrado de la sede central. También aquellos casos en los cuales la persona presuntamente responsable se trate de un docente no perteneciente a la carrera y la víctima pertenezca a esa Facultad o los hechos se hayan presentado en el marco de las actividades propias de la misma.
- Dirección Territorial. A la Dirección de la territorial respectiva se remitirán los casos en los cuales el presunto responsable sea un estudiante de un programa de pregrado o posgrado de esa territorial.
- Supervisor del contrato de prestación de servicios o de apoyo a la gestión. Cuando el presunto responsable de la VBG se trate de un contratista, el caso debe ser puesto en conocimiento de quien realiza la supervisión del contrato de prestación de servicios o de apoyo a la gestión para que, en el marco de la cláusula general de violencias basadas en género, que está contenida en todo contrato de prestación de servicios suscrito entre la ESAP y los particulares, proceda a requerir al contratista y en caso de persistir el incumplimiento de esa obligación, informe a la Dirección Técnica de Contratación para que se

surta el procedimiento sancionatorio contractual establecido en el artículo 86 de la Ley 1474 de 2011.

Estas remisiones se realizarán atendiendo a la voluntad de la víctima y bajo el principio de acción sin daño. En todo caso, será obligatoria la remisión de los casos en las siguientes circunstancias:

- Cuando la persona victimizada sea niño, niña o adolescente.
- Cuando el presunto responsable tenga antecedentes disciplinarios o judiciales por VBG o se encuentre vinculado a una o varias investigaciones disciplinarias en curso por ese tipo de conductas.
- Cuando en la etapa de identificación de riesgos se evidencien peligros inminentes de nuevas agresiones o violencias que atenten de forma grave contra la integridad de la víctima, su salud mental, física o sexual.
- Cuando se trate de acceso carnal violento, actos sexuales violentos o constreñimiento a la prostitución.

Tratándose de casos de presunto **acoso laboral** en los cuales la persecución, maltrato, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección se presente en relación con la identidad de género o la orientación sexual de la persona victimizada, el caso se remitirá al Comité de Convivencia Laboral para que se surta el procedimiento de mediación previsto en la Ley 1010 de 2006, concordante con la fase 8 de esta Ruta.

De existir duda sobre la plena individualización del posible responsable y su vínculo con la ESAP, el caso será remitido a la Oficina de Control Interno Disciplinario donde se adelantarán las indagaciones necesarias para obtener tal información y así, poder precisar la competencia para surtir las respectivas actuaciones disciplinarias.

Las remisiones de las que trata esta etapa deben hacerse con diligencia y oportunidad. Para efectos de medidas sancionatorias disciplinarias o contractuales,

Sede Nacional - Bogotá - Calle 44 No. 53 - 37 CAN

PBX: (+57 601) 7956110

Correo Electrónico: ventanillaunica@esap.edu.co

www.esap.edu.co

al momento de hacer la remisión a la autoridad competente se debe enviar copia del reporte de los hechos y de la identificación de riesgos.

6. Atención psicosocial

Para los casos en los que se requiera y según las necesidades de la persona víctima de los actos de VBG, se iniciará un proceso de acompañamiento psicosocial que estará a cargo de quienes conforman el EV. Dicho espacio está dirigido a todas las personas victimizadas que sean parte de los estamentos estudiantil, docente, administrativo, que sean contratistas por prestación de servicios o personal tercerizado.

La atención psicosocial está enfocada en promover contención emocional y el fortalecimiento de recursos internos, así como movilizar reflexiones derivadas de la situación de violencia que generen malestar en la víctima y que permitan problematizarla y reconocer no solo sus impactos a nivel personal y relacional, sino también su carácter estructural y sistémico. Lo anterior con el fin de contribuir al reconocimiento de la autonomía y capacidad de agencia para el bienestar.

Las sesiones serán agendadas con la periodicidad acordada con la persona víctima y se realizarán de manera presencial o virtual según la particularidad del caso. Es importante resaltar que los espacios de atención psicosocial no son equivalentes a los espacios terapéuticos o con abordaje clínico, toda vez que estos son servicios prestados por entidades de salud.

Para esta fase el registro será a través del formato de seguimiento, en el que se consignará la fecha y descripción general de la orientación, respetando la confidencialidad de lo abordado durante la sesión.

Por su parte, si la persona responsable lo requiere, puede hacer uso del servicio de orientación psicológica con un profesional diferente a quien brinde la atención a la víctima, también puede acceder a los otros servicios que brinde la Dirección de Bienestar Universitario.

7. Vinculación a programas de bienestar

En el marco de la implementación de la Ruta, el EV socializará la oferta del portafolio de servicios de la Dirección de Bienestar, en sus diferentes áreas, con el fin de promover el fortalecimiento del bienestar integral y fomentar procesos de participación de la comunidad esapista.

Algunos de los servicios ofrecidos por la Dirección de Bienestar son:

- Bienestar contigo
- Arte y deporte
- Formación para la vida
- Intégrate con Bienestar.

Si bien el portafolio de servicios de Bienestar es amplio y contiene una oferta para cada una de las áreas mencionadas, dentro de la implementación de la Ruta de Atención cobran relevancia significativa dos de los servicios de Bienestar Contigo:

Promoción de permanencia y graduación estudiantil

Para los casos en los que la persona victimizada pertenezca al estamento estudiantil y cuando se requiera, se brindará el servicio de consejería para la promoción de permanencia y graduación estudiantil, el cual debe ofrecerse de manera mancomunada con la solicitud de medidas administrativas de protección. Lo anterior, con el fin de evitar afectaciones en el proceso formativo de las y los estudiantes.

Sede Nacional - Bogotá - Calle 44 No. 53 - 37 CAN

PBX: (+57 601) 7956110

Correo Electrónico: ventanillaunica@esap.edu.co

www.esap.edu.co

Acompañamiento en el aula

Para los casos que involucren conflictos relacionados con la reproducción de desigualdades basadas en el género en espacios de clase y que tengan posibilidad de mediación, se implementará el servicio de acompañamiento en el aula. Este consiste en el acompañamiento e intervención por parte del equipo de psicología de la Dirección de Bienestar Universitario, para la co-creación de estrategias que permitan aprender a superar la situación problema de forma autónoma. Dicho espacio se implementa a solicitud de quien realice el reporte y ante la valoración de cada caso particular.

8. Espacio restaurativo y pedagógico

El EV tendrá el rol de facilitador para la realización de los **espacios restaurativos**, los cuales tienen por objetivo contribuir en la restitución de los derechos de la persona victimizada por vía del compromiso del presunto responsable en acciones de reparación, cese de la violencia y de no repetición.

En estos espacios podrán participar la persona victimizada y la persona presuntamente responsable de la violencia en encuentros que pueden darse por separado o de manera conjunta, por el tiempo que sea requerido de acuerdo con las particularidades del caso concreto, siempre con la mediación del EV.

Quien actúe como facilitador o mediador por parte del EV promoverá la reflexión dialogada alrededor del contexto de VBG, los hechos presentados y la corresponsabilidad en la transformación de imaginarios y estereotipos de género en búsqueda de una Escuela donde todas y todos podamos desarrollar nuestras esferas académica, laboral, profesional y social sin discriminaciones ni violencias.

Para el desarrollo de estos espacios se seguirán los siguientes lineamientos:

Sede Nacional - Bogotá - Calle 44 No. 53 - 37 CAN

PBX: (+57 601) 7956110

Correo Electrónico: ventanillaunica@esap.edu.co

www.esap.edu.co

1. Para adelantar esta fase de la ruta de atención será necesario que se encuentre identificado el presunto responsable de la VBG.
2. La realización del espacio requiere que la persona victimizada expresamente manifieste su voluntad de adelantarla. Así mismo, es necesario contar con la voluntad de la persona responsable, siendo esta requerida para la obtención de su compromiso de reparación, cese de la violencia y no repetición.
3. Si bien podrán efectuarse encuentros conjuntos en los que participe tanto la persona victimizada como el presunto responsable, debe respetarse en forma estricta el derecho de la víctima de no ser obligada a la confrontación. En ese caso, el espacio podrá adelantarse mediante encuentros individuales.
4. Aun cuando sea procedente la realización de encuentros conjuntos, para llevarlos a cabo será indispensable que la persona del EV a cargo de la facilitación tenga al menos un encuentro individual preparatorio con cada una de las personas involucradas.
5. Los compromisos del presunto responsable de cara a la reparación, cese de la violencia y no repetición se consignarán en un acta de manera clara y precisa.
6. La persona a cargo del espacio por parte del EV hará seguimiento a los compromisos.
7. En ninguna circunstancia podrán realizarse encuentros conjuntos cuando el caso verse sobre violencia escalada, acceso carnal violento, actos sexuales violentos o constreñimiento a la prostitución, o cuando involucre niños, niñas o adolescentes o cuando en la etapa de identificación de riesgos se evidencien peligros inminentes de nuevas agresiones o violencias.
8. Aun cuando se desarrollen estos espacios restaurativos, se deberá remitir el caso a las autoridades a cargo de las acciones de investigación y sanción de las que trata la fase 9 de la Ruta, siempre que la persona victimizada solicite la remisión del caso. También se procederá de esta forma cuando, sin mediar

tal solicitud o decisión de la víctima, la persona victimizada se trate de un niño, niña o adolescente; cuando el presunto responsable tenga antecedentes disciplinarios o judiciales por VBG, o se encuentre vinculado a una o varias investigaciones disciplinarias en curso por ese tipo de conductas; cuando en la etapa de identificación de riesgos se evidencien peligros inminentes de nuevas agresiones o violencias, que atenten de forma grave contra la integridad de la víctima, su salud mental, física o sexual; o cuando se trate de acceso carnal violento, actos sexuales violentos o constreñimiento a la prostitución.

9. Si el caso ha sido remitido para investigación y sanción, de obtener compromisos restaurativos por parte del presunto responsable se remitirá copia del acta respectiva a la instancia disciplinaria. También se enviará copia del acta de seguimiento a tales compromisos.

Los espacios pedagógicos tienen como objetivo promover con la persona responsable, procesos de acompañamiento para la reflexión, problematización y contribuir a la transformación de las prácticas que derivaron en la ocurrencia de la VBG. Pueden darse dentro de los espacios restaurativos, pero también pueden ocurrir de manera autónoma toda vez que, incluso cuando la persona víctima no quiera acceder a un espacio restaurativo, esto no condiciona la voluntad de las personas presuntas responsables en hacer procesos personales de autocrítica y movilización de aprendizajes relacionados con el caso. Los espacios pedagógicos pueden incluir ejercicios reflexivos, de sensibilización o formativos según la particularidad del caso y la duración será entre 3 y 6 sesiones individuales o grupales.

Los espacios restaurativos y pedagógicos deben iniciar en un plazo no mayor a ocho días hábiles posterior a la solicitud de este y su duración no debe exceder los 45 días hábiles. Para su inicio debe suscribirse un acta por parte de las personas involucradas, sobre la cual se hará seguimiento en cada uno de los espacios desarrollados.

Mediación a través del Comité de Convivencia Laboral

Los casos reportados dentro de la ruta que constituyan una VBG y a la vez un acoso laboral, esto es, situaciones que ocurran con ocasión de una relación laboral y que involucren acoso sexual, discriminación, maltrato, persecución, inequidad, entorpecimiento o desprotección por razones de identidad de género o de orientación sexual serán remitidos al Comité de Convivencia Laboral de la ESAP.

Para dicho caso, el EV hará la remisión del caso vía correo electrónico con diligencia y oportunidad, tal como se dispone en la fase 5 de la Ruta. Por su parte, el Comité de Convivencia Laboral deberá atender el caso de manera prioritaria, dando lugar a las reuniones para escuchar a las partes de manera individual en un plazo no superior a ocho días hábiles posteriores a la fecha de recibo del asunto.

Para el desarrollo de estos espacios de mediación con ocasión de la Ley 1010 de 2006, el Comité de Convivencia Laboral está en la obligación de aplicar los lineamientos y principios consignados en este Protocolo y garantizar los derechos de las personas victimizadas, incluido su derecho a no ser obligada a la confrontación. Para apoyarse en esto, el Comité deberá invitar a una persona del EV, quien acompañará el desarrollo del espacio y actuará como facilitadora en la obtención de acuerdos de convivencia.

Los acuerdos de convivencia se harán constar de forma clara y precisa en un acta que suscribirán tanto la persona victimizada como el presunto responsable.

Cuando no sea posible llegar a acuerdos entre la persona victimizada y el presunto responsable o los mismos sean incumplidos deberá hacerse traslado del asunto a la Procuraduría General de la Nación para la determinación de las acciones disciplinarias que procedan, en la forma que lo dispone la Ley 1010 de 2006.

El EV estará a cargo del seguimiento al cumplimiento de los acuerdos de convivencia, a la remisión a la Procuraduría cuando sea requerido y a la finalización del caso en esa instancia externa.

9. Investigación y sanción

Esta fase tiene por objetivo analizar los hechos, investigarlos y determinar la procedencia de sanciones de índole disciplinaria o contractual, según corresponda al tipo de vinculación del presunto responsable de la VBG.

Una vez el EV haga la remisión del caso a las instancias de investigación y sanción, estas adelantarán el procedimiento que disponga la normativa interna y/o la ley disciplinaria aplicable, asignando prioridad en la gestión de estos casos.

Se resalta que, en el marco del Reglamento Estudiantil, el Estatuto Profesorial y el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019), constituye falta disciplinaria para los estudiantes, docentes o administrativos, las conductas de VBG que se ejercen en desarrollo de actividades institucionales o con ocasión o aprovechamiento de su vínculo con la Escuela, su cargo, función o rol, ya sea que los hechos se presenten en los espacios físicos o virtuales donde opera la Institución o en espacios externos públicos o privados.

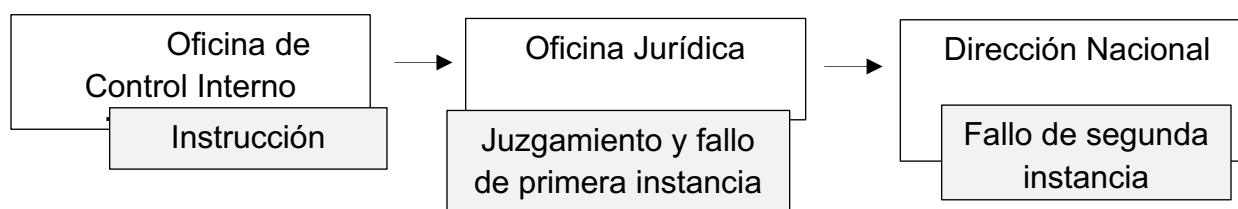
De acuerdo con lo anterior, cuando una conducta de VBG es de autoría de algún integrante del estamento estudiantil, docente o del personal administrativo, los hechos serán investigados según los procedimientos y por las autoridades que disponen las citadas normas y en caso de verificarse su culpabilidad, se le impondrá la sanción correspondiente conforme al régimen disciplinario aplicable.

A continuación, se precisarán las rutas específicas para el desarrollo de la fase de investigación y sanción.

- **Presunto responsable servidor docente o administrativo**

Corresponde a la Oficina de Control Interno Disciplinario adelantar la etapa de instrucción de los procesos disciplinarios que vinculen a servidores administrativos y docentes de carrera de la Escuela. El proceso en etapa de juzgamiento es conocido por la Oficina Jurídica hasta la adopción del fallo de primera y por la Dirección Nacional en relación con la expedición del fallo de segunda instancia.

Figura 2. Ruta de investigación y sanción a presunto responsable servidor docente o administrativo

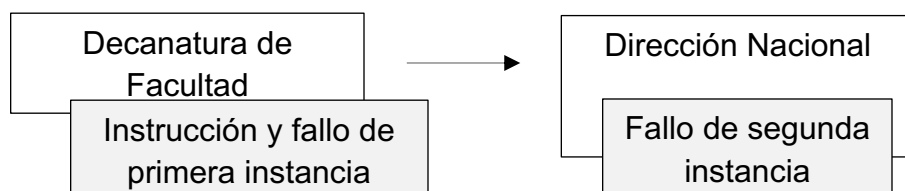


Fuente: elaboración propia.

- **Presunto responsable docente no vinculado a la carrera**

En caso de procesos en contra de docentes no vinculados a la carrera, la investigación y adopción del fallo de primera instancia compete a la Decanatura de la Facultad en la cual se desarrolla el programa académico que cursa la víctima o en la Facultad donde el docente tenga la mayor carga de su Programa de Trabajo Académico. El fallo de segunda instancia en estos eventos compete a la Dirección Nacional.

Figura 3. Ruta de investigación y sanción a presunto responsable docente no vinculado a la carrera.



Fuente: elaboración propia.

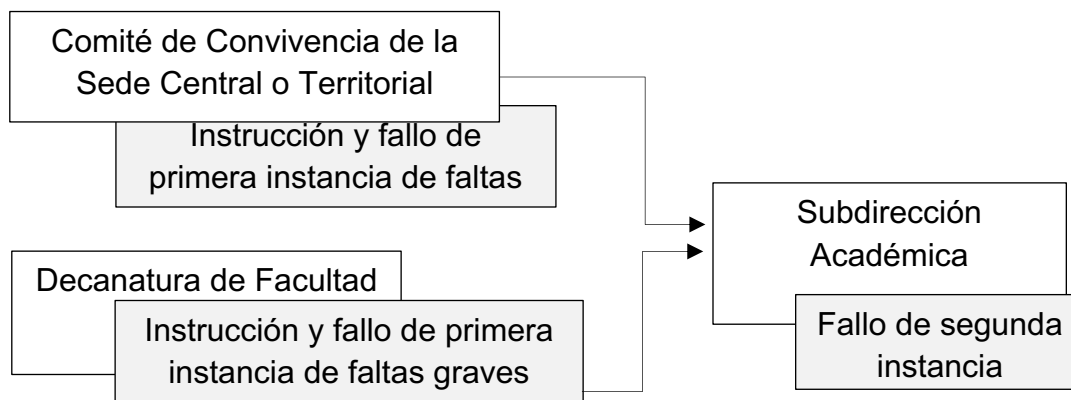
• **Presunto responsable estudiante**

La competencia para adelantar el proceso disciplinario contra un estudiante se establecerá de acuerdo con la calificación de la conducta a investigar y el programa académico en el que se encuentra matriculado el presunto responsable.

- Faltas leves: la investigación y fallo de primera instancia estará a cargo del Comité de Convivencia de la sede central o territorial, según el programa al cual esté vinculado el estudiante. El fallo de segunda instancia corresponde a la Subdirección Académica.
- Faltas graves: la investigación y fallo de primera instancia estará a cargo de la Decanatura de la Facultad a la cual esté adscrito el estudiante o a la Dirección Territorial que ofrece el programa académico, según corresponda. El fallo de segunda instancia corresponde a la Subdirección Académica.

Cuando exista duda en relación con la competencia, por tratarse de un número plural de estudiantes presuntamente responsables que pertenezcan a distintas facultades o sedes y/o por estar ante una pluralidad de faltas leves y graves, se seguirán las reglas de competencia que define el Estatuto Estudiantil.

Figura 4. Ruta de investigación y sanción a presunto responsable estudiante



Fuente: elaboración propia.

En el marco del proceso disciplinario que se adelante por cualquiera de las autoridades antes señaladas, las personas victimizadas deben ser reconocidas como sujeto procesal, siendo titulares de los siguientes derechos:

- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y posibilidades de actuación dentro del proceso.
- Acceder al expediente y obtener copias de este.
- Designar apoderado(a) que le represente, si lo considera pertinente.
- Solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en la práctica de estas.
- Presentar las solicitudes que considere necesarias para garantizar la legalidad de la actuación disciplinaria y el cumplimiento de los fines de esta.
- Recibir comunicación o notificación de las diferentes decisiones que se adopten.
- Presentar alegatos precalificatorios, observaciones frente a los cargos y alegatos de conclusión.

- Interponer dentro del proceso disciplinario los recursos procedentes contra las decisiones de archivo y los fallos, así como contra las demás decisiones susceptibles de impugnar, de acuerdo con el régimen disciplinario aplicable.
- Decidir libre y voluntariamente si puede ser confrontada con el investigado en toda diligencia en la cual sea requerida su participación.
- Que el proceso se surta con oportunidad y en todo caso, sin exceder los plazos previstos en la norma para cada etapa y actuación procesal.
- Que los hechos se investiguen con el debido impulso y recaudo probatorio oficioso, esto es, por gestión propia de la autoridad competente.
- No ser sometida a la repetición innecesaria de su narración de los hechos cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra fase de la ruta de atención.
- Que sus datos privados, semiprivados e información sensible, así como los datos de sus familiares y allegados se mantengan en reserva, evitando el conocimiento de estos por parte de quien se investiga.
- Que se adopten las medidas cautelares que disponga el régimen o ley disciplinaria aplicable al caso, encaminadas al cese de la violencia y/o a evitar que se presenten nuevos hechos victimizantes.
-

10. Lineamientos para investigar y sancionar las VBG

A partir de la normatividad aplicable, así como de la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, podemos extraer los siguientes lineamientos para el desarrollo de la función disciplinaria en la ESAP (Guzmán, 2021):

1. La autoridad disciplinaria no podrá inhibirse frente a quejas anónimas cuando estas hagan referencia a hechos concretos, de posible ocurrencia y en la que se pueda

identificar al presunto responsable de forma que resulte posible adelantar la actuación de oficio.

2. Es indispensable reconocer a la víctima su calidad de sujeto procesal y garantizar sus derechos procesales.
3. Se debe informar a la persona victimizada su derecho a decidir libre y voluntariamente si puede ser confrontada con el presunto responsable. Cuando la víctima defina que no quiere que se presente tal confrontación, las diligencias se llevarán a cabo sin la presencia del investigado, pero garantizando que su derecho de defensa y contradicción sean ejercidos a través de su apoderado. Ante la ausencia de apoderado o defensor, se posibilitará la participación del investigado por medios virtuales, caso en el cual la autoridad disciplinaria bloqueará su cámara y micrófono.
4. Cuando la víctima ya hubiere narrado los hechos ante el EV en la fase 2 de esta ruta, esta se incorporará al expediente como prueba y para garantizar su legalidad, se requerirá a la víctima su ratificación y juramento de veracidad. Si los hechos ya fueron expuestos en un proceso penal, se solicitará a la autoridad respectiva compulsar copia de la declaración, para que obre como prueba dentro del expediente disciplinario.
5. Si llega a ser necesario tomar la declaración de la víctima, esta podrá ser acompañada por un/a integrante del EV, quien suscribirá compromiso de preservar la reserva de la actuación.
6. Es indispensable planear exhaustivamente la declaración de la víctima y preparar las preguntas idóneas para hacer una eficiente recolección de información y esclarecer los hechos. Asimismo, la autoridad disciplinaria debe controlar que las preguntas que formule el investigado o su apoderado no sean revictimizantes.
7. La autoridad disciplinaria debe desplegar toda actividad investigativa e impulsar el proceso y hacer uso de su facultad para ordenar la práctica de las pruebas

necesarias para esclarecer los hechos, sin esperar que sean aportadas por la víctima ni que sea necesaria su solicitud.

8. Para garantizar el derecho a la reserva de datos privados y semiprivados las copias del expediente que se suministren a los sujetos procesales o a sus apoderados deberán omitir u ocultar las partes que contengan los referidos datos. La clasificación de información pública y privada también deberá efectuarse en los documentos digitales, de audio o video.
9. Resulta indispensable que quienes tienen a su cargo la investigación y sanción de VBG, desde un enfoque de género, cuestionen la pretendida neutralidad de las normas y de la labor interpretativa.
10. Para posibilitar el seguimiento de competencia del EV, a este se informará cada vez que se adopte una decisión de impulso procesal: inhibitorio, apertura de indagación previa, apertura de investigación disciplinaria, decreto de pruebas, cierre de etapa, traslado para alegatos, nulidades, pliego de cargos, traslados por competencia, extinción de la acción, archivo o fallo. Esta información se debe suministrar en un plazo no mayor a tres (3) días después de la expedición del acto correspondiente. Se precisa que estas comunicaciones deben surtirse bajo criterios de confidencialidad y sin vulnerar la reserva de las actuaciones ni la que ampara los datos privados, semiprivados y sensibles recaudados en el marco del procedimiento disciplinario.

Se subraya que estos lineamientos no pueden implicar en forma alguna un menoscabo del debido proceso disciplinario, la presunción de inocencia o del derecho de defensa de las personas investigadas.

- **Sanción de contratistas**

En la ESAP todo contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión debe contener una cláusula que obliga al contratista, en el desarrollo de sus

obligaciones contractuales o en su relacionamiento con la comunidad esapista (incluyendo contratistas y personas tercerizadas), a no incurrir en ninguna de forma de violencia contra las mujeres, basadas en género, actos de racismo y/o cualquier forma de discriminación. En este sentido, el incumplimiento de esta obligación contractual podrá derivar en requerimientos por parte del supervisor del contrato y dar lugar al procedimiento sancionatorio contractual previsto en el artículo 86 de la Ley 1474 de 2011.

Una cláusula homóloga también deberá incluirse en los contratos de las personas jurídicas que prestan servicios de seguridad, servicios generales y aquellos que impliquen la presencia de personal tercerizado en las instalaciones de uso de la ESAP. Dicha cláusula debe establecer la obligatoriedad de la empresa contratista de adoptar acciones para prevenir, detectar y atender casos de VBG y discriminación que pudieran presentarse en el marco de la prestación del servicio a la Entidad, así como la necesidad de suscribir los principios y lineamientos establecidos en el presente Protocolo.

11. Seguimiento del caso

En el marco de esta etapa el EV deberá solicitar información sobre el estado del caso, siempre que se hubiere remitido a una de las instancias que participan de esta ruta de atención, en cualquiera de sus fases. Tal seguimiento se realizará, al menos, en relación con lo siguiente:

- Gestión e implementación de medidas de protección.
- Cumplimiento de los compromisos restaurativos.
- Trámite de mediación por parte del Comité de Convivencia Laboral y remisión del caso a la Procuraduría General de la Nación cuando las partes no accedan a mediar, no lleguen a acuerdos de convivencia o estos se incumplan.

Sede Nacional - Bogotá - Calle 44 No. 53 - 37 CAN

PBX: (+57 601) 7956110

Correo Electrónico: ventanillaunica@esap.edu.co

www.esap.edu.co

- Gestión de investigación y sanción por parte de la Procuraduría General de la Nación en los casos de acoso laboral que tengan que ver con VBG, que hubieren sido trasladados a esa autoridad por el Comité de Convivencia Laboral.
- Gestión de investigación y sanción por parte de las autoridades disciplinarias internas.
- Gestión de supervisores de contratos de prestación de servicios y de la Dirección Técnica de Contratación en relación con las VBG que les sean puestas en conocimiento.

Estos seguimientos tendrán por finalidad sistematizar el proceso realizado para cada caso y aportar en la oportuna y debida implementación de la ruta de atención por parte de todas las áreas involucradas. Las comunicaciones que se emitan en el marco de estos seguimientos deberán efectuarse de manera que se resguarde la confidencialidad del caso.

12. Cierre del caso

El cierre del caso se producirá cuando se culminen todas las fases de la ruta de atención que procedan en el caso concreto, dependiendo del tipo de vinculación del presunto responsable y de la persona victimizada, de la decisión informada de esta última o de la obligatoriedad de investigar y sancionar los hechos.

El cierre se hará constar mediante acta que elaborará el EV y en la misma, se registrará la causa del cierre y una breve reseña de la atención que se dio en cada fase de la Ruta.

Revisión y actualización del protocolo

Plazo de implementación

El presente Protocolo, una vez formalizado, debe avanzar en el fortalecimiento institucional que permita su efectiva implementación, esta se hará de forma gradual, sin que el inicio y puesta en marcha de las acciones aquí previstas exceda el plazo de un (1) año. Del mismo modo, se precisa actualizar el plan de implementación de este en razón de las actualizaciones aquí propuestas.

Mejoramiento continuo

Cumplidos tres (3) años de la entrada en vigor de este Protocolo, la Dirección de Bienestar Universitario, a través del EV y en articulación con todas las dependencias que participan de la implementación del Protocolo y en el marco de un proceso participativo y abierto a toda la comunidad esapista, evaluarán cada uno de los ejes y propondrán las modificaciones que se estimen convenientes.

Referencias

- Barrantes Sánchez, N. (2020). *Acoso Sexual en la Universidad: Experiencias de organizaciones estudiantiles de mujeres en Universidades de Bogotá*. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/78041>
- Castrillón-Guerrero, L. (2022). *¡Gritar desde adentro! Prácticas de silenciamiento de Violencias Basadas en Género y Sexualidad en espacios universitarios*. Pontificia Universidad Javeriana.
- Chaparro, N. y Dávila, M. X. (2022). *Acoso sexual, universidades y futuros posibles. Enunciaciones críticas sobre las conductas, los lugares y las soluciones*. Bogotá: Editorial Dejusticia.
- Colombia Diversa. (2022). *Cuentas pendientes: una aproximación al acceso a la justicia para las personas LGBT en Colombia 2020-2022*. Bogotá: Colombia Diversa.
- Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad. (2022). Los caminos de la escucha. Recuperado de <https://www.comisiondelaverdad.co/los-caminos-de-la-escucha>
- Congreso de Colombia. Constitución Política de Colombia (1991).
- Congreso de Colombia. Código Penal Colombiano. (2000). Colombia. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6388>
- Congreso de Colombia. LEY 1257 DE 2008 (2008). Colombia.
- Congreso de Colombia. Ley 1482 de 2011 (2011). Colombia.
- Congreso de Colombia. Ley 1620 de 2013 (2013). Colombia. Recuperado de <https://www.mineduccion.gov.co/portal/ejes-tematicos/Normas-sobre-Educacion-Preescolar-Basica-y-Media/322721:Ley-1620-del-15-de-marzo-de-2013>
- Congreso de Colombia. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022- 2026 "COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA" (2023).
- Constitución Política [CP] 20 de julio, 1991, GJ núm. 116 [Col.].
- Dávila, M. C. (2018). Las sobrevivientes de acoso sexual universitario en Colombia siguen unidas y resistiendo. *Vice Colombia*. Recuperado de

<https://www.vice.com/es/article/j5zx4y/las-victimas-de-acoso-sexual-universitario-se-resisten-a-serlo-para-siempre>

De Villiers, T., Abrahams, N., Mabula, S. y Williams, C. (2019). *Testing the Acceptability and Feasibility of Men with Conscience Sexual Violence Prevention Intervention – At Two Universities in South Africa*.

Escuela Superior de Administración Pública. (2023a). ¿Cómo contribuyo a la justicia racial y de género? En *Curso para la prevención de violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la función pública*.

Fenton, R. y Mott, H. (2018). Evaluation of the Intervention Initiative: A Bystander Intervention Program to Prevent Violence Against Women in Universities. *Violence and Victims*, 33, 645–662. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.VV-D-16-00074>

Fernández Moreno, S. Y., Hernández Torres, G. E. y Paniagua Suárez, R. E. (2005). *Violencia de género en la universidad de Antioquia* (Vol. 24). Medellín: Todográficas Ltda. <https://doi.org/10.2143/ESWTR.24.0.3170032>

Fiscalía General de la Nación. (2023). Conteo de víctimas. Recuperado de <https://www.datos.gov.co/Justicia-y-Derecho/Conteo-de-V-ctimas/sft7-9im5>

Florez Florez, J., Cano Díaz, S., Carrillo Rodríguez, E. y Suspes Herrera, L. (2022). ¡Ninguna agresión sin respuesta! Acciones de colectivas feministas universitarias frente al acoso sexual. En T. M. Campos de Almeida y V. Zanello (Eds.), *Panoramas da violencia contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas* (1ª ed., pp. 85–111). Brasília: Universidad de Brasilia. Recuperado de https://www.oab.org.br/publicacoes/pesquisa?termoPesquisa=panoramas&fbclid=IwAR09ZN5M57Vw0sEC8ScHPuLPxT1tPHZpp2itdw4tvWSI4X_1p9vNxxhwV5Aw#modal-publicacao

Gobierno de Colombia. (2023). *Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación*.

Gómez Correal, D. M. (2011). *Dinámicas del movimiento feminista bogotano. Historias de cuarto, salón y calle. Historias de vida (1970-1991)*. Bogotá:

Universidad Nacional de Colombia.

Guerrero, N. (2018). Tenemos que seguir hablando de acoso sexual universitario en Colombia. *Acoso sexual en la U.* Recuperado de <https://www.vice.com/es/article/59vzpn/tenemos-que-seguir-hablando-de-acoso-sexual-universitario-en-colombia>

Guzmán Pérez, N. A. (2021). *Lineamientos para la investigación y sanción de violencias basadas en género.*

McMahon, S. y Banyard, V. L. (2011). When Can I help? A Conceptual Framework for the Prevention of Sexual Violence Through Bystander Intervention. *Trauma, Violence, & Abuse*, 13(1), 3–14. <https://doi.org/10.1177/1524838011426015>

Millan de Benavides, C. y Estrada, A. M. (2004). *Pensar (en) género. Teoría y práctica para nuevas cartografías del cuerpo.* Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (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.* Recuperado de https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-413155_btn_00.pdf

Ministerio de Justicia de Colombia. (2020). Cartilla Género.

Moser, C. (2001). *The Gendered Continuum of Violence and Conflict: an Operational Framework.* Zed Books.

Mott, H., y Fenton, R. (2014). *The Intervention Initiative.* Bristol: UWE and Public Health England.

Ley 599 de 2000. Por la cual se expide el Código Penal. 24 de julio, 2000. Diario Oficial núm. 44.097. (Col.).

Observatorio Colombiano de Feminicidios. (2023). Reporte Dinámico Feminicidios Colombia.

Observatorio Nacional de Violencias de Género. (2023). Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género [SIVIGE]. Recuperado de <https://www.sispro.gov.co/observatorios/onviolenciasgenero/Paginas/home.aspx>

- ONU Mujeres. (2016). Datos y cifras claves para la superación de la violencia contra las mujeres. *USAID del pueblos y los Estados Unidos de América.*, 72. Recuperado de https://www.humanas.org.co/alfa/dat_particular/ar/003_Modulo_Meta.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2021). Violencia contra la mujer.
- Out Watch. (2019). *Our Watch: Respectful Relationships Education Toolkit*. Victoria.
- Revista Nómadas. (2021). Violencias de género en las universidades. *Instituto de Estudios Sociales Contemporáneos*, (51).
- Rubin, G. (1986). El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo. *Revista Nueva Antropología*, 8(030), 95–145. <https://doi.org/10.1038/343101b0>
- Sanchez-Avella, C. (2014). Nueva fase de conocido ciclo. Fronteras en géneros y sexualidades. Recuperado de <http://www.clam.org.br/ES/destaque/conteudo.asp?cod=11721>
- Secretaría de Educación de Bogotá. (2022). 356 colegios distritales apuestan por estrategias de prevención de violencias desde la escuela. Recuperado de https://educacionbogota.edu.co/portal_institucional/noticia/356-colegios-distritales-apuestan-por-estrategias-de-prevencion-de-violencias-desde-la
- Viveros Vigoya, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista*, 52, 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.df.2016.09.005>

Anexo 1. Marco normativo y referentes

Normativa internacional

Referente	Descripción	Enlace
Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales de la ONU (1966)	Tratado internacional adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966. Junto con la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el PIDESC forma parte de la Carta Internacional de Derechos Humanos. El PIDESC reconoce y protege una amplia gama de derechos fundamentales relacionados con aspectos económicos, sociales y culturales. Estos derechos incluyen el derecho al trabajo, a condiciones de trabajo justas, a la seguridad social, a un nivel adecuado de vida, a la salud, a la educación, a la participación en la vida cultural y científica, entre otros.	https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights
Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)	Es un tratado internacional adoptado en 1969 por la Organización de los Estados Americanos (OEA) para promover y proteger los derechos humanos en la región de las Américas. La Convención Americana sobre Derechos Humanos contempla una serie de derechos	 https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convencion%20B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

	fundamentales entre los que se incluyen el derecho a la vida, a la integridad personal, a la libertad personal, a un juicio justo, a la libertad de pensamiento y expresión, a la libertad de asociación y reunión, y los derechos políticos.	
Declaración de Alma-Ata (1978)	La Declaración de Alma-Ata sostiene que la atención primaria de salud es esencial para lograr la salud para todos. Reconoce la salud como un derecho fundamental y la equidad en la salud como un objetivo social importante. Sentó las bases para el enfoque de la atención primaria de salud en todo el mundo y ha influido en la formulación de políticas y estrategias de salud a nivel global. Continúa siendo un documento fundamental para la promoción de la salud y el logro de la cobertura sanitaria universal.	 https://www.paho.org/es/documentos/declaracion-alma-ata
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (1979)	La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) dada en 1979 busca promover la igualdad de género y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres. El tratado abarca una amplia gama de temas relacionados con los derechos de las mujeres y establece una guía integral para la	 https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-

	promoción y protección de la igualdad de género en todo el mundo. Establece los siguientes derechos para las mujeres: igualdad de acceso a la educación, igualdad de oportunidades laborales, igualdad salarial, participación política, acceso a la justicia, igualdad en el matrimonio y en las relaciones familiares, protección contra la violencia de género, acceso a servicios de salud, protección contra el tráfico de personas y explotación sexual, y eliminación de estereotipos y prácticas culturales discriminatorias.	discrimination-against-women
Carta de Ottawa (1986)	Busca la promoción de la salud como una parte integral del desarrollo humano y la calidad de vida. La carta enfatiza la importancia de adoptar un enfoque holístico de la salud que no se limite a la ausencia de enfermedad, sino que abarque el bienestar físico, mental y social. Destaca la necesidad de abordar los determinantes sociales de la salud y promover la equidad en el acceso a los recursos y oportunidades saludables.	 https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2013/Carta-de-ottawa-para-la-apromocion-de-la-salud-1986-SP.pdf
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Bélem)	Es un tratado adoptado por la Organización de los Estados Americanos (OEA) en 1994. El objetivo principal de esta convención es prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todas sus formas y manifestaciones.	 https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp

do Pará) (1994)	La Convención de Belém do Pará busca abordar la violencia de género como una violación de los derechos humanos y una manifestación de las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres. Algunos de los aspectos clave que busca lograr son: prevención, protección, asistencia a las víctimas, sensibilización y capacitación, recopilación de datos. La Convención de Belém do Pará es un instrumento regional importante para abordar la violencia de género y garantizar la protección de los derechos de las mujeres en las Américas.	
La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas (1995)	La Declaración de Beijing es un documento histórico que plantea un amplio conjunto de objetivos y acciones para abordar los desafíos y las barreras que enfrentan las mujeres en todo el mundo. Algunos de los temas clave abordados en la Plataforma de Acción de Beijing cómo: Eliminación de la discriminación contra las mujeres, igualdad de género en la legislación y las políticas, empoderamiento económico de las mujeres, acceso equitativo a recursos económicos y oportunidades laborales, salud sexual y reproductiva, prevención.	 https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf
Conferencia Internacional sobre	La CIPD reconoció que el crecimiento de la población mundial tenía implicaciones significativas para el desarrollo sostenible y	

Población y Desarrollo (CIPD) (1994)	los derechos humanos y enfatizó la necesidad de un enfoque integral que promoviera la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y el acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva.	 https://catedra.unescodh.una.m.mx/catedra/SeminarioCETis/Documentos/Doc_basicos/1_instrumentos_universales/1%20Declaraciones/9.pdf
Los Principios de Yogyakarta (2006)	Busca promover y proteger los derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Estos principios se centran en abordar las violaciones de derechos humanos que enfrentan las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI) y proporcionan orientación sobre la aplicación de las normas internacionales de derechos humanos en este ámbito. Los Principios de Yogyakarta hacen hincapié en la igualdad, la no discriminación y la protección de los derechos fundamentales de las personas LGBTI, incluyendo aspectos como el derecho a la vida, la integridad personal, la privacidad, la libertad de expresión, la salud y el acceso a la justicia, entre otros.	 http://yogyakrtaprinciples.org/principles-sp/about/

Fuente: elaboración propia.

Normativa nacional

Sede Nacional - Bogotá - Calle 44 No. 53 - 37 CAN

PBX: (+57 601) 7956110

Correo Electrónico: ventanillaunica@esap.edu.co

www.esap.edu.co

Constitución Política de Colombia	<u>Artículo 43.</u> La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. <u>Artículo 93.</u> Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.
Ley 985 de 2005	Adopta medidas contra la trata de personas e indica que con la colaboración de las IES y demás instituciones se investigará para orientar las políticas públicas del Estado en la materia.
Ley 1098 de 2006	Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia
Plan Decenal de Educación (2006-2016)	Fue un plan estratégico en Colombia que buscaba orientar y promover el desarrollo de la educación en el país durante ese período de diez años. Establece como propósito del sistema educativo garantizar el respeto a la diversidad de identidades de género y la orientación sexual. Los Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva (Ministerio de Educación, 2013)

	consideran la equidad de género como uno de los parámetros para lograr la igualdad en el ámbito universitario.
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 donde se abordan temas como: prevención de la violencia sexual, el sector educativo y la prevención del abuso sexual contra niños, niñas y adolescentes, participación ciudadana en la prevención de la violencia y el abuso sexual contra niños, niñas y adolescentes, entre otros temas.
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. Establece la definición de daño contra la mujer y las clasificaciones (daño psicológico, físico, sexual, patrimonial). Esta ley modificó el Código Penal del 2000, incluyendo el acoso sexual como una forma de violencia y delito.
Decreto 164 de 2010	Por el cual se crea una Comisión Intersectorial denominada. "Mesa Interinstitucional para erradicar la Violencia contra las Mujeres".
Decreto 4798 de	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, Por la cual se dictan normas de sensibilización,

2011	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.
Ley 1482 de 2011, modificada por la Ley 1752 de 2015	Garantiza la protección y diligencia de la autoridad en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra las mujeres, elimina el carácter de querellable de los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria. La Ley 1752 de 2015 sanciona los actos de discriminación y conductas de hostigamiento en razón de raza, nacionalidad sexo u orientación sexual, discapacidad.
Decreto 4796 de 2011	Por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 8, 9, 13 y 19 de la Ley 1257 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
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. Art. 6. Establece que las Instituciones de Educación Superior deben, en el marco de su autonomía, generar estrategias para sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa en la prevención de las violencias contra las mujeres.

Decreto 4799 de 2011	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008.
Ley 1482 de 2011	Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones. Sanción penal sobre actos de discriminación.
Decreto 2734 de 2012	Por el cual se reglamentan las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia.
Resolución 459 de 2012	Adopta el protocolo y modelo de atención integral en salud para víctimas en violencia sexual.
Ley 1620 de 2013	Por la cual se crea el sistema nacional de convivencia escolar y formación para el ejercicio de los derechos humanos, la educación para la sexualidad y la prevención y mitigación de la violencia escolar.
CONPES Social 161 de 2013	Establece Lineamientos de Política de Equidad de Género para las mujeres, uno de los ejes temáticos es Educación con Equidad en el cual incluye el Plan Integral para garantizar una vida libre de violencias.
Decreto 1075 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.
Ley 1752 de 2015	Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011 para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.

Ley 1761 de 2015	Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. Crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo. Se impone una carga de adoptar el Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género (SIVIGE).
Decreto 410 de 2018	Por el cual se adiciona el Título 4 a la Parte 4 del Libro 2 del Decreto 1066 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior, sobre sectores sociales LGBTI y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, Capítulo 1 sobre prevención de discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género, mediante la promoción de la acción afirmativa #AquíEntranTodos.
Decreto 762 de 2018	Este decreto reglamenta la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. A su vez, establece como uno de sus objetivos la garantía al derecho a la educación para las personas de estos sectores, así como la adopción de medidas para su reconocimiento y respeto.
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario.
Resolución 14466 de 2022	Por la cual se fijan los 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
Plan decenal de salud pública 2022-2031	Este instrumento de planeación de carácter nacional y regional compromete a los diferentes niveles de gobierno y a todos los actores del sistema de salud, en el marco de sus competencias, a que orienten sus acciones y esfuerzos para dar respuestas efectivas a las necesidades de la población y alcanzar los resultados en salud deseados.

Fuente: elaboración propia.

Sentencias de altas cortes

Sentencias claves para contribuir al desarrollo integral del protocolo	- La Sentencia <u>T-432 de 1992</u>, sobre igualdad ante la ley, derechos fundamentales, igualdad formal, igualdad material. - La Sentencia <u>C- 521 de 1998</u>, sobre el principio de dignidad humana. - La Sentencia <u>C-067 de 2003</u>, sobre el bloque de constitucionalidad. - La Sentencia <u>C-014 de 2004</u>, sobre víctimas en falta disciplinaria / víctimas en proceso disciplinario. - La Sentencia <u>T453/05</u>, sobre proteger el derecho a la intimidad contra la práctica de pruebas que impliquen una intromisión irrazonable, innecesaria y desproporcionada de la víctima. - La Sentencia <u>T-458/07</u>, sobre el consentimiento de la víctima.
---	--

	- La Sentencia <u>T-247/10</u>, sobre la discriminación por razón de sexo. - La Sentencia <u>C- 776 de 2010</u>, sobre la equidad de género / Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. - La Sentencia <u>T-843 de 2011</u>, sobre el derecho de los niños, niñas y adolescentes a no ser objeto de ninguna forma de violencia, especialmente de violencia sexual. - La Sentencia <u>T- 691 de 2012</u>, sobre el derecho a la igualdad y principio de no discriminación. - La Sentencia <u>T-260 de 2012</u>, sobre el principio del interés superior de la niñez. - La Sentencia <u>C-335 de 2013</u>, sobre medidas para fomentar la sanción social y denuncia de prácticas discriminatorias y violencia contra las mujeres. - La Sentencia <u>T-595 de 2013</u>, sobre los derechos de las víctimas a la verdad, justicia y reparación. - La Sentencia <u>T-634 DE 2012</u>, sobre cuando la víctima se encuentra en estado de indefensión – redes sociales. - La Sentencia <u>C-335 de 2013</u>, sobre medidas para fomentar la sanción social y denuncia de prácticas discriminatorias y violencia contra las mujeres.
--	--

	- La Sentencia <u>T-804 de 2012</u>, sobre orientación sexual e identidad de género en institución educativa. - La Sentencia <u>T-878 de 2014</u>, sobre violencia de género. - La Sentencia <u>T-099 de 2015</u>, sobre orientación sexual e identidad de género. - La Sentencia C-014 de 2015, establece que cuando se trata de faltas disciplinarias constitutivas de violaciones del Derecho Internacional de los Derechos. - La Sentencia <u>SU 214 de 2016</u>, matrimonio igualitario entre parejas del mismo sexo. - La sentencia <u>C-666 de 2016</u>, sobre el Estatuto de Profesionalización Docente - Derecho a la estabilidad laboral de docentes de comunidades negras. - La Sentencia <u>T-265 de 2016</u>, reconoce que el acoso sexual es una forma de violencia contra la mujer y que por tanto el Estado debe garantizar una adecuada labor probatoria en dichos casos. y a su vez establece que los procesos disciplinarios revisten una relevancia constitucional especial debido a que el análisis de estos procesos no sólo compromete aspectos del derecho interno sino también del derecho internacional. - La Sentencia <u>T-012 DE 2016</u>, sobre violencia económica de la pareja.
--	--

	- La Sentencia <u>T-265 de 2016</u>, sobre acoso sexual en el trabajo. - La Sentencia <u>T-735 de 2017</u>, sobre violencia institucional cuando acciones u omisiones causen daño. - Sentencia <u>T-239 de 2018</u>, reconoce que la garantía de igualdad material para las mujeres, así como las obligaciones derivadas del deber de erradicación de la discriminación contra la mujer no se reputa exclusivamente de las actuaciones estatales, sino que se extiende a las actuaciones de particulares. Especialmente, a aquellos particulares encargados de prestar servicios públicos como la educación. - La Sentencia <u>T-361 de 2019</u>, sobre derechos a la intimidad personal, a la honra, a la imagen y al buen nombre.
Sentencias claves para comprender la importancia del enfoque de género dentro de la justicia	- Seguimiento al auto <u>A092/08</u> en el marco de la sentencia T-025/04, sobre creación e implementación de Programa de Prevención del Impacto de Género mediante Prevención de Riesgos Extraordinarios de Género y Programa de Prevención de Violencia Sexual contra Mujer Desplazada y Atención Integral a Víctimas. - La Sentencia <u>T-967 de 2014</u>, sobre violencia contra la mujer. - La Sentencia <u>T-434 de 2014</u>, sobre la violencia de género y violencia intrafamiliar.

	- La Sentencia <u>T-772 de 2015</u>, sobre la fuente formal internacional de la protección a la mujer contra la violencia. - La Sentencia <u>C-754 de 2015</u>, sobre obligación de entidades de salud en implementación de protocolo y modelo de atención integral, que contenga procedimientos de interrupción voluntaria del embarazo, objeción de médicos y asesoría de la mujer en continuar o interrumpir el embarazo. - La sentencia <u>C-297 de 2016</u>, ley que crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo "Ley Rosa Elvira Cely" Sobre el derecho de las mujeres a estar libres de violencia. - La Sentencia <u>C-257 de 2016</u>, sobre la tipificación de las conductas punibles de actos de discriminación y de hostigamiento y causal de agravación punitiva establecida en el código penal. - La Sentencia <u>T-271 de 2016</u>, sobre violencia sexual contra la mujer. - La Sentencia <u>T-652 de 2016</u>, acción de tutela como medio de defensa judicial en procesos disciplinarios-carácter subsidiario - La Sentencia <u>T-265 de 2016</u>, sobre acoso sexual en el trabajo. - La Sentencia <u>T-735 de 2017</u>, sobre los derechos de mujeres víctimas de violencia y responsabilidad de las autoridades administrativas y judiciales por actos de violencia institucional cuando sus acciones u omisiones causen daño a la denunciante.
--	---

- La Sentencia T-590 de 2017, sobre acción de tutela para controvertir decisiones adoptadas en procesos policivos.
- La Sentencia T- 184 de 2017 y T-145 de 2017, sobre protección de la mujer frente a todo tipo de violencia.
- La Sentencia T-027 de 2017, sobre violencias estructurales contra la mujer.
- La Sentencia C-674 de 2017, sobre reforma a la estructura orgánica del Estado en el Marco del proceso para la terminación del Conflicto Armado en Colombia-Perspectiva de género
- La Sentencia T-239 de 2018, sobre derecho a la educación y principio de autonomía universitaria - actos de violencia de género y acoso laboral en institución universitaria.
- La Sentencia T-462 de 2018, sobre la violencia institucional contra la mujer. Autoridades desconocieron violencia psicológica contra la accionante, quien solicitaba medidas de protección definitivas.
- La Sentencia T-338 de 2018, sobre la protección a mujeres víctimas de violencia y la perspectiva de género en la administración de justicia.
- La Sentencia T-126 de 2018, sobre el enfoque de género en el lenguaje utilizado en decisiones judiciales en caso de víctimas de violencia sexual.

	- La Sentencia <u>T-093 de 2019</u>, sobre la administración de justicia con perspectiva de género. Forma de combatir la violencia contra la mujer. - La Sentencia <u>T-344 de 2020</u>, sobre la protección a las mujeres víctimas de violencia y la perspectiva de género en la administración de justicia. - La Sentencia <u>SP 2136-2020</u>, sobre falso raciocinio cuando no se aplica la perspectiva de género. - La Sentencia <u>T-426 de 2021</u>, establece que se deben plantear mecanismos de investigación y sanción que permitan que las instituciones educativas cumplan con la función de ser espacios seguros. - La Sentencia <u>T-275 de 2021</u>, sobre la libertad de expresión y el escrache. - La Sentencia <u>T-452 de 2022</u>, sobre escrache y periodismo feminista sobre violencia sexual. - La Sentencia <u>T-210 de 2023</u>, sobre educación libre de violencia y discriminación por razones de género.
--	---

Fuente: elaboración propia.