

UNIVERSIDADES PÚBLICAS LIBRES DE VIOLENCIAS

Primer informe de la Procuraduría General de la Nación
sobre el abordaje de las violencias por razones de sexo
y género en las universidades públicas de Colombia



PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACION

PROCURADURÍA DELEGADA CON FUNCIONES MIXTAS 8
PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LA INFANCIA, LA
ADOLESCENCIA, LA FAMILIA Y LA MUJER

UNIVERSIDADES PÚBLICAS LIBRES DE VIOLENCIAS

Primer informe de la Procuraduría General de la Nación sobre el abordaje de las violencias por razones de sexo y género en las universidades públicas de Colombia



**PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACION**

Margarita Cabello Blanco
Procuradora General de la Nación

Viviana Mora Verbel
Procuradora Delegada con Funciones Mixtas para la Defensa
de los Derechos de la Infancia, la Adolescencia, la Familia y la Mujer

Equipo técnico
Nani Sarli Barrantes Sánchez
Fiorella del Pilar Olivera Rojas
Margarita Rosa Arango Restrepo

*Equipo de abordaje de las violencias por razones de sexo
y género contra niñez y mujeres.*

© Procuraduría General de la Nación, 2023

El contenido y la información de esta publicación pueden ser utilizados, siempre que se cite la fuente.

Primera Edición: 2023

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO I – VIOLENCIAS POR RAZONES DE SEXO Y GÉNERO EN CONTEXTOS UNIVERSITARIOS, UN PROBLEMA DE DDHH	13
1.1 Sobre las violencias por razones de sexo y género.....	14
1.2 Violencias por razones de sexo y género en contextos educativos, un problema de derechos humanos.	16
CAPÍTULO II - PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS POR RAZONES DE SEXO Y GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES.....	25
2.1 Las acciones de prevención de las VRSG de las universidades.....	26
2.2 Políticas de prevención, protocolos, rutas de atención y abordaje de las VRSG.....	28
CAPÍTULO III - MEDIDAS DE ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS POR RAZONES DE SEXO Y GÉNERO.....	30
3.1. Universidades que cuentan con protocolos y rutas de atención para el abordaje de VRSG.....	31
3.2 Participación de las estudiantes mujeres en la construcción de la Ruta o Protocolo.....	37
3.3 Socialización de la ruta o protocolo de atención de las VRSG a la comunidad educativa.	38
3.4 Atención de casos de acoso sexual por parte de las Universidades públicas requeridas - período 2020-2021.	43
3.5. Atención de casos de violencias por razones de sexo y género por parte de las universidades públicas priorizadas - período 2020-2021.....	47

3.6 Personal a cargo del abordaje de las violencias por razones de sexo y género en las Universidades públicas priorizadas.....	51
3.7. Medidas adoptadas por las Universidades públicas priorizadas para evitar la revictimización de las personas que denuncian.....	53
CAPÍTULO IV - ABORDAJE DISCIPLINARIO DE LAS VIOLENCIAS POR RAZONES DE SEXO Y GÉNERO Y EL ACOSO SEXUAL	56
4.1. Número de quejas recibidas por universidad período 2020-2021.....	57
4.2. Número de investigaciones disciplinarias por acoso sexual con el que cuentan las universidades públicas priorizadas período 2020-2021 – Sexo del agresor/a – Calidad del sujeto investigado.....	60
4.3 Número de sanciones disciplinarias por acoso sexual con el que cuentan las universidades públicas priorizadas período 2020-2021 – Sexo del agresor/a – Calidad del sujeto sancionado.....	65
CAPÍTULO V - BUENAS PRÁCTICAS Y RETOS FRENTE AL ABORDAJE DE LAS VIOLENCIAS POR RAZONES DE SEXO Y GÉNERO POR PARTE DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS PRIORIZADAS.....	70
5.1. Buenas prácticas en el abordaje del acoso sexual y las violencias por razones de sexo y género en las instituciones públicas de educación superior priorizadas	71
5.2. Principales retos y desafíos que enfrentan las universidades públicas para el abordaje de las VRSG.....	74
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ANEXO	86

Listado de gráficas

Gráfica No. 1. Gravedad de la problemática de acoso sexual al interior de las Universidades.....	21
Gráfica No. 2 Principales violencias por razones de sexo y género que se presentan al interior de las Universidades Públicas.....	22
Gráfica No. 3 Tipos de acciones de prevención de las VRSG que desarrollan las Universidades Públicas.....	26
Gráfica No. 4 Participación de las estudiantes mujeres en la construcción de la Ruta o Protocolo.....	37
Gráfica No. 5 Socialización del Protocolo o Ruta de abordaje de VRSG.....	39
Gráfica No. 6 Atención de casos de Acoso Sexual por las Universidades públicas requeridas período 2020-2021 - análisis por sexo, identidad de género y orientación sexual.	45
Gráfica No. 7 Porcentaje de casos de violencias por razones de sexo y género atendidos por las universidades públicas priorizadas - período 2020-2021 - análisis por sexo, orientación sexual e identidad de género.	50
Gráfica No. 8 Porcentaje de personal con o sin dedicación exclusiva para la atención de las VRSG en las universidades públicas priorizadas.	57
Gráfica No. 9 Sexo de las personas investigadas por acoso sexual por parte de las Universidades Públicas Priorizadas.	63
Gráfica No.10 Calidad del sujeto investigado disciplinariamente por acoso sexual por parte de las Universidades públicas priorizadas.	64

Listado de figuras

Figura No.1 Ubicación geográfica de las Universidades objeto de vigilancia preventiva por parte de la PGN.....	12
Figura No. 2 Línea del tiempo en materia de adopción de protocolos o rutas de atención para las violencias por razones de sexo y género.....	35

Listado de tablas

Tabla No. 1 Universidades públicas requeridas por el órgano de control para vigilar el abordaje del acoso sexual y las VRSG.....	11
Tabla No. 2 Caracterización del acoso sexual en la Universidad.....	20
Tabla No. 3 Universidades públicas priorizadas que cuentan con protocolo o ruta de atención integral para atender las violencias por razones de sexo y género, incluido el acoso sexual.	32
Tabla No. 4 Estrategias de las universidades públicas priorizadas para socializar los Protocolos o Rutas de abordaje de las VRSG.	40
Tabla No. 5 Número de casos de acoso sexual atendidos por parte de las Universidades públicas requeridas - período 2020-2021.	43
Tabla No. 6 Atención de casos de violencias por razones de sexo y género por parte de las universidades públicas priorizadas período 2020-2021.	47
Tabla No. 7 Medidas adoptadas por las Universidades públicas priorizadas para evitar la revictimización de las personas que denuncian.	53
Tabla No. 8 Número de quejas recibidas por Acoso Sexual y Violencias por Razones de Sexo y Género en el período de 2020-2021.	57
Tabla. No. 9 Investigaciones disciplinarias por acoso sexual en universidades priorizadas.	61
Tabla No. 10 Sanciones disciplinarias por acoso sexual con el que cuentan las universidades públicas priorizadas período 2020-2021 – Sexo del agresor/a – Calidad del sujeto sancionado.	65
Tabla No. 11 Consolidación quejas, procesos disciplinarios y sanciones por VRSG y acoso sexual con las que cuentan las universidades públicas priorizadas período 2020-2021.	68
Tabla No. 12 Buenas prácticas en el abordaje del acoso sexual y las violencias por razones de sexo y género por parte de las universidades públicas priorizadas. ...	71
Tabla No. 13 Retos y desafíos de las universidades públicas priorizadas en el abordaje de las violencias por razones de sexo y género en el contexto educativo.....	74

Introducción

La doctora Margarita Cabello Blanco, al ser la primera mujer en ocupar el cargo de Procuradora General de la Nación, y, por tanto, suprema directora del Ministerio Público tiene como una prioridad el trabajo en favor de la garantía de los derechos de las mujeres, en virtud de lo cual, una vez tomó posesión en el cargo, construyó y aprobó la Estrategia “*ProMujeres: Una Procuraduría comprometida con las mujeres*”, la cual fue dada a conocer el 8 de marzo de 2021.

La mencionada Estrategia tiene como objetivo “*implementar nuevos ejes de acción desde el marco de las competencias de la Procuraduría General de la Nación para contribuir a la **superación de la grave situación de violencias por razones de sexo y género** que se presentan a diario contra niñas, niños, adolescentes y mujeres en Colombia*”. Desde 2022, dicha estrategia, que cuenta con 8 ejes de acción, hace parte de las iniciativas estratégicas del Plan Estratégico Institucional (PEI) y todas las procuradurías delegadas con funciones preventivas, disciplinarias, de intervención y/o mixtas, adelantan acciones en el marco de sus competencias, con el fin de conseguir dichos objetivos.

Las violencias por razones de sexo y género son una problemática social que permea todas las esferas privadas y públicas de las personas, sean sociales, familiares, laborales, deportivas, políticas y, los ámbitos educativos no son una excepción. Si bien, durante varios siglos, las mujeres no eran reconocidas como ciudadanas, no tenían derecho al voto, a la participación política y tampoco al acceso a la educación, puesto que habían sido relegadas a roles en lo privado, con tareas del hogar, de cuidado, de preparación de alimentos, lo cierto es que, con el paso del tiempo, fueron incursionando en todas las esferas de la vida pública. Basta recordar que en Colombia fue hasta finales del siglo XIX en que Gerda Westendorp Restrepo¹ fue la primera mujer que logró ingresar a la educación superior.

Es así como se han observado cambios significativos en el tema de inserción de las mujeres, por ejemplo, se ha visto reflejado el crecimiento del promedio de años en que logran estudiar y ha aumentado el acceso a los diferentes niveles educativos. Así mismo, en la actualidad según datos del DANE, las mujeres han incrementado su presencia a nivel profesional², lo que demuestra su participación y paso por la

¹ http://www.colombiamania.com/historia/index_historia/07_otros_hechos_historicos/0220_primera_mujer_universidad.html

² <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>

educación en todos sus niveles: preescolar, básica primaria, básica secundaria, media y educación superior.

Sin embargo, los ámbitos educativos corresponden a escenarios donde también se ejercen las violencias por razones de sexo y género, VRSG, en tanto se reproducen prácticas y patrones culturales patriarcales basados en la dominación y ejercicio del poder de los hombres contra las mujeres. Cabe resaltar que esta problemática afecta a toda la comunidad universitaria, las y los estudiantes, personal docente, administrativo, contratistas y trabajadoras y trabajadores de las instituciones educativas.

Por ello, la Procuraduría Delegada para la Defensa de los Derechos de la Infancia, la Adolescencia, la Familia y la Mujer, dependencia que lidera y coordina la implementación de la *Estrategia ProMujeres*, en 2022 decidió liderar el proyecto estratégico denominado: *“Implementando ProMujeres por los derechos de las mujeres y la no violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres”*, dentro del cual se insertó la línea de trabajo cuyo objetivo es realizar una vigilancia sobre la forma como las Universidades públicas están abordando las Violencias por Razones de Sexo y Género - VRSG, contra las personas que integran su comunidad educativa.

Como parte de este proceso, el pasado 7 de octubre del 2021, desde la Procuraduría³ se convocó públicamente a estudiantes de diferentes Universidades Públicas del país, para desarrollar un grupo focal en modalidad virtual, logrando contar con la participación de estudiantes de la Universidad Nacional, la Institución Universitaria ITM y la Universidad Pedagógica Nacional. En este espacio se pretendía realizar un diagnóstico acerca de las percepciones, la atención, el tratamiento y el acompañamiento institucional de la VRSG en las respectivas universidades.

En pro de adelantar la actividad previamente mencionada, se plantearon 7 preguntas orientadoras para que las estudiantes pudieran dar respuesta y compartieran su punto de vista al respecto: 1. ¿Te parece importante que desde las instituciones públicas se aborde el tema del acoso sexual en las Universidades Públicas? ¿por qué? ¿cómo deberíamos abordarlo? 2. ¿Conoces algún caso de acoso sexual que se haya presentado al interior de tu universidad? 3. ¿El acoso sexual interfiere con la garantía del derecho a la educación? ¿Cómo? ¿Qué ha sucedido? 4. ¿Cuál consideras que es la principal causa del acoso sexual al interior

³ Labor desarrollada por el Equipo para el Abordaje de las Violencias por Razones de Sexo y Género de la Procuraduría Delegada con Funciones Mixtas para la Defensa de los Derechos de la Infancia, la Adolescencia, la Familia y la Mujer

de las Universidades públicas? 5. ¿Con cuáles acciones cuenta tu Universidad para atender el acoso sexual que se presenta al interior de la institución? ¿Te parece garantista de los derechos de las víctimas? 6. ¿Qué estrategias consideras que puede adoptar la Universidad para prevenir y atender los casos de acoso sexual que se presentan? 7. ¿Cómo prevenir el acoso sexual al interior de las Universidades Públicas? ¿Crees que puedes ser parte activa de la prevención?

Luego de escuchar a cada una de las participantes, se concluyó que los espacios de socialización, capacitación y promoción de las políticas o rutas de atención en materia de VRSG con que cuentan las Universidades, carecen de publicidad y de personal debidamente capacitado y especializado para adelantar las atenciones pertinentes. Adicionalmente, las jóvenes participantes coincidieron en señalar que las víctimas de VRSG no conocen las garantías que brinda la institución en esta materia, por lo que pueden llegar a sentir que no cuentan con espacios seguros y adecuados que les garanticen su seguridad e integridad.

Aunado a lo anterior, algunas estudiantes afirmaron que en la mayoría de los casos que se han presentado en los que algún docente se encontraba implicado, la Universidad no tomaba mayores medidas contra el victimario y este continuaba laborando en la institución, lo cual era muy revictimizante puesto que se trataba de compartir el espacio educativo con el agresor, que la mayoría de las veces tiene poder o reconocimiento académico dentro de la institución. Finalmente, las participantes manifestaron que es importante visibilizar los micromachismos y desnaturalizar las actitudes que muchos profesores o estudiantes asumen, dada la sociedad patriarcal y machista en que vivimos. Resaltaron la importancia de que las instituciones educativas brinden espacios de capacitación y formación frente a los derechos y las rutas de atención ante este tipo de violencias.

Posterior a esta actividad, se realizó un ejercicio de priorización de las Universidades a vigilar, con el fin de tener una muestra representativa de todos los órdenes, por lo que se escogieron 2 Universidades de orden municipal, 9 del orden departamental y 13 del orden nacional.

El paso a seguir fue la elaboración del instrumento de recolección de información y entre noviembre de 2021 y enero de 2022, se requirió a las 24 universidades públicas priorizadas con el fin de brindar una aproximación a las formas en que estas instituciones de educación superior abordan las acciones de prevención, atención y sanción de las VRSG, con un énfasis en el acoso sexual, teniendo en cuenta que este último corresponde a la expresión de la violencia más recurrente y

muchas veces naturalizada o silenciada o que suele presentarse con mayor frecuencia en el ámbito educativo superior.

De este modo, el presente informe cuenta con el primer capítulo de contexto y caracterización de la problemática a tratar, es decir, las violencias por razones de sexo y género - VRSG en contextos universitarios. Posteriormente, se encuentra el segundo capítulo, el cual corresponde a la prevención de las VRSG, en donde se presentarán en detalle las universidades que cuentan o no con protocolos y rutas de abordaje de esta problemática y las acciones que han implementado para socializar dichos instrumentos en la comunidad educativa.

En el tercer capítulo, se aborda lo relacionado con las medidas de atención, el consolidado de casos que se han atendido por cada universidad en el período 2020-2021, desagregados los datos por atención a mujeres, a hombres y a población con orientaciones sexuales e identidades de género diversa -OSIGD, así como las medidas que se han tomado para evitar la revictimización de quienes denuncian y; finalmente, algunas de las buenas prácticas en materia de abordaje de las VRSG informadas por algunas universidades.

En el cuarto capítulo, se presenta la información obtenida acerca del tema disciplinario, tales como las quejas recibidas por acoso sexual y VRSG, los procesos disciplinarios y las sanciones respectivas por cada universidad.

Finalmente, se presentan algunas recomendaciones para las diferentes entidades que tienen competencia en la presente problemática, y conclusiones que se lograron obtener de la vigilancia realizada por este órgano de control.

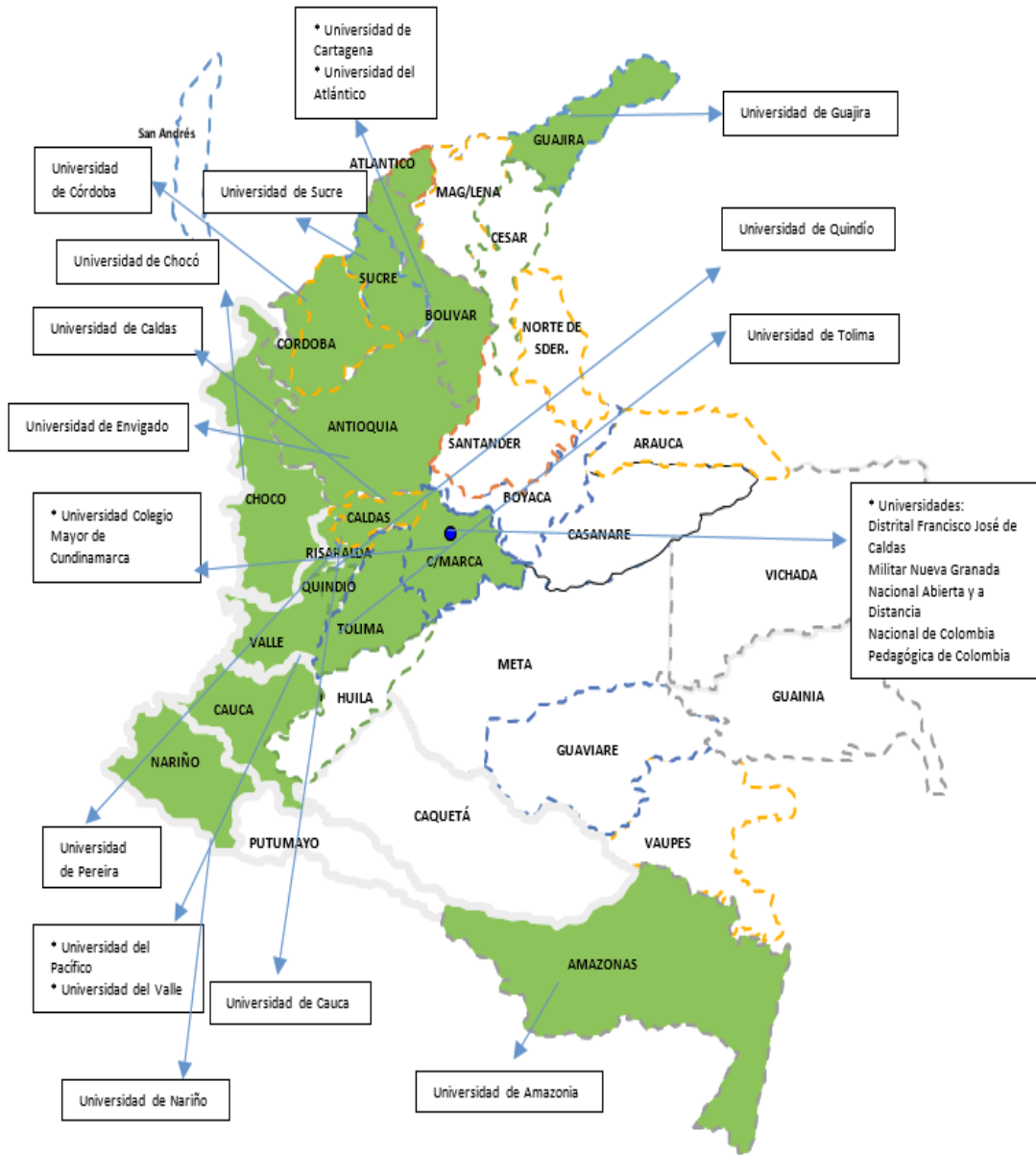
A continuación, se relacionan las Universidades requeridas y aquellas que brindaron o no la información solicitada, por el período comprendido entre enero de 2020 a noviembre de 2021:

Tabla No. 1 Universidades públicas requeridas por el órgano de control para vigilar el abordaje del acoso sexual y las VRSG.

	UNIVERSIDAD	NATURALEZA JURÍDICA	BRINDA RESPUESTA A LA PGN
1	Institución Universitaria de Envigado	Municipal	SI
2	Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	Nacional	SI
3	Universidad de Caldas	Nacional	SI
4	Universidad de Cartagena	Departamental	SI
5	Universidad de Cundinamarca	Departamental	SI
6	Universidad de Córdoba	Nacional	NO
7	Universidad de Sucre	Departamental	NO
8	Universidad de la Amazonía	Nacional	SI
9	Universidad de La Guajira	Departamental	SI
10	Universidad del Atlántico	Departamental	SI
11	Universidad del Cauca	Nacional	SI
12	Universidad de Nariño	Departamental	SI
13	Universidad del Pacífico	Nacional	SI
14	Universidad del Quindío	Departamental	SI
15	Universidad del Tolima	Departamental	SI
16	Universidad del Valle	Departamental	SI
17	Universidad Distrital Francisco José de Caldas	Municipal	NO
18	Universidad Militar Nueva Granada	Nacional	SI
19	Universidad Nacional Abierta y a Distancia -	Nacional	SI
20	Universidad Nacional de Colombia -	Nacional	SI
21	Universidad Pedagógica Nacional	Nacional	SI
22	Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia	Nacional	SI
23	Universidad Tecnológica del Chocó	Nacional	SI
24	Universidad Tecnológica de Pereira	Nacional	SI

Fueron requeridas 24 universidades públicas del país, sin embargo, no todas ellas remitieron la información solicitada sobre el objeto de seguimiento, siendo estas: Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Universidad de Córdoba y Universidad de Sucre, por lo tanto, este informe se basa en las repuestas brindadas por 21 universidades públicas.

Figura No.1 Ubicación geográfica de las Universidades objeto de vigilancia preventiva por parte de la PGN



Fuente: Elaboración propia PGN con base en la información recolectada en la vigilancia nacional a las universidades públicas/enero de 2022. Información para el período 2020 a noviembre 30 de 2021.

CAPÍTULO I

**VIOLENCIAS POR RAZONES DE SEXO Y
GÉNERO EN CONTEXTOS UNIVERSITARIOS,
UN PROBLEMA DE DERECHOS HUMANOS**

1.1 Sobre las violencias por razones de sexo y género

Según la Comisión Interamericana de Derechos Humanos - CIDH, la violencia por razones de sexo y género corresponde a una vulneración de derechos que afecta de forma desproporcionada a las mujeres por el hecho de serlo. Este tipo de violencias se constituyen como una violación a los derechos humanos, y han sido consideradas como una forma de perpetuar una posición de subordinación de las mujeres respecto a los hombres en los ámbitos políticos, económicos y sociales, debido entre otros, a los estereotipos que se han reforzado frente al papel que se espera ocupen las mujeres y los hombres en las sociedades (CIDH, 2021).

La CIDH (2021) ha señalado que en América Latina y el Caribe persisten los retos en materia de protección y respeto de los derechos fundamentales de las mujeres, debido a los contextos de discriminación y violencia estructural contra esta población, lo cual se ve reflejado en las tasas de acoso y violencia sexual, desapariciones, homicidios por razones de sexo y género, y otras expresiones de este tipo de violencias.

Por otro lado, la abogada Astrid Orjuela Ruíz (2012), ha realizado un análisis sobre el concepto de violencia de género en el derecho internacional de los derechos humanos y expresa que la violencia por razones de sexo y género es producto de la discriminación, la violencia contra las mujeres y la violencia sexual y establece que sus limitaciones están ligadas a las comprensiones históricas de la realidad. En esa medida, las VRSG se pueden interpretar en aquellas injusticias frente a la falta de reconocimiento identitario de las personas, la asignación de cargas desproporcional y el control sobre la vida sexual por el hecho de representarse y reconocerse como hombres o mujeres, así mismo manifiesta que:

“puedo afirmar que la violencia de género es aquella cometida contra hombres o mujeres, con fundamento en conceptos normativos expresados en instituciones y contruidos sobre los símbolos disponibles de lo masculino y lo femenino en un plano jerárquico y discriminatorio (Orjuela, 2012, pp 110)”

A su vez, la académica Francisca Expósito (2011) ha expuesto que las violencias por razones de sexo y género se presentan en el marco de una relación de poder

asimétrico, lo cual ha sido reforzado históricamente mediante la cultura que ha posicionado la superioridad del varón, y esta creencia ha sido legitimada mediante la socialización de estos. Así las cosas, Expósito manifiesta que este tipo de violencias tienen diferentes expresiones, de forma verbal, sexual, física, psicológica, económica y patrimonial, las cuales recurren a actos o prácticas de intimidación, manipulación emocional, gestos sexualizados, miradas lascivas, hasta persecuciones, golpes, abuso sexual o su más lamentable expresión que es el feminicidio (Expósito, 2011).

Sumado a lo anterior, desde ONU Mujeres se ha identificado que las violencias por razones de sexo y género pueden tener lugar bien sea dentro del aula de clases, dentro de las instalaciones educativas o a sus alrededores; esto se debe a la reproducción de patrones culturales y sociales que se basan en la discriminación, y que se refuerzan con los insuficientes contenidos académicos sobre los derechos humanos, la falta de estrategias de resolución de conflictos y una debilidad en los marcos normativos institucionales para erradicar la violencia en los entornos educativos (UNICEF-ONUMJERES, 2014).

Finalmente, el Ministerio de Salud y Protección Social⁴ expresa que las violencias por razones de sexo y género son aquellas conductas o acciones que parten de las relaciones asimétricas en razón al género, las cuales sobrevaloran todo lo que se asocia a lo masculino y menosprecia o subvalora lo relacionado a lo femenino. En esa medida, las violencias por razones de sexo y género son contempladas como un problema de salud pública debido a su magnitud y gravedad, así como por las considerables consecuencias y afectaciones físicas, mentales y emocionales para las víctimas.

⁴ <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/Paginas/violencias-de-genero.aspx>

1.2 Violencias por razones de sexo y género en contextos educativos, un problema de derechos humanos

Es fundamental tener en cuenta la magnitud del problema de las violencias por razones de sexo y género en el ámbito universitario público y privado, puesto que se trata de una enorme cantidad de estudiantes: hombres, mujeres, población OSIGD, personas menores de edad, personas con discapacidad, población afrocolombiana, entre otras, que semestralmente ingresan a las instituciones de educación superior y que pueden ser víctimas de violencias por razones de sexo y género, más aún cuando dentro de las instituciones educativas se tejen relaciones de poder desiguales, principalmente por las estructuras jerárquicas y en razón de la edad, el sexo, el género, la orientación sexual, la etnia, las condiciones económicas o la posición laboral y académica que se ocupa dentro de la institución de educación superior. Se suma el personal administrativo y docente que integra la comunidad educativa universitaria y que también puede ser víctima de este tipo de violencias.

Para tener un panorama de la cantidad de estudiantes que ingresan a las Universidades Públicas del país, vale la pena revisar que, según el Informe de Análisis Estadístico del Laboratorio de Economía de la Educación (LEE) de la Universidad Javeriana, desde 2015 a 2020, en promedio ingresaron a primer semestre 2.316.660 estudiantes, en el nivel de formación universitaria, de los cuales, en promedio, 1.143.668 fueron mujeres y 1.172.991 hombres. Para el año 2019, en las universidades oficiales del país, en el nivel de formación universitaria, se contó con un total de 2.354.941 jóvenes matriculados para el primer semestre universitario, de los cuales 1.153.530 fueron mujeres y 1.201.411 hombres. En el año 2020, en el cual nuestra sociedad se encontraba en plena Pandemia por el Covid 19, según las cifras de este mismo laboratorio, las universidades oficiales del país, en el nivel de formación universitaria, registraron un total de 2.295.667 jóvenes matriculados para el primer semestre de ese año, de los cuales 1.142.441 corresponde a mujeres y 1.153.226 corresponde a hombres. De hecho, si solo se tiene en cuenta a la Universidad Nacional de Colombia, en el segundo semestre de 2021, se matricularon 49.789 estudiantes a pregrado⁵.

⁵ Universidad Nacional de Colombia. <http://estadisticas.unal.edu.co/home/> página consultada el 20 de agosto de 2022.

Así mismo, en términos de análisis por la variable sexo de estudiantes matriculados a las universidades oficiales del país a primer semestre, se observa que la diferencia no es muy significativa, gracias a que las mujeres cada día han podido ingresar a la educación superior, como se expuso en la introducción de este informe.

También es preciso llamar la atención sobre el número de personas menores de edad que ingresan a la educación superior, puesto que si se parte de que actualmente en Colombia los niños y las niñas están ingresando al grado de transición a los 5 años después de cursar los 11 años de educación básica y media, estarían terminando su bachillerato entre los 15 y 16 años, con la salvedad que, según el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) del Ministerio de Educación Nacional, de los 475.035 estudiantes que se graduaron del colegio en el año 2018, apenas el 39,7% (188.666) se matricularon de manera inmediata en algún programa de pregrado ya sea profesional, técnico o tecnológico.

Visto este panorama, hay que tener en cuenta que las violencias por razones de sexo y género que pueden ocurrir al interior de las universidades son las de acoso sexual, acceso carnal violento, abuso sexual, captación para la trata de personas, inducción a la prostitución, pornografía con menor de edad, discriminación por razones de sexo y género, entre otras, y las mismas pueden ser cometidas tanto por estudiantes como por el personal docente, directivo docente y/o administrativo. Si bien la violencia más reconocida y que ha venido tomando algo de fuerza en su visibilización, es el acoso sexual presencial, lo cierto es que la violencia en el entorno digital también ha aumentado y, de hecho, durante la Pandemia, se tuvo conocimiento de casos de acoso sexual mediante medios electrónicos.

Otro aspecto a destacar, es que las violencias por razones de sexo y género en el contexto educativo universitario, no solo ocurren dentro de las aulas de clases o espacios físicos de la Universidad pública y en los horarios académicos, por cuanto en muchas ocasiones, pueden ocurrir en actividades extracurriculares o en horarios extraacadémicos, por lo que es fundamental reconocer que muchas veces estas violencias se dan producto de la relación personal, laboral o académica que tuvo su origen dentro de la institución educativa, pero que no necesariamente sea este el lugar donde se presenta la violencia.

Atender y abordar las violencias por razones de sexo y género dentro de las Universidades, es fundamental y prioritario puesto que a las víctimas de estas violencias, no solo se les vulnera el derecho a la libertad, integridad y formación sexual, sino también el derecho a la educación y a vivir una vida libre de violencias; aunado a lo anterior, si se trata de personal docente o administrativo, se pone en

riesgo su derecho al trabajo y además de ello, cuando se trata de estudiantes menores de edad, se vulneran sus derechos a la protección integral y a ser protegidos contra toda forma de violencia, todo lo cual conlleva la necesidad de advertir que se trata de un problema público que afecta un ámbito esencial de los seres humanos, como es la formación profesional con miras a prepararse para una vida laboral y un asunto de derechos humanos.

De igual forma, hay que reconocer las diferentes vulnerabilidades o factores de riesgo que tienen las y los estudiantes de universidades públicas, que han migrado de otras ciudades intermedias o municipios para estudiar en las grandes ciudades del país y donde varios de ellos empiezan, inclusive siendo menores de edad, a vivir solos, encontrándose sin su red familiar de apoyo más cercana y algunos, en situaciones económicas difíciles. Esto lo corroboran los estudios del citado LEE, que concluye que, en Colombia, cada año más de 98.000 jóvenes que se gradúan del colegio migran a otras ciudades para poder ingresar a la educación superior, es así como en 2018, Bogotá recibió, 55.998 estudiantes de otras regiones, lo que representa el 56,79% del total de la migración educativa del país, seguida por Medellín, que acogió a 5.958 (6,04 %); Barranquilla, con 3.078 (3,28%); Bucaramanga, con 3.105 (3,15%), y Cali (3,12%).

Aunado a lo anterior, se debe sumar el sexo, la etnia, la orientación sexual y la identidad de género, como factores que pueden confluir para aumentar el riesgo de ser víctimas de las violencias en el contexto educativo y las dificultades para romper el silencio, denunciar los hechos y acceder a la justicia ante estas situaciones.

Para tener un panorama general de la situación de las VRSG al interior de las Universidades, cabe recordar que en el 2016 en la Universidad Nacional, se realizó una investigación titulada *“Rompiendo el Silencio: Análisis de encuestas sobre violencia sexual a estudiantes mujeres”*, en el marco de la cual se aplicó una encuesta de forma virtual a 1.602 estudiantes mujeres de pregrado y posgrado de la sede de Bogotá, con el fin de identificar la prevalencia de las violencias sexuales en la universidad y realizar un diagnóstico que permitiera generar un panorama sobre esta problemática. Algunos resultados mostraron que en el 54% de la muestra realizada, las estudiantes reconocieron haber sido víctimas de algún tipo de violencia sexual al interior de la universidad, los comentarios sexuales y piropos corresponden a las expresiones más recurrentes y comunes debido a que esta expresión de violencia se encuentra normalizada en la cultura, y es la misma razón por la que se denuncia en menor medida (Rozo, Torres, 2016).

Para ese mismo año, otro de los hallazgos que arrojó esta encuesta se relaciona con 179 casos relacionados con chantaje con fines sexuales y los resultados más alarmantes y de mayor gravedad correspondieron al reporte de actos sexuales violentos en 19 casos, reconociendo el alto grado de subregistro por el que se caracterizan estos tipos de violencia (Rozo, Torres, 2016). Estos datos permiten determinar la gravedad y la magnitud de esta problemática, que afecta a la comunidad educativa y los entornos de formación académica.

Para el año 2018, la Corte Constitucional de Colombia mediante la sentencia T-239 solicitó al Ministerio de Educación Nacional establecer los lineamientos para las instituciones de educación superior en relación con: (i) los deberes y obligaciones de las universidades, instituciones técnicas y tecnológicas en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que suceden al interior de las mismas; y (ii) las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación en razón de sexo o género en contra de estudiantes y docentes en los centros de educación superior.

La investigadora Ana Buquet (2013), ha determinado que el efecto de sufrir violencia por razones de sexo y género tiene afectaciones y consecuencias académicas como una asistencia irregular a los centros educativos, bajar el rendimiento académico e incluso la deserción escolar. Sumado a esto, Buquet ha manifestado que las principales expresiones de las violencias por razones de sexo y género en los contextos educativos corresponden al acoso sexual, el hostigamiento, las agresiones sexuales, los actos sexuales no consentidos contra las estudiantes mujeres, las docentes y las mujeres del área administrativa. Así mismo, que no solo las mujeres son las mayores víctimas, sino que también enfrentan los actos más graves, sin embargo, se debe reconocer que los hombres también sufren esta problemática (Buquet, 2013).

La investigación titulada “*Acoso sexual en la universidad: experiencias de organizaciones estudiantiles de mujeres en universidades de Bogotá*”, Barrantes (2020), realiza una caracterización acerca del acoso sexual en las universidades, sus tipos, expresiones, responsables, víctimas, los efectos que produce y los lugares de ocurrencia, información que se presenta a continuación:

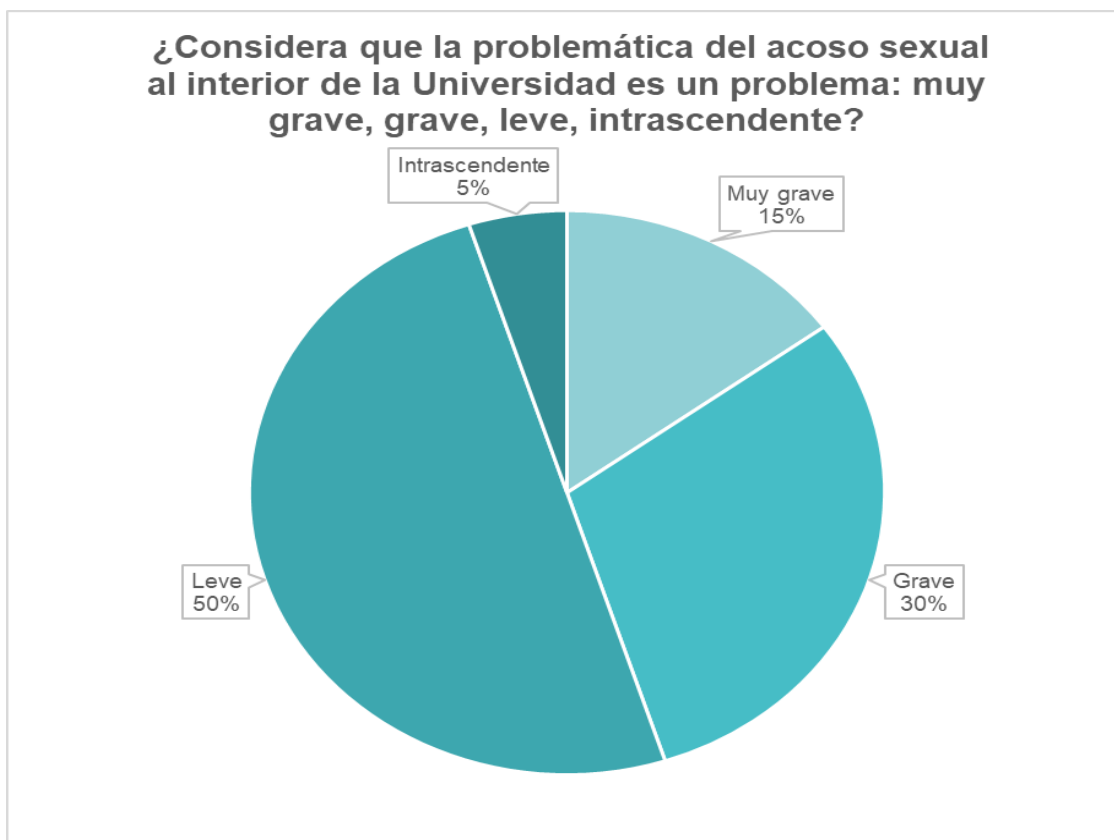
Tabla No.2 Caracterización del acoso sexual en el contexto universitario

Es acoso sexual en el contexto universitario si:					
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Es una acción que se realiza una o más veces que no pasa por el consentimiento. ✓ Implica una relación de poder desigual. ✓ Son acciones con intereses o fines sexuales. 					
Tipos de acoso sexual	Expresiones del acoso sexual	Donde ocurre	Responsables de acoso sexual	Víctimas de acoso sexual	Efectos del acoso sexual
Verbal	Comentarios, palabras, frases, insinuaciones, invitaciones, amenazas, proposiciones sexistas y/o sexualizadas.	Lugar más frecuente es el aula de clases. En internet, oficinas de profesores, laboratorios, reuniones o fiestas de estudiantes, salidas de campo, escenarios deportivos, oficinas administrativas.	-En su gran mayoría hombres. -Principalmente docentes, seguido de estudiantes, personal de seguridad, administrativos y personal de servicios generales.	Principalmente estudiantes mujeres, seguido de profesoras, administrativas, mujeres del personal de seguridad y servicios generales y en menor medida estudiantes hombres.	Miedo, angustia, inseguridad, vergüenza, humillación, incomodidad, asco, rabia, impotencia, decepción, no inscribir alguna materia, bajas calificaciones, perder materias, entorno académico hostil, evitar lugares de la universidad y deserción escolar
Físico	Tocamiento, manoseo, acorralar o perseguir.	escenarios deportivos, oficinas administrativas.			
Lenguaje corporal	Miradas lascivas, gestos obscenos, tocarse los genitales o masturbarse delante de un tercero.	En cafeterías, bares o restaurantes aledaños a las universidades, y en general en todos los espacios abiertos o cerrados del campus universitario			
Por medio de uso de herramientas	Realizar llamadas, enviar correos electrónicos, mensajes de texto, cartas o fotografías con contenidos sexuales no solicitados.				

Fuente: Acoso sexual en la universidad experiencias de organizaciones estudiantiles de mujeres en universidades de Bogotá Barrantes, 2020

En este punto, se hace fundamental presentar el análisis de las respuestas que brindaron las Universidades públicas a la Procuraduría General de la Nación, frente a la percepción que tienen en torno a la problemática de las violencias por razones de sexo y género y el acoso sexual en estas entidades de educación superior:

Gráfica No. 1. Percepción de la gravedad de la problemática de acoso sexual al interior de las Universidades.



Fuente: Elaboración propia PGN con base en la información recolectada en la vigilancia nacional a las universidades públicas/enero de 2022. Información para el periodo 2020 a noviembre 30 de 2021.

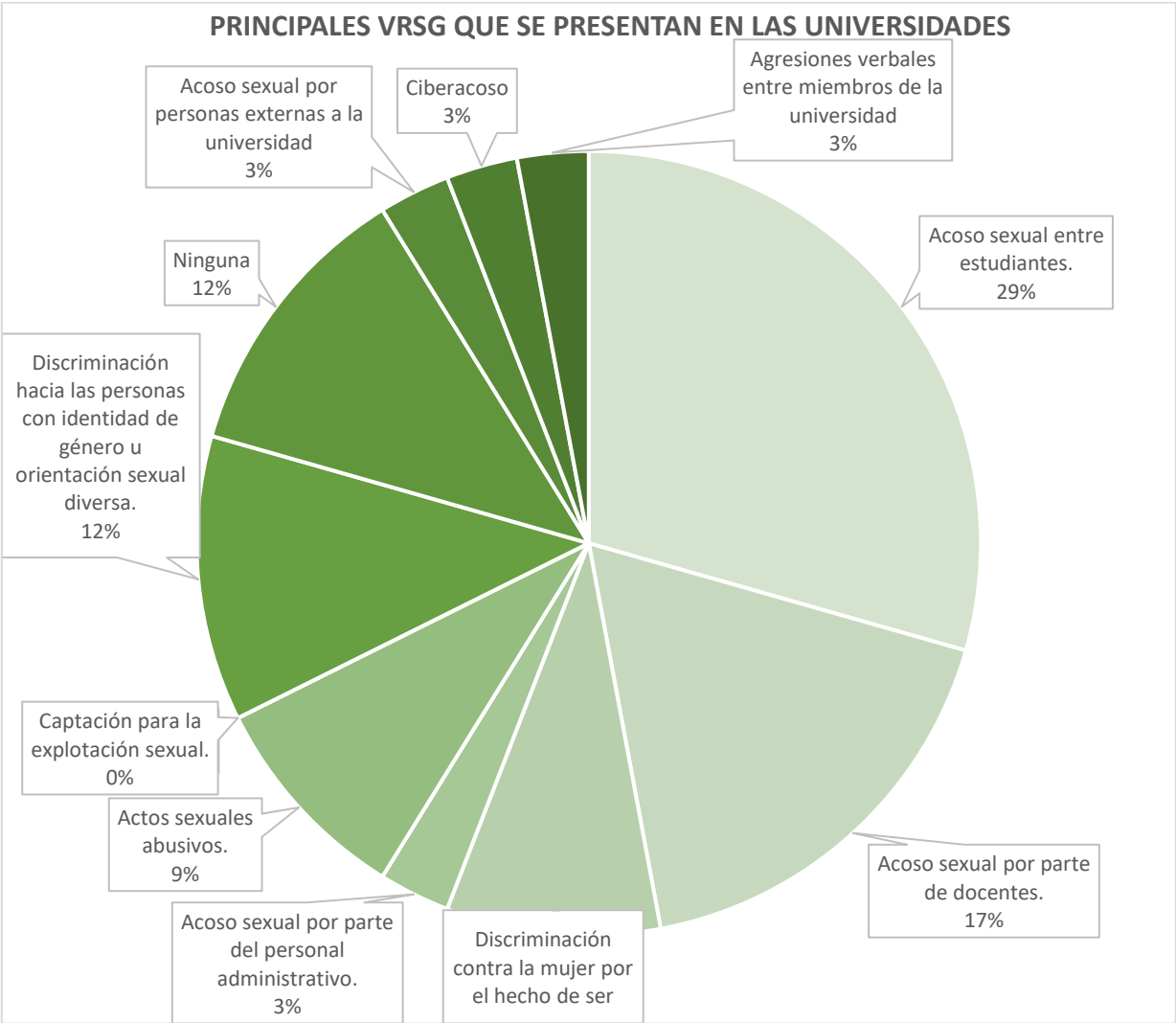
Es preciso señalar que el 50% de las universidades públicas, manifiestan que el acoso sexual en dichas instituciones es un problema leve, lo cual permite considerar que, al no reconocer el acoso sexual como una problemática grave no se logran dimensionar las afectaciones y consecuencias que esta violencia puede generar en sus víctimas y en los ambientes de formación académica. Así mismo, es posible que esta percepción contribuya a la normalización y naturalización de esta expresión de violencia. Así mismo, llama la atención el 5% de las universidades que señalan que esta problemática es intrascendente, en tanto puede que no se le esté brindando la atención e importancia que amerita.

Cualquier tipo de violencia sexual siempre será un asunto muy grave, más aún si se comete en el ambiente educativo, entorno esencial para el desarrollo de los seres humanos; por ello, no reconocer su trascendencia obstaculiza el impulso de acciones de prevención y puede llegar a vulnerar el derecho de acceso a la justicia

de las víctimas y por ello, no deja de ser relevante el hecho de que un 45%, las universidades consideran que la situación de violencias por razones de sexo y género es muy grave o grave, es decir casi la mitad de las encuestadas si tienen conciencia de las implicaciones que tienen estas violencias para la comunidad educativa.

En relación a los tipos y prevalencia de las VRSG que se presentan en las universidades, se aprecian los siguientes resultados:

Gráfica No. 2 Principales violencias por razones de sexo y género que se presentan al interior de las Universidades Públicas.



Fuente: Elaboración propia PGN con base en la información recolectada en la vigilancia nacional a las universidades públicas/enero de 2022. Información para el período 2020 a noviembre 30 de 2021.

La gráfica 2 muestra que el acoso sexual entre estudiantes es el principal tipo de violencia que se presenta en las universidades públicas objeto de esta vigilancia, con un 29%, lo cual indica que estas instituciones no solo deben trabajar en la prevención del acoso sexual por parte de personal docente hacia la comunidad estudiantil, sino que se hace indispensable hacerlo con las y los estudiantes y en general con toda la comunidad universitaria, en el respeto por los derechos humanos y la prevención de las violencias por razones de sexo y género.

En segundo lugar, se encuentra, con un 17%, el acoso sexual por parte de docentes, lo cual puede ser contemplado como una forma en que el cuerpo profesoral se vale de su posición de poder y autoridad para llevar a cabo sus intereses y pretensiones de carácter sexual. Esto representa un gran riesgo para el desarrollo y la integridad de las y los estudiantes, y un elemento que puede influir de forma negativa en su proceso de formación académica.

Ahora bien, teniendo en cuenta que actualmente a las universidades ingresan estudiantes de edades más tempranas, incluso menores de edad, las anteriores situaciones de violencia sexual entre estudiantes o por parte de personal docente, preocupan aún más, si se tiene en cuenta que se trata de afectaciones a personas sujetas de especial protección constitucional.

Por otro lado, la discriminación hacia las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas –OSIGD representa un 12% de las respuestas obtenidas, dato que preocupa en tanto se suma a la desigualdad y exclusión históricas que experimenta esta población, así como la afectación que implica para el goce efectivo de sus derechos. Así mismo, teniendo en cuenta que, en estos espacios de formación personal y profesional, el relacionamiento debe estar orientado por valores como el respeto a la diferencia, el reconocimiento del otro y la otra, se considera prioritario que las Universidades desarrollen acciones específicas para combatir toda forma de violencia y discriminación para todas las sujetas y sujetos de la comunidad universitaria con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

Otras de las expresiones de VRSG que son señaladas por las universidades con un 9%, corresponde a la discriminación contra las mujeres por el hecho de ser mujer y los actos sexuales abusivos, y con un 3% se señalan las agresiones verbales entre miembros de la universidad, el ciberacoso, el acoso sexual por parte del personal administrativo y por parte de personas externas a la universidad.

Así mismo, se evidencia que un 12% las Universidades públicas manifiestan que no se presenta ningún tipo de VRSG en esas instituciones educativas, lo cual llama la atención puesto que, al estar inmersos en una sociedad machista y patriarcal, permitiría pensar que es casi imposible que no se presente ninguna de estas violencias, por lo que seguramente se trata de situaciones de naturalización o invisibilización de las mismas.

El 0% de eventos frente a la captación para la explotación sexual puede evidenciar la naturalización e invisibilización generalizada que existe en el país frente a delitos como la inducción a la prostitución o la trata de personas o así mismo puede indicar cómo este tipo de conductas no son conocidas por las instituciones educativas y al ser tan graves, entidades como la Policía o la Fiscalía General de la Nación son quienes conocen los casos. En este sentido, se considera necesario indagar sobre la ocurrencia de conductas asociadas a la pornografía con persona menor de 18 años y otras conductas asociadas como la sextorsión, el fishing, el morphing, el grooming y demás conductas asociadas al mal uso de la internet, las redes sociales y demás violencias que se han venido incrementado por el mal uso de la tecnología.

Lo anterior, permite concluir que son varias las violencias por razones de sexo y género que se vienen presentando en las universidades públicas priorizadas para esta vigilancia, por lo que es urgente redoblar las acciones de prevención efectivas desde un enfoque de derechos de las mujeres, de género y diferencial, en tanto impiden ejercer plenamente el derecho a la educación y contar con espacios igualitarios, equitativos y libres de violencias en esos entornos educativos.

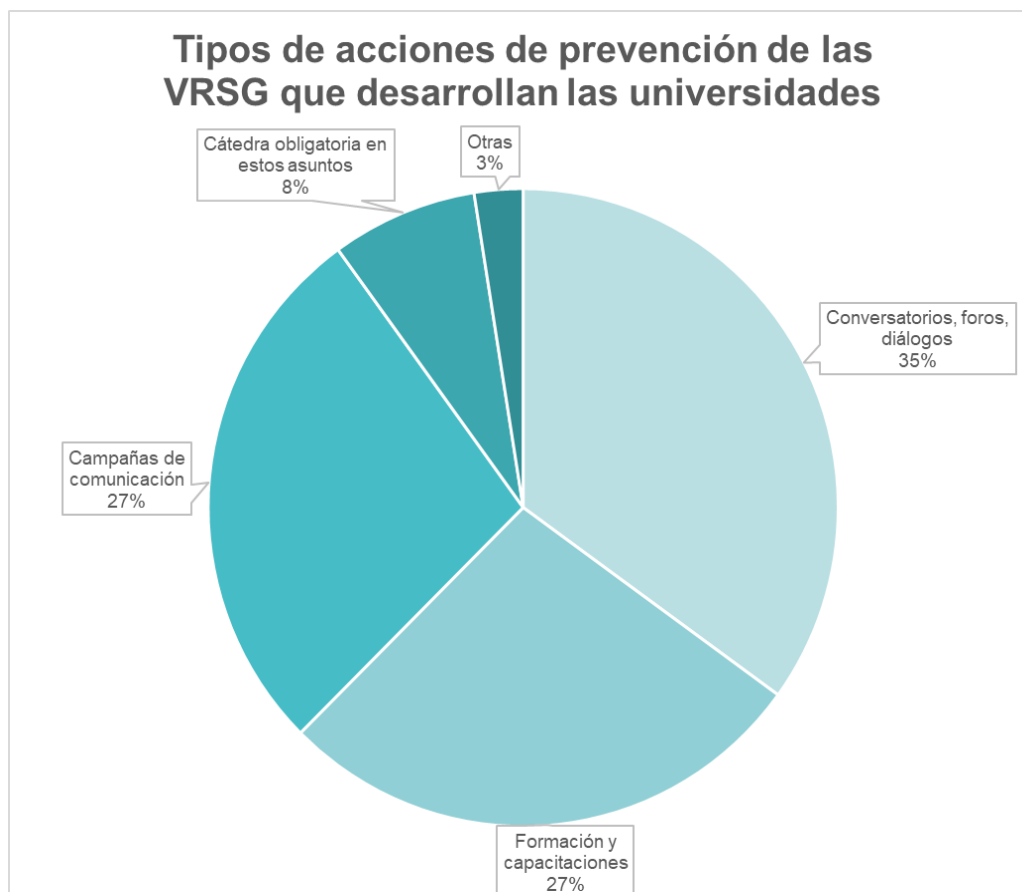
CAPÍTULO II

**PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS POR
RAZONES DE SEXO Y GÉNERO EN LAS
UNIVERSIDADES PÚBLICAS PRIORIZADAS**

2.1. Las acciones de prevención de las VRSG de las universidades

La prevención de las violencias por razones de sexo y género es contemplada como un pilar fundamental en el abordaje institucional de esta problemática, en tanto, estas acciones o estrategias le apuntan a la sensibilización y desnaturalización de estas violencias, al reconocimiento de la problemática, a ambientes más igualitarios entre hombres y mujeres, y sobre todo a trabajar por la erradicación de las violencias por razones de sexo y género en el ámbito educativo.

Gráfica No. 3 Tipos de acciones de prevención de las VRSG que desarrollan las Universidades Públicas.



Fuente: Elaboración propia PGN con base en la información recolectada en la vigilancia nacional a las universidades públicas/enero de 2022. Información para el período 2020 a noviembre 30 de 2021.

Al indagar acerca de los tipos de acciones en materia de prevención de las VRSG que desarrollan las universidades, fue posible determinar que en un 35% (14) de las instituciones educativas, se desarrollan conversatorios, foros y espacios de diálogo, seguido de esto, en un 27% (11) se realizan campañas de comunicación, formación y capacitaciones; en el 8% (3) que corresponde a la Universidad Nacional de Colombia, la Universidad del Cauca y la Universidad del Valle, cuentan con una cátedra obligatoria o materia electiva que aborda los asuntos de género, y finalmente, un 3% (1) manifiesta adelantar alguna otra acción de prevención.

Se resaltan estas estrategias que son desarrolladas en las diferentes instituciones de educación superior de orden municipal, departamental y nacional, encaminadas a reconocer las VRSG, prevenirlas y mitigarlas. Ahora bien, sería necesario indagar si estas acciones de prevención están inscritas en políticas o planes de acción debidamente consolidados con objetivos, indicadores, personal asignado, recursos asignados, que permitan medir la efectividad, eficacia e impacto de estas acciones.

2.2 Políticas de prevención, protocolos, rutas de atención y abordaje de las VRSG

Acorde con lo anterior, se indagó si las universidades contaban con una política de prevención de las violencias por razones de sexo y género, encontrando que de las 19 que brindaron respuesta, 11 respondieron afirmativamente y 8 dieron respuesta negativa. Frente a la adopción de dicha política mediante acto administrativo y el soporte correspondiente, se observó que los 11 documentos que fueron cargados por las universidades que contestaron afirmativamente a esta pregunta, correspondían a los mismos Protocolos de atención y Rutas de abordaje de las Violencias por Razones de Sexo y Género. Por esto, fue posible advertir una confusión entre los protocolos y rutas de atención y abordaje de las VRSG y lo que debe ser una política institucional con acciones y actividades transversales en temas de prevención de las VRSG, en tanto únicamente la Universidad de La Guajira adjuntó un documento referente a una Política institucional en esta materia.

En ese sentido, es necesario señalar que un protocolo o ruta de atención y en algunos casos de prevención, no tienen la misma “naturaleza” que una Política de prevención o un Política de equidad, en tanto puede ser uno de los elementos de una política, sin embargo, el proceso de construcción de una política educativa debe ser amplio y democrático, es decir, debe contar con la participación de representantes de todos los sectores de la comunidad educativa: estudiantes, docentes, personal administrativo, personal directivo (padres de familia), con el fin de recoger sus necesidades y propuestas y así contar con un documento que responda a la realidad y contexto específico de cada institución educativa.

Así mismo, de una política se espera que contemple una articulación interinstitucional que represente esfuerzos desde todas las dependencias por un fin específico, en este caso, que se planteen diferentes estrategias para la prevención de las VRSG en las instituciones educativas de educación superior; procesos de capacitación y sensibilización para todas y todos los funcionarios de la universidad; así mismo, que se planteen evaluaciones periódicas, que cuente con una destinación sostenida de recursos y sobre todo, que su implementación y ejecución no dependan del rector o rectora a cargo, sino que sea una obligación.

Como se señaló anteriormente no basta con que las universidades cuenten con protocolos y rutas de atención al acoso sexual, puesto que estos instrumentos seguramente servirán como respuesta en caso de que exista un caso; puesto que las políticas de prevención contribuyen a que se realicen acciones preventivas y en general, evidencian el compromiso frente a la atención de las violencias por razones de sexo y género, la política, con sus debidos objetivos, indicadores, plan de acción, recursos humanos y financieros asignados, entre otros, ejecutada eficazmente, definitivamente contribuyen a la no repetición de los casos y seguramente tendrá un impacto en la erradicación del ambiente violento, acosador o vulnerador de derechos que pueda estar presentándose en la universidad, tanto a corto como a largo plazo.

Se debe resaltar que una vez analizados los Protocolos y Rutas de atención de las VRSG allegados por las universidades que brindaron respuesta a este órgano de control, fue posible identificar que la gran mayoría contemplan acciones de prevención como la sensibilización, los procesos de formación y de capacitación y las acciones de difusión y visibilización, tanto de las VRSG como de los protocolos a toda la comunidad educativa.

CAPÍTULO III

**MEDIDAS DE ATENCIÓN DE LAS
VIOLENCIAS POR RAZONES DE SEXO Y
GÉNERO**

Una vez se presentan casos de violencias por razones de sexo y género y de acoso sexual en el contexto educativo universitario, las directivas de las Universidades deben encargarse de atender a las víctimas con oportunidad, diligencia y no revictimización, garantizando la atención en salud, logrando su protección y el debido acceso a la justicia; además de la indispensable reparación a las víctimas y la adopción de medidas para la no repetición, para ello, se hace fundamental contar con los protocolos o rutas de atención integral adaptados a las realidades institucionales de cada una de las instituciones de educación superior.

Se considera necesaria la formalidad que debe darse a los protocolos o rutas, mediante su adopción a través de un acto administrativo, que se construya con la participación activa de la comunidad educativa, especialmente las estudiantes mujeres, así mismo es prioritaria su socialización con toda la comunidad para que se conozca la forma de activarlos, ya que estas violencias pueden ocurrir cualquier día de la semana y en cualquier horario.

Todos los anteriores aspectos se revisan en este capítulo junto con el panorama de número de casos atendidos por las Universidades, donde el análisis desde la variable sexo, permitirá corroborar que se trata de una problemática que afecta principalmente a las mujeres.

3.1 Universidades que cuentan con protocolos y rutas de atención para el abordaje de las VRSG

Teniendo en cuenta que los Protocolos o Rutas de Atención, Denuncia o Sanción de Violencias por Razones de Sexo y Género corresponden a herramientas prácticas, conceptuales y legales que permiten atender los casos que se presentan en el contexto universitario público, en la presente vigilancia realizada por la PGN, se indagó a las universidades públicas priorizadas acerca de si contaban con estos instrumentos, en donde se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla No. 3 Universidades públicas priorizadas que cuentan con protocolo o ruta de atención integral para atender las VRSG, incluido el acoso sexual

Convenciones de semaforización

Tiene protocolo y/o ruta y SI fue adoptado por acto administrativo	Tiene protocolo y/o ruta, pero NO esta adoptado por acto administrativo	La universidad NO tiene protocolo y/o ruta	La universidad NO respondió al órgano de control
--	---	--	--

Universidad	Presencia de ruta y/o protocolo de atención para las VRSG	Año en que la ruta y/o protocolo especializado en las VRSG entró en vigor en la Universidad	Acto Administrativo que adopta la ruta y/o protocolo especializado en las VRSG
1 Institución Universitaria de Envigado	Si	2021	No
2 Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	Si	2018	Si
3 Universidad de Caldas	Si	2019	No
4 Universidad de Cartagena	Si	2021	Si
5 Universidad de Cundinamarca	No	No tiene	No tiene
6 Universidad de Córdoba	No brindó respuesta		
7 Universidad de Sucre	No brindó respuesta		
8 Universidad de la Amazonia	Si	2021	No
9 Universidad de La Guajira	Si	2020	Si
10 Universidad del Atlántico	Si	2019	Si
11 Universidad del Cauca	Si	No aún	No
12 Universidad de Nariño	No	No tiene	No tiene
13 Universidad del Pacífico	Si	2021	Si

Universidad		Presencia de ruta y/o protocolo de atención para las VRSG	Año en que la ruta y/o protocolo especializado en las VRSG entró en vigor en la Universidad	Acto Administrativo que adopta la ruta y/o protocolo especializado en las VRSG
14	Universidad de Quindío	Si	2022	No
15	Universidad del Tolima	Si	2021	Si
16	Universidad del Valle	Si	2021	No
17	Universidad Distrital Francisco José de Caldas	No brindó respuesta		
18	Universidad Militar Nueva Granada	Si	2021	Si
19	Universidad Nacional Abierta y a Distancia	Si	2021	Si
20	Universidad Nacional de Colombia	Si	2017	Si
21	Universidad Pedagógica Nacional	Si	2021	Si
22	Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia	Si	2019	Si
23	Universidad Tecnológica del Chocó	Si	2021	Si
24	Universidad Tecnológica de Pereira	Si	2019 y modificado 2022	Si

Fuente: Elaboración propia PGN con base en la información recolectada en la vigilancia nacional a las universidades públicas/enero de 2022. Información para el período 2020 a noviembre 30 de 2021.

De las 24 Universidades públicas requeridas, 3 no brindaron respuesta, 19 respondieron que cuentan con una ruta o protocolo para abordar las violencias por Razones de Sexo y Género, y 2, las de Cundinamarca y Nariño, con corte al 30 de noviembre del 2021, no contaban con esta herramienta, sin embargo, a esa fecha, se encontraban en proceso de elaboración y aprobación.

Es fundamental tener en cuenta que, al realizar una revisión de cada uno de los protocolos recibidos, se pudo corroborar que todas las Universidades incluyen el acoso sexual como una violencia por razones de sexo y género, lo cual es ideal,

puesto que se abordan todas las VRSG, incluido este tipo de violencia sexual, que es una de las que más se presenta.

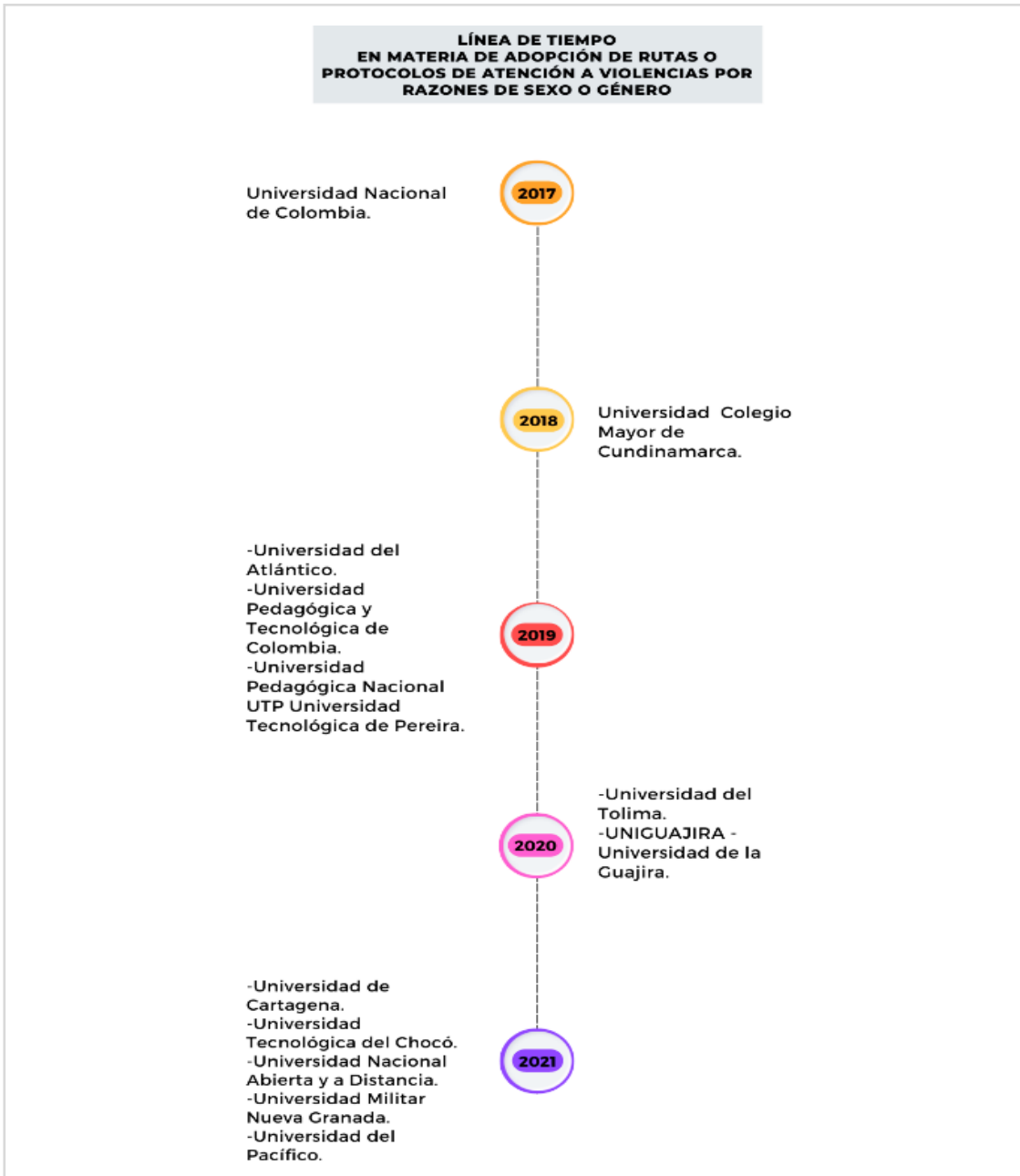
Como se puede advertir, 19 de las 24 universidades, es decir el 80%, cuentan con un protocolo o ruta de atención para las violencias por razones de sexo y género, lo cual es muy positivo puesto que demuestra la relevancia que tiene el tema al interior de cada institución de educación superior y así mismo, evidencia que existe un proceso definido para atender este tipo de violencias. Sin embargo, es muy importante resaltar que el hecho de que exista un protocolo o ruta no garantiza *per se* que se estén atendiendo todos los casos, que la atención a las víctimas sea no revictimizante, que se esté sancionando a las y los agresores y/o que se pueda afirmar que la Universidad es un espacio libre de violencias.

De igual forma, es fundamental que las Universidades dispongan de recursos humanos suficientes en relación a la proporción de estudiantes, cualificados, sensibles a esta problemática y con dedicación para abordar las VRSG, así como de presupuestos económicos periódicos y sostenibles, que permita materializar cada ruta o protocolo establecido.

Respecto del tiempo en el cual se han ido adoptando estos protocolos y/o rutas, se tiene que la Universidad Nacional de Colombia es la primera Universidad Pública en construir y tener en vigencia el *Protocolo de Atención de Violencias de Género*, el cual fue adoptado para noviembre de 2017. Posteriormente para el 2018, la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca adopta el protocolo; seguido por la Universidad del Atlántico, la Universidad de Caldas, la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, la Universidad Pedagógica Nacional y la Universidad Tecnológica de Pereira en el año 2019.

En el año 2020, la Universidad del Tolima y la Universidad de La Guajira adoptan el protocolo o ruta respectiva. Para el 2021, entra en vigencia en la Institución Universitaria de Envigado, la Universidad de Cartagena, la Universidad de la Amazonía, la Universidad Tecnológica del Chocó D. L. Córdoba, la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, la Universidad Militar Nueva Granada y la Universidad del Pacífico. Para el 2022, entra en vigencia en la Universidad del Quindío. Y finalmente, en la Universidad del Valle y en la Universidad del Cauca, este instrumento se encuentra en proceso de construcción y aprobación.

Figura No. 2 Línea del tiempo en materia de adopción de protocolos o rutas de atención para las violencias por razones de sexo y género.



Fuente: Elaboración propia PGN con base en la información recolectada en la vigilancia nacional a las universidades públicas/enero de 2022. Información para el período 2020 a noviembre 30 de 2021.

Se destaca que alrededor de nueve (9) universidades construyeron esta herramienta y entró en vigor, en fecha posterior al requerimiento enviado por la PGN, lo cual permite determinar que la presente vigilancia contribuyó e impulsó a

que se llevara a cabo este proceso, en donde se reconoce la existencia de esta problemática y se dictan medidas para su prevención, atención y sanción.

Ahora bien y como se afirmó en el capítulo de prevención, contar con un protocolo o ruta de atención no es suficiente si no está enmarcado en una política universitaria que se preocupa por prevenir las conductas y por erradicar todo tipo de VRSG contra la comunidad educativa, es decir, si bien es probable que muchas IES, ante los requerimientos del Ministerio de Educación Nacional, cumplan de manera formal la exigencia de contar con protocolos y que su ejecución se circunscriba a atender los casos que llegan, dejando de lado la prevención y la implementación integral de los mismos, como señalan algunos estudios realizados en Chile y Argentina, se corre el riesgo de que su intervención sea meramente reactiva (Muñoz-García, Follegati y Jackson, 2018), no se oriente al cuestionamiento y cambio de los estereotipos de género y, por tanto, a la transformación de las desigualdades e inequidades que permean la vida universitaria, sus prácticas cotidianas y su cultura institucional (Flores Bernal, 2019 y Blanco, 2016). PP117.

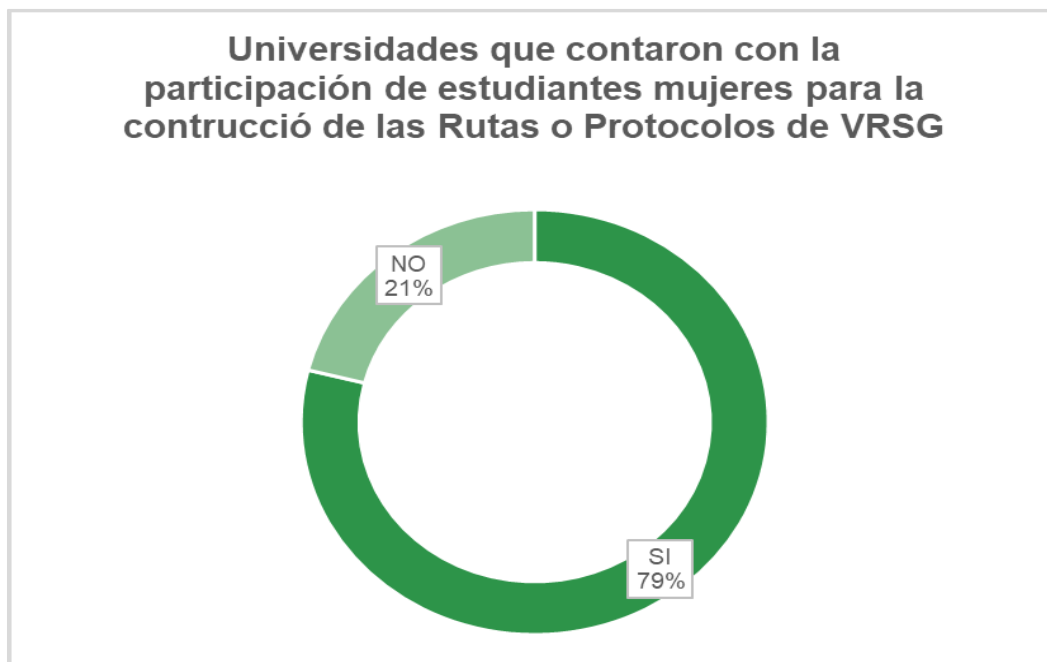
Finalmente, es necesario resaltar que de las 19 Universidades públicas que cuentan con una ruta o protocolo de atención para las violencias por razones de sexo y género, 13 adoptaron esta herramienta mediante acto administrativo y lo enviaron a la Procuraduría General de la Nación, lo cual es muy valioso puesto que implica la sostenibilidad de la ruta o protocolo ante cambios de administración, además coadyuva a la legitimidad del mismo y demuestra la trascendencia que se le da a estos asuntos.

En todo caso, cabe precisar que para el momento de recolección de información de esta vigilancia, no había entrado en vigencia la Resolución No. 014466 del 25 de julio 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*, que estableció un plazo máximo de seis (6) meses contados a partir de su expedición, que las Instituciones de Educación Superior debían adoptar protocolos en los cuales se incorporen los referidos lineamientos y entregar a la Subdirección de Inspección y Vigilancia del Ministerio de Educación Nacional, los protocolos para la prevención, detección y atención a las violencias basadas en género, en el marco de las acciones de la Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural, por lo tanto las Universidades Públicas que aún no cuentan con este, deben proceder a su realización mediante acto administrativo, para remitirlo a dicha cartera ministerial y a la Procuraduría General de la Nación.

3.2 Participación de las estudiantes mujeres en la construcción de la ruta o protocolo

Según la información presentada al inicio del presente informe, es posible determinar que las principales víctimas de las VRSG en las instituciones educativas son las estudiantes mujeres, haciendo la claridad que, no son las únicas víctimas. En este sentido, se consideró pertinente indagar acerca de si las universidades que cuentan con Ruta o Protocolo de abordaje de VRSG construyeron esta herramienta con la participación de las estudiantes mujeres de la comunidad educativa, en tanto podrían efectuar aportes significativos frente a las medidas de prevención, atención integral, sanción o reparación institucional, que respondan al contexto y problemática de cada universidad y así contribuir a la disminución y erradicación de estas formas de violencia.

Gráfica No. 4. Participación de las estudiantes mujeres en la construcción de la Ruta o Protocolo



Fuente: Elaboración propia PGN con base en la información recolectada en la vigilancia nacional a las universidades públicas/enero de 2022. Información para el período 2020 a noviembre 30 de 2021.

En este punto, fue posible identificar que de las 19 universidades que ya cuentan con una Ruta o Protocolo para el abordaje de las VRSG, adoptado o no por medio de acto administrativo, un 79% (15) sí contó con la participación de estudiantes mujeres para la construcción de esta herramienta, frente a un 21% (4) de universidades que no contemplaron a esta población en este proceso.

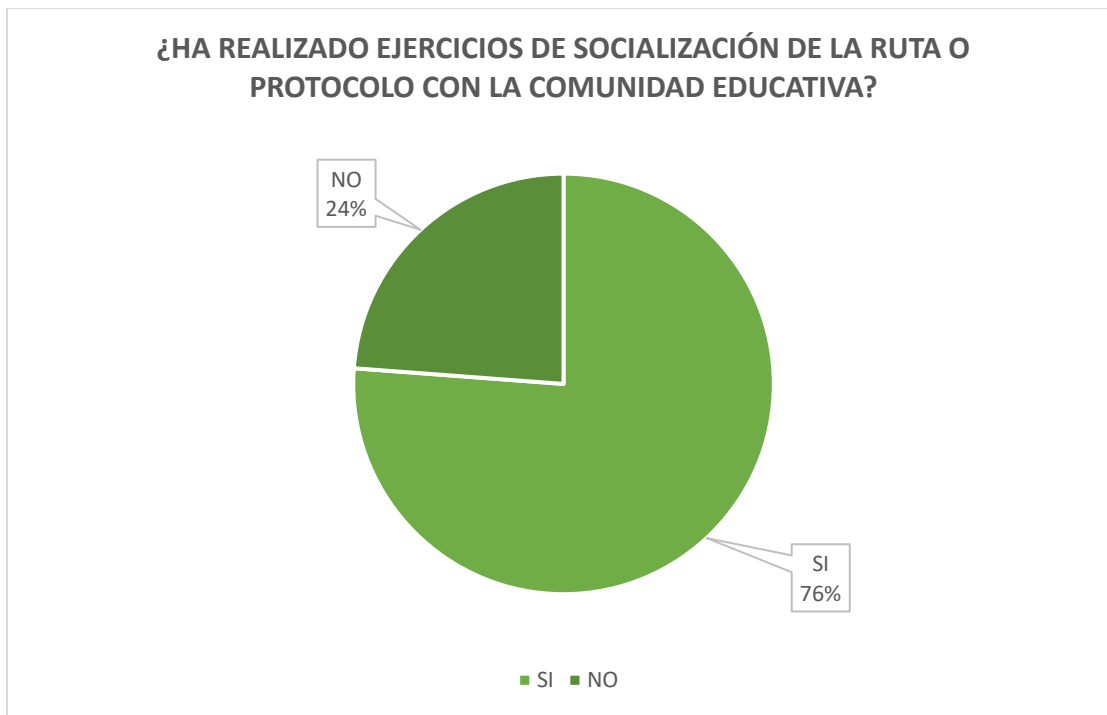
Aquí es necesario resaltar que siempre es mejor construir este tipo de herramientas contando con la participación de quiénes son las directamente afectadas o se encuentran en riesgo de serlo, lo que contribuye a que la ruta o protocolo este ajustado a la realidad, no sea revictimizante y tenga en cuenta las necesidades diferenciales de la población a la que se piensa beneficiar con la construcción de la ruta o protocolo.

3.3 Socialización de la ruta o protocolo de atención de las VRSG a la comunidad educativa

Para la implementación efectiva de los Protocolos o Rutas de abordaje de las VRSG, se considera como un aspecto fundamental que esta herramienta sea conocida por la comunidad educativa, es decir, que se hayan adelantado acciones para su difusión a las y los estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo, personal de servicios generales, personal de seguridad y demás personal que se encuentre vinculado a las universidades.

Por esta razón, la Procuraduría General de la Nación indagó acerca de los ejercicios institucionales para socializar estas Rutas y Protocolos, teniendo en cuenta que dialogar sobre la problemática aporta a su reconocimiento, es una forma de prevenir que se presenten este tipo de conductas y, sobre todo, a que la comunidad educativa tenga conocimiento de cómo actuar si sufren o conocen de algún hecho de violencias por razones de sexo y género en sus universidades.

Gráfica No. 5 Socialización del Protocolo o Ruta de abordaje de VRSG



Fuente: Elaboración propia PGN con base en la información recolectada en la vigilancia nacional a las universidades públicas/enero de 2022. Información para el período 2020 a noviembre 30 de 2021.

De las universidades que brindaron respuesta a este órgano de control, el 76% manifiestan que han realizado ejercicios de socialización, y el 24% aún no ha adelantado este tipo de acciones, acción que se considera indispensable, para que la comunidad educativa conozca y se apropie de esta herramienta institucional.

En este mismo sentido, se presentan a continuación las estrategias de las universidades para dar a conocer los Protocolos y Rutas de abordaje de las VRSG, que se encaminan a articular esfuerzos desde diferentes dependencias de las instituciones educativas para trabajar en contra de este tipo de violencias.

Tabla No. 4 Estrategias de las universidades públicas priorizadas para socializar los Protocolos o Rutas de abordaje de las VRSG

UNIVERSIDAD PÚBLICA PRIORIZADA	ACCIONES ADELANTADAS PARA DAR A CONOCER LA RUTA Y/O PROTOCOLO A LA COMUNIDAD EDUCATIVA
Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	Mesas de trabajo, espacios de socialización Ruta Cero Acoso
Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia	Piezas comunicativas y campañas de sensibilización
Universidad Nacional Abierta y a Distancia	Cátedra de género y de Derechos Humanos
Universidad Nacional de Colombia	Las acciones de difusión de las que habla igualmente el Protocolo, se desarrollan constantemente con la comunidad universitaria con el liderazgo de las Direcciones de Bienestar Universitario de las 9 Sedes de la Universidad, para que se conozca el protocolo, la ruta de atención de violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales y se promueve en la comunidad que denuncie los casos en los espacios y procesos que la Universidad dispone para ello.
Universidad Pedagógica Nacional	Espacios de sensibilización en los diferentes programas académicos, con cuerpos colegiados, además con las y los estudiantes que pertenecen a la UPN.
Universidad de Caldas	Talleres educativos, charlas virtuales, simposios, ejercicios teatrales, difusión por redes sociales, correo electrónico y página web de la Universidad, charlas con expertos, socializaciones.
Universidad del Cauca	Talleres en materia de VBG a toda la comunidad universitaria y actualmente se trabaja en la política de inclusión que tiene un componente de género
Institución Universitaria de Envigado	Estrategias es redes, campañas y sensibilizaciones
Universidad de Cartagena	Estrategia de comunicaciones, socializaciones con estudiantes, socializaciones con jefes de departamento, socializaciones con docentes.
Universidad de la Amazonia	Plan de capacitación de bienestar universitario, conversatorios
Universidad de La Guajira	Socialización de la ruta a través de en vivos por Instagram, también se ha utilizado la herramienta de google meet, imágenes a los correos y divulgación por medio de la emisora institucional.
Universidad Militar Nueva Granada	Se dio a conocer a través de los correos institucionales a la comunidad neogranadina, se presentó al Consejo Superior Universitario y en Reunión de Vicerrectores, igualmente la ruta está colgada en la página Web de la Universidad.
Universidad del Tolima	En procesos de inducción, conmemoración de fechas especiales, conversatorios

UNIVERSIDAD PÚBLICA PRIORIZADA	ACCIONES ADELANTADAS PARA DAR A CONOCER LA RUTA Y/O PROTOCOLO A LA COMUNIDAD EDUCATIVA
Universidad de Nariño	Socializaciones y espacios académicos
Universidad del Atlántico	Socializaciones con diferentes dependencias de la universidad, así como la publicación de la resolución, e infografía de la ruta de atención.
Universidad del Quindío	Capacitación del talento humano del área de Bienestar Institucional con talleres y sensibilización en el reconocimiento de derechos en clave de diversidad. Elaboración del borrador del instrumento sobre caracterización de la población OSIGD. Jornada cultural contra la homofobia, lesbofobia y cualquier forma de violencia contra las sexualidades y géneros no heterosexuales, con el objetivo de contribuir a los procesos de vulneración y violencia hacia las poblaciones con identidades orientaciones y géneros diversos. Ciclo de conversatorios sobre el reconocimiento de la diversidad sexual, denominado: "Derechos sexuales y reproductivos en clave de diversidad"
Universidad del Pacífico	A finales del año 2021, se realizó socialización del protocolo a la comunidad estudiantil.
Universidad Tecnológica de Pereira	Socializaciones en inducción administrativa-docente, inducciones estudiantes primer semestre, consejos de facultad, salas de profesores, grupos de clase principalmente de primeros semestres, representantes estudiantiles, colectivos, dependencias administrativas (vigilancia, mantenimiento, sistemas, abogados secretaria general, control interno, gestión talento humano), eventos académicos, puntos de información, redes sociales.
Universidad del Valle	Se han desarrollado diferentes acciones y estrategias con la comunidad universitaria para socializar la ruta y/o protocolo de atención de las VRSG, así como prevenir los casos. Estas son: 1) Estrategia de sensibilización en género y violencias basadas en género para estudiantes primer ingreso en la Universidad del Valle, en 2020 participaron 961 estudiantes y en 2021 985 estudiantes. 2) Escuela de Formación para orientadoras/es en atención y prevención de VRSG en la Universidad del Valle, en 2020 participaron 124 integrantes de la comunidad universitaria y en 2021 participaron 94. 3) Estrategia de socialización de la Política de Género y de la Ruta y el Protocolo de atención de las violencias y discriminaciones basadas en género en la Universidad del Valle. En 2020 participaron 379 integrantes de la comunidad universitaria. En 2021 participaron 108 integrantes de la comunidad universitaria. 4) Asignatura Género, Pluralidad y Diversidades para estudiantes de pregrado como electiva complementaria. Creada mediante la Resolución 231 del 06 de julio de 2018 de la Vicerrectoría Académica. En el primer semestre de 2020 se contó con 7 grupos de la Sede Cali, Buga, Norte del Cauca y Zarzal. En 2020 se contó con 15 de la sede Cali, Buga, Caicedonia, Norte del Cauca, Palmira, Zarzal.

Fuente: Elaboración propia PGN con base en la información recolectada en la vigilancia nacional a las universidades públicas/enero de 2022. Información para el período 2020 a noviembre 30 de 2021.

Como se puede evidenciar en la tabla n°4, las Universidades requeridas cuentan con diversas estrategias y acciones para dar a conocer el Protocolo o Ruta adoptado para abordar las VRSG al interior de sus instituciones. Estas estrategias se desarrollan desde espacios académicos como cátedras o asignaturas, hasta jornadas culturales para abordar los diferentes tipos de violencias.

Cabe resaltar, que en el grupo focal que fue desarrollado con estudiantes previo a elaborar el instrumento de recolección de información con el cual se recolectó la información para realizar esta vigilancia, las estudiantes que allí participaron manifestaron su inconformidad frente a la difusión y promoción que se hace de las rutas de atención y promoción de las VRSG, lo que requiere que las Universidades tengan en cuenta la importancia que tiene socializar las Rutas y Protocolos, y puedan replicar las estrategias realizadas por otras IES para toda la comunidad educativa, por cuanto todas las estrategias sirven y suman, y que debe ser un ejercicio constante, más aun por la rotación de sus integrantes. Además, cabe resaltar que estas acciones de difusión y socialización deben ser frecuentes, constantes y sostenibles, llegando a toda la comunidad; por ello sería pertinente indagar en una segunda oportunidad por estos elementos, pues una sola acción de socialización puede no tener el alcance necesario, más cuando semestre a semestre académico la comunidad educativa va rotando.

3.4 Atención de casos de acoso sexual por parte de las Universidades públicas requeridas - período 2020-2021

Con el fin de contar con un panorama general sobre el número de casos de acoso sexual que han sido atendidos por las Universidades públicas requeridas, se indagó acerca de las atenciones que han brindado, desagregando esta información por tipo de población: mujeres, hombres y OSIGD.

Tabla No. 5. Número de casos de acoso sexual atendidos por parte de las Universidades públicas requeridas - período 2020-2021

Universidad	No. de casos de acoso sexual atendidos	No. de casos de acoso sexual contra mujeres	No. de casos de acoso sexual contra hombres	No. de casos contra población OSIGD
Institución Universitaria de Envigado	0	0	0	0
Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	3	3	0	0
Universidad de Caldas	8	7	1	0
Universidad de Cartagena	2	2	0	0
Universidad de Cundinamarca	1	1	0	0
Universidad de Córdoba	No brindó respuesta			
Universidad de Sucre	No brindó respuesta			
Universidad de la Amazonía	3	3	0	0
Universidad de La Guajira	0	0	0	0
Universidad del Atlántico	2	2	0	0
Universidad del Cauca	0	0	0	0
Universidad de Nariño	No brindó respuesta			
Universidad del Pacífico	0	0	0	0
Universidad del Quindío	No brindó respuesta			

Universidad	No. de casos de acoso sexual atendidos	No. de casos de acoso sexual contra mujeres	No. de casos de acoso sexual contra hombres	No. de casos contra población OSIGD
Universidad del Tolima	14	13	1	0
Universidad del Valle	11		Información no específica ⁶	
Universidad Distrital Francisco José de Caldas	No brindó respuesta			
Universidad Militar Nueva Granada	3	2	0	1
Universidad Nacional Abierta y a Distancia	0	0	0	0
Universidad Nacional de Colombia	60	55	5	0
Universidad Pedagógica Nacional	14	14	0	0
Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia	9	9	0	0
Universidad Tecnológica de Chocó	0	0	0	0
Universidad Tecnológica de Pereira	2	2	0	0
TOTAL	132	113	7	1

Fuente: Elaboración propia PGN con base en la información recolectada en la vigilancia nacional a las universidades públicas/enero de 2022. Información para el período 2020 a noviembre 30 de 2021.

Como se observa, la Universidad Nacional tiene el mayor número de casos de acoso sexual atendidos durante el período de 2020 a noviembre de 2021, con un total de 60 de los 132 reportados en total, institución educativa que a su vez es la primera universidad en expedir un protocolo para abordar esta problemática.

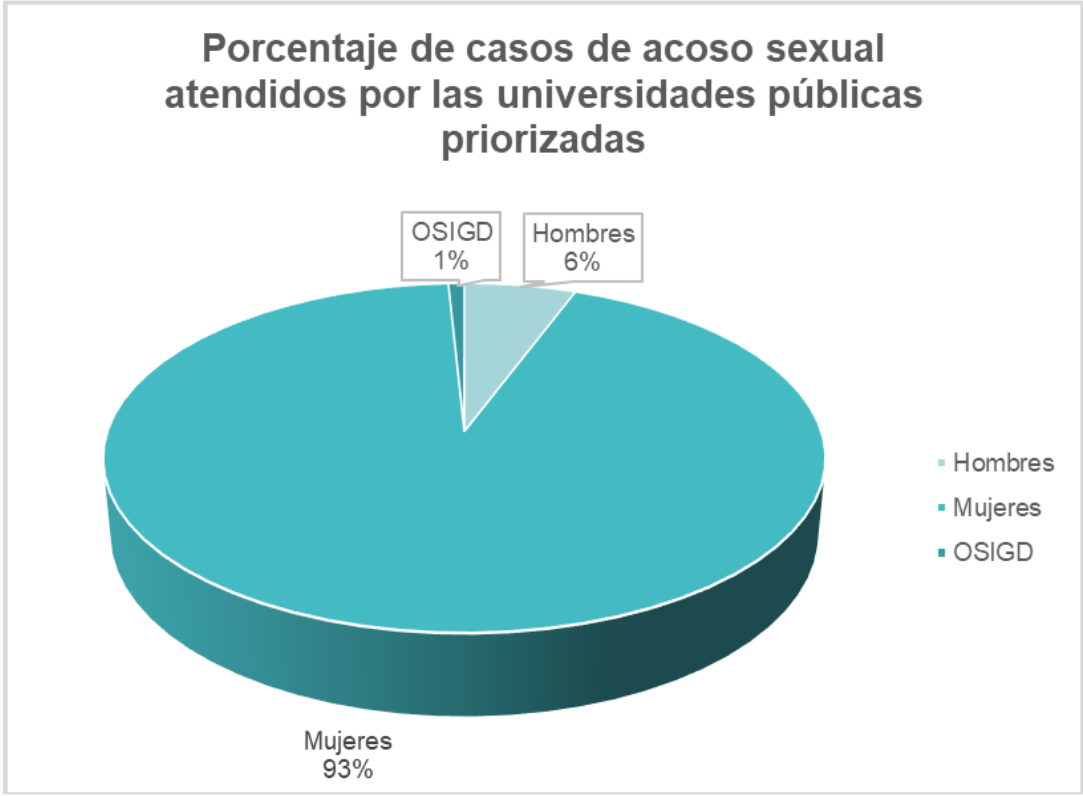
Cabe precisar que esto no significa que la Universidad Nacional sea la universidad donde ocurren más violencias, pero sí que al presentarse un escenario donde se reconoce este tipo de violencia, se propicia que la comunidad educativa solicite atención para comunicar o denunciar estos hechos (un factor a considerar es que la Universidad Nacional es una de las más grandes del país con sedes en varias ciudades). En este sentido, las universidades que le siguen por número de atenciones corresponden a la Universidad del Tolima y la Universidad Pedagógica Nacional con 14 atenciones, luego se encuentra la Universidad del Valle con 11, la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia con 9 atenciones, la Universidad de Caldas con 8, las universidades Colegio Mayor de Cundinamarca, Universidad de la Amazonía y Universidad de Nueva Granada con 3 atenciones. Así

⁶ La Universidad del Valle se excluyó de este análisis por sexo, identidad de género y orientación sexual, puesto que la información reportada por la Universidad no fue clara.

mismo, la Universidad de Cartagena, la Universidad del Atlántico y la Universidad de Pereira reportan el menor número de atenciones con 1 o 2 en el período de 2020-2021.

Es fundamental aclarar que es probable que estas cifras no evidencien el verdadero número de casos de acoso sexual que se presentan en las Universidades, pues es claro que se trata de un subregistro, como suele ocurrir en casi todos los casos de violencias contra las mujeres y demás VRSG, lo cual se explica por la naturalización de las violencias, la falta de garantías para denunciar, la decisión de la víctima de callar por miedo a estigmatización o represalias -en este caso académicas-, entre otros motivos. De hecho, es preciso recordar que las mismas estudiantes en el ya mencionado grupo focal realizado, afirmaron que, al no evidenciar sanciones a los agresores y reparación en los casos ya denunciados, otras víctimas se sienten desincentivadas para denunciar.

Gráfica No. 6 Atención de casos de acoso sexual en el período 2020-2021 - análisis por sexo, identidad de género y orientación sexual.



Fuente: Elaboración propia PGN con base en la información recolectada en la vigilancia nacional a las universidades públicas/enero de 2022. Información para el período 2020 a noviembre 30 de 2021.

Desde un análisis diferencial, cabe resaltar que la mayoría de las víctimas atendidas por acoso sexual son mujeres, con un 93% (113) del total de los casos, que solamente un 6% (7) se trata de víctimas hombres y que solamente se tiene registrado 1 caso de acoso sexual contra población OSIGD.

Llama la atención que algunas universidades no tienen reportado ni un solo caso de acoso sexual, lo cual, para un período de 23 meses contemplados en el seguimiento, suscita dudas de si realmente no se han presentado o existe un subregistro, precisamente por las razones previamente señaladas como la desconfianza por parte de las víctimas para reportar los casos, o que no se está reconociendo que se trata de este tipo de violencia, sentir que denunciarlos no tiene consecuencias, o falta de conocimiento de la ruta o protocolo, entre muchas otras razones.

Así mismo, se puede inferir un posible subregistro de los casos de acoso sexual que se ejercen contra los hombres ya que pueden existir barreras o imaginarios como que las VRSG solo se ejercen contra las mujeres, o el estigma social que existe para que los hombres se reconozcan como víctimas de violencias sexuales, o algunos pueden sentir vergüenza para reportar la situación de acoso sexual. En todo caso, es claro que de la información recolectada se puede afirmar que las mujeres son las principales víctimas de acoso sexual en el contexto educativo superior público.

Por otra parte, llama la atención que tan solo se esté registrando un caso contra población OSIGD, lo cual puede deberse a que las Universidades no están haciendo este registro bajo las variables de orientación sexual e identidad de género, que se esté invisibilizando el acoso sexual contra estas personas que normalmente están en riesgo de ser víctimas de violencias sexuales o que estas prefieren no denunciar, tienen miedo o pueden sentirse estigmatizadas.

3.5. Atención de casos de violencias por razones de sexo y género por parte de las universidades públicas priorizadas - período 2020-2021

Se presenta a continuación información reportada por cada universidad pública priorizada, frente al número de casos atendidos de violencias por razones de sexo y género, desagregados por los casos contra mujeres, contra hombres y contra personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

Tabla No. 6 Atención de casos de violencias por razones de sexo y género por parte de las universidades públicas priorizadas período 2020-2021

Universidad	No. de casos de VRSG atendidos	No. casos VRSG contra mujeres	No. de casos VRSG contra hombres	No. casos VRSG contra población OSIGD
Institución Universitaria de Envigado	6	5	0	1
Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	0	0	0	0
Universidad de Caldas	15	14	1	0
Universidad de Cartagena	0	0	0	0
Universidad de Cundinamarca	6	2	1	3
Universidad de Córdoba	No brindó respuesta			
Universidad de Sucre	No brindó respuesta			
Universidad de la Amazonía	0	0	0	0
Universidad de La Guajira	0	0	0	0
Universidad del Atlántico	1	0	1	0
Universidad del Cauca	26	24	2	0

Universidad	No. de casos de VRSG atendidos	No. casos VRSG contra mujeres	No. de casos VRSG contra hombres	No. casos VRSG contra población OSIGD
Universidad de Nariño	No brindó respuesta			
Universidad del Pacífico	0	0	0	0
Universidad del Quindío	No brindó respuesta			
Universidad del Tolima	5	5	0	0
Universidad del Valle	Información no específica			
Universidad Distrital Francisco José de Caldas	No brindó respuesta			
Universidad Militar Nueva Granada	1	1	0	0
Universidad Nacional Abierta y a Distancia	0	0	0	0
Universidad Nacional de Colombia	246	227	13	6
Universidad Pedagógica Nacional	66	62	4	0
Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia	0	0	0	0
Universidad Tecnológica de Chocó	0	0	0	0
Universidad Tecnológica de Pereira	7	6	1	0
Total	379	346	23	10

Fuente: Elaboración propia PGN con base en la información recolectada en la vigilancia nacional a las universidades públicas/enero de 2022. Información para el período 2020 a noviembre 30 de 2021.

Tal y como se evidenció en el apartado anterior, la Universidad Nacional de Colombia cuenta con los mayores índices de atención por casos de VRSG con un total de 246, seguida por la Universidad Pedagógica Nacional con 66 atenciones. Posteriormente, está la Universidad del Cauca con 26 atenciones, la Universidad de Caldas con 15, la Universidad del Valle con 11, la Universidad Tecnológica de Pereira con 7; la Institución Universitaria de Envigado y la Universidad de Cundinamarca con 6 atenciones, la Universidad del Tolima con 5 y finalmente la Universidad del Atlántico y la Universidad Militar Nueva Granada con 1 atención⁷.

⁷ En esta oportunidad se excluyó del análisis a la Universidad de Valle puesto que la información reportada no es clara.

Por otro lado, se identifica que para el período de 2020 a 2021 de las universidades públicas priorizadas que brindaron respuesta a este órgano de control, se reportaron un total de 379 atenciones en relación con las VRSG, sin embargo, no es posible determinar si estas incluyen o no los casos de acoso sexual que fueron reportados en el subcapítulo anterior. En todo caso la cifra si es superior a la de acoso sexual en un 34.8%.

Llama particularmente la atención el hecho de que 8 universidades informan no haber recibido reporte de un solo caso de violencias por razones de sexo y género en un período de 23 meses, de lo cual puede inferirse que dichas instituciones no visibilizan o no conocen que en el ámbito universitario pueden darse otros casos de VRSG diferentes al acoso sexual, tales como de explotación sexual, entre ellos inducción a la prostitución y pornografía con persona menor de 18 años de edad; cabe entonces revisar si la comunidad educativa tiene temor a denunciar este tipo de violencias directamente con la Universidad y prefiera denunciarlas ante la Fiscalía General de la Nación, o finalmente, que esas conductas no se reconocen como violencias o que muchas víctimas no sienten aún las fuerzas para romper el silencio.

Al igual que sucede con el acoso sexual y conforme a la información reportada, en el análisis por sexo, orientación sexual e identidad de género de las víctimas de las violencias por razones de sexo y género, las principales víctimas, son las mujeres con un 91% de los casos, los hombres con un 6% y en una menor proporción la población OSIGD, con un 3% de los casos.

Lo anterior permite inferir, que al igual que en los casos de acoso sexual, puede que los hombres y la población OSIGD no estén denunciando las VRSG o que las universidades no estén llevando el registro bajo las variables de orientación sexual o identidad de género diversa de la víctima. Aun así, se puede observar que las mujeres siguen siendo las mayormente afectadas por este tipo de violencias o al menos es la más visible.

Gráfica No. 7 Porcentaje de casos de VRSG atendidos por las universidades públicas priorizadas - período 2020-2021 - análisis por sexo, orientación sexual e identidad de género



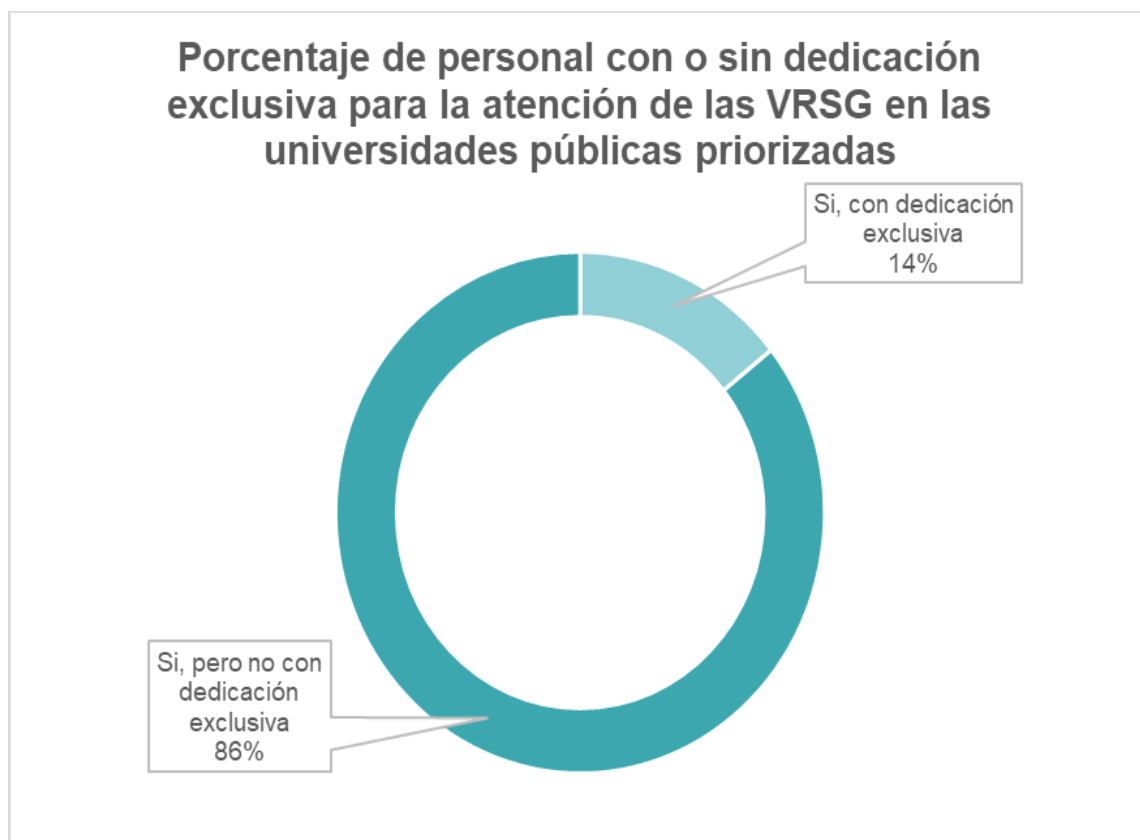
Elaboración propia PGN con base en la información recolectada en la vigilancia nacional a las universidades públicas/enero de 2022. Información para el período 2020 a noviembre 30 de 2021.

Es necesario aclarar que, en todos estos casos, la Universidad debió activar la correspondiente ruta de judicialización, puesto que se trata de hechos tipificados penalmente que deben ser inmediatamente reportados ante la justicia penal para iniciar las correspondientes investigaciones.

3.6 Personal a cargo del abordaje de las violencias por razones de sexo y género en las Universidades públicas priorizadas

Teniendo en cuenta que, en la prevención y atención de las violencias por razones de sexo y género, se requiere contar con personal formado y con dedicación a este tipo de acciones, en este apartado se presenta la información obtenida respecto de si las universidades públicas requeridas han asignado personal para el abordaje de este tipo de violencias en las instituciones de educación superior.

Gráfica No. 8 Porcentaje de personal con o sin dedicación exclusiva para la atención de las VRSG en las universidades públicas priorizadas



Fuente: Elaboración propia PGN con base en la información recolectada en la vigilancia nacional a las universidades públicas/enero de 2022. Información para el período 2020 a noviembre 30 de 2021.

En suma, es posible identificar que de las 24 universidades que fueron consultadas, el 86% (18) sí cuentan con personal para abordar las violencias por razones de sexo

y género, sin embargo, no tiene dedicación exclusiva para ello. Por su parte, la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, la Universidad del Cauca y la Universidad de Caldas afirmaron que tener personal con dedicación exclusiva en esta materia, representando el 14% (3) del total.

Estos datos pueden relacionarse con algunas observaciones recopiladas en desarrollo del Grupo Focal que se realizó con estudiantes de diferentes universidades, previo a la elaboración del instrumento de recolección de información. Es así como algunas estudiantes manifestaron que, si bien existe personal que trabaja en torno a este tipo de violencias, varios carecen de capacitación y especialización en la materia, lo cual puede tener como resultado algún tipo de revictimización o acciones con daño, al no ser sensibles ante este tipo de problemáticas, o bien cuestionar o juzgar a quienes deciden denunciar.

Teniendo en cuenta que las violencias por razones de sexo y género requieren un abordaje adecuado y específico, la creación de espacios seguros y confiables para sus víctimas, el brindar una atención integral, las garantías de no repetición y prácticas de reparación para las víctimas, es fundamental que las universidades cuenten con personal capacitado en derechos humanos, derechos de las mujeres, género y enfoques diferenciales, sensible y en la medida de lo posible, con dedicación exclusiva.

3.7. Medidas adoptadas por las Universidades públicas priorizadas para evitar la revictimización de las personas que denuncian

En el marco de las medidas de atención que desarrollan las universidades ante casos de VRSG, se considera necesario desarrollar acciones que garanticen la no revictimización de las personas al denunciar, por esta razón se presentan a continuación las acciones que han desarrollado las universidades en esta materia, para garantizar una atención integral y evitar cualquier tipo de acción con daño o vulneraciones adicionales en el proceso de denuncia, ante la activación de las Rutas y Protocolos para abordar las VRSG.

Tabla No. 7 Medidas adoptadas por las Universidades públicas priorizadas para evitar la revictimización de las personas que denuncian

<ul style="list-style-type: none">• Preserva al máximo los derechos de la persona victimizada, esto incluye proteger su identidad y respetar su intimidad desde el momento que pone en conocimiento a la Universidad de los hechos de violencia, como en cada una de las etapas del proceso
<ul style="list-style-type: none">• Contar con el principio de la confidencialidad de las denuncias y los casos y el principio de buena fe a favor de la víctima
<ul style="list-style-type: none">• Capacitación al personal encargado de atender los casos
<ul style="list-style-type: none">• Brindar acompañamiento integral, orientación y asesoría psicosocial y jurídica
<ul style="list-style-type: none">• Garantizar el derecho a la víctima no ser confrontada por su presunto agresor, con el fin de no ser sometida a experiencias que conlleven a la revictimización o victimización secundaria
<ul style="list-style-type: none">• Generar espacios de confianza y comprensión, donde se puedan propiciar un escenario seguro para quienes deciden denunciar
<ul style="list-style-type: none">• Establecen medidas de protección de acuerdo a la situación

- Para evitar la revictimización se notifica de oficio a las autoridades internas y externas en el sector de justicia, protección y salud
- Garantizar que las declaraciones de la víctima se realicen una sola vez
- Contar con medidas como el cambio de horarios, cancelar o suspender semestre o cambio curso o materias en el caso de que la persona víctima sea estudiante
- Garantizar un trato digno, diligente, de confidencialidad y respeto por su identidad de género y orientación sexual, con el fin de no revictimizar ningún integrante de la comunidad universitaria
- Los procesos disciplinarios tienen reserva legal de la información de acuerdo a lo estipulado en el Art 95 Código Único Disciplinario, Ley 734 de 2002.

Fuente: Elaboración propia PGN con base en la información recolectada en la vigilancia nacional a las universidades públicas/enero de 2022. Información para el período 2020 a noviembre 30 de 2021.

Es importante señalar que del 100% de las Universidades que brindaron respuesta, el 90% informaron sobre diferentes acciones para la no revictimización de las personas afectadas por las VRSG, todas estas, en criterio de este órgano de control, valiosas, necesarias y con incidencia en la no revictimización.

La Procuraduría General de la Nación valora todas las medidas que las universidades han implementado y que contemplan en sus Protocolos y Rutas para abordar las VRSG, en tanto se reconoce como un elemento fundamental el que se garantice un espacio seguro y de confianza para quienes optan por denunciar, así como la confidencialidad de las denuncias, y proporcionar medidas de protección para las víctimas de ser necesarias.

Es relevante que las víctimas no sean confrontadas bajo ninguna circunstancia con los agresores, que las declaraciones se realicen una sola vez y bajo estándares de confidenciales, y sobre todo, que cuenten con alternativas para que los procesos académicos de las víctimas no se vean afectados, tales como los cambios de horario, cancelar o suspender una materia o el semestre de ser necesario, el cambio de curso o incluso contar con algún docente que pueda reemplazar alguna asignatura, cuando el investigado por VRSG sea un profesor o profesora.

Sumado a esto, es un aspecto prioritario que todas y todos los docentes, personal administrativo, personal de servicios generales y de seguridad y demás personal que se encuentre vinculado a la Universidad y sobre todo aquel encargado de atender este tipo de violencias, deba ser capacitado y sensibilizado frente a las

VRSO, con el fin de evitar que se presenten este tipo de violencias, que se conozcan las afectaciones y consecuencias que pueden generar en las víctimas y las sanciones al cometer alguno de estos hechos.

Ahora bien, cabe precisar que, aunque las universidades informan sobre las diferentes acciones que han implementado para evitar la revictimización, lo cierto es que en el grupo focal realizado con estudiantes de diferentes universidades públicas, como parte de esta acción preventiva, muchas de las estudiantes mujeres afirmaron sentirse revictimizadas cuando reportan los casos de violencias por razones de sexo y género, algunas afirmaron que en muchas ocasiones se les exige probar los hechos que están reportando, en otras ocasiones, las invitaban a conciliar con el agresor, en otras, las hacían relatar hasta 4 o 5 veces los hechos de violencia, entre otras muchas situaciones que generaban un efecto disuasivo de la denuncia por parte de otras víctimas.

Lo anterior llama a reflexionar si existe una disparidad entre la visión que tienen las Universidades de los esfuerzos que han hecho por evitar la revictimización y el sentir de las estudiantes y víctimas.

CAPÍTULO IV

**ABORDAJE DISCIPLINARIO DE LAS
VIOLENCIAS POR RAZONES DE SEXO Y
GÉNERO Y EL ACOSO SEXUAL**

4.1. Número de quejas recibidas por universidad período 2020-2021

Partiendo de la importancia que tiene la función disciplinaria en materia de acceso a la justicia para las víctimas de violencias por razones de sexo y género y en aras de que se sancione a quienes vulneran los derechos de las mujeres, jóvenes, niñas y población OSIGD, este último capítulo aborda lo relacionado con las quejas, investigaciones y sanciones disciplinarias ante hechos de violencias por razones de sexo y género que se han tramitado en las universidades públicas del país que fueron priorizada para realizar este informe.

Tabla No. 8 Número de quejas recibidas por acoso sexual y violencias por razones de sexo y género en el período 2020-2021

Universidad	No. de quejas recibidas por acoso sexual	No. de quejas recibidas por VRSG
Institución Universitaria de Envigado	0	0
Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	3	0
Universidad de Caldas	8	17
Universidad de Cartagena	4	0
Universidad de Cundinamarca	1	3
Universidad de Córdoba	NO RESPONDIÓ	
Universidad de Sucre	NO RESPONDIÓ	
Universidad de la Amazonía	3	0
Universidad de La Guajira	0	0
Universidad del Atlántico	0	0
Universidad del Cauca	NO RESPONDIÓ	22
Universidad de Nariño	NO RESPONDIÓ	
Universidad del Pacífico	0	0
Universidad del Quindío	2	1
Universidad del Tolima	4	0

Universidad	No. de quejas recibidas por acoso sexual	No. de quejas recibidas por VRSG
Universidad del Valle	11	3
Universidad Distrital Francisco José de Caldas	NO RESPONDIÓ	
Universidad Militar Nueva Granada	0	1
Universidad Nacional Abierta y a Distancia	0	0
Universidad Nacional de Colombia	60	246
Universidad Pedagógica Nacional	14	62
Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia	9	0
Universidad Tecnológica del Chocó	0	0
Universidad Tecnológica de Pereira	2	7
Total	121	362

Fuente: Elaboración propia PGN con base en la información recolectada en la vigilancia nacional a las universidades públicas/enero de 2022. Información para el período 2020 a noviembre 30 de 2021.

Se precisa que no es posible determinar si la información brindada por las universidades sobre el número de quejas recibidas por VRSG, incluye las relacionadas con acoso sexual, atendiendo que también es una forma de este tipo de violencias.

Ahora bien, los resultados arrojados frente a las quejas por acoso sexual recibidas en el período comprendido entre los años 2020 y 2021 por las universidades públicas priorizadas para esta vigilancia preventiva, ubican a la Universidad Nacional de Colombia en primer lugar con 60 quejas recibidas, seguida por la Universidad Pedagógica Nacional con 14, la Universidad del Valle con 11, la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia con 9, la Universidad de Caldas con 8. Así mismo las universidades: Colegio Mayor de Cundinamarca, de Cartagena, de Cundinamarca, de la Amazonía, de Quindío, del Tolima y la Tecnológica de Pereira, recibieron entre 4 a 1 quejas por este tipo de violencia, para un total de 121 por acoso sexual en este período de tiempo.

Llama la atención que el número total de atenciones recibidas por acoso sexual por parte de las Universidades requeridas (132), indicador que fue analizado en el capítulo anterior, no coincide con el número de quejas recibidas por esta violencia sexual (121), de hecho, es menor el número de quejas que el número de atenciones; esto puede indicar que no en todos los casos las víctimas decidieron interponer la queja disciplinaria, sin embargo, sería necesario revisar si la investigación se abrió

de oficio, por lo que se debe retomar este punto en el subcapítulo de número de investigaciones.

De otro lado, frente a las violencias por razones de sexo y género, tal y como se puede observar en la tabla No. 9 y en estrecha relación de los diferentes apartados del presente informe, la Universidad Nacional de Colombia registra el mayor número de quejas con 246, seguida por la Universidad Pedagógica Nacional con 62, la Universidad de Cauca con 22, la Universidad de Caldas con 17, la Universidad Tecnológica de Pereira con 7, las Universidad del Valle y Cundinamarca con 3 quejas y finalmente la Universidad del Quindío y la Militar Nueva Granada reportaron 1 queja. Esto para un total de 362 quejas por violencias por razones de sexo y género en las instituciones públicas de educación superior priorizadas para esta vigilancia preventiva. De igual forma, se registra un número inferior de quejas recibidas por violencias por razones de sexo y género frente al de número de atenciones por estas violencias.

Los anteriores datos permiten señalar que existe cierto reconocimiento y visibilización tanto institucional como de la comunidad educativa frente a estas formas de violencia en los entornos académicos. Sin embargo, se precisa que la Universidad Nacional presenta valores atípicos que incrementan el promedio general de quejas recibidas (30.2), pues al excluirla estadísticamente, el promedio general (2.65) cambia significativamente y advierte que son pocas las quejas que se interponen por este tipo de violencias. De hecho, 7 Universidades indican que no han recibido una sola queja por acoso sexual.

Frente a este aspecto, es posible considerar que puede existir algún subregistro frente a las quejas, por un lado, porque a la fecha dos de las veintiuna universidades que brindaron respuesta, aún no cuentan con ruta o protocolo para abordar esta problemática, y esto puede representar que, si no existen los canales institucionales específicos para recepción de quejas y algún sistema para sistematizarlas, no se tiene registro de esta información. Por otro lado, al no contar con rutas para denunciar, las víctimas decidan o acudir a otra entidad o no poner en conocimiento los hechos de violencia que han experimentado.

Cabe resaltar, que varias de las universidades que brindaron respuesta en la presente vigilancia, cuentan con rutas o protocolos que fueron expedidos mediante acto administrativo en el año 2021 posterior al requerimiento enviado por este órgano de control o en el año 2022, por lo cual hasta ahora comienza el proceso de visibilización de esta problemática, así como acciones de prevención, atención y socialización de esas herramientas.

Sumado a esto, y en relación con los resultados obtenidos en el Grupo Focal ya referido, algunas observaciones se dieron en el sentido que estas rutas y protocolos carecen de publicidad y socialización, lo cual puede ser determinante para interponer o no una queja.

4.2. Número de investigaciones disciplinarias por acoso sexual período 2020-2021 – Sexo del agresor/a – Calidad del sujeto investigado

Acorde con lo establecido en el marco jurídico colombiano⁸, el acoso sexual además de ser una vulneración a los derechos humanos y un delito que tiene una sanción penal, cuando es cometido por un sujeto que ostenta la calidad de servidor público e incurre en dicha conducta en desarrollo de sus funciones, esta se constituye también en una falta disciplinaria.

Es así como en el Código General Disciplinario, se establece como falta gravísima, relacionada con la libertad y otros derechos fundamentales, entre otras, la de realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica⁹.

También es falta gravísima, el incurrir en graves infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario, conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia¹⁰.

La norma disciplinaria ha dispuesto que cuando la conducta no pueda adecuarse a ninguna de las faltas señaladas, en virtud de los principios de especialidad y subsidiariedad, constituirá falta gravísima realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se

⁸ Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, el cual entró en vigencia el 29 de marzo de 2022.

⁹ Artículo 53, Ley 1952 de 2019.

¹⁰ Artículo 52, Ley 1952 de 2019.

cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de él¹¹.

Así mismo, que se aplicará la Destitución e inhabilidad general de diez (10) a veinte (20) años para las faltas gravísimas dolosas¹².

En este sentido, cuando las Universidades Públicas a través de sus oficinas de control interno disciplinario reciben la correspondiente queja por acoso sexual, deben activar la función disciplinaria y adelantar el proceso disciplinario, con el fin de imponer la correspondiente sanción disciplinaria en los casos que ésta proceda, atendiendo los principios del debido proceso y bajo los correspondientes enfoques de género, de derechos de las mujeres y diferenciales.

A continuación, se relaciona el número de procesos disciplinarios por acoso sexual que se encuentran adelantando las Universidades, a través de sus oficinas de control interno disciplinario:

Tabla. No. 9 Investigaciones disciplinarias por acoso sexual en universidades priorizadas

Universidad	Procesos disciplinarios por acoso sexual	Procesos disciplinarios contra hombres	Procesos disciplinarios contra mujeres	Calidad del sujeto investigado
Institución Universitaria de Envigado	0	0	0	0
Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	2	2	0	1 docente 1 estudiante
Universidad de Caldas	1	1	0	1 docente ocasional
Universidad de Cartagena	2	2	0	2 docentes
Universidad de Cundinamarca	3	2	1	2 docentes 1 estudiante
Universidad de Córdoba	NO RESPONDIÓ			
Universidad de Sucre	NO RESPONDIÓ			
Universidad de la Amazonía	3	3	0	No informa
Universidad de La Guajira	0	0	0	0
Universidad del Atlántico	1	1	0	1 docente
Universidad del Cauca	NO RESPONDIÓ			

¹¹ Artículo 65, Ley 1952 de 2019

¹² Artículo 48, Ley 1952 de 2019.

Universidad	Procesos disciplinarios por acoso sexual	Procesos disciplinarios contra hombres	Procesos disciplinarios contra mujeres	Calidad del sujeto investigado
Universidad de Nariño	NO RESPONDIÓ			
Universidad del Pacífico	0	0	0	0
Universidad del Quindío	2	2	0	1 administrativo 1 docente
Universidad del Tolima	4	4	4	4 docentes
Universidad del Valle	4	Información confusa	Información confusa	3 Docentes 15 Estudiantes 2 Administrativos
Universidad Distrital Francisco José de Caldas	NO RESPONDIÓ			
Universidad Militar Nueva Granada	1	0	1	1 docente
Universidad Nacional Abierta y a Distancia	0	0	0	0
Universidad Nacional de Colombia	23	22- 1 no determinado	0	4 administrativos 17 docentes 2 no determinado
Universidad Pedagógica Nacional	5	5	0	5 docentes
Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia	9	9	0	8 estudiantes 1 administrativo
Universidad Tecnológica del Chocó	0	0	0	0
Universidad Tecnológica de Pereira	2	2	0	2 docentes
Total	62	55	6	

Fuente: Elaboración propia PGN con base en la información recolectada en la vigilancia nacional a las universidades públicas/enero de 2022. Información para el período 2020 a noviembre 30 de 2021.

Ahora bien, en materia de investigaciones disciplinarias, fue posible determinar que para la fecha de corte de la información, es decir, noviembre 30 de 2021, del total de universidades que brindaron respuesta, se informa de 62 procesos disciplinarios en curso por acoso sexual; de los cuales, 6 han sido contra mujeres y 55 contra hombres, 1 no se identifica; igualmente, se excluyeron las 4 investigaciones de la Universidad del Valle por ser información confusa.

De la anterior información se concluye que si bien, este tipo de violencias también son ejercidas por mujeres, proporcionalmente son menores a las investigaciones por acoso sexual que son adelantadas contra hombres de las instituciones educativas, por cuanto el porcentaje es de un 8,06% frente al 88,7%, respectivamente.

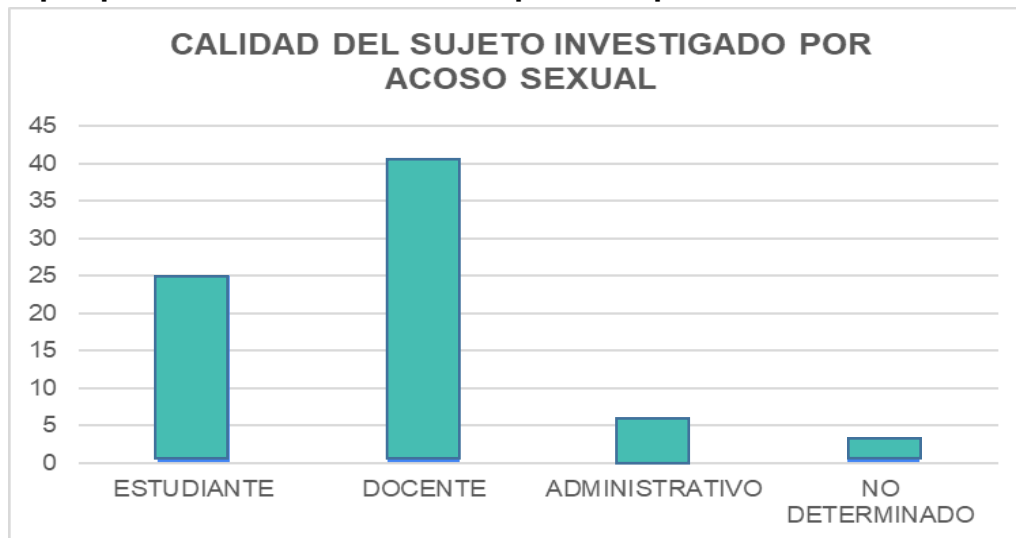
Gráfica No. 9 Sexo de las personas investigadas por acoso sexual por parte de las Universidades Públicas Priorizadas



Fuente: Elaboración propia PGN con base en la información recolectada en la vigilancia nacional a las universidades públicas/enero de 2022. Información para el período 2020 a noviembre 30 de 2021.

En relación con la calidad del sujeto investigado por acoso sexual, para los años 2020 y 2021, se observa que en las 62 investigaciones reportadas, están involucradas 73 personas, así: 40 docentes, 25 estudiantes, 6 del personal administrativo y en 2 casos.

Gráfica No. 10 Calidad del sujeto investigado disciplinariamente por acoso sexual por parte de las Universidades públicas priorizadas



Fuente: Elaboración propia PGN con base en la información recolectada en la vigilancia nacional a las universidades públicas/enero de 2022. Información para el periodo 2020 a noviembre 30 de 2021.

En correspondencia con las fuentes académicas y de entidades gubernamentales citadas en el primer capítulo, se encuentra que los docentes hombres corresponden al mayor número de perpetradores de acoso sexual en las universidades públicas priorizadas por este órgano de control para adelantar esta vigilancia preventiva, lo cual resulta de gran preocupación, en tanto los docentes ostentan una relación de poder superior frente a las y los estudiantes y por ello se les exige actuar con respeto de los derechos humanos y deben ejercer su labor con completa ética; de igual forma, el que un docente ejerza este tipo de conductas puede representar un entorno académico hostil, inseguro y violento para sus estudiantes.

Esto, en concordancia con lo ya expuesto por la investigadora Lya Yaneth Fuentes, quien afirma que en las universidades la mayoría de acosadores suelen ser hombres docentes heterosexuales y que en el proyecto FEGES se mencionan las siguientes calidades de acosadores: hombres en cargos directivos, docentes, administrativos, estudiantes, vigilantes, entrenadores deportivos, prestadores de servicios de salud y hombres gays. Las mujeres heterosexuales y lesbianas también se nombran, pero son casos excepcionales. PP114 (Fuente, 2021).

Ahora bien, no se debe desconocer que en un porcentaje significativo los estudiantes son los presuntos acosadores sexuales, seguidos por el personal administrativo, todo lo cual indica que la tarea en torno a la prevención de las violencias por razones de sexo y género es una tarea prioritaria que debe incluir absolutamente a todos los y las integrantes de la comunidad educativa, con

acciones significativas, efectivas, constantes, sostenibles y reiterativas con el fin de todas las personas puedan ejercer su derecho a la educación y al trabajo, en un ambiente libre de violencias.

4.3 Número de sanciones disciplinarias por acoso sexual con el que cuentan las universidades públicas priorizadas período 2020-2021 – Sexo del agresor/a – Calidad del sujeto sancionado

Los resultados de sanciones se muestran en la siguiente tabla:

Tabla n°10 - Sanciones disciplinarias por acoso sexual con el que cuentan las universidades públicas priorizadas período 2020-2021 – Sexo del agresor/a – Calidad del sujeto sancionado

Universidad	No. de sanciones disciplinarias por acoso sexual	No. de hombres sancionados disciplinariamente por acoso sexual	No. de mujeres sancionadas disciplinariamente por acoso sexual	Calidad del sujeto sancionado disciplinariamente
Institución Universitaria de Envigado	0	0	0	0
Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	1	1	0	1 estudiante
Universidad de Caldas	0	0	0	0
Universidad de Cartagena	0	0	0	0
Universidad de Cundinamarca	0	0	0	0
Universidad de Córdoba	NO RESPONDIÓ			
Universidad de Sucre	NO RESPONDIÓ			
Universidad de la Amazonía	0	0	0	0
Universidad de La Guajira	0	0	0	0
Universidad del Atlántico	0	0	0	0
Universidad del Cauca	NO RESPONDIÓ			

Universidad	No. de sanciones disciplinarias por acoso sexual	No. de hombres sancionados disciplinariamente por acoso sexual	No. de mujeres sancionadas disciplinariamente por acoso sexual	Calidad del sujeto sancionado disciplinariamente
Universidad de Nariño	NO RESPONDIÓ			
Universidad del Pacífico	0	0	0	0
Universidad del Quindío	1	1	0	1 personal administrativo
Universidad del Tolima	1	1	0	1 docente
Universidad del Valle	15	15	0	15 estudiantes
Universidad Distrital Francisco José de Caldas	NO RESPONDIÓ			
Universidad Militar Nueva Granada	0	0	0	0
Universidad Nacional Abierta y a Distancia	0	0	0	0
Universidad Nacional de Colombia	0	0	0	0
Universidad Pedagógica Nacional	0	0	0	0
Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia	0	0	0	0
Universidad Tecnológica del Chocó	0	0	0	0
Universidad Tecnológica de Pereira	NO RESPONDIÓ			
Total	18	18	0	18

Fuente: Elaboración propia PGN con base en la información recolectada en la vigilancia nacional a las universidades públicas/enero de 2022. Información para el periodo 2020 a noviembre 30 de 2021.

En materia de sanciones disciplinarias por acoso sexual se identifica que solamente se reportaron 18 sanciones disciplinarias con corte a 30 de noviembre de 2021, lo cual puede apreciarse como un porcentaje muy bajo de sanción.

Aunado a lo anterior, no se puede perder de vista, que 14 Universidades informaron no tener ninguna sanción por acoso sexual, lo cual es realmente preocupante y demuestra muchos obstáculos y barreras para tramitar efectivamente las quejas disciplinarias y por lo tanto una dificultad para garantizar a las víctimas su derecho de acceso a la justicia y sancionar quienes incurran en estas faltas disciplinarias.

Como se ha logrado apreciar a lo largo de este informe, la Universidad del Valle reportó información confusa y aun así en este indicador informa de 15 sanciones disciplinarias de un total de 18 reportadas, lo que representa el 83%. Se observa que 14 universidades no reportan ninguna sanción disciplinaria, lo que llama la atención, teniendo en cuenta la existencia de este tipo de violencia al interior de

estas. También se debe revisar que 2 universidades que venían reportando la información, en este indicador no brindaron respuesta a este órgano de control.

Es de aclarar que todas las sanciones disciplinarias por acoso sexual fueron contra hombres, y respecto de la calidad del sujeto disciplinado, se informa de 16 sanciones disciplinarias contra estudiantes, 1 contra un docente y 1 contra un hombre del personal administrativo.

Se considera relevante mencionar que, entre los hallazgos obtenidos en el ya citado grupo focal, llamaron la atención las afirmaciones de algunas estudiantes, relacionadas a las falencias institucionales en términos de medidas de sanción para los docentes que incurrir en el ejercicio de las violencias por razones de sexo y género, *“en la mayoría de los casos por VRSG en que algún docente se encontraba implicado, la Universidad no tomaba mayores repercusiones contra el victimario y este continuaba laborando en la institución”*.

En ese sentido, es prioritario el ejercicio de la investigación y sanción disciplinaria ante las violencias por razones de sexo y género, ya que esta puede contribuir a garantizar espacios académicos libres de violencia y discriminación, así como la transformación de la cultura machista y patriarcal arraigada en nuestra sociedad. Sumado a esto, cabe señalar que el Ministerio de Salud y Protección Social ha planteado que:

“Abordar integralmente las violencias de género es importante en la medida que permite prevenirlas, atenderlas y garantizar el acceso a la justicia para que de esta manera se pueda avanzar en la transformación de las relaciones inequitativas de poder por razones de género y hacer real la garantía y el restablecimiento de los derechos de las víctimas. La atención integral y oportuna desde los enfoques de derechos, género y diferencial, favorece intervenciones con calidad que respeten la dignidad a las víctimas” (Ministerio de Salud y Protección Social) ¹³.

¹³ <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/Paginas/violencias-de-genero.aspx>

Tabla No. 11 Consolidación quejas, procesos disciplinarios y sanciones por VRSG y acoso sexual con las que cuentan las universidades públicas priorizadas período 2020-2021

Universidad	No. de quejas recibidas por acoso sexual y VRSG	No. de procesos disciplinarios por acoso sexual y VRSG	No. de sanciones disciplinarios por acoso sexual y VRSG
Institución Universitaria de Envigado	0	0	0
Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	3	2	1
Universidad de Caldas	25	1	0
Universidad de Cartagena	4	2	0
Universidad de Cundinamarca	4	8	1
Universidad de Córdoba	NO RESPONDIÓ		
Universidad de Sucre	NO RESPONDIÓ		
Universidad de la Amazonía	3	3	0
Universidad de La Guajira	0	0	0
Universidad del Atlántico	0	1	0
Universidad del Cauca	22	NO RESPONDIÓ	
Universidad de Nariño	NO RESPONDIÓ		
Universidad del Pacífico	0	0	0
Universidad del Quindío	3	3	1
Universidad del Tolima	4	4	1
Universidad del Valle	14	4	15
Universidad Distrital Francisco José de Caldas	NO RESPONDIÓ		
Universidad Militar Nueva Granada	1	1	0
Universidad Nacional Abierta y a Distancia	0	0	0
Universidad Nacional de Colombia	306	62	0
Universidad Pedagógica Nacional	76	23	1
Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia	9	9	0
Universidad Tecnológica de Chocó	0	0	0
Universidad Tecnológica de Pereira	9	2	0
Total	483	125	20

Fuente: Elaboración propia PGN con base en la información recolectada en la vigilancia nacional a las universidades públicas/enero de 2022. Información para el período 2020 a noviembre 30 de 2021.

Este consolidado permite identificar que las víctimas si están presentando las quejas disciplinarias por violencias por razones de sexo y género, se están animando a romper el silencio y han hecho uso de las herramientas que han dispuesto las universidades para reportar los casos, sin embargo, lo que se observa es que no en todos los casos se inician las investigaciones disciplinarias y los porcentajes de sanciones disciplinarias contra los agresores es muy bajo. En el marco del debido proceso, la existencia de sanciones disciplinarias contra las y los agresores debe darse, puesto que esto influye significativamente en la prevención general, la garantía del acceso a la justicia y lo más importante, lo hace directamente en la garantía del derecho a vivir una vida libre de violencias y a poder ejercer el derecho a la educación en contextos libres de acoso, discriminación, inequidad y violencias.

CAPÍTULO V

**BUENAS PRÁCTICAS Y RETOS FRENTE AL
ABORDAJE DE LAS VRSG POR LAS
UNIVERSIDADES PÚBLICAS PRIORIZADAS**

5.1. Buenas prácticas en el abordaje del acoso sexual y las VRSG

Con el fin de conocer y visibilizar las experiencias, prácticas y aspectos positivos (o favorables) desarrolladas en el período de 2020-2021 en materia de abordaje del acoso sexual y las violencias por razones de sexo y género de las instituciones públicas de educación superior, se indagó si estas consideraban que contaban con buenas prácticas; así bien, de las 24 universidades requeridas por este órgano de control, 15 manifestaron que sí cuentan con buenas prácticas, 5 respondieron que no advertían estas buenas prácticas, y 4 no brindaron respuesta. En ese sentido, y con el fin de que estas buenas prácticas puedan ser conocidas e incluso replicadas en otras instituciones educativas, se presentan continuación:

Tabla No. 12 Buenas prácticas en el abordaje del acoso sexual y las violencias por razones de sexo y género por parte de las universidades públicas priorizadas

UNIVERSIDAD	BUENA PRÁCTICA
Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia	Acompañar el protocolo de atención como parte de una política mayor de no violencia en el campus universitario, lo que coloca en primer lugar del trabajo institucional la lucha contra la violencia sexual y de género y no como un problema que corresponde exclusivamente a una unidad de la institucional (usualmente, bienestar universitario) sino sobre el cual se tiene responsabilidad desde la rectoría hasta las unidades académicas y administrativas incluyendo a docentes, estudiantes, administrativos.
Universidad Nacional Abierta y a Distancia	Se cuenta con el Equipo Institucional de Prevención, Detección y Atención. (EPDA)
Universidad Nacional de Colombia	<p>Tras firmar el Acuerdo Nacional por la equidad entre mujeres y hombres en 2003, promovido por la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, la Universidad Nacional de Colombia se comprometió a diseñar e implementar un programa de institucionalización de la equidad y así creó la Política Institucional de Equidad de Género y de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres, reglamentada en el Acuerdo 035 de 2012 del Consejo Superior Universitario- CSU. Con este Acuerdo se establecen los lineamientos conceptuales, metodológicos y operativos, que propenden por el fortalecimiento de una cultura institucional de equidad de género e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.</p> <p>La Universidad ha hecho efectivos algunos de los compromisos establecidos en el Acuerdo 035, como lo es la creación del Observatorio de Asuntos de Género (Acuerdo 013 del 2016 del Consejo de Bienestar</p>

UNIVERSIDAD	BUENA PRÁCTICA
	<p>Universitario) y respondiendo a la prevención, atención y erradicación de las violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad, en noviembre de 2017 se expide la Resolución 1215 de la Rectoría, por el cual se establece el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales en la Universidad Nacional de Colombia.</p> <p>La UNAL igualmente cuenta con Comités de Asuntos de Género en sede, estos tienen como función principal promover de manera articulada la implementación de la política institucional establecida en el Acuerdo 035 de 2012 del CSU. Las acciones que adelantan estos comités cuentan con la guía y acompañamiento.</p>
Universidad Pedagógica Nacional	Conformación y ajuste de los diferentes equipos psicosociales para el abordaje y acompañamiento a los casos de VBG, así como el seguimiento de cada uno de los casos de parte del Comité Asesor para el Cumplimiento y el Seguimiento del Protocolo CACS.
Universidad de Caldas	Modelo de acompañamiento psicosocial a víctimas de violencias basadas en género
Universidad de la Amazonia	<p>Se han implementado encuestas para realizar diagnóstico de violencias por razones de sexo, género y acoso sexual; al igual que mesas de participación con la comunidad universitaria, estudiantes, personal administrativo, docentes y personal externo como vigilantes, personal de servicios generales, sindicato y entidades gubernamentales como alcaldía y gobernación, Defensoría del Pueblo, todos ellos han participado en la construcción de la Política de Equidad de Género y Diversidad Sexual de la Universidad. De igual forma se tiene el plan de formación y capacitación de bienestar universitario.</p> <p>Así mismo, se cuenta con el Plan de capacitación y próximamente la política institucional de equidad de género y diversidad sexual</p>
Universidad de Cartagena	La creación del comité contra el acoso, la violencia y la discriminación que permite una intervención multidisciplinaria, con enfoque de derechos y de género.
Universidad Militar Nueva Granada	Creación de documentos y estrategias para la aplicación de políticas de Educación Inclusiva, respeto por el género y la interculturalidad de la población neogranadina.
Universidad del Tolima	La aprobación del Protocolo de Atención a Violencias Basadas en Género y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa, porque no era suficiente tener una ruta de atención. El Protocolo establece con claridad el actuar de la Universidad para la prevención, atención, sanción, restablecimiento de derechos y reparación de las personas victimizadas por VBG y discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa
Universidad del Atlántico	Se hace acompañamiento interdisciplinario con psicología, trabajo social, personal de salud (Centro médico) y con un profesional del derecho
Universidad de Cundinamarca	Hemos articulado con otras instituciones la realización de conversatorios, se han llevado a cabo mesas de trabajo, se ha recolectado la opinión de diversos colectivos, se han realizado campañas y talleres.

UNIVERSIDAD	BUENA PRÁCTICA
Universidad del Valle	La Universidad durante el año 2020 y 2021 ha convocado a la participación de la Escuela de Formación de personas Orientadoras para la Prevención y la Atención de la VBG en la Universidad del Valle. En estas dos Escuelas formativas han participado 225 personas integrantes de la comunidad universitaria, entre estudiantes, docentes y funcionarios/as, lo que constituye una capacidad instalada para la prevención, el pensamiento crítico y la acción institucional. En la actualidad este equipo de personas implementa un plan de trabajo con autonomía para fortalecer la acción de prevención y aportar a la construcción de una Universidad libre de Violencias.
Universidad del Quindío	Dar inicio al proceso de formación hacia la comunidad universitaria con relación a temas de identidad de género. Vinculación de personal capacitado e idóneo para abordar el tema. Generación de la Ruta y protocolo de Violencia de género. Proyección de documento borrador de la política de diversidad. Así mismo, la universidad cuenta con profesionales formados y con gran experiencia en el tema, lo que permite realizar acciones seguras frente al acoso sexual y violencia de género.
Universidad Tecnológica de Pereira	Evaluación de la conformación de un equipo para la atención a víctimas de VBG y VS.
Universidad de Nariño	Todos los casos sobre violencia de género y violencia sexuales que son conocidos en la Universidad se tramitan por la ruta de servicios vigente la cual no está institucionalizada sino articulada desde los diferentes puntos focales que hacen parte del ecosistema de la institución, a saber: Centro de Escucha (recepción inicial); Unidad de Salud Estudiantil (atención psicológica, médica y odontológica) y Unidad de Atención a Víctimas de Violencia Basada en Género (atención psicojurídica), los Consejos de Facultad (conocimiento del caso) y la Oficina de control interno disciplinario (conocimiento del caso, decreto de medidas, etc.).

Fuente: Elaboración propia PGN con base en la información recolectada en la vigilancia nacional a las universidades públicas/enero de 2022. Información para el periodo 2020 a noviembre 30 de 2021.

Es preciso reconocer las buenas prácticas que han identificado las diferentes universidades frente al abordaje de las VRSG, al igual que las estrategias de socialización de los Protocolos y Rutas y las medidas para garantizar la no revictimización.

Por otro lado, se resalta la Política Institucional de Equidad de Género y de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres, suscrita mediante el Acuerdo 035 de 2012 con la que cuenta la Universidad Nacional de Colombia, en tanto contempla diversos ejes de trabajo por la igualdad entre hombres y mujeres en la universidad, además de la problemática de las VRSG, es decir, representa una herramienta que pretende transversalizar la equidad de género con aspectos como la paridad en los cargos de poder que suelen ser ocupados por hombres y la inclusión en los pensum de todas las carreras que ofrece, de los aportes de las mujeres en las diferentes áreas del saber.

Sumado a esto, se destaca la buena práctica reportada por varias universidades en relación con contar con equipos interdisciplinarios para la atención de los casos de VRSG, como los equipos que brindan acompañamiento y asesoría psicosocial y jurídica a las víctimas, así como la importancia que tiene que se realice seguimiento a los mismos.

5.2. Principales retos y desafíos que enfrentan las universidades públicas para el abordaje de las VRSG

Se indagó acerca de los desafíos y los principales retos a los que se enfrentan las instituciones de educación superior públicas priorizadas en esta vigilancia preventiva, en el abordaje de las violencias por razones de sexo y género en el contexto educativo, información que se presenta a continuación:

Tabla No. 13 Retos y desafíos de las universidades públicas priorizadas en el abordaje de las violencias por razones de sexo y género en el contexto educativo

• Implementación efectiva de los protocolos.
• Unir esfuerzos para la construcción de espacios seguros y libres de violencia y generar una cultura universitaria fundamentada en la equidad, la pluridiversidad y la dignidad.
• Fortalecer procesos y estrategias de identificación de casos al interior de la institución.
• Incentivar y promover las denuncias.
• Actualización y evaluación de los protocolos y rutas existentes.
• Desarrollar estrategias para generar confianza y credibilidad en los procesos institucionales.
• Fortalecer las habilidades y conocimientos de los equipos de profesionales que tienen a cargo las acciones de prevención y atención de las VBG.
• Fortalecer los procesos de atención, asistencia y acompañamiento integral, oportuno y permanente.
• Fortalecer las acciones de Sensibilización a la comunidad universitaria en relación con las violencias sexistas y sexuales.

<ul style="list-style-type: none"> ● Promover una educación relacional y afectiva fundada en una ética del cuidado y del respeto mutuo.
<ul style="list-style-type: none"> ● Incluir el enfoque de género y de diversidad sexual en los planes curriculares, los contenidos de los cursos, la investigación y la extensión universitaria y contribuir a potenciar y hacer visibles los aportes de las mujeres en todos los campos disciplinares.
<ul style="list-style-type: none"> ● Establecer medidas para la prevención, detección, atención, acompañamiento, seguimiento y sanción de los hechos de violencia, discriminación y prejuicio que en razón de las construcciones culturales y las estructuras sociales han padecido histórica y sistemáticamente las mujeres y los sectores y grupos poblacionales con expresiones de género, identidades y orientaciones sexuales diversas y singulares.
<ul style="list-style-type: none"> ● Promover una universidad libre de violencia, discriminación y prejuicio bajo la perspectiva de los enfoques basados en los Derechos Humanos, las diferencias y la interseccionalidad y el precepto de no causar daño y garantizar el derecho a la integridad de las víctimas sobrevivientes.
<ul style="list-style-type: none"> ● Implementar la política de equidad de género, identidades, orientación sexual y no discriminación, la cual busca asegurar la igualdad en razón de la identidad de género y la orientación sexual.
<ul style="list-style-type: none"> ● Promover el ejercicio responsable de nuevas masculinidades.
<ul style="list-style-type: none"> ● Garantizar recursos presupuestales para un abordaje amplio y exclusivo de las VBG.
<ul style="list-style-type: none"> ● Hacer más visible la ruta para el abordaje de VBG.
<ul style="list-style-type: none"> ● Construir e implementar la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual.
<ul style="list-style-type: none"> ● Formación, sensibilización y conciencia del trato a la mujer y distinción, aceptación a la diversidad de género.
<ul style="list-style-type: none"> ● Lograr que en toda la institución se apliquen con rigor los principios y los procedimientos que están en la resolución interna que regula la VBSG.
<ul style="list-style-type: none"> ● Erradicación y desnaturalización de cualquier tipo de violencia o acoso que se presente al interior de la universidad.
<ul style="list-style-type: none"> ● Articulación institucional interna y mantener espacios de relación entre los estamentos universitarios basadas en el respeto por la diferencia, la empatía, la comunicación asertiva y la solidaridad humana.
<ul style="list-style-type: none"> ● Apropiación e interiorización de las rutas, protocolos y políticas de equidad en toda la comunidad universitaria.
<ul style="list-style-type: none"> ● Involucrar a todas las personas que componen la comunidad universitaria en las acciones de prevención de las VBG.
<ul style="list-style-type: none"> ● Tener personal dedicado exclusivamente a la atención psicosocial y la orientación y acompañamiento jurídico.
<ul style="list-style-type: none"> ● Todas las instancias que tienen competencia en la atención y sanción actúen con celeridad y sin revictimización.
<ul style="list-style-type: none"> ● Involucrar a las y los estudiantes en el trabajo que viene haciendo la Universidad sobre este tema.
<ul style="list-style-type: none"> ● Fortalecer las relaciones interinstitucionales para la atención externa (Fiscalía, Defensoría, sector salud, etc.) que permitan brindar respuesta oportuna y adecuada.
<ul style="list-style-type: none"> ● Preservar la salud emocional, mental y física de las personas que hayan vivido algún tipo de acoso.

Fuente: Elaboración propia PGN con base en la información recolectada en la vigilancia nacional a las universidades públicas/enero de 2022. Información para el período 2020 a noviembre 30 de 2021.

Son disimiles entre sí las dificultades que reportan tener las universidades públicas priorizadas para el abordaje de las VRSG, todas válidas y absolutamente trascendentales. Muchas de estas, se enfocan en la prevención, en las barreras que se tienen para luchar contra una sociedad machista y patriarcal que se niega a respetar los derechos humanos de las mujeres, de niños, niñas y adolescentes, de la población OSIGD y de las personas pertenecientes a las comunidades étnicas, lo que limita garantizar espacios educativos libres de violencia.

Varias universidades reconocen los retos que tienen para lograr la visibilización de estas violencias, para dar a conocer los protocolos o rutas y especialmente, para incrementar la denuncia y el reporte de casos, asunto que es reiterativo y constante cuando se abordan en estos asuntos en todos los contextos, sean laborales, familiares, comunitarios, deportivos, sin embargo y como se advierte en el capítulo anterior, las quejas se están incrementando, no obstante las sanciones a los agresores no llegan por lo que se genera un efecto disuasivo muy fuerte frente a las denuncias.

Son significativas, las dificultades relacionadas con el presupuesto, condición *sine qua non* para que los protocolos y rutas puedan implementarse de forma efectiva y diligente.

Otro punto que llama la atención, es lo señalado por una de las Universidades frente al reto de fortalecer las relaciones interinstitucionales para la atención externa (Fiscalía, Defensoría, sector salud, etc.), que permitan brindar respuesta oportuna y adecuada y para ello este órgano de control insiste en la necesidad de que los Comités territoriales del mecanismo articulador para el abordaje integral de las violencias por razones de sexo y género¹⁴ se conformen en todos los municipios, distritos y departamentos de Colombia, con el fin de que estos casos puedan ser activados ante estos espacios de articulación intersectorial de forma coordinada¹⁵.

Finalmente, tan solo una universidad menciona someramente la necesidad de que todas las instancias que tienen competencia en la atención y sanción actúen con celeridad y sin revictimización, puesto que a pesar de que queda demostrado que el índice de sanción disciplinaria por acoso sexual es mínimo, casi ninguna de estas instituciones manifiesta los grandes retos que se tienen para imponer sanciones disciplinarias a las y los agresores.

¹⁴ Regulado mediante Decreto 1710 de 2020.

¹⁵ Para ampliar se puede revisar el “Primer informe de vigilancia nacional sobre creación de los comités territoriales del mecanismo articulador para el abordaje integral de las violencias por razones de sexo y género de las mujeres, niñas, niños y adolescentes” el cual se puede encontrar publicado en el siguiente link <https://www.procuraduria.gov.co/Documents/ID%20257%203%20%28ajustado%29%20%282%29.pdf>.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Las Universidades públicas priorizadas, independientemente de la región en la que se encuentren, el enfoque académico que tengan, la forma en cómo imparten sus clases, o su naturaleza jurídica, entre otras características, no escapan a la cultura machista y patriarcal que termina por vulnerar los derechos de las personas en razón de su sexo, de su género, de su orientación sexual o de su identidad de género; por ello, están llamadas a reconocer la problemática, a adoptar acciones de prevención y herramientas para atender los casos, acorde con el amplio marco jurídico que les obliga a respetar los derechos humanos.
- Las Universidades Públicas han avanzado en la adopción de acciones y herramientas para prevenir y atender las violencias por razones de sexo y género que se puedan presentar dentro de la institución o entre las personas que integran la comunidad educativa, sin embargo, se considera que estas no son suficientes y determinantes, puesto que las violencias se siguen presentando, las personas no denuncian, existen debilidades en la investigación y sanción disciplinaria de las conductas y muchas veces se naturalizan e invisibilizan las VRSG.
- Se reconoce como un necesario e importante avance para la disminución y erradicación de las violencias por razones de sexo y género o el acoso sexual, que de las 21 universidades que brindaron respuesta a este órgano de control, 19 cuentan con una ruta o protocolo para abordarlas, en tanto representan el reconocimiento de esta problemática en la vida académica, así como el desarrollo de medidas para prevenir, atender y sancionar este tipo de conductas.
- Contar con rutas o protocolos para abordar las violencias por razones de sexo y género o el acoso sexual es fundamental pero no es suficiente, por cuanto estas herramientas tienen mayor efectividad cuando las universidades cuentan además con políticas institucionales de derechos de las mujeres y género, así como de erradicación de las violencias o similares, lo cual permite que dichos protocolos y rutas de atención, se inscriban en un marco general de acciones integrales de prevención, de atención y de erradicación estas formas de violencias.
- Las Universidades tienen dentro de su comunidad educativa estudiantes menores de edad, lo cual implica que deban redoblar sus esfuerzos en la prevención y atención de las violencias por razones de sexo y género,

atendiendo que estas son sujetas de especial protección constitucional y que es un deber velar por su protección integral, la prevalencia de sus derechos y su interés superior.

- Las Universidades deben desarrollar acciones permanentes, sostenibles y de gran alcance de difusión de sus protocolos y rutas de atención del acoso sexual y/o VRSG, con el fin de que la comunidad educativa conozca las herramientas para presentar las quejas y activar las correspondientes rutas.
- Se destaca que, del total de universidades priorizadas para este seguimiento, nueve (9) crearon el Protocolo o la Ruta después de recibir el requerimiento de la Procuraduría, lo que implica que realizar esta vigilancia incidió de forma positiva y significativa en el avance hacia el correcto abordaje de las violencias por razones de sexo y género en las instituciones de educación superior públicas de Colombia.
- El 55% de las universidades priorizadas consideran que estas violencias no responden a un asunto GRAVE, sino LEVE (50%) o INTRASCENDENTE (5%), lo que preocupa a este órgano de control y demuestra, por un lado, la normalización de las VRSG, y que al no dimensionar sus consecuencias e impacto en las personas de la comunidad universitaria, no se aborda de manera real y efectiva este tipo de violencias, es decir, no se socializa el protocolo, ruta o política, si es que se cuenta con alguna; no se le asigna en todos los casos personal específico o cualificado para adelantar los acompañamientos o atenciones requeridas por las víctimas; no se concientiza a estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa que cuentan con herramientas de defensa, protección y atención para este tipo de violencias.
- Se evidencia que las mujeres son las principales víctimas tanto de acoso sexual como de violencias por razones de sexo y género al interior de las universidades públicas vigiladas; así mismo, que la mayor cantidad de agresores son los hombres, lo que refleja la situación general de estas violencias en el mundo, la región y Colombia, como una violencia por razones de sexo y género producto de una cultura machista y patriarcal, donde a las mujeres no se les reconoce como sujetas de derechos y terminan siendo vulneradas.
- Es fundamental que las Universidades públicas reconozcan y asuman las graves implicaciones que tiene el hecho de que se presenten casos de violencias por razones de sexo y género al interior de la comunidad educativa, en tanto se trata de vulneraciones a los derechos humanos y el no reconocer esta problemática

puede impedir atender a las víctimas de la forma correcta o no desarrollar acciones de prevención efectivas, lo que implica que no se estarían garantizando efectivamente los derechos de las personas que integran la comunidad. Esto, teniendo en cuenta que cuatro Universidades, afirmaron que no existen estas violencias en su comunidad educativa.

- Preocupa el bajo número tanto de casos conocidos por las universidades, de quejas recibidas y de procesos disciplinarios en curso, en relación con el acoso sexual y las VRSG, lo cual implica que las universidades deben mejorar los esfuerzos para que los casos sean efectivamente puestos en conocimiento, para socializar sus protocolos y rutas de atención, para que toda la comunidad reconozca estas violencias, para superar las barreras en las investigaciones disciplinarias y en general, para que las y los integrantes de la comunidad educativa, asuman una cultura de cero tolerancia al acoso sexual y a las violencias por razones de sexo y género.
- No todas las Universidades están registrando la información de casos presentados, quejas, investigaciones disciplinarias, sanciones, entre otras, en clave de variables diferenciales que permitan conocer datos sobre la edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, calidad, pertenencia étnica, discapacidad, entre otras, tanto de víctimas como de victimarios, así como registro de los lugares, horas, condiciones, contextos, en lo que se presentan las violencias, lo cual incide, por ejemplo, en el reconocimiento de los casos de acoso sexual que se vienen presentando contra la población OSIGD y en el debido análisis para adoptar acciones de prevención conforme a las situaciones de violencias que se estén presentando.
- Sin perder de vista la gran cantidad de estudiantes matriculados semestre por semestre, la Universidad Nacional, es la institución con mayor número de quejas disciplinarias tanto por acoso sexual como por VRSG, y también es la primera institución de las encuestadas en adoptar el protocolo de atención y prevención de las VRSG, lo que implica que la Universidad, en comparación con las demás universidades priorizadas, ha logrado avanzar de cierta forma en el reconocimiento de estas violencias, en la sensibilización y en la formación frente a estos temas, lo que implica que la comunidad educativa se siente más confiada en recurrir a la queja y denuncia de los casos.
- Al momento de iniciar con esta vigilancia superior y de requerir a las instituciones priorizadas, no se había expedido la Resolución No. 014466 del 25 de julio de 2022, la cual ordena a las Instituciones de Educación Superior entregar a la

Subdirección de Inspección y Vigilancia del Ministerio de Educación Nacional en un plazo máximo de seis (6) meses desde la expedición de la misma, los protocolos para la prevención, detección y atención a las violencias basadas en género, en el marco de las acciones de la Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural, lo que sin duda contribuirá a que las instituciones que aún no cuentan con estos protocolos y rutas cuenten con las mismas. Se considera que esta resolución es un gran avance del Ministerio de Educación Nacional, con la cual seguramente incidirá significativamente para que las instituciones educativas de educación superior atiendan las violencias por razones de sexo y género de forma adecuada y desde un correcto enfoque de derechos humanos.

RECOMENDACIONES

Recomendaciones para las universidades públicas

1. Adelantar acciones eficientes y de impacto de prevención de las violencias por razones de sexo y género y en lo posible, en el marco de una política institucional por los derechos de las mujeres y de género, que permitan que las acciones de prevención tengan sostenibilidad, sean medibles, se puedan evaluar y logren eficazmente prevenir este tipo de violencias por razones de sexo y género, para que cada integrante de la comunidad educativa, pueda ejercer en plenitud el derecho a la educación superior y advertir garantizado su derecho a una vida libre de violencias.
2. Abordar las violencias por razones de sexo y género que se presentan al interior de la comunidad educativa desde un enfoque de derechos humanos, diferencial, interseccional, que posibilite prevenir estas violencias, atender los casos con oportunidad y evitar la revictimización y la repetición de este tipo de hechos.
3. Revisar sus protocolos y rutas de atención y sus prácticas frente a la recepción, investigación y sanción de las violencias por razones de sexo y género que ocurren al interior de la comunidad educativa, incluido el acoso sexual, con el fin de evitar cualquier práctica revictimizante, garantizar el derecho de acceso a la justicia e impedir la disuasión de la denuncia, el silencio o la naturalización de estas graves violencias.
4. Adoptar mediante acto administrativo, los protocolos y rutas de atención del acoso sexual y demás VRSG, puesto que esto evidencia la seriedad e importancia que se le da a estos asuntos al interior de las Universidades y garantiza su cumplimiento e implementación ante cambios de administración.
5. Asumir como prioridad el hecho de que la comunidad educativa también está integrada por personas menores de edad, lo cual implica adoptar un enfoque diferencial de ciclo de vida, que permita adoptar acciones acorde con lo establecido en la Convención sobre los Derechos del Niño y el Código de la Infancia y la Adolescencia, en clave de cumplir con los mandatos constitucionales y legales de protección reforzada e integral, interés superior y prevalencia de los derechos de la niñez, en cualquier acción que les involucre y

más aún en la prevención y atención de las violencias por razones de sexo y género.

6. Enfocar esfuerzos en trabajar en la prevención de las violencias por razones de sexo y género principalmente desde la educación y cambio cultural de los posibles agresores, quienes principalmente son los docentes hombres. Esto conlleva la necesidad de reforzar los esfuerzos de sensibilización, capacitación y formación para que los docentes respeten los derechos humanos de todas las personas, sin abusar de su poder superior como educador.
7. Registrar la información de edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, calidad, pertenencia étnica, discapacidad, entre otras, tanto de víctimas como de victimarios, así como registro de los lugares, horas, condiciones, contextos, en lo que se presentan las violencias al interior de la comunidad educativa, para visibilizar las violencias contra personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados, lo que facilitará la definición de acciones de prevención diferenciales.
8. Contar con la participación activa de las mujeres y demás grupos minoritarios e históricamente excluidos, como la población OSIGD, afrocolombiana, con discapacidad, estudiantes, docentes y personal administrativo, entre otras, para construcción de estas herramientas de prevención y de atención de las VRSG, con el fin de que tengan un adecuado enfoque diferencial y que logren cumplir su cometido final de eliminación de estas violencias en el ámbito educativo.
9. Elaborar y formalizar los protocolos, rutas o políticas para la prevención de las violencias sexuales en el ámbito educativo conforme a lo establecido en la Resolución No. 014466 del 25 de julio de 2022 del Ministerio de Educación Nacional¹⁶, siendo importante fortalecer las campañas y estrategias de socialización de estas herramientas y la realización de programas de sensibilización y educación para estudiantes, docentes, personal administrativo, entre otros miembros de la comunidad académica, con el propósito de fortalecer la prevención de estas conductas, contar un ambiente académico seguro y contribuir en la reconstrucción de una comunidad educativa libre de violencias para todas las personas.
10. Realizar seguimiento a cada uno de los casos en materia de VRSG y acoso sexual que tienen las universidades, mediante un esquema de monitoreo que

¹⁶ “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)”

les permita conocer el estado en el que se encuentra cada una de las quejas interpuestas, la garantía de los derechos de las víctimas, los procesos que se hayan aperturado y el número de sanciones impuestas, manteniendo la reserva correspondiente.

11. Activar con celeridad y eficacia las rutas de atención, protección y acceso a la justicia, cuando los casos de VRSG involucren a menores de edad, en aras de garantizar sus derechos constitucionales (artículo 44) y su restablecimiento, bajo los principios de prevalencia, interés superior y protección integral.
12. Remitir a la Fiscalía General de la Nación todos los casos de VRSG que involucren además la posible comisión de una conducta delictiva, con el fin de que sea esta entidad la que determine la comisión o no de la conducta penal.
13. Reconocer e identificar modalidades del ciberacoso, sexting, stalking, grooming, sextorsión, entre otras, como posibles formas de ejecutar este tipo de violencias al interior de la institución de educación superior, por cuanto entre los nativos digitales que integran la comunidad educativa, puede ser más frecuente el uso de plataformas digitales y medios virtuales, que pueden derivar en casos de VRSG, incluidos los casos de acoso sexual. Es necesario que los protocolos, rutas y políticas sobre el tema, incluyan estas modalidades.
14. Fortalecer la cultura de respeto por los derechos humanos de todas las personas y las políticas institucionales de cero tolerancia a las violencias por razones de sexo y género, las cuales deben ser frecuentemente evaluadas y mejoradas en pro de prevenir con oportunidad la ocurrencia de estos casos.
15. Realizar de forma permanente, para todas y todos los integrantes de la comunidad educativa, las acciones de formación, sensibilización y capacitación frente al protocolo o ruta de atención de las VRSG y el acoso sexual, con el objetivo de que toda la comunidad educativa conozca la forma de activarlas. Sumado a esto, se recomienda realizar estos ejercicios en los procesos de inducción y reinducción tanto de estudiantes como de personal docente y administrativo.
16. Revisar las oportunidades de mejora para que se pueda avanzar de forma significativa en las investigaciones disciplinarias que se tienen en curso, buscando sancionar disciplinariamente a las y los agresores desde la debida diligencia, la no revictimización, la celeridad y la garantía de derecho de acceso a la justicia.

17. Adoptar las acciones que sean necesarias y, desde el marco de las obligaciones de las universidades públicas, para que las víctimas de las VRSG tengan una reparación efectiva, una verdad, un restablecimiento de derechos y la garantía de no repetición de los hechos, sin que su derecho a la educación se vea afectado.

Recomendaciones al Ministerio de Educación Nacional

1. Efectuar seguimiento al cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Resolución No. 014466 del 25 de julio de 2022 por parte de las instituciones de educación superior y, en el marco de sus competencias, brindarles asesoramiento y acompañamiento para el efectivo cumplimiento de la mencionada norma.



REFERENCIAS Y ANEXOS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barrantes Sánchez, N. (2020). Acoso Sexual en la Universidad Experiencias de organizaciones estudiantiles de mujeres en Universidades de Bogotá. Tomada de: <https://acortar.link/LMQd2o>
- Buquet, A. Cooper, J. Mingo, A. Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Decreto rectoral 1640. (2020). *Por el cual se acogen las políticas y lineamientos del Protocolo de Violencias basadas en Género y Discriminación – VBG-D de la Universidad del Rosario*. Tomado de: <https://acortar.link/JgVow3>
- Expósito, Francisca (2011) Violencia de género. La asimetría social en las relaciones entre hombres y mujeres favorece la violencia de género. Es necesario abordar la verdadera causa del problema: su naturaleza ideológica
- Ministerio de Salud. (2022). *Violencias de género*. Tomado de: <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/Paginas/violencias-de-genero.aspx>
- Orjuela Ruíz, Astrid (2012) El concepto de violencia de género en el derecho internacional de los derechos humanos. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos* 23 89 Volumen 23 (1), I Semestre 2012 (ISSN: 1659-4304)
- UNICEF-ONUMUJERES. (2014). *Documento de trabajo: La prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas el contexto educativo*. Tomado de: <https://acortar.link/wx6xB>
- -Universidad Nacional de Colombia. (2017). *Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia Resolución de Rectoría 1215 de 2017*. Tomado de: <https://acortar.link/jPrych>

ANEXO ÚNICO

PRINCIPAL NORMATIVIDAD A TENER EN CUENTA EN MATERIA DE ABORDAJE DE LAS VRSG EN EL CONTEXTO EDUCATIVO UNIVERSITARIO

Esta vigilancia superior se basó en el siguiente marco jurídico, que permite identificar las principales obligaciones que tienen las universidades públicas del país frente a la prevención, atención y sanción de las violencias por razones de sexo y género al interior de sus instituciones, si bien no es una revisión exhaustiva, puesto que no es el objetivo de este informe, se incluye, haciendo referencia a la norma directamente relacionada con el objeto de esta vigilancia:

NORMA	DENOMINACIÓN	ASPECTO A RESALTAR
<p>Constitución Política de Colombia de 1991</p>	<p>Constitución Política de Colombia de 1991</p>	<p>Art. 1 Colombia es un Estado social de derecho fundada en el respeto de la dignidad humana.</p> <p>Art. 13. 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, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.</p> <p>Art. 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.</p> <p>Art. 44. Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la educación y la cultura. Serán protegidos contra toda forma de violencia física o moral, abuso sexual.</p> <p>Art. 45. El adolescente tiene derecho a la protección y a la formación integral.</p> <p>Art. 67. La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.</p> <p>Art. 69. Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.</p> <p>Art. 93 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</p>

NORMA	DENOMINACIÓN	ASPECTO A RESALTAR
		de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.
Convención Americana sobre Derechos Humanos	Pacto de San José de Costa Rica	<p>Art 1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.</p> <p>Art. 25. Protección judicial 1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.</p>
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, CEDAW	<p>Art. 1 La expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.</p> <p>Art. 2 Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a: b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer; c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación; d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.</p> <p>Art. 10 Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.</p>
Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer "Convención De Belem Do Para"	Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer "Convención De Belem Do Para"	<p>Art. 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.</p> <p>Art. 2 Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra</p> <p>Art. 3 Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.</p>

NORMA	DENOMINACIÓN	ASPECTO A RESALTAR
		<p>Art. 4 Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros: b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral; c. el derecho a la libertad y a la seguridad personales;</p> <p>Art. 6. El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.</p> <p>Art. 7 Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación; b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; d. adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad; e. tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;</p> <p>Art. 8. Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para: a b. modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer; e. fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda; f. ofrecer a la mujer objeto de violencia acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que le permitan participar plenamente en la vida pública, privada y social;</p> <p>Art. 9 Para la adopción de las medidas a que se refiere este capítulo, los Estados Partes tendrán especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada. En igual sentido se considerará a la mujer que es objeto de violencia cuando está embarazada, es discapacitada, menor de edad, anciana, o está en situación socioeconómica desfavorable o afectada por situaciones de conflictos armados o de privación de su libertad.</p>
<p>Convención de los Derechos del Niño</p>	<p>Convención de los Derechos del Niño</p>	<p>Art. 34 Los Estados Partes se comprometen a proteger al niño contra todas las formas de explotación y abuso sexuales.</p> <p>Art. 28 1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a la educación y, a fin de que se pueda ejercer progresivamente y en condiciones de igualdad de oportunidades ese derecho, deberán en particular: e) Adoptar medidas para fomentar la asistencia regular a las escuelas y reducir las tasas de deserción escolar.</p>

NORMA	DENOMINACIÓN	ASPECTO A RESALTAR
		<p>Art. 29 1. Los Estados Partes convienen en que la educación del niño deberá estar encaminada a: a) Desarrollar la personalidad, las aptitudes y la capacidad mental y física del niño hasta el máximo de sus posibilidades; b) Inculcar al niño el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales y de los principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas; d) Preparar al niño para asumir una vida responsable en una sociedad libre, con espíritu de comprensión, paz, tolerancia, igualdad de los sexos y amistad entre todos los pueblos, grupos étnicos, nacionales y religiosos y personas de origen indígena.</p>
<p>Objetivos de Desarrollo Sostenible</p>	<p>Objetivos de Desarrollo Sostenible</p>	<p>Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos: 4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.</p> <p>Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación</p> <p>Objetivo 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas: 16.1 Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo. 16.2 Poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños.</p>
<p>Ley 1098 de 2006</p>	<p>Código de la Infancia y la Adolescencia</p>	<p>Art. 7o. Se entiende por protección integral de los niños, niñas y adolescentes el reconocimiento como sujetos de derechos, la garantía y cumplimiento de los mismos, la prevención de su amenaza o vulneración y la seguridad de su restablecimiento inmediato en desarrollo del principio del interés superior. La protección integral se materializa en el conjunto de políticas, planes, programas y acciones que se ejecuten en los ámbitos nacional, departamental, distrital y municipal con la correspondiente asignación de recursos financieros, físicos y humanos.</p> <p>Art. 8o. Se entiende por interés superior del niño, niña y adolescente, el imperativo que obliga a todas las personas a garantizar la satisfacción integral y simultánea de todos sus Derechos Humanos, que son universales, prevalentes e interdependientes.</p> <p>Art. 9o. En todo acto, decisión o medida administrativa, judicial o de cualquier naturaleza que deba adoptarse en relación con los niños, las niñas y los adolescentes, prevalecerán los derechos de estos, en especial si existe conflicto entre sus derechos fundamentales con los de cualquier otra persona. En caso de conflicto entre dos o más disposiciones legales, administrativas o disciplinarias, se aplicará la norma más favorable al interés superior del niño, niña o adolescente.</p> <p>Art. 10. Se entiende por corresponsabilidad, la concurrencia de actores y acciones conducentes a garantizar el ejercicio de los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes. La familia, la sociedad y el Estado son corresponsables en su atención, cuidado y protección. La corresponsabilidad y la concurrencia aplican en la relación que se establece entre todos los sectores e instituciones del Estado.</p> <p>Art. 18. Los niños, las niñas y los adolescentes tienen derecho a ser protegidos contra todas las acciones o conductas que causen muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. En especial, tienen derecho a la protección contra el maltrato y los abusos de toda índole</p>

NORMA	DENOMINACIÓN	ASPECTO A RESALTAR
		<p>por parte de sus padres, de sus representantes legales, de las personas responsables de su cuidado y de los miembros de su grupo familiar, escolar y comunitario. Se entiende por maltrato infantil toda forma de perjuicio, castigo, humillación o abuso físico o psicológico, descuido, omisión o trato negligente, malos tratos o explotación sexual, incluidos los actos sexuales abusivos y la violación y en general toda forma de violencia o agresión sobre el niño, la niña o el adolescente por parte de sus padres, representantes legales o cualquier otra persona.</p> <p>Art. 20. Los niños, las niñas y los adolescentes serán protegidos contra: 4. La violación, la inducción, el estímulo y el constreñimiento a la prostitución; la explotación sexual, la pornografía y cualquier otra conducta que atente contra la libertad, integridad y formación sexuales de la persona menor de edad. 5. El secuestro, la venta, la trata de personas y el tráfico y cualquier otra forma contemporánea de esclavitud o de servidumbre. 19. Cualquier otro acto que amenace o vulnere sus derechos.</p> <p>Art. 28 Los niños, las niñas y los adolescentes tienen derecho a una educación de calidad.</p> <p>Art. 42. Para cumplir con su misión las instituciones educativas tendrán entre otras las siguientes obligaciones: 1. Facilitar el acceso de los niños, niñas y adolescentes al sistema educativo y garantizar su permanencia. 2. Brindar una educación pertinente y de calidad. 3. Respetar en toda circunstancia la dignidad de los miembros de la comunidad educativa. 12. Evitar cualquier conducta discriminatoria por razones de sexo, etnia, credo, condición socio-económica o cualquier otra que afecte el ejercicio de sus derechos.</p> <p>Art. 43. Las instituciones de educación primaria y secundaria, públicas y privadas, tendrán la obligación fundamental de garantizar a los niños, niñas y adolescentes el pleno respeto a su dignidad, vida, integridad física y moral dentro de la convivencia escolar. Para tal efecto, deberán: 1. Formar a los niños, niñas y adolescentes en el respeto por los valores fundamentales de la dignidad humana, los Derechos Humanos, la aceptación, la tolerancia hacia las diferencias entre personas. Para ello deberán inculcar un trato respetuoso y considerado hacia los demás, especialmente hacia quienes presentan discapacidades, especial vulnerabilidad o capacidades sobresalientes. 2. Proteger eficazmente a los niños, niñas y adolescentes contra toda forma de maltrato, agresión física o psicológica, humillación, discriminación o burla de parte de los demás compañeros y de los profesores.</p> <p>Art. 44. Los directivos y docentes de los establecimientos académicos y la comunidad educativa en general pondrán en marcha mecanismos para: 2. Establecer la detección oportuna y el apoyo y la orientación en casos de malnutrición, maltrato, abandono, abuso sexual, violencia intrafamiliar, y explotación económica y laboral, las formas contemporáneas de servidumbre y esclavitud, incluidas las peores formas de trabajo infantil. 4. Garantizar a los niños, niñas y adolescentes el pleno respeto a su dignidad, vida, integridad física y moral dentro de la convivencia escolar. 5. Proteger eficazmente a los niños, niñas y adolescentes contra toda forma de maltrato, agresión física o psicológica, humillación, discriminación o burla de parte de los demás compañeros o profesores. 9. Reportar a las autoridades competentes, las situaciones de abuso, maltrato o peores formas de trabajo infantil detectadas en niños, niñas y adolescentes.</p>
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y	Artículo 2. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a

NORMA	DENOMINACIÓN	ASPECTO A RESALTAR
	sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	<p>infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.</p> <p>Artículo 3. Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso laboral: b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. Parágrafo. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.</p>
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	<p>Art. 2 Para efectos de la presente ley se entiende por violencia sexual contra niños, niñas y adolescentes, todo acto o comportamiento de tipo sexual ejercido sobre un niño, niña o adolescente, utilizando la fuerza o cualquier forma de coerción física, psicológica o emocional, aprovechando las condiciones de indefensión, de desigualdad y las relaciones de poder existentes entre víctima y agresor.</p> <p>Art. 11. Los establecimientos educativos oficiales y privados, que ofrezcan educación formal en los niveles de básica y media, deberán incluir elementos que contribuyan a la identificación temprana, prevención, autoprotección, detección y denuncia del abuso sexual de que puedan ser víctima, los educandos, dentro y fuera de los establecimientos educativos.</p> <p>Art. 12. El docente está obligado a denunciar ante las autoridades administrativas y judiciales competentes, toda conducta o indicio de violencia o abuso sexual contra niños, niñas y adolescentes del que tenga conocimiento.</p> <p>Art. 14. Los establecimientos de educación media y superior deberán incluir en sus programas de estudio, con el propósito de coadyuvar a la prevención de las conductas de que trata la presente ley, una cátedra de educación para la sexualidad, donde se hará especial énfasis en el respeto a la dignidad y a los derechos del menor.</p>
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.	<p>Art. 2o. Por violencia contra la mujer se entiende 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.</p> <p>Para efectos de la presente ley, y de conformidad con lo estipulado en los Planes de Acción de las Conferencias de Viena, Cairo y Beijing, por violencia económica, se entiende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas.</p> <p>Art. 7o. Además de otros derechos reconocidos en la Ley o en tratados y convenios internacionales debidamente ratificados, las mujeres tienen derecho a una vida digna, a la integridad física, sexual y psicológica, a la intimidad, a no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes, a la igualdad real y efectiva, a no ser sometidas a forma alguna de discriminación, a la libertad y autonomía, al libre desarrollo de la personalidad, a la salud, a la salud sexual y</p>

NORMA	DENOMINACIÓN	ASPECTO A RESALTAR
		<p>reproductiva y a la seguridad personal. Derechos que deben ser efectivos tanto para todas las mujeres dentro del territorio nacional, como para las connacionales que se encuentren en el exterior.</p> <p>Art. 11. El Ministerio de Educación, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones: 1. Velar para que las instituciones educativas incorporen la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres como parte de la cátedra en Derechos Humanos. 2. Desarrollar políticas y programas que contribuyan a sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa, especialmente docentes, estudiantes y padres de familia, en el tema de la violencia contra las mujeres. 3. Diseñar e implementar medidas de prevención y protección frente a la desescolarización de las mujeres víctimas de cualquier forma de violencia.</p> <p>Art. 29. Adiciónese al Capítulo Segundo del Título IV del Libro Segundo de la Ley 599 de 2000, el siguiente artículo: "Artículo 210 A. Acoso sexual. 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".</p>
<p>Ley 1719 de 2014</p>	<p>Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.</p>	<p>Art. 13. Las víctimas de violencia sexual sin perjuicio de los derechos, garantías y medidas establecidos en los artículos 11 y 14, y el Capítulo IV del Título IV de la Ley 906 de 2000 <sic, es 2004>; en los artículos 8o, 19, 20, 21 y 22 de la Ley 1257 de 2008; en los artículos 35, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 52, 53, 54, 69, 132, 135, 136, 137, 139, 140, 149, 150, 151, 181, 182, 183, 184, 186, 187, 188, 190, 191 de la Ley 1448 de 2011; en el artículo 54 de la Ley 1438 de 2011; en el artículo 15 de la Ley 360 de 1997; en los artículos 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198 de la Ley 1098 de 2006 y demás disposiciones que las modifiquen o adicionen, tienen derecho a: 1. Que se preserve en todo momento la intimidad y privacidad manteniendo la confidencialidad de la información sobre su nombre, residencia, teléfono, lugar de trabajo o estudio, entre otros, incluyendo la de su familia y personas allegadas. Esta protección es irrenunciable para las víctimas menores de 18 años. 3. No ser discriminadas en razón de su pasado ni de su comportamiento u orientación sexual, ni por ninguna otra causa respetando el principio de igualdad y no discriminación, en cualquier ámbito o momento de la atención, especialmente por los operadores de justicia y los intervinientes en el proceso judicial. 4. Ser atendida por personas formadas en Derechos Humanos, y enfoque diferencial. Todas las instituciones involucradas en la atención a víctimas de violencia sexual harán esfuerzos presupuestales, pedagógicos y administrativos para el cumplimiento de esta obligación. 5. El derecho a no ser confrontadas con el agresor, a no ser sometidas a pruebas repetitivas y a solicitar a las autoridades judiciales que se abstengan de ordenar la práctica de pruebas o excluyan las ya practicadas que conlleven una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad. 6. Ser atendidas en lugares accesibles, que garanticen la privacidad, salubridad, seguridad y comodidad. 7. Ser protegidas contra toda forma de coerción, violencia o intimidación, directa o sobre sus familias o personas bajo su custodia. 8. A que se valore el contexto en que ocurrieron los hechos objeto de investigación sin prejuicios contra la víctima. 9. A contar con asesoría, acompañamiento y asistencia técnica legal en todas las etapas procesales y desde el momento en que el hecho sea conocido por las autoridades. Las entrevistas y diligencias que se surtan antes de la formulación de imputación deberán realizarse en un lugar seguro y que le genere confianza a la víctima, y ningún funcionario podrá impedirle estar acompañada por un abogado o abogada, o psicóloga o psicólogo. Se deberán garantizar lugares de espera para las víctimas aislados de las áreas en las que se desarrollan las diligencias judiciales, que eviten el contacto con el agresor o su defensa, y con el</p>

NORMA	DENOMINACIÓN	ASPECTO A RESALTAR
		<p>acompañamiento de personal idóneo. 10. A que se les brinde iguales oportunidades desde un enfoque diferencial, para rendir declaración como a los demás testigos, y se adopten medidas para facilitar dicho testimonio en el proceso penal. 11. A que se considere su condición de especial vulnerabilidad, atendiendo a su condición etaria, de discapacidad, pertenencia a un grupo étnico, pertenencia a poblaciones discriminadas o a organizaciones sociales o colectivos que son objeto de violencia sociopolítica, en la adopción de medidas de prevención, protección, en garantías para su participación en el proceso judicial y para determinar su reparación.</p> <p>PARÁGRAFO 1o. Los funcionarios públicos que en el desarrollo del proceso penal o cualquier otro tipo de actuación jurisdiccional o administrativa incumplan sus obligaciones respecto de la garantía de los derechos de las víctimas de violencia sexual, responderán ante los Tribunales y Juzgados competentes, y ante las autoridades disciplinarias por dichas conductas.</p> <p>El Ministerio Público vigilará el cumplimiento de los derechos de las víctimas de violencia sexual de manera prioritaria. Las investigaciones sobre presuntas faltas disciplinarias se adelantarán a través del procedimiento verbal establecido en el Capítulo 1 del Título XI del Código Disciplinario Único.</p>
Ley 1918 de 2018	<p>Por medio de la cual se establece el régimen de inhabilidades a quienes hayan sido condenados por delitos sexuales cometidos contra menores, se crea el registro de inhabilidades y se dictan otras disposiciones.</p>	<p>Art. 1. Adiciónese el artículo <u>219-C</u> a la Ley 599 de 2000, el cual quedará así: Inhabilidades por delitos sexuales cometidos contra menores: Las personas que hayan sido condenados por la comisión de delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales de persona menor de 18 años de acuerdo con el Título IV de la presente ley; serán inhabilitadas para el desempeño de cargos, oficios o profesiones que involucren una relación directa y habitual con menores de edad. 'en el entendido de que la duración de la pena accesoria referida en la mencionada disposición, deberá sujetarse a los límites temporales que para dichas penas establezca el Código Penal'.</p> <p>Art. 4o. Es deber de las entidades públicas o privadas, de acuerdo a lo reglamentado por el Gobierno nacional, verificar, previa autorización del aspirante, que este no se encuentra inscrito en el registro de inhabilidades por delitos sexuales cometidos contra personas menores de edad, en el desarrollo de los procesos de selección de personal para el desempeño de cargos, oficios, profesiones que involucren una relación directa y habitual con menores previamente definidos. Dicha verificación, deberá actualizarse cada cuatro meses después del inicio de la relación contractual, laboral o reglamentaria. PARÁGRAFO 1. El servidor público que omita el deber de verificación en los términos de la presente ley y contrate a las personas que hayan sido condenados por delitos sexuales cometidos contra menores de edad será sancionado por falta disciplinaria gravísima. PARÁGRAFO 2. El uso del registro de inhabilidades por delitos sexuales cometidos contra menores de edad, por parte de las entidades públicas o privadas obligadas a la verificación de datos del aspirante en los términos del presente artículo. Deberán sujetarse a los principios, derechos y garantías previstos en las normas generales de protección de datos personales, so pena de las sanciones previstas por la Ley Estatutaria <u>1581</u> de 2012 por parte de la Superintendencia de Industria y Comercio.</p>
Ley 1952 de 2019	<p>Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley <u>734</u> de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011,</p>	<p>Artículo 48. Clases y límites de las sanciones disciplinarias. <Artículo modificado por el artículo <u>9</u> de la Ley 2094 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> El disciplinable está sometido a las siguientes sanciones: 1. <Ver Notas del Editor> Destitución e inhabilidad general de diez (10) a veinte (20) años para las faltas gravísimas dolosas.</p> <p>Artículo 52. Faltas relacionadas con la infracción al derecho internacional de los derechos humanos y al derecho internacional humanitario. 2. Incurrir en graves</p>

NORMA	DENOMINACIÓN	ASPECTO A RESALTAR
	relacionadas con el derecho disciplinario.	<p>infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia.</p> <p>Artículo 53. Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales. 4. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.</p> <p>Artículo 65. Faltas que coinciden con descripciones típicas de la ley penal. Cuando la conducta no pueda adecuarse a ninguna de las anteriores faltas, en virtud de los principios de especialidad y subsidiariedad, constituirá falta gravísima realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de él.</p>
Decreto 4798 de 2011	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008 en el ámbito de la Educación	<p>Art. 1. A partir de los principios de la Ley 1257 de 2008 consagrados en el artículo 6º, el Ministerio de Educación Nacional, las Entidades Territoriales y las instituciones educativas en el ámbito de sus competencias deberán:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vincular a la comunidad educativa en la promoción, formación, prevención y protección de los Derechos Humanos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias. 2. Generar ambientes educativos libres de violencias y discriminación, donde se reconozcan y valoren las capacidades de las mujeres, desde un enfoque diferencial. 6. Orientar y acompañar a las niñas, adolescentes y jóvenes que han sido víctimas de violencia de género para la atención integral y el restablecimiento de sus derechos. 7. Reconocer y desarrollar estrategias para la prevención, formación y protección de los derechos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias, en el marco de la autonomía institucional. 8. Coordinar acciones integrales intersectoriales con el fin de erradicar la violencia contra la mujer. <p>Artículo 2º. A través de los proyectos pedagógicos, que de conformidad con la Ley 115 de 1994, deben implementar de manera obligatoria todas las instituciones educativas en los niveles de preescolar, básica y media se garantizará el proceso de formación de la comunidad educativa en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres, la sensibilización y el reconocimiento de la existencia de discriminación y violencia contra las mujeres, toda vez que los proyectos permiten la participación directa de la comunidad educativa y en particular de estudiantes, docentes, directivos, administrativos y padres y madres de familia en la solución de problemáticas del contexto escolar. Estos proyectos considerarán las particularidades de cada institución educativa y de su contexto, de acuerdo con su Proyecto Educativo Institucional -PEI- e involucrarán a la comunidad educativa en la reflexión y transformación de los estereotipos y prejuicios asociados al género para la erradicación de la violencia contra la mujer.</p> <p>Artículo 3º. Corresponde al Ministerio de Educación Nacional, como ente rector de la política educativa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Articular y armonizar las orientaciones y estrategias del sector, con el marco normativo nacional e internacional vigente en materia de violencias de género y con la Política Nacional de Equidad de Género para las mujeres, o la que haga sus veces. 2. Definir los lineamientos y orientaciones pedagógicas, conceptuales y operativas de los proyectos pedagógicos, para el desarrollo de conocimientos, habilidades, capacidades, actitudes y prácticas en los integrantes de la comunidad educativa, con el objeto de promover la igualdad, libertad, respeto y dignidad y el ejercicio de los Derechos Humanos para superar estereotipos, prejuicios y violencias asociadas al género, específicamente violencias contra la mujer. 3. Fortalecer los equipos técnicos de las secretarías de educación de las entidades territoriales

NORMA	DENOMINACIÓN	ASPECTO A RESALTAR
		<p>certificadas que acompañan a las instituciones educativas en la promoción e implementación de los proyectos pedagógicos, en el enfoque de Derechos Humanos y equidad de género, a través de procesos de asistencia técnica. 4. Articular con otros sectores la implementación de estrategias que promuevan la equidad de género y la prevención de la violencia contra la mujer, el funcionamiento de rutas de atención integral y la ejecución de estrategias de comunicación y movilización social a nivel nacional. 5. Incorporar el género, las violencias basadas en género y específicamente de violencias contra las niñas, las adolescentes y las jóvenes, como categorías de análisis en los sistemas de información del sector, como base para desarrollar lineamientos de política pública de educación. 6. Difundir y sensibilizar a las y los servidores del Ministerio de Educación Nacional en el contenido de la Ley 1257 del 2008 y sus decretos reglamentarios, con el propósito de brindar información para la identificación y el abordaje de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.</p> <p>Art 6°. De la educación superior. El Ministerio de Educación Nacional, promoverá, especialmente a través de los programas de fomento, que las instituciones de educación superior, en el marco de su autonomía:</p> <p>a) Generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes, en la prevención de las violencias contra las mujeres. b) Incluyan en los procesos de selección, admisión y matrícula, mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencias, acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia. c) Adelanten a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres.</p>
<p>Resolución No. 014466 del 25 de julio de 2022¹⁷.</p>	<p>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</p>	<p>Art. 1. Las Instituciones de Educación Superior deberán adoptar protocolos en los cuales se incorporen los “Lineamientos de Prevención, Detección y Atención de Violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior, para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural”, fijados mediante la presente Resolución y que hacen parte integral de la misma. En consecuencia, las Instituciones de Educación Superior deberán entregar a la Subdirección de Inspección y Vigilancia del Ministerio de Educación Nacional en un plazo máximo de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente Resolución, los protocolos para la prevención, detección y atención a las violencias basadas en género, en el marco de las acciones de la Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural.</p> <p>Art. 3. Los protocolos que deben adoptar las Instituciones de Educación Superior deberán enmarcarse en las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural y establecer lo siguiente: a) El plan de trabajo que hará parte integral de los protocolos, y el cual debe incluir indicadores, metas u objetivos necesarios para medir cuantitativa y cualitativamente su nivel de avance e implementación, y el seguimiento y monitoreo en concordancia con los lineamientos fijados en el presente acto administrativo. b) Los procedimientos, criterios y rutas de actuación en materia de prevención, detección y atención a las violencias basadas en género. c) La definición y descripción de acciones y orientaciones en torno al ejercicio de los derechos frente a la detección, prevención y atención de las violencias basadas en género. d) Los elementos necesarios para el fortalecimiento de la política institucional de la promoción de la equidad de género. e) Los elementos estratégicos para el seguimiento y actualización de los protocolos para la identificación, detección y atención de violencias basadas en género. f) Las orientaciones para la construcción de la ruta interna de atención a las víctimas de violencias basadas en género.</p>

¹⁷ Es importante resaltar que esta Resolución se expidió con posterioridad a la recolección de información de esta vigilancia superior, es decir no estaba vigente al momento de requerir a las universidades públicas nacionales.

NORMA	DENOMINACIÓN	ASPECTO A RESALTAR
		<p>Art. 4. Los protocolos de las Instituciones de Educación Superior deberán incluir los siguientes alcances: a) PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO. Los protocolos contendrán un conjunto de disposiciones, condiciones, inhabilidades y estrategias pedagógicas que involucren a toda la comunidad educativa y que posibiliten el desarrollo de actuaciones para la prevención, sensibilización y capacitación sobre violencias basadas en género, a partir de las cuales se pondrán en marcha acciones que incidan en cambios estructurales y organizativos necesarios para avanzar en educación no sexista y el fomento de la cultura de prevención de violencias de género, que propendan un cambio frente a hechos recurrentes de violencias. En consecuencia, sin perjuicio de las acciones que desarrollen las Instituciones de Educación Superior, a continuación, se establecen disposiciones necesarias para la prevención de violencias basadas en género y que deberán hacer parte de los protocolos: I. Acciones pedagógicas orientadas a la comunidad educativa, para la prevención de violencias basadas en género en el contexto educativo. II. Campañas de sensibilización y capacitación a personal estratégico de la Institución, para prevenir violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género y fomentar una cultura de no tolerancia frente a estas conductas. III. Desarrollo de eventos y programas institucionales que tengan como propósito incentivar la prevención de violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género en las Instituciones de Educación Superior. IV. Diseño de metodologías con enfoque de género, que permitan la identificación constante de riesgos a los que esté expuesta la comunidad educativa en general y que puedan significar la ocurrencia de violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género. V. Inhabilidades para el nombramiento y contratación de profesores y personal administrativo y de apoyo, previstas en la Ley 1918 de 2018 reglamentada por el Decreto 753 de 2019. b) DETECCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO. Los protocolos deberán establecer criterios y conceptos inequívocos de lo que significan actuaciones y episodios de violencia de género, identificando y tipificando comportamientos, actitudes, lenguajes corporales y orales, patrones de repetición de acciones violentas y espacios frecuentes de ocurrencia, entre otros, que permitirán a las Instituciones adoptar medidas o tomar decisiones para detectar e identificar este tipo de violencias y garantizar la seguridad en sus instalaciones físicas y virtuales y de todas las personas que conforman la comunidad educativa. PARÁGRAFO: Para tal propósito, se deberá tener en cuenta y evitar así sus efectos, 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. c) ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO. En los protocolos respectivos, se debe promover por parte de las Instituciones de Educación Superior, acciones orientadas a la garantía de los derechos de las personas afectadas, en materia de restablecimiento de la salud, rehabilitación psicosocial, protección ante nuevas agresiones o la materialización de un perjuicio irremediable, orientación jurídica en la que prevalecerá el acceso a información clara, completa y oportuna acerca de sus derechos, los mecanismos disponibles para su garantía y protección, así como la oferta de servicios e instrumentos dispuestos para el restablecimiento de sus derechos en el ámbito interno y externo a la Institución. En ese orden, los Protocolos deberán incorporar acciones, instrumentos y rutas que permitirán organizar el paso a paso de los servicios brindados por las Instituciones de Educación Superior para que las personas alcancen los resultados de atención integral de manera continua y consecuente con la situación y características de los hechos y sus necesidades. Dentro de las acciones incluidas en los protocolos, las Instituciones de Educación Superior deberán garantizar al menos las siguientes medidas: I. SANCIÓN: Acciones, procedimientos y medidas sancionatorias para quienes, de acuerdo con los mecanismos establecidos por las Instituciones de Educación</p>

NORMA	DENOMINACIÓN	ASPECTO A RESALTAR
		<p>Superior, sean identificados como responsables de violencia o cualquier tipo de discriminación basada en el género. Estas medidas deberán estar articuladas con el reglamento estudiantil, docente y demás normas relacionadas. II. RESTAURACIÓN: Acciones transversales a los alcances descritos en el presente artículo, que garanticen el asesoramiento y acompañamiento a las víctimas, el victimario y los integrantes de su entorno, durante el desarrollo de los mecanismos dispuestos por la Institución de Educación Superior para la gestión de la denuncia, y para propender la reconciliación y reintegración adecuada de la víctima y el victimario en su entorno familiar, social y académico, de ser posible. Lo anterior sin perjuicio de los postulados de justicia y reparación que deben ser garantizados por las autoridades competentes. III. NO REPETICIÓN: Acciones tendientes a evitar que se vuelvan a materializar los hechos que dieron lugar a la configuración de violencia o discriminación basada en género, que implican el reconocimiento de las víctimas, pedagogía en toda la comunidad educativa tendiente a erradicar las causas de la violencia y discriminación de género, evitando la revictimización de las personas afectadas y promoviendo la evaluación del impacto de las medidas tomadas para redefinir los focos de acción en cada uno de los alcances previstos en el presente artículo.</p> <p>Art. 5: Las Instituciones de Educación Superior deberán operacionalizar sus protocolos a través de un plan de trabajo que incluya los indicadores definidos por las Instituciones para su seguimiento, en concordancia con los lineamientos fijados por el Ministerio de Educación Nacional mediante la presente Resolución. Dichos indicadores deberán reportarse en la plataforma del SNIES – Sistema Nacional de Información de la Educación Superior.</p> <p>Art. 6: El Ministerio de Educación Nacional a través de la Subdirección de Inspección y Vigilancia, requerirá a las Instituciones de Educación Superior y adelantará las acciones correspondientes, en el marco de sus competencias, en los siguientes casos: a) Si en un término de seis (6) meses posteriores a la expedición del presente acto, las Instituciones de Educación Superior no presentan ante el Ministerio de Educación Nacional los respectivos protocolos con el correspondiente Plan de Trabajo previsto en el literal a) del artículo 3 de la presente Resolución. b) Si no se recibe información de la Instituciones de Educación Superior ante un requerimiento específico del Ministerio de Educación Nacional y cualquier otro de autoridad administrativa o judicial, relacionado con la promoción de la equidad de género y/o la implementación de los protocolos según los lineamientos de que trata la presente Resolución. c) En cualquier momento si se observa, evidencia o denuncia la vulneración de las normas fijadas en los Protocolos para la Prevención, Detección y Atención de Violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género.</p> <p>Art. 7. El Ministerio de Educación Nacional tendrá en cuenta el contenido, desarrollo e implementación de los protocolos de acuerdo con los lineamientos adoptados mediante la presente Resolución, en el proceso de verificación de las condiciones de calidad establecidas en el Decreto 1330 de 2019, en lo concerniente al componente de calidad institucional de Bienestar.</p>
<p>Directiva 033 de 2020 de la Procuraduría General de la Nación</p>	<p>Cumplimiento De La Garantía De Los Derechos De Niños, Niñas, Adolescentes Frente A Todas Las Formas De Violencia En Razón De Género, Especialmente Violencias Sexuales, Y La Eliminación Del</p>	<p>La Procuraduría General de la Nación recomienda: 2. Establecer los mecanismos normativos, jurídicos, técnicos necesarios para garantizar vidas libres de violencias en cada una de las etapas vitales de desarrollo de niñas, niños y adolescentes. 19. Definir desde el Ministerio de Educación Nacional, la hoja de ruta para garantizar de manera real y en todo el territorio nacional que se transversalicen procesos de formación basados en el conocimiento de los derechos humanos, en el análisis crítico de patrones estereotipados de comportamiento y la transformación de prácticas sociales y culturales basadas en</p>

NORMA	DENOMINACIÓN	ASPECTO A RESALTAR
	<p>Matrimonio Y Las Uniones Tempranas, En Especial A Quienes Se Encuentran En Mayor Situación De Vulnerabilidad</p>	<p>conceptos de inferioridad o subordinación en niñas y niños. Incluyendo estrategias de empoderamiento en habilidades para la vida con perspectiva de derechos y género, basadas en la evidencia y en mejores prácticas. Para ello, a este Ministerio se le recomienda: a) Ajustar las rutas de atención de casos tipo 3 definida por la Ley 1620 de 2013 y sus decretos reglamentarios, de tal forma que elimine la posibilidad de un ejercicio de victimización secundaria y terciaria asociada con el estigma y con riesgos en el protocolo de actuación en las instituciones educativas, y así prevenir la vulneración de derechos que puede generar rutas inadecuadas en los procesos de atención de niñas, niños y adolescentes. b) Articular con las entidades del sector educación mecanismos de prevención de la estigmatización y la xenofobia de niñas, niños y adolescentes en el territorio nacional, con un enfoque de prevención de violencia por razón de género, debido a las vulneraciones que niñas y adolescentes provenientes de Venezuela están recibiendo, asociadas a estereotipos y vulneraciones sobre su dignidad e integridad sexual.</p> <p>27. Fortalecer los procesos y procedimientos que hacen parte de las rutas de atención dirigidas a niñas, niños y adolescentes por cada uno de los tipos de violencia de género con enfoque diferencial a nivel local.</p> <p>28. Generar una estrategia de difusión masiva de las rutas de atención y de los servicios de la oferta institucional que existen para la prevención, atención y sanción de violencias contra las niñas, niños y adolescentes. Se recomienda que esta estrategia comprenda pautas para la divulgación de servicios locales (municipales y veredales) que existan para la protección de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, y de otros servicios de ayuda disponibles como la Línea 141 del ICBF.</p> <p>Establecer procesos de prevención (general, focalizada e indicada) frente a las situaciones de riesgo que niños, niñas y adolescentes puedan tener frente a las violencias en razón de género, especialmente violencias sexuales, y el matrimonio y las uniones tempranas, garantizando el enfoque de derechos humanos, de género, diferencial e interseccional.</p>
<p>Directiva 023 de 2021 de la Procuraduría General de la Nación</p>	<p>Cumplimiento del marco normativo sobre la garantía de derechos de las mujeres</p>	<p>Art. 1. Exhorta a todas las autoridades nacionales, departamentales, distritales y municipales, a garantizar en cada territorio a todas las mujeres, incluidas las mujeres migrantes, su derecho a una vida libre de violencias, en condiciones de bienestar, seguridad, dignidad, igualdad, equidad y no discriminación: c) Inserción de las mujeres en los diferentes niveles de escolaridad, posibilitando su ingreso universal en condiciones de asequibilidad, adaptabilidad y accesibilidad</p> <p>Art. 2. Invitar a docentes y directivos de las instituciones educativas a ser agentes de cambio de la sociedad a fin de prevenir la violencia por razón de sexo y género contra las niñas, adolescentes y mujeres, apostando por la educación desde la infancia y la transformación cultural.</p>
<p>Sentencia T - 239 de 2018 de la Corte Constitucional. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado</p>	<p>Acción de tutela para obtener reintegro laboral de docente que denunció actos de violencia de género y acoso laboral en institución universitaria-procedencia</p>	<p>Derecho a la igualdad y no discriminación en el marco de la obligación de debida diligencia para prevenir, investigar, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra las mujeres. Principio de no discriminación-finalidad. Principio de igualdad y no discriminación de las mujeres-contenido. Límites al despido sin justa causa de docente que denunció actos de violencia de género y acoso laboral en institución universitaria.</p> <p>Ejercicio de la autonomía universitaria está limitado por el respeto a los derechos fundamentales-universidad desvinculó a docente, en razón de sus actividades y denuncias sobre violencia de género y acoso laboral al interior de la institución educativa. Derecho a la libertad de expresión y a la no discriminación-vulneración por universidad al despedir sin justa causa a docente que denunció actos</p>

NORMA	DENOMINACIÓN	ASPECTO A RESALTAR
		<p>de violencia de género y acoso laboral al interior de la institución educativa. Derecho a la libertad de expresión y a la no discriminación de docente que denunció actos de violencia de género y acoso laboral en institución universitaria-orden reintegrar a la accionante.</p> <p>“ La autonomía universitaria constituye una prerrogativa que busca resguardar el pluralismo y la independencia de los centros de educación superior y asegurar la protección de la libertad académica y de pensamiento. Con todo, dicha autonomía encuentra límites demarcados por los derechos fundamentales, los cuales se traducen, por ejemplo, en la prohibición de discriminar, en el respeto del debido proceso cuando se adelantan procesos disciplinarios o sancionatorios en contra de los estudiantes o trabajadores, la defensa al principio de igualdad, la observancia de las garantías fundamentales en todas las actuaciones administrativas que emprendan, la prevalencia del derecho a la educación, entre otros... En suma, la garantía de igualdad material para las mujeres, que se deriva del artículo 13 de la Constitución y del bloque de constitucionalidad, así como las obligaciones derivadas del deber de erradicación de la discriminación contra la mujer, imponen la debida diligencia en la prevención, investigación, sanción y erradicación de todas las formas de violencia contra la mujer. Este deber no se reputa exclusivamente de las actuaciones estatales, sino que se extiende a las actuaciones de particulares y, especialmente, a las de aquellos encargados de prestar servicios públicos como la educación. De este modo, entre las obligaciones que el Estado debe desarrollar, se encuentran acciones de prevención que incluyen la promoción de la igualdad y la prohibición de discriminación en razón del género en el ámbito educativo, así como el fomento a la denuncia de conductas que atenten contra los citados valores, y la información acerca de los mecanismos jurídicos de los cuales disponen las víctimas para que se desarrolle adecuadamente la investigación y sanción de delitos como el acoso o el abuso sexual”.</p>
<p>Sentencia T- 426 de 2021 de la Corte Constitucional. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo</p>	<p>Las universidades tienen la obligación de proveer mecanismos efectivos para la sensibilización, la prevención y la sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres</p>	<p>“Ahora bien, en cuanto al abordaje de la violencia sexual dentro de las universidades, se tiene que esta debe cumplir con los mismos parámetros esbozados antes. Se tienen que plantear mecanismos efectivos de investigación y sanción que permitan que las instituciones educativas cumplan con su función de ser espacios seguros. Máxime, cuando las universidades públicas están sujetas, con mayor razón, al cumplimiento de las obligaciones estatales en el marco de los compromisos nacionales e internacionales en la prevención y sanción de todas las formas de la violencia de género”.</p>
<p>Sentencia T-061 de 2022 de la Corte Constitucional. M.P. Alberto Rojas Ríos</p>		<p>“ ... las universidades deben ser espacios libres de violencia sexista, y que las obligaciones nacionales e internacionales vinculan a las instituciones académicas, a sus docentes, personal administrativo y comunidad estudiantil, y tiene como objetivo la modificación profunda de los elementos que definen las formas nocivas y violentas de subjetividad de las personas, en las cuales se sostiene la violencia machista. Por ello, las universidades tienen obligaciones de debida diligencia para erradicar contextos de violencia contra las personas basadas en criterios patriarcales.</p> <p>EXHORTAR al Ministerio de Educación Nacional para que, en su calidad de ente rector del sector de educación realice lo siguiente: (i) destine una cantidad de recursos financieros adecuada para que la Universidad Nacional de Colombia fortalezca su política contra la violencia basada en el género; y (ii) eleve a norma nacional la exigencia para que todas las universidades públicas y privadas cuenten con instrumentos normativos dirigidos a atender, prevenir, investigar y sancionar los casos de violencia basada en el género que se presenten en los centros de educación superior del país”.</p>