



**ANEXO TÉCNICO ACUERDO No. 7 DE JULIO 2023 - PROTOCOLO
DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN CONTRA LA
DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, DE LA
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA: PPDA-DVBG**

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.	4
2. JUSTIFICACIÓN.	5
3. ANTECEDENTES	6
4. OBJETIVOS.	7
1.1. Objetivo General	7
1.2. Objetivos Específicos	7
5. ALCANCE.	8
6. PRINCIPIOS.	8
7. MARCO REFERENCIAL DE LA RUTA DE PROMOCIÓN, PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO.	10
7.1. REFERENTES LEGALES.	10
7.1.1. Referentes Legales Internacionales.	10
7.1.2. Referentes Legales Nacionales.	12
7.2. REFERENTES TEÓRICOS CONCEPTUALES	15
8. RUTA INTEGRAL DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA.	30
8.1. NIVELES DE ACTUACIÓN Y MECANISMOS DE CONTROL DE LA RUTA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA.	35
8.2 RUTA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA.	35
Etapa 1. Reporte y Recepción del caso.	36
Etapa 2. Caracterización.	37
Etapa 3. Derivaciones y/o Investigación del caso.	38
Etapa 4. Definición de Actuaciones.	40
Etapa 5. Seguimiento al caso.	40
Etapa 6. Cierre del caso - Competencia.	40
Dependencias e Instancias que integran la Ruta.	40
9. SISTEMA DE SANCIONES.	43
10. BIBLIOGRAFÍA.	44



TABLA DE FIGURAS.

Figura No. 1: <i>Ruta Integral de Prevención, Detección y Atención contra la Discriminación y la Violencia Basada en Género de la Universidad de Cartagena.</i>	36
--	-----------

1. INTRODUCCIÓN.

La Universidad de Cartagena, en procura de implementar medidas, lineamientos y una estructura procedimental, para la detección, prevención, atención y sanción de las violencias basadas en género, que conduzcan al establecimiento de una cultura de respeto de la dignidad humana, la equidad, la paridad, diversidad y la individualidad entre los miembros de la institución, ha venido construyendo participativamente, un marco normativo con el liderazgo del Observatorio para la Equidad y el Desarrollo con Enfoque de Género, a partir de la revisión y evaluación del Protocolo y Ruta de Atención Integral para las Situaciones de Discriminación, Acoso y/o Violencia Sexual, contenida en la Resolución 00161 del 2021 de la Universidad de Cartagena.

De este ejercicio de revisión, surge la necesidad de ajustar y resignificar la ruta de atención institucional, para dar origen al ***Protocolo de Prevención, Detección y Atención contra la Discriminación y la Violencia Basada en Género de la Universidad de Cartagena: PPDA-DVBG***, enmarcado en los principios y valores del Estado Social de Derecho, los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional, y construcción colectiva de los estamentos Udeceistas, para la prevención, detección, atención, seguimiento y evaluación integral de las diferentes formas de discriminación y violencia contra la mujer.

Este protocolo, se fundó en la lectura diagnóstica y en las recomendaciones de los actores institucionales, para responder de manera pertinente y proactiva a las necesidades de la comunidad Udeceista, desde una perspectiva de garantía de derechos y eficiencia de los procesos.

2. JUSTIFICACIÓN.

El reconocimiento tardío de los derechos a la mujer, ha profundizado la brecha existente en la sociedad, en Colombia esto se evidencia en los bajos niveles de empoderamiento social, político, económico y cultural. De acuerdo con el DANE, en Colombia el número de mujeres asciende 23.312.832, equivalente al 51,2% de la población total del país, y el 78,7% de estas residen en las cabeceras municipales; por otra parte, el Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Marzo-mayo 2022 indicó que Cartagena es la ciudad metropolitana con mayor brecha en la tasa de desempleo.

El Boletín Estadístico Empoderamiento Económico de las Mujeres en Colombia (ONU Mujeres, marzo 2020), afirma que *“si las mujeres pudieran participar en la economía en igualdad de condiciones, el Producto Interno Bruto mundial podría aumentar 26%, lo que equivale a 12 billones de dólares para el año 2025”*. Así mismo, manifiesta que las niñas y mujeres no pueden gozar de las mismas prerrogativas para la educación, capacitación, empleo, tiempo de ocio y cuidado personal, debido a la gran cantidad de tiempo que dedican al trabajo no remunerado. Lo anterior, es un reconocimiento a la disparidad de oportunidades existente en el país en razón al género.

La metodología de este protocolo se fundamenta en un marco jurídico que contempla el ODS 4. Eliminar las Disparidades de Género en la Educación y Asegurar Acceso Igualitario a todos los niveles de Enseñanza y Formación Profesional y el ODS 5. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, los principios de Yogyakarta 2017 y de la Convención Internacional Belém Do Pará en 1994, Ley 360 de 1997, Ley 581 del 2000, Ley 823 de 2003, Ley 1236 de 2008, Ley 1257 de 2008, Conpes 161 de marzo 12 de 2013, Decreto 1930 de 2013, Decreto 1033 de 2014, la Directiva Presidencial del 8 de marzo de 2022, Resolución 014466 del 25 de julio de 2022, Conpes 4080 de 2022, Directiva Presidencial No.01 del 08 de marzo de 2023. Lo anterior, facilitó la firma del Acuerdo No.07 del 27 de junio de 2023, por medio del cual se adopta el Protocolo de Prevención, Detección y Atención contra la discriminación y la Violencia Basada en Género de la Universidad de Cartagena (PPDA - DVBG) y este anexo técnico.

3. ANTECEDENTES

La Universidad de Cartagena, en el marco de la Ley 1257 de 2008, inicia la concertación de acciones para promover la prevención de las violencias basadas en género (VBG) y contemplar espacios de formación para fomentar una cultura de equidad, igualdad, justicia, inclusión y disminución de las brechas de género. Estos compromisos están contenidos en la visión estratégica, en el objetivo estratégico: ***“promover el desarrollo integral de los miembros de su comunidad y a disminuir las brechas sociales a través de la educación”*** (Universidad de Cartagena, 2019).

Para fortalecer las acciones institucionales en materia de inclusión y de equidad de género, y acorde a los criterios establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión para las instituciones públicas, la Universidad de Cartagena promueve:

- Desarrollo de políticas, programas, proyectos o acciones específicas orientadas al cierre de brechas entre hombres y mujeres.
- Categorías que abordan las políticas, programas, proyectos o acciones que desarrolla la entidad para la garantía de Derechos de las mujeres.
- Equipo o grupo de trabajo que se encarga de manera específica de los temas de mujer y género.
- Líneas presupuestales específicas para el desarrollo de planes, programas, proyectos o acciones para la garantía de Derechos de las mujeres.

En consonancia con lo anterior, la Universidad de Cartagena mediante la Resolución 02195 del 5 de diciembre de 2021 creó un espacio de abordaje de las violencias basadas en género, al que denominó *“Observatorio para la Equidad y el Desarrollo con Enfoque de Género”*, como mecanismo para la prevención y atención de la violencia basada en género. El Observatorio tiene como objetivo la recopilación y organización sistemática de información para el análisis, reflexión, investigación e intervención en los espacios en los que participan las mujeres, con el fin de contribuir a la toma de decisiones y la disminución de las desigualdades.

El Gobierno Nacional, de la mano de ONU Mujeres, y en atención al contexto nacional e internacional, reconoce la necesidad de crear espacios de formación que permitan el empoderamiento en materia de equidad de género, para lo cual las IES, resultan un instrumento de apalancamiento importante, mediante la formación de los estamentos universitarios para disminuir brechas de género y desigualdad.

Por ello, con la formulación de la Resolución 014466 del 25 de julio de 2022 expedida por el Ministerio de Educación Nacional *“por la cual se fijan los lineamientos de prevención,*

detección y 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” establece los derroteros en este sentido.

Como institución pública de Educación Superior, la Universidad de Cartagena, acoge estos lineamientos, para la prevención, detección, atención, sanción, seguimiento y monitoreo de las violencias basadas en género (VBG), asumiendo el desafío de contribuir a la erradicación de sus causas estructurales al interior del Alma Mater, acciones que se concretan y respaldan en el Acuerdo No.07 del 27 de junio de 2023 de la Universidad de Cartagena.

4. OBJETIVOS.

1.1. Objetivo General

Establecer los lineamientos, orientaciones y metodologías para asegurar la prevención, detección y atención de todas las formas de discriminación y violencia basada en género en la Universidad de Cartagena.

1.2. Objetivos Específicos

- Determinar el marco teórico práctico aplicable al contexto universitario en relación con la prevención, detección y atención de todas las formas de discriminación y violencia basada en género.
- Promover principios para el desarrollo de una cultura de prevención de la violencia basada en género, articuladas a procesos de restauración y garantías de no repetición.
- Divulgar los procedimientos administrativos y legales que garantizan la protección de las víctimas de violencia basada en género.
- Realizar seguimiento y monitoreo de todas las formas de discriminación y violencia basada en género en el marco de este protocolo y el marco normativo y jurisprudencial de abordaje de la violencia basada en género.
- Establecer los lineamientos para el aseguramiento de los derechos de las personas afectadas por violencia de género, la disminución de la afectación y el fortalecimiento como sujeto de derechos.
- Ejecutar el control, seguimiento y evaluación de la implementación del protocolo y las rutas de prevención y atención de Violencia Basada en Género.

5. ALCANCE.

Este protocolo contiene las rutas, procesos y procedimientos contemplados en la normatividad vigente para la implementación de acciones de Prevención, Detección y Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en la Universidad de Cartagena que aplica a todos los actores en el ámbito de su actuación institucional.

6. PRINCIPIOS.

Igualdad y No Discriminación.

Todas las personas, instituciones y entidades, públicas y privadas, están obligadas a acatar leyes justas, imparciales y equitativas, y tienen derecho a igual protección de la ley, sin discriminación y se comprometen a respetar la igualdad de derechos de todos, sin distinción por motivos de etnia, sexo, idioma, religión, pueblos indígenas, migrantes, minorías, personas con discapacidad, orientación sexual y género.

Escucha y Credibilidad.

Todas las personas que hacen parte de la comunidad Udeceista merecen ser escuchadas y respetadas en cualquier entorno y circunstancia, con base en los derechos que le otorga la Constitución Política de Colombia y el Derecho Internacional. Apelamos a que la víctima jamás debe ser culpabilizada, discriminada, rechazada o valorada de manera negativa por ninguna razón, desde el momento en que se activa la ruta, hasta que esta culmina.

Confidencialidad.

Todas las personas naturales o jurídicas que intervengan en la administración de datos personales están obligadas en todo tiempo a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende la administración de datos, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos cuando ello corresponda al

desarrollo de las actividades autorizadas. En todas las actuaciones que se deriven de esta ruta y cada uno sus protocolos se guardará la confidencialidad y debida reserva de la información.

Debido proceso.

El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones institucionales. Es una garantía constitucional del derecho de toda persona a ser oída públicamente y con justicia, en condiciones de plena igualdad.

Protección a la persona afectada.

Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, detección y atención a todas las formas de discriminación y violencia basada en género se debe privilegiar la seguridad y la integridad de la víctima haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia y garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.

Libertad.

Ninguna persona puede o debe ser obligada o coaccionada a activar la ruta.

Celeridad

La institución velará por asegurar el cumplimiento de los términos de las actuaciones y garantizar los derechos de las personas implicadas en el proceso de activación de la ruta y sus protocolos.

No Revictimización y No Repetición.

Toda víctima de una violencia basada en género (discriminación, acoso, hostigamiento o abuso sexual) tiene derecho a exigir la no revictimización en su proceso, solicitando ser atendido(a) sin que ello implique la repetición constante de su denuncia o los retrocesos, o procedimientos inadecuados que puedan afectar su integridad física, psicológica, familiar, educativa, cultural, económica o de otra índole.

La víctima tiene derecho a no ser confrontadas con el agresor, a no ser sometidas a pruebas repetitivas y a solicitar a las autoridades 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.

Restauración.

La institución ejecutará acciones transversales y/o provisionales a los alcances de esta norma, que garantizan el asesoramiento y acompañamiento a las víctimas, victimario y a los integrantes de su entorno, durante el desarrollo de los mecanismo 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 victimario a 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.

Reparación Integral.

La institución promoverá las acciones orientadas a la implementación de medidas de reparación integral desde un enfoque de derechos, enfoque de género y enfoque transformador.

Atención Diferenciada e Interseccional.

Las víctimas tienen derecho a ser atendidas, teniendo en cuenta todas sus condiciones diferenciales por etnia, sexo, creencias, estado civil, pertenencia a minorías o grupos vulnerables, cuando estos aspectos impliquen una brecha de desigualdad asociada a la violencia ejercida sobre esta.

7. MARCO REFERENCIAL DE LA RUTA DE PROMOCIÓN, PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO.

7.1. REFERENTES LEGALES.

7.1.1. Referentes Legales Internacionales.

Como parte de los Derechos Humanos Fundamentales y de los valores de las Naciones Unidas, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer hacen parte de los instrumentos para la prevención y atención de las violencias basadas en género (VBG). Algunos de esos instrumentos son:

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) plantea que las mujeres tienen derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales, y los Estados se obligan a proteger y a garantizar el pleno ejercicio de esos derechos sin discriminación alguna.

La Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (1967) hace un llamado urgente a la aplicación de principios y derechos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad, afirmando que la violencia contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

La Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer de 1979 (CEDAW por sus siglas en inglés) establece que la violencia de género es una forma de discriminación que afecta la capacidad de las mujeres para disfrutar de sus derechos y libertades. La Recomendación General 35 que actualiza la 19, contempla mandatos específicos para implementar medidas que garanticen la seguridad dentro y en los alrededores de los espacios educativos. Colombia la ratificó mediante la Ley 51 de 1981 y entró en vigor el 19 de febrero de 1982.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer conocida también como la Convención Belém do Pará de 1994, define los tipos de violencia contra las mujeres y contempla específicamente el acoso como una forma de violencia que se da en el trabajo y en las instituciones educativas. Ratificada por Colombia a través de la Ley 248 de 1995.

La Plataforma de Acción de Beijing (1995) incluye la violencia contra las mujeres como una de las 12 áreas de preocupación y pide a los Estados garantizar la igualdad de acceso a la educación a través de un sistema educativo sensible al género que elimine todas las formas de discriminación en la educación.

Los Principios de Yogyakarta (2007), que adoptan elementos sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, instan a los Estados a implementar programas de educación y sensibilización para evitar discriminaciones por la orientación sexual o la identidad de género y establecen el derecho a la educación como uno de los principios.

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW57), en su 57ª sesión (2013), enfatiza la importancia de la educación para enfrentar la violencia contra las mujeres y la relevancia que tiene en la transformación de imaginarios que naturalizan y reproducen los estereotipos de género.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible (2030) número 4 sobre Educación de Calidad” que busca “eliminar las disparidades de género en la Educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional”, así como “asegurar que todos los alumnos

adquieran conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible”.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible (2030), el Objetivo No. 5, orientado al logro de la igualdad de género, tiene entre sus metas eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, que se suma al 11, cuyo propósito es construir ciudades y comunidades sostenibles. Todas sus metas tienen como elemento central, el logro de la seguridad: en las urbes, los caminos, el transporte público y en general en los asentamientos humanos.

7.1.2. Referentes Legales Nacionales.

Ley 51 de 1980. Ley de No Discriminación, Ratifica la CEDAW. El Estado colombiano se compromete con generar condiciones jurídicas, sociales, políticas y culturales para eliminar la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos, a través de políticas con medidas de carácter especial y temporal para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, incluso derogando aquellas que legitiman estereotipos negativos de desigualdad de las mujeres. Insta a que en la formulación e implementación de estas Políticas participen las entidades, el Gobierno, las organizaciones sociales y las mujeres.

Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, se garantiza la autonomía universitaria como un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral en la que, según su artículo 117, debe contar con programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social del estudiantado, el cuerpo docente y el personal administrativo.

Ley 248 de 1995. Aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como la Convención Belém do Pará, que define el concepto y los tipos de violencia contra la mujer, el reconocimiento y protección a sus derechos, la acción del Estado en casos de violencia, prevención, atención, promoción de una vida sin violencia.

Ley 294 de 1996, por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.

Ley 731 de 2002. Ley de mujeres rurales. Busca mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural.

Ley 823 de 2003. Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. Esta Ley es uno de los avances más notables en la búsqueda de promulgación y voluntad política e institucional con el fin de determinar los lineamientos de acción de los gobiernos para garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito público y privado.

Ley 984 de 2005. Aprueba el Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer, asegura el goce de derecho y en condiciones de igualdad para todas las personas y el Estado, se compromete con la adopción de medidas para evitar violaciones a los derechos humanos y libertades de las mujeres.

Ley 985 de 2005, por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas, que el Ministerio de Educación Nacional, diseñará y aplicará programas para que se impartan obligatoriamente actividades de prevención de la trata de personas en los niveles de Educación Básica, Media y Superior. Igualmente, en el artículo 19 se establece que el Gobierno Nacional realizará, por sí mismo o en asocio con Instituciones de Educación Superior y centros de investigación, investigaciones sobre aspectos relacionados con la trata de personas, que servirán para orientar las políticas públicas del Estado en la materia.

Ley 1146 de 2007, por medio de la cual el Congreso de la Republica expide normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente. También establece la obligación de los establecimientos de Educación Media y Superior de incluir en sus programas de estudio una cátedra de Educación para la sexualidad, con especial énfasis en el respeto a la dignidad y a los derechos de niños, niñas y adolescentes, con el propósito de coadyuvar a la prevención de las conductas de qué trata la Ley.

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 define la violencia contra la mujer y los tipos de violencia a los cuales está expuesta, los derechos que las mujeres tienen y pueden ejercer, los mecanismos a los cuales pueden acceder como víctimas de violencia, las medidas de sensibilización y prevención, protección y atención, y las competencias de las entidades públicas en la materia. También modifica y adiciona algunos artículos de la Ley 599 de 2000 o Código Penal, dentro de los cuales se destaca la creación del artículo 210A, acoso sexual.

Decreto 4798 de 2011, reglamentario de la Ley 1257 de 2008 para el sector educación, establece las medidas para el Ministerio de Educación Nacional, las Entidades Territoriales y las Instituciones Educativas, en el ámbito de sus competencias, orientadas a detectar, prevenir y atender las violencias contra las mujeres. En su artículo 6 establece que las Instituciones de Educación Superior deben, en el marco de su autonomía, generar estrategias para sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa en la prevención de las violencias contra las mujeres, incluir

en los procesos 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 y adelantar a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres.

Decreto 4799 de 2011, reglamentario de la Ley 1257 de 2008, otorga competencias a las Comisarías de Familia, la fiscalía general de la Nación y Juzgados Civiles y de Control de Garantías para adoptar medidas de protección, define el derecho a no ser confrontadas con el agresor y las acciones por incumplimiento de medidas de protección por parte del agresor.

Ley 1542 de 2012. Garantiza la protección y diligencia de la autoridad en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra las mujeres, elimina el carácter de querellable de los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria. - Conpes Social 161 de 2013. Establece Lineamientos de Política de Equidad de Género para las mujeres, uno de los ejes temáticos es Educación con Equidad en el cual incluye el Plan Integral para garantizar una vida libre de violencias.

Ley 1719 de 2014. Ley de Violencia Sexual adopta medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas y fortalecer políticas de derechos sexuales y reproductivos.

Ley 1761 de 2015. Crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo, brinda criterios de aplicabilidad en la investigación del principio de debida diligencia, garantiza la asistencia técnica legal para las víctimas de manera gratuita, inmediata, especializada y prioritaria desde la perspectiva de género y de los derechos humanos de las mujeres.

Ley 1773 de 2016. Define el tipo penal de lesiones con agentes químicos o sustancias similares.

El Plan Decenal de Educación 2016-2026 que contempla el impulso de la formación ética en todos los niveles y modalidades educativas, de manera que se fortalezca la convivencia sana, el trabajo en equipo y la interacción con los demás, basados en el respeto mutuo y en el cumplimiento de las normas, promoviendo la responsabilidad individual en el marco de una sociedad respetuosa con las diferencias. De esta manera se forma desde los primeros años de vida, en la capacidad de identificar los conflictos interpersonales y de lograr su superación sin recurrir a la violencia, así como también, reconocer la importancia de la igualdad de género y el trato no discriminatorio como pilar del desarrollo sostenible

Decreto 762 de 2018. Adopta la Política Nacional sectores LGBTI y establece como uno de sus objetivos la garantía al derecho a la educación para las personas de estos sectores, así como la adopción de medidas para su reconocimiento y respeto.

Ley 1952 de 2019. Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario y su modificación *Ley 2094 de 2021.*

Ley 1959 de 2019. por medio de la cual se modifican y adicionan artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar.

CONPES 4080 de abril de 2022 que determina la *Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País*, y establece la hoja de ruta de los próximos 8 años para que, en el 2030, Colombia sea el líder a nivel internacional en el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5: Igualdad de Género.

La jurisprudencia reciente de la Corte Constitucional es contundente, por medio de la *Sentencia T-289 de 2021*, manifestó que las víctimas de un delito tienen el derecho a denunciar libre y públicamente los hechos que padecieron, (esto se refiere a lo que comúnmente conocemos como *Escrache*) pues los principios de veracidad e imparcialidad que deben permear toda publicación de información, se entienden flexibilizados en razón a que la víctima al expresarse, lo hace desde su experiencia personal y el pleno convencimiento de que los hechos denunciados le significaron un daño concreto y, por tanto, debe presumirse que actúa de buena fe.

Así mismo las *Sentencias T-275 del 2021*, legítima que las víctimas de un delito, y sobre todo las mujeres víctimas de violencias de género, no están obligadas a esperar a que se produzca un fallo condenatorio para que se habilite su derecho a informar públicamente sobre el hecho victimizante y su victimario. De esta manera, en concordancia con la *Sentencia T-061 del 2022* la corte legalizó el *“Escrache Virtual”* como una forma de compartir en redes sociales la denuncia contra una persona que es acusada de la comisión de un delito.

La *Resolución 014466 25 Julio 2022 del Ministerio de Educación Nacional*, por la cual se fijan los lineamientos de Prevención, Detección y 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 políticas de educación superior inclusivas e interculturales.

7.2. REFERENTES TEÓRICOS CONCEPTUALES

Estos referentes, son la base que fundamenta el actuar y aplicabilidad de este protocolo para todos los casos de queja, reclamos o denuncias, asociados a violencia basada en género en el contexto de la Universidad de Cartagena. Se presenta en dos ejes fundamentales: los enfoques y nociones conceptuales con enfoque de género.

Enfoque Humanístico Sostenible y Basado en Género.

Desde el Observatorio se establece un concepto holístico de desarrollo humano, que acoge los principios de sostenibilidad y equidad de género del derecho internacional, al mismo tiempo que fundamenta la importancia del desarrollo de capacidad para el cierre de brechas de desigualdad. Por tal razón desde los planteamientos de Amartya Sen (1998), el desarrollo humano se comprende como el proceso de ampliación de las opciones de las personas y mejora de las capacidades humanas, es decir, la diversidad de cosas que las personas pueden hacer o ser en la vida, y las libertades para que las personas puedan vivir una vida larga y saludable, tener acceso a la educación, a una vida digna, y a participar en la vida de su comunidad y en las decisiones que los afecten.

De igual manera, ONU mujeres (2015) manifiesta que en el preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas (1945) se reafirma “la fe en los derechos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas”, y en el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) se establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, es por ello que el derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra en la base del sistema internacional de protección de los derechos humanos. Se trata de un principio consagrado en distintos instrumentos internacionales, razón de más para considerarlo la esencia vital de nuestro Observatorio.

Por otro lado, la Directiva Presidencial 003 de 2022 fundamenta la noción de ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, estatus migratorio o procedencia geográfica.

Enfoque de Interseccionalidad.

El enfoque interseccional subyace en los procesos de discriminación que se gestaron en la cultura afroamericana en 1989, liderada por Kimberlé Williams Crenshaw, quien en su trabajo de abogada y defensora de las mujeres negras americanas descubre las múltiples formas de opresión del sistema para vulnerar los derechos de un grupo poblacional, que además de ser mujeres se encontraban inmersas o identificadas con otras realidades como ser negras, de escasos recursos económicos o diversa identidad sexual, aspecto que incidía en sus procesos de evaluación por parte del sistema de justicia. A partir de entonces ella acuña el término interseccionalidad para generar convergencia entre todas las situaciones vulneradoras del sistema que afectan la justicia y la restitución de derechos para las mujeres.

Asimismo, desde la perspectiva de Caballero (2015) la “interseccionalidad” se refiere a los procesos – complejos, irreducibles, variados y variables que en cada contexto derivan de la interacción de factores sociales, económicos, políticos, culturales y simbólicos. La interseccionalidad se enfoca en la indivisibilidad y multiplicidad de cada lugar. La raza y la etnia, la cultura y la religión, el nivel educativo y ocupacional están siempre interrelacionados con el

género de una manera que no solo es absurdo, sino también contraproducente, desconectar las distintas formas de discriminación.

Es así, como la Directiva Presidencial 003 de 2022, resume este enfoque hacia la forma en que se evidencia que en una misma persona se pueden entrecruzar diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas.

Enfoque Diferencial.

El enfoque Diferencial de Derechos (EDD) concebido como una corriente que se desprende del Enfoque de derecho, toma auge en el siglo XXI en el marco de las diversas convenciones en la ONU en materia de derechos humanos entorno a la cultura y la diversidad, como una forma de responder a las brechas de desigualdad y labrar un camino más justo hacia la Equidad. Desde esta perspectiva, Colombia desde el Ministerio de salud (2021) acoge el EDD como una construcción cultural e histórica en la que confluyen la necesidad de reconocer y tener en cuenta la identidad, la diversidad y las diferencias individuales y de colectivos como titulares de derechos, con el fin de adoptar medidas que hagan real y efectiva la igualdad.

De hecho, Art. 13 Ley 1448 de 2011 establece que el principio de enfoque diferencial reconoce que hay poblaciones con características particulares en razón de su edad, género, orientación sexual y situación de discapacidad.

Finalmente, la Directiva Presidencial 003 de 2022, concibe el enfoque diferencial como un método de análisis y actuación que reconoce las inequidades, riesgos y vulnerabilidades de sujetos de especial protección (grupos étnicos, personas en situación de discapacidad, víctimas de la violencia, entre otros), aspecto este que guarda una estrecha relación con el enfoque interseccional de género.

Enfoque de Género.

Este enfoque parte de un principio del derecho internacional humanitario “la igualdad”, ello debido a que las relaciones de desigualdad que se establecieron entre hombres y mujeres a través de la historia han perpetuado diversas formas de violencia

hacia la mujer. De hecho, en Colombia la Ley 823 de 2003 reglamentó el marco institucional y orientación de las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado, reconociendo constitucionalmente la igualdad jurídica, real y efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, en el respeto de la dignidad humana y en los principios consagrados en los acuerdos internacionales sobre esta materia. Asimismo, estableció que la igualdad de oportunidades para las mujeres, y especialmente para las niñas, es parte inalienable, imprescriptible e indivisible de los derechos humanos y libertades fundamentales.

Por otro lado, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO, 2021) acota el enfoque de género considerando las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan. Lo anterior partiendo de las diferencias conceptuales que subyacen entre el sexo biológico y el género, el primero comprendido como las características físicas con las que nace un ser humano y, el segundo, como los roles con los que se identifican hombres y mujeres dentro de la sociedad.

El Observatorio para la Equidad y el Desarrollo con Enfoque de Género (OEDEG) comprende que este enfoque es fundamental para el reconocimiento de las diferencias de género y el abordaje de los planes, programas, proyectos que desarrollen y promuevan la cultura de equidad de género como parte de las políticas internas y la visión organizacional estratégica de la Universidad de Cartagena.

Enfoque Restaurativo.

De acuerdo con el Manual sobre Programas de Justicia Restaurativa (ONU, 2006) un “proceso restaurativo” se define como “todo proceso en que la víctima, el presunto victimario y, cuando proceda, cualesquiera otras personas o miembros de la comunidad afectados por un delito participen conjuntamente de forma activa en la resolución de las cuestiones derivadas del delito, por lo general con la ayuda de un facilitador”.

En consonancia con este concepto, la meta es crear un ambiente sin enemistad ni amenaza en que los intereses y las necesidades de la víctima, del presunto victimario, de la comunidad y de la sociedad puedan ser atendidos. Según la ONU (2006), los programas de justicia restaurativa se basan en varias premisas subyacentes que se fundamentan en los siguientes objetivos:

- Apoyar a las víctimas, darles una voz, motivarlas a expresar sus necesidades, permitirles participar en el proceso de resolución y ofrecerles ayuda.
- Reparar las relaciones dañadas por la VBG, en parte llegando a un consenso sobre cómo responder mejor a la misma.
- Denunciar el comportamiento criminal como inaceptable y reafirmar los valores de la comunidad.

Es importante aclarar que este enfoque no se contrapone al principio de “no revictimización”, siempre y cuando la víctima esté de acuerdo en su aplicación, de ser así, se acude a los demás enfoques planteados en este protocolo.

A continuación se abordan algunos aspectos conceptuales fundamentales para el abordaje de la violencia y la discriminación basada en género.

Masculinidades No Hegemónicas.

El concepto de masculinidad es introducido por Connell (1982:1983), desarrollando la idea de masculinidad en relación con el cuerpo y los roles, Aunque desde 1977 Connell ya venía hablando de la hegemonía masculina para destacar la importancia del poder patriarcal sobre el

esquema de roles sexuales de la década en la lucha de las clases sociales. Esto se debe a la importancia que ha cobrado el desarrollo de estrategias de sensibilización que apuntan a la autorreflexión desde la masculinidad para plantear nuevas formas de relacionar el género masculino y el femenino desde la equidad.

Es por ello que Oviedo (2018) plantea que al ser los mismos hombres quienes intentan desterrar las características de una masculinidad hegemónica, desde su propia vivencia como hombres, son mayores las posibilidades de reconvertir el orden patriarcal que desde antiguo ha determinado las relaciones sociales entre hombres y mujeres.

A propósito del rol fundamental de los sistemas educativos en la construcción de una cultura de equidad que permita el desarrollo de masculinidades no hegemónicas, Connell plantea que el sistema escolar es una institución de peso, un empleador muy importante, y un medio clave para transmitir la cultura de generación en generación; debido a que estos desafíos están emergiendo en cada sitio del mundo industrializado, ningún sistema educativo contemporáneo podrá evadir estas cuestiones. Siendo esta una realidad inminente, las IES tienen el compromiso humano de promover la construcción de una cultura de la equidad desde nuevas perspectivas para educar.

Autonomía Económica de la Mujer.

Es la capacidad que tiene una mujer para el manejo de su independencia económica en igualdad de acceso a oportunidades en relación con los hombres. Según Medina & Fernández (2021) el acceso al trabajo remunerado, la ocupación según sectores de productividad y el uso del tiempo son factores que influyen en la capacidad de las mujeres para generar ingresos propios, por lo cual son condicionantes de la autonomía económica y deberían presentarse en igualdad de condiciones frente a los hombres, tal y como lo establece el ODS 5: ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Empoderamiento.

Entendido como la capacidad que tiene un ser humano para la gobernanza de su ser interior, volcado a la autogestión personal y el liderazgo, en palabras León (1997), el uso del término empoderamiento por parte del Movimiento Social de Mujeres apareció en la década de los años 80 y se circunscribe al sentido que los individuos le autoconfieren al desarrollo individual, es “hacer las cosas por sí mismo”, es “tener éxito sin ayuda, de los otros”. Desde una perspectiva individualista es un aumento de autoconfianza y autonomía que no ve, no insiste, no acentúa la alteración de la distribución de poder en las relaciones sociales. Sin embargo, el empoderamiento es un proceso que va de lo individual a lo colectivo, del crecimiento personal a la proyección social, política, económica y cultural de los individuos.

Violencia.

La violencia contra las mujeres según el artículo 2 de la Ley 1257 de 2008 como “cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico

o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado”.

Violencia de Género.

De acuerdo con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (2022) el término ‘violencia de género’ hace referencia a cualquier acto con el que se busque dañar a una persona por su género. La violencia de género nace de normas perjudiciales, abuso de poder y desigualdades de género. La violencia de género puede ser de tipo sexual, físico, psicológico y económico, y puede darse tanto en el espacio público como en la esfera privada. Las amenazas, la coerción y la manipulación son también formas de violencia de género. La violencia de género puede tomar muchas formas: violencia de pareja, violencia sexual, matrimonio infantil, mutilación genital femenina y los supuestos ‘crímenes de honor’.

Daño contra la Mujer.

La ley 1257 de 2008, artículo 3, se establecen las siguientes definiciones de daño:

- a) Daño psicológico: Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.
- b) Daño o sufrimiento físico: Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.
- c) Daño o sufrimiento sexual: Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.
- d) Daño patrimonial: Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.
- e) Daño o Violencia Digital: De acuerdo con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones consiste en utilizar medios como correo electrónico, aplicaciones de mensajería, redes sociales, videojuegos, aplicaciones de citas y en general, los espacios en los que se puedan publicar contenidos, como foros, blogs, páginas web, etc., para hostigar, violentar, amenazar, insultar, irrespetar la privacidad, suplantar la identidad y difundir información falsa para socavar el buen nombre, entre otras acciones.

De igual manera, de acuerdo con la Convención de Belém do Pará de la ONU (2022), la ciberviolencia en contra de las mujeres y las niñas tiene su origen y es consecuencia de la creación y normalización de estereotipos de género, los cuales están vigentes y se multiplican en espacios e interacciones digitales. Además, esta violencia también encuentra sus raíces “en factores relacionados con el género, como la ideología del derecho y el privilegio de los hombres respecto de las mujeres, las normas sociales relativas a la masculinidad y la necesidad de afirmar el control

o el poder masculinos, imponer los papeles asignados a cada género o evitar, desalentar o castigar lo que se considera un comportamiento inaceptable de las mujeres”.

Así mismo, esta convención reconoce que la ciberviolencia en contra de las mujeres y las niñas tiene su origen y es consecuencia de la creación y normalización de estereotipos de género, los cuales están vigentes y se multiplican en espacios e interacciones digitales. Por tanto, se enfatiza que la ciberviolencia debe entenderse como una expresión del continuum de formas múltiples, interrelacionadas y recurrentes de violencias de género que afectan a las mujeres y las niñas desde el nacimiento y que están presentes en todos los ámbitos de su vida (públicos, privados, físicos y ahora digitales).

La violencia de género en línea genera también afectaciones diferenciadas dependiendo de las formas múltiples e interseccionales de discriminación que viven las mujeres a partir de rasgos identitarios tales como su raza, origen étnico, casta, nacionalidad, religión, cultura, nivel de ingresos, orientación sexual, identidad y expresión de género y entorno rural o urbano. Estas formas interseccionales de discriminación influyen igualmente en el acceso a internet de las mujeres pertenecientes a esos grupos y en la respuesta que reciben por parte de autoridades y plataformas de internet. La violencia de género en línea conlleva también daños colectivos y sociales intergeneracionales. Las experiencias colectivas de violencia de género en línea contribuyen a perpetuar una sociedad que es insegura, inequitativa y desigual.

Por otro lado el Conpes 4080 define la Violencia contra las mujeres dentro desde marco legal que ha adoptado Colombia para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias, se resalta la Convención de Belém do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Esta se ratificó en Colombia mediante la Ley 248 de 1995 que establece que la violencia contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos y libertades.

Abuso y/o Violencia Sexual.

El abuso sexual es un tipo de actividad o contacto sexual en el que no das tu consentimiento. Un atacante puede usar la fuerza física o amenazas, o darle drogas o alcohol a su víctima para abusar sexualmente. El abuso sexual incluye violación y coerción sexual (Oficina para la Salud de la Mujer USA, 2022).

Así mismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y Organización Panamericana de la Salud (OPS) - (2003) definen la violencia sexual como: "todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona", este concepto es retomado en la Resolución 0459 de 2012.

Posteriormente, la OPS(2022), define la violencia sexual como cualquier acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual u otro acto dirigido contra la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de su relación con la víctima, en cualquier ámbito. Comprende la violación, que se define como la penetración, mediante coerción física o de otra índole, de la vagina o el ano con el pene, otra parte del cuerpo o un objeto.

Violencia de pareja.

La violencia de pareja se refiere al comportamiento de la pareja o ex pareja que causa daño físico, sexual o psicológico, incluidas la agresión física, la coacción sexual, el maltrato psicológico y las conductas de control.

Acoso u Hostigamiento.

El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación. (Artículo 134B de la ley 1752 DE 2015).

De acuerdo con la OPS (2012) el acoso incluye los distintos tipos de comportamiento que se describen a continuación y, por lo general, consiste en una serie de incidentes, aunque excepcionalmente también puede ser un único incidente grave. A pesar de que a veces las palabras de una persona pueden percibirse de un modo distinto a la intención con la que fueron pronunciadas, es el efecto del comportamiento y no su intención lo que determina si hubo acoso. Por consiguiente, si una acción determinada por parte de una persona o un grupo de personas es percibida, dentro de lo razonable, como ofensiva por otra persona, es posible que dicha acción constituya un acto de acoso, ya sea deliberado o no. Incluye:

- a) *Acoso personal*: es toda conducta, comentario o manifestación inadecuada e inoportuna que rebaje, denigre o cause humillación o perturbación al receptor, y que la persona responsable sabía o debía razonablemente saber que resultaría ofensiva o causaría daño.
- b) *Acoso sexual*: El acoso sexual consiste en toda conducta verbal o física importuna de tipo sexual que interfiere con el trabajo, condiciona el empleo o la continuidad en el empleo, o crea un ambiente laboral ofensivo, intimidatorio u hostil. Cuando el acoso sexual es cometido por una persona que está en condiciones de influir en la carrera profesional o en las condiciones laborales de la víctima, es más grave y puede constituir además abuso de poder.
- c) *Intimidación*: la intimidación en el lugar de trabajo consiste en amenazas, hostigamiento, comportamiento agresivo y abuso físico o verbal, con el propósito principalmente de causar daño físico o psicológico a otra persona, incluidos los intentos por destruir o minar la autoestima o la confianza en sí misma de una persona.
- d) *Abuso de poder*: ocurre cuando un gerente o supervisor aprovecha indebidamente su puesto o usa injustamente su autoridad para socavar el trabajo o el desempeño laboral de una persona, amenazar su medio de sustento, o interferir o influir negativamente en su carrera profesional. Es el ejercicio de la autoridad sin ningún fin laboral legítimo y que debe razonablemente saberse que es inapropiado.
- e) *Hostilidad*: Un ambiente de trabajo hostil se caracteriza por una acción o comportamiento que, aunque no esté necesariamente dirigido a alguien en particular, crea un lugar de trabajo intimidatorio, incómodo u ofensivo, e interfiere con el trabajo.

- f) *Acoso sexual generador de un ambiente hostil*: Ocurre cuando la conducta indeseada de naturaleza sexual genera un ambiente laboral, escolar o social caracterizado por la intimidación y la amenaza. Esto afecta la capacidad de la víctima de participar y trae consecuencias negativas (2018, p. 5) Sin embargo, este tipo de acoso también puede generarse por parte de una persona hacia otra con mayor poder, como por ejemplo el producido por parte de un empleado hacia su jefe o de un alumno hacia su profesor (Ministerio del Interior en el documento ABC Sobre Acoso Sexual, 2018).

Asimismo, la Ley 1010 de 2006, adoptó medidas para definir, prevenir corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública, para ello definió el acoso laboral en su artículo 2 como: ” ...toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

Actos de discriminación.

El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Artículo 134A de la ley 1752 DE 2015.

Discriminación contra la Mujer.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de 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 (ONU, resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979).

Esta convención fundamento las bases de las políticas y legados de los enfoques de género, equidad, inclusión e interseccionalidad. Las sociedades en todo el mundo se vieron volcadas a generar estrategias y a legislar sobre las condiciones necesarias para equiparar las brechas de desigualdad arraigadas en la historia. Por ello, en el art.15 de la convención establece el compromiso de los Estados Partes en el reconocimiento de la mujer en igualdad con el hombre ante la ley.

Constreñimiento.

De acuerdo con el Art.182 del Código Penal y la sentencia T-45/95 de la Corte Constitucional de Colombia, se definió el constreñimiento ilegal como el apremio indebido al que es sometida una persona para “hacer, tolerar u omitir alguna cosa”. Si es un delito que afecta el bien jurídico tutelado de la libertad individual y la libre autodeterminación y busca constreñir a otro a hacer, tolerar u omitir alguna cosa.

Quid Pro Quo.

Es aquella que se establece en la jerarquía de una organización, (institución, empresa o universidad) y en la que el acosador se aprovecha de su posición, para pedir favores sexuales a cambio, por ejemplo, de un aumento de salario o el aprobado en un examen. (Ministerio del Interior en el documento ABC Sobre Acoso Sexual, 2018).

Revictimización.

En el marco Unidad de Víctima (2022), se entiende como el riesgo de que las personas vuelvan a ser golpeadas por la violencia, como consecuencia de su participación en dicho mecanismo. Según la Comisión Intereclesial de Justicia y Paz, la revictimización es el conjunto de hechos o “el hecho en que un individuo es víctima de violencia interpersonal en dos o más momentos de la vida. Ambas experiencias son separadas en el tiempo y realizadas por parte de al menos dos perpetradores diferentes. De acuerdo con la ley Ley 1719 de 2014, se favorece a la víctima con 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.

No Repetición.

Este concepto hace referencia a la repetición de un hecho, que en el campo de las violencia de género alude a todas las veces que la víctima se ve expuesta retrocesos en la consecución de una denuncia de su caso ya sea por las instituciones, entidades, su familia, amistades o el mismo(a) victimario (a). Se establece en el literal “i” del artículo 8 de la ley 1257 de 2008.

Lesiones Personales.

De acuerdo con el Código Penal Colombiano (Ley 599 julio 24 de 2000) las lesiones personales son los daños en el cuerpo o en la salud (Art.10), entre los que figuran:

- Incapacidad para trabajar o enfermedad. Art. 12
- Deformidad. Una deformidad o malformación es una diferencia notable en la forma del

cuerpo o parte del cuerpo, u órgano del cuerpo (interno o externo). Artículo 113.

- Perturbación funcional. Si el daño consistiere en perturbación funcional transitoria de un órgano o miembro. Se entiende como aquella disminución o desmejora importante de la función de un órgano o miembro sin que se pierda o anule la función. Artículo 114.
- Perturbación psíquica. Artículo 115: En un sentido amplio, se puede decir que la perturbación psíquica es una forma de daño en la salud, entendido éste como una respuesta psíquica intensa y desadaptativa determinada por la naturaleza de la agresión en interacción con la susceptibilidad emocional y los mecanismos adaptativos del individuo que la sufre.

Feminicidio.

Se considera feminicidio cuando se causa la muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias (Ley 1761 de 2015, Artículo 104A)

- a) Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella.
- b). Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad.
- c) Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural.
- d) Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo.
- e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no.
- f) Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella.

Presunción de Inocencia.

De acuerdo con el Código Disciplinario único, ley 734 de 2002 artículo No.9, con notas de actualización del estatuto anticorrupción ley 1474 de 2011, se presume inocencia a quien se atribuya una falta disciplinaria y se presume inocente mientras no se declare su responsabilidad en fallo ejecutoriado. Durante la actuación toda duda razonable se resolverá a favor del investigado cuando no haya modo de eliminarla.

Medidas especiales de carácter temporal.

Las medidas especiales de carácter temporal parten del reconocimiento de que históricamente hombres y mujeres han recibido un acceso diferenciado a los bienes y servicios de una sociedad, así como las oportunidades de desarrollo. Su objetivo es acortar la brecha entre los sexos llevando a cabo acciones que favorezcan a las mujeres como una forma de compensar la discriminación que han padecido en el pasado y que aún padecen en la actualidad. (Comité CEDAW, Recomendación General 25).

Consentimiento.

El consentimiento es la aceptación de una situación que se presenta en un espacio público o privado, para este caso se retoma literalmente el planteamiento de (Oficina para la Salud de la Mujer USA, 2022). Consentimiento se refiere a un "sí" claro para realizar una actividad sexual. Decir "no" no significa que no diste tu consentimiento. El contacto sexual sin consentimiento es abuso sexual o violación. Dar consentimiento significa:

- Saber y comprender lo que está ocurriendo (no estás inconsciente, desmayada, dormida, no eres menor de edad ni tienes una discapacidad intelectual).
- Saber lo que se quiere hacer.
- Estar en condiciones físicas y mentales para decir y decidir qué es lo que quiere o no quiere hacer.
- Entender que está dando su consentimiento (y que su capacidad no está afectada por el consumo de drogas o alcohol).
- Tener edad suficiente para dar consentimiento legal

El consentimiento es un proceso continuo, no una pregunta de una sola vez. Si la víctima acepta tener relaciones sexuales, puede cambiar de opinión y decidir detenerse en cualquier momento, aun después de haber comenzado. Es importante que la víctima tenga claridad que a pesar haber dado su consentimiento en el pasado no significa que lo darás en el futuro. Haber dado su consentimiento en el pasado para tener relaciones sexuales no significa que su consentimiento anterior sea válido ahora o en el futuro. Decir que "sí" a una actividad sexual no significa consentir todo tipo de actividad sexual. Si la víctima acepta participar de una actividad sexual, es solo para los tipos de actividad sexual con los que te sientes cómoda en ese momento con esa pareja.

Funcionarios que Ostentan la Calidad de Servidores Público.

Para el caso de la Universidad de Cartagena, se incluyen: Empleados públicos de elección, Empleados públicos desempeñando cargos de carrera administrativa (encargado y nombrados provisionalmente), libre nombramiento y remoción y Trabajadores oficiales. Así mismo los Docentes de planta: planta (medio tiempo, tiempo completo y dedicación exclusiva). Los docentes ocasionales no son empleados públicos, artículo 9 del Acuerdo N°. 03 de 2003.

Funcionarios que No Ostentan la Calidad de Servidores Públicos.

Para el caso de la Universidad de Cartagena, se considera Funcionarios que No Ostentan la Calidad de Servidores Públicos a los siguientes: Docentes ocasionales. Contratistas vinculados por contrato laboral diferentes a los trabajadores oficiales y Contratistas por prestación de servicios.

Estudiantes.

Es Estudiante de la Universidad de Cartagena quien define el reglamento estudiantil vigente.

Tipificaciones de Violencia Basada en Género.

Es importante aclarar que las tipificaciones que se presentan a continuación, se enmarcan dentro del *Análisis y Tipificación del Riesgo* que establece el Ministerio de Salud y Protección Social (2013), donde se establece que este concepto permite evaluar y clasificar riesgos asociados a un evento, evaluando los factores determinantes y los riesgos derivados de su presentación, para determinar el nivel de riesgo y orientar las acciones a desarrollar; además, se realiza tanto a la persona afectada como a la comunidad. Las que se presentan a continuación son un referente para la prevención, detección y atención de la discriminación y todas las formas de violencia de género:

Tipificaciones de Violencia Digital:

- El *ciberhostigamiento o ciberacoso*, el uso de dispositivos inteligentes instalados en hogares para monitorear a las víctimas, publicación de comentarios ofensivos en tu contra con el objetivo de provocar una reacción emocional y respuestas de otras personas usuarias de internet, o la limitación de la vida digital de las mujeres o de su privacidad en línea; cometer abusos y ejercer control en contextos de violencia doméstica o de pareja, como es el caso de los mensajes de texto, redes sociales como Facebook o el uso de software instalado en celulares para monitorear la ubicación de las víctimas. Acceso no autorizado a la información digital de la víctima.
- El *phubbing o ningufoneo*, como el acto de ignorar a una persona y al propio entorno mientras se permanece concentrado(a) en la tecnología móvil, ya sea un teléfono inteligente, tableta, PC portátil, u otro objeto inteligente
- Sextorsión o difusión de información íntima, personal o familiar sin consentimiento o no consensuada, envío de mensajes intimidantes o amenazas usando las redes sociales, correo electrónico o mensajes de texto.
- *Sexting* o toma de fotos poco apropiada de sí mismo-a (sugestiva o sexualmente explícita), para enviarla a alguien vía teléfono celular o Internet. Esta violencia se determina desde quien perpetra el acto de violencia.

- El *Cyberflashing* consiste en enviar fotos obscenas a una persona sin su consentimiento, con el objetivo de molestar o intimidar, estás siendo víctima de violencia digital de género.
- El *Robo de Identidad* sucede cuando una persona se hace pasar por ti en el entorno digital, usando tus datos, fotos, o perfiles en redes sociales.
- Otros *Comportamientos Abusivos* que se han normalizado, algunos de estos comportamientos incluyen: exigir a la pareja las contraseñas de cuentas en línea y claves personales, espiar el teléfono móvil, interferir en las relaciones digitales con otras personas, tratar de controlar las interacciones en redes sociales, censurar fotos o publicaciones y revisar los contactos, conversaciones o los comentarios en línea.

Tipificaciones del Abuso Sexual:

- Cualquier tipo de contacto sexual con una persona que no puede dar su consentimiento o que no se encuentra en condiciones de resistirse, como una persona menor de edad o que tenga una discapacidad física y/o intelectual.
- Violación
- Intento de violación
- Coerción sexual
- Caricias o contacto no deseados por encima o debajo de la ropa
- El abuso sexual también puede ser verbal, visual o sin contacto. Es cualquier situación en la que se fuerza a una persona a participar en una actividad sexual o en la que se expone visualmente a una persona a contenido sexual.
- Voyerismo, o mirar a hurtadillas (cuando alguien mira actos sexuales privados sin el consentimiento de los involucrados)
- Exhibicionismo (cuando alguien se expone en público)
- Acoso sexual o amenazas
- Forzar a alguien a posar para fotos sexuales
- Enviar a una persona mensajes o mensajes con contenido sexual (con fotos o textos) no deseados
- Falta de consentimiento para la actividad sexual.

Tipificación de Conductas que pueden Constituir Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón del Sexo en el Ámbito Laboral (Ley 1010 de 2006, Directiva Presidencial 01 de 2023 y la Directiva Presidencial 003 de marzo de 2022):

Las conductas descritas en la Directiva 01 de 08 de marzo de 2023 y su Protocolo para la Prevención, Atención y Medidas de Protección de todas las formas de Violencia contra las Mujeres y Basadas en Género y/o Discriminación por Razón de Raza, Etnia, Religión, Nacionalidad, Ideología Política o Filosófica, Sexo u Orientación Sexual o Discapacidad, y demás razones de Discriminación en el Ámbito Laboral y Contractual del Sector Público; la Directiva 003 de marzo 8 de 2022, la Ley 734 de 2002 y ley 1952 de 2019 por remisión al Protocolo Contra el Acoso Sexual en el ámbito del Trabajo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social - OISS, en virtud del marco normativo colombiano establecido en la Ley 1010

de 2006

Tipificaciones por Discriminación:

Son todas las contempladas en La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas Discriminación Racial, la Ley 1482 de 2011, que tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que sean vulnerados a través de actos de racismo o discriminación y, la ley 1752 de 2015 (junio 3) por medio de la cual se modifiica la Ley 1482 de 2011 para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad y la Convencion sobre la Eliminacion de todas las Formas de Discriminacion Contra la Mujer (Onu, 1979)

Tipificaciones por Hostigamiento Sexual:

Son aquellas contenidas en la ley 1482 de 2011, se incurre en hostigamiento cuando se promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual. Esta situación genera circunstancias de agravación punitiva, según el artículo 134C de esta ley.

Por otro lado, la Convencion sobre la Eliminacion de Todas las Formas de Discriminacion Contra la Mujer (ONU, 1979) definen el hostigamiento sexual como “un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho.

8. RUTA INTEGRAL DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA.

De acuerdo con 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 - Ministerio de Educación Nacional (2022) y el Protocolo para la Prevención, Atención y Medidas de Protección de todas las formas de Violencia Contra las Mujeres Basadas en Género y/o Discriminación por Razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de Discriminación en el ámbito laboral y contractual del Sector Público.

8.1. NIVELES DE ACTUACIÓN Y MECANISMOS DE CONTROL DE LA RUTA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA.

Niveles de Actuación para el Abordaje de la Violencia Basada en Género (VBG).

La Prevención de la violencia de género en la Universidad de Cartagena se enmarca en tres niveles: primaria o temprana, secundaria o urgente y terciaria. Prevenir desde la educación superior permite contribuir al cuestionamiento y transformación individual y colectiva de las actitudes, comportamientos, pensamientos, juicios, valoraciones, lenguajes, expectativas a través de las cuales se justifican, sostienen y reproducen las violencias de género. Teniendo en cuenta que el manejo de la VBG debe ser integral, la Universidad de Cartagena, presenta implenta 3 niveles de actuación:

Prevención Primaria: Tiene como propósito generar cambios culturales y de comportamiento en las personas que tengan algún vínculo con la institución de educación superior. Por lo tanto, este protocolo concentra los esfuerzos en evitar que ocurran las violencias, generando intervenciones dirigidas, estableciendo campañas y estrategias comunicativas permanentes para elevar la sensibilización pública del tema y promover la cero tolerancia hacia la violencia de género, la incorporación progresiva del enfoque de género en los procesos de enseñanza – aprendizaje, mejorar la seguridad de las mujeres en el campus, espacios digitales y el acceso equitativo de mujeres y hombres en todos los ámbitos, así como involucrar activamente a actores estratégicos de todos los estamentos.

Prevención Secundaria: su objetivo es la detección de riesgos de violencias de género y sexuales de manera que sea posible evitarlas e identificar casos en donde ya ocurrió la violencia para proporcionar una Atención primaria a quienes hayan sido víctimas, identificando casos con la intención de disminuir el impacto mediante la remisión a la ruta de atención para la prevención de la VBG en la Universidad de Cartagena. Ello requiere incorporar herramientas con enfoque de género, que posibiliten la identificación, reacción y mitigación continua sobre los riesgos que

pueden derivar en la ocurrencia o repetición de violencias de género y sexuales.

Prevención Terciaria: consiste en el desarrollo de una Atención integral y acompañamiento a las personas afectadas por violencias y discriminaciones basadas en género. Se recomienda difundir con amplitud las Rutas de Atención y la oferta institucional desde las que se abordan las violencias de género y sexuales como parte de la estrategia de Prevención, así como la adopción de medidas de protección de los derechos fundamentales de las víctimas en el ámbito de los procedimientos académicos y administrativos que pongan fin a la violencia o eviten que esta se realice cuando fuere inminente. Para todos los niveles se debe contar con una ruta y un plan de acción.

De acuerdo con lo establecido en la Resolución 014466 25 de julio de 2022 y el documento técnico contentivo de los Lineamientos de Prevención, Detección y Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural - Ministerio de Educación Nacional, se presentan a continuación los niveles de actuación y los mecanismos de control frente a situaciones o hechos de violencia basada en género en la Universidad de Cartagena.

Los mecanismos de control y seguimiento al protocolo y la ruta permitirán el fortalecimiento de los Sistemas de Información y Registro para lograr producir datos válidos y confiables que permitan hacer seguimiento a la incidencia de la implementación de las acciones de Detección, Prevención y Atención. Es por ello que el Observatorio para la Equidad y Desarrollo con enfoque de Género contará con estrategias para organizar, clasificar y sistematizar información sobre los procesos de prevención, detección y atención de las VBG.

Este mecanismo está sustentado en sistema de indicadores que permitirán la evaluación para la mejora continua de las acciones que la Universidad de Cartagena, implemente para la atención y prevención de las violencias basadas en género, para ello se presenta a continuación la matriz de indicadores para el cumplimiento de objetivos de este protocolo.

Estos indicadores permitirán monitorear y hacer seguimiento a los avances y logros que demuestran la efectividad en la implementación del protocolo, sus procedimientos y la implementación de la ruta.

A continuación se describen de manera detallada las rutas y planes de acción.

Plan de Acción: Prevención.

En relación con la Prevención de las violencias al interior de la Universidad, este Protocolo establece condiciones para garantizar estrategias que involucren en su totalidad a la comunidad universitaria y posibilitan el desarrollo de acciones de sensibilización y capacitación a personal de la Institución, así como poner en marcha acciones que inciden en cambios estructurales y organizativos necesarios para avanzar en una educación no sexista y el fomento de una cultura de Cero Tolerancia a la violencia de género para propiciar un cambio. Estas

condiciones son:

- Desarrollo de acciones de sensibilización y capacitación a toda la comunidad Udeceista para prevenir y fomentar una cultura de no tolerancia a la VBG.
- Diseño de metodologías formativa con enfoque de género, que permita la identificación constante de riesgos a los que esté expuesta la comunidad universitaria y que puedan significar la ocurrencia de actos de discriminación y violencia basada en género.
- Desarrollo de campañas o eventos institucionales que garanticen la participación de toda la comunidad universitaria en la reflexión y establecimiento de compromisos frente a la prevención, eliminación y sanción de todas las formas de violencias de género, así como de prácticas de discriminación por razones de sexo, identidad de género y orientación sexual.
- Propiciar entornos físicos y virtuales para participar abierta y activamente en la promoción de la igualdad de género y el fomento de una cultura de paz y respeto mutuo; además de mejorar el conocimiento general acerca de los servicios disponibles y los mecanismos de reparación.
- Fomentar buenas prácticas de equidad y respeto a las diferencias que incidan en el relacionamiento, el lenguaje no sexista y con perspectiva de género a nivel estudiantil, profesoral y administrativo al interior de la Universidad de Cartagena.
- Desarrollar procesos de investigación académica que posibiliten identificar y detectar situaciones de riesgo, peligro e impunidad frente a posibles hechos de Violencia Basada en Género en la comunidad universitaria.
- Impulsar el desarrollo de medidas preventivas y pedagógicas que permitan generar cambios en la cultura patriarcal, heteronormativa y machista; así como acciones de incidencia en los currículos.

Mecanismos de Control para la prevención.

Para la aplicación de medidas de control y seguimiento al protocolo y ruta contra la Violencia Basada en Género de la Universidad de Cartagena, se toman en consideración los fines misionales: formación, investigación y extensión a la comunidad. Estos espacios sociales deben convertirse en canales para transformar y difundir la cultura de la no discriminación a partir de la cual se ejercen la VBG. Para ello se establece como criterio:

- Seguimiento y monitoreo de indicadores de formación y jornadas de prevención
- Seguimiento y monitoreo al desarrollo de contenidos de prevención, detección y atención de la discriminación y la VBG en medios virtuales.
- Seguimiento y monitoreo de datos estadísticos de las jornadas de prevención de la Violencia Basada en Género.

Plan de Acción: Detección.

Detección hace referencia a identificar, descubrir una situación que no es claramente visible. Es por esto por lo que el Protocolo contra la Violencia Basada en Género de la Universidad de Cartagena (PVBG) establece principios, criterios y conceptos inequívocos sobre el abordaje de todas las formas de Violencia Basada en Género, con el objeto de identificar comportamientos, actitudes, lenguajes corporales y orales, patrones de repetición de acciones violentas, espacios frecuentes de ocurrencia, que permitan tomar decisiones para detener las violencias y garantizar la seguridad, en sus instalaciones físicas y virtuales, a todas las personas que conforman la comunidad educativa y recordar que en el contexto social y regional, pueden presentarse situaciones de invisibilización de algunas formas o manifestaciones de violencias de género, que no son reconocidas como tales por su naturalización, tolerancia social o justificación cultural.

La Detección de violencias basadas en género implica capacidades de los actores sociales para identificar episodios de violencia de género y sexuales en contextos en los que en mayor o menor grado pueden ser consideradas bromas o hechos comunes. Por tal razón, la Universidad desde su misionalidad se compromete a:

- Favorecer espacios para la orientación y asesoría sobre acciones o hechos de violencia basada en género.
- Establecer estrategias de capacitación sobre violencia basada en género para identificar riesgos potenciales de violencias de género y patrones discriminatorios de conducta en las redes sociales.
- Implementar estrategias para detectar mediante denuncias, mensajes públicos o situaciones de violencias basadas en género en sus plataformas o redes institucionales, de modo que se realice la intervención necesaria, colocando a disposición los medios virtuales de la universidad y el Observatorio para la Equidad y el Desarrollo con enfoque de Género, como herramientas para la denuncia de violencias basadas en género.
- Realizar campañas de prevención, sensibilización y actividades específicas de formación orientadas a detectar tempranamente situaciones de riesgo y a mejorar la inmediata y eficaz actuación que permita la protección de la víctima y presunto victimario, impidiendo su rápida escalada.
- Capacitar al personal directamente encargado de las funciones de Detección, Prevención y Atención de las violencias de género y, de manera amplia, a colectivos y grupos de interés y en general, a organizaciones tanto de estudiantes como de docentes, personal administrativo, de seguridad y actores clave en la comunidad estudiantil para la identificación de situaciones de violencias de género y patrones discriminatorios de conducta.
- Ofrecer instrumentos diagnósticos que faciliten la detección de factores de riesgo asociados a la violencia basada en género.
- Ofrecer espacios de escucha para pequeños grupos, lo que se constituye en una estrategia óptima para la detección de violencias de género.
- Orientar a la comunidad educativa sobre los procedimientos para la activación de la ruta

de prevención de la VBG y sus alcances.

- Dar a conocer los mecanismo de entrada de los casos para la activación del Protocolo, con carácter confidencial y garantizando la recepción de las situaciones y una oportuna respuesta.

Mecanismos de Control para la Detección.

Para establecer los parametros o mecanismo de detección se retomaron 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 (Ministerio de Educación Nacional, 2022). Estos mecanismos de control y seguimiento son los siguientes:

- Seguimiento y monitoreo a los casos que puedan reportarse en las jornadas de prevención y las redes sociales del OEDEG. Así mismo, aquellas reportadas por cualquier miembro de la comunidad udeceista.
- Realizar seguimiento y monitoreo al mecanismo de entrada de los casos para la activación de la Rutas de Atención prevista en este Protocolo, con carácter confidencial y de acción sin daño para garantizar la recepción de las situaciones y una oportuna y efectiva respuesta.

Plan de Acción: Atención.

La Atención de las violencias de género estará orientada a la garantía de los derechos de las personas afectadas en materia de restablecimiento de la salud, atención 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 la oferta de servicios dispuesta para el restablecimiento de sus derechos en el ámbito interno y externo de la Institución. Para atender las violencias basadas en género en la Universidad de Cartagena cuenta con:

- Un protocolo de prevención y atención que establece principios, enfoques, conceptos, tipificaciones de violencia basada en género, niveles de abordaje y mecanismos de sanción; además de una ruta de prevención y atención (interna y externa) y un mecanismo de seguimiento y monitoreo en fase de implementación permanente.
- Un Plan de Acción que establece los niveles de actuación de la Ruta delegando responsables e indicando tiempos prudentes y oportunos para la actuación institucional, en el marco del restablecimiento de derechos de las víctimas y de la imposición de sanciones a los responsables de las violencias ocurridas, esto dentro de las competencias de las Universidad de Cartagena.
- Aplicar acciones de protección para las víctimas de VBG una vez hayan realizado la denuncia, sobre todo en aquellos casos donde el o la presunto(a) victimario (a) se encuentre en el mismo escenario, en aras de evitar retaliaciones o nuevas acción de

revictimización o repetición de la violencia.

- Brindar acompañamiento psicosocial y legal temprano, claro, oportuno e integral a víctima y presunto victimario, mediante el cumplimiento de los principios establecidos en este protocolo.
- Diseño e Implementación de una herramienta virtual para la denuncia, queja o reclamo en casos de violencia basada en género al interior de la Universidad de Cartagena.

Mecanismos de Control para la Atención.

Las acciones o mecanismos de seguimiento y monitoreo al nivel de atención del presente protocolo y las rutas de prevención y Atención de Violencias Basadas en Género, son los siguientes:

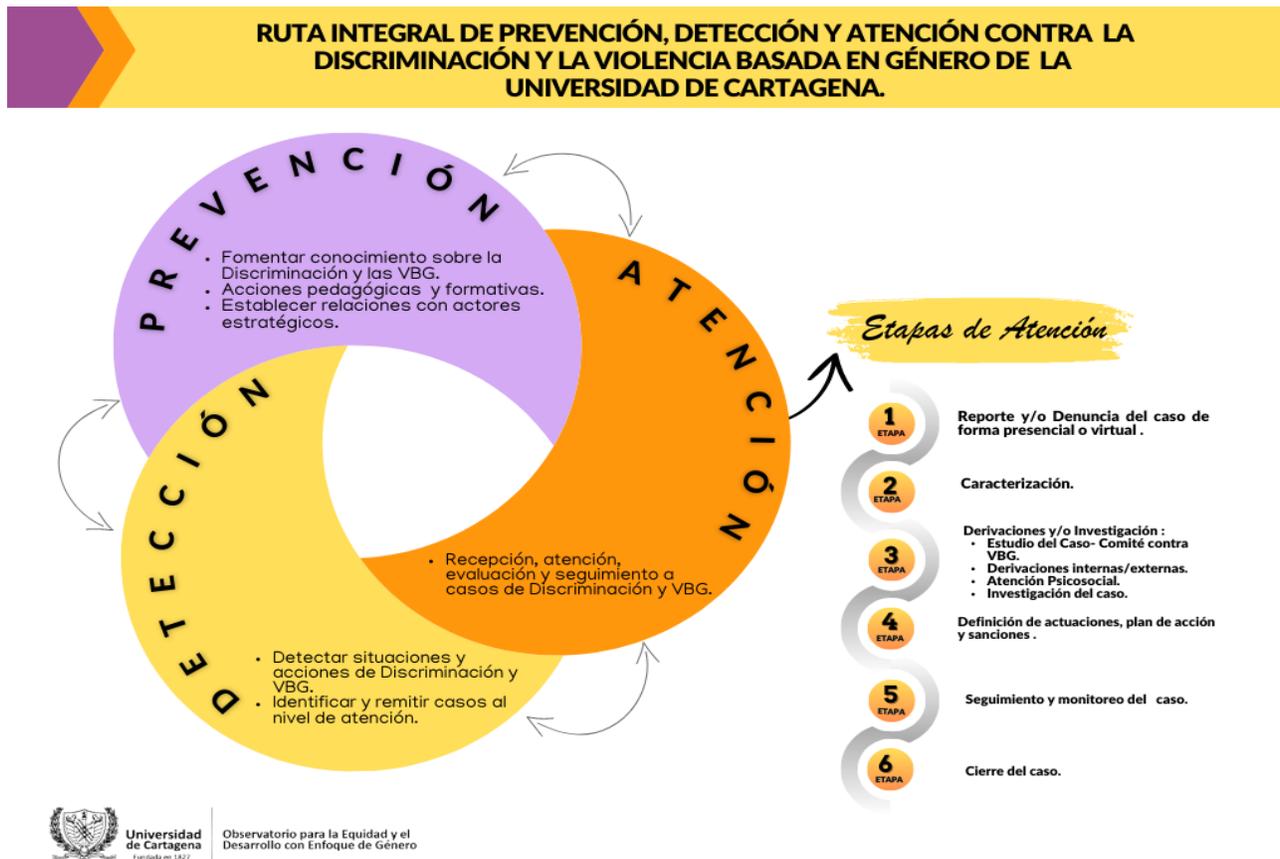
- Sistematizar experiencias relacionadas con los casos que permitan generar información cuantitativa y cualitativa en el abordaje de la VBG, sin vulnerar los principios de este protocolo
- Seguimiento y monitoreo al Plan de Acción para la Prevención y Atención de las violencias basadas en Género de la Universidad de Cartagena
- Gestión temprana, clara, oportuna e integral de los casos, así como la intervención de los riesgos que incluye la reducción de la susceptibilidad del daño.
- Realizar seguimiento a la celeridad de la ruta y la aplicación de los principios que rigen este protocolo.
- Seguimiento y control de los tiempos de la Ruta de Atención para cumplir con el principio de celeridad y garantía de derechos a las víctimas. Esta es una de las funciones de la Secretaría Técnica de la Ruta.

8.2 RUTA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA.

Esta ruta es el derrotero inicial de la ruta de atención, pues las acciones de prevención y detección están enfocadas a fortalecer a las personas, generando capacidades desde el conocimiento y el empoderamiento para el afrontamiento de situaciones y espacios de riesgo que propician la violencia en todas sus formas. Este esquema evidencia la apuesta de la Universidad de Cartagena por disminuir las diversas formas de violencia y por allanar el camino hacia una cultura de la inclusión, la equidad y el respeto a las diferencias. Para ello se presenta a continuación la ruta o derrotero para prevenir y detectar violencia basada en género al interior de la institución, respondiendo a los niveles de atención primaria y secundaria.

Es importante aclarar que esta ruta no funciona de manera jerárquica ni lineal, por lo tanto la denuncia de casos no está precedida necesariamente por el nivel de prevención, pero sí podrían derivarse de este, como se observa en la figura:

Figura No. 1. Ruta Integral de Prevención, Detección y Atención contra la Discriminación y la Violencia Basada en Género de la Universidad de Cartagena.



Fuente: Autoría propia.

De acuerdo con el flujograma anterior, se presenta de manera detallada, las acciones de cada etapa de la ruta de atención:

Etapa 1. Reporte y Recepción del caso.

El reporte del caso se podrá realizar de la siguiente manera:

- Presencial en la oficina del Observatorio para la Equidad y el Desarrollo con Enfoque de Género ubicada en el claustro San Agustín.
- Virtual a través del correo electrónico institucional dinoalavbg@unicartagena.edu.co .

El correo será recibido por el Observatorio quien se encargará de aperturar el archivo del caso y comunicarse posteriormente con la persona denunciante y/o presunta víctima para citar y tomarle la declaración ampliada del caso bajo principios de no repetición y no revictimización. En todo caso el Observatorio deberá remitir al Comité de Violencia Basada en Género.

Área encargada	Tiempo máximo de respuesta	Tipo de proceso
Observatorio para la Equidad y el Desarrollo con Enfoque de Género	Acción inmediata	Atención presencial o Recepcion via email

Disposición 1: Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente los servidores en cargos de dirección, los supervisores de contratos o servidores que ejerzan roles de coordinación o dirección, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando hayan tenido conocimiento de un caso de violencia o discriminación contra las mujeres y basadas en género, etnia, religión, orientación sexual o discapacidad.

Disposición 2: Los correos, chats, escraches o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento de conformidad con la ley. Los escraches serán asumidos como un reporte o denuncia para la activación de la ruta.

Disposición 3: En aquellos casos en que la víctima no quiera denunciar los hechos y estos puedan constituir un delito, contravenciones y faltas disciplinarias, los servidores públicos que tengan conocimiento de estos tienen el deber legal de presentar la denuncia ante la autoridad competente (Ley 1952 de 2019).

Etapa 2. Caracterización.

Una vez aperturado el caso, un profesional psicosocial del Observatorio se pondrá en contacto con la persona denunciante y/o la presunta víctima, citándole de manera presencial o virtual para tomar la entrevista, precisando los siguientes aspectos fundamentales:

- Explicación de la Ruta y de sus derechos como víctima de VBG
- Diligenciamiento de Consentimiento Informado y formato de Denuncia y/o Solicitud de Acompañamiento Psicosocial.
- Atención en crisis si se requiere. El profesional del área psicosocial le realizará los primeros auxilios emocionales según el caso, evaluando las necesidades de atención en salud física o mental, daños e impactos psicosociales sufridos a nivel individual, familiar y de grupo.
- Recepción del relato del caso sea en medio físico o magnético. Se recuerda a la víctima la importancia de grabar la sesión con su consentimiento, en aras de evitar futuras exposiciones a la repetición de su caso.
- Caracterización del entorno familiar y de entorno donde se presentó el caso, factores de riesgo y factores protectores. Se identificarán los recursos o capacidades propias que tenga la presunta víctima y que puedan fortalecerse para mitigar el daño en el plan de atención
- Clasificación de la Tipología de violencia
- Dependencia vinculada al caso
- Se establece un plan de trabajo con recomendaciones para el acompañamiento psicosocial de la víctima y presunto victimario(a), orientado a la mitigación de riesgos por afectación de la violencia, desarrollo de factores protectores y habilidades de afrontamiento, fortalecimiento de habilidades sociales/emocionales/autoesquemas, resiliencia y empoderamiento. Además de acciones restaurativas para los casos donde se vea afectada la vida laboral o estudiantil de los miembros de la comunidad educativa. El plan de trabajo contemplará medidas provisionales e inmediatas de protección y no confrontación entre los involucrados.

- El observatorio mantendrá en custodia y confidencialidad la entrevista y los documentos que soporten la misma.

Área encargada	Tiempo máximo de respuesta	Tipo de proceso
Observatorio para la Equidad y el Desarrollo con Enfoque de Género	Acción inmediata	Caracterización del proceso por profesional competente

Disposición 4 : Durante el procedimiento se le informará a la persona involucrada los servicios de atención que brinda la Institución (psicosocial y jurídico).

Disposición 5: Las entrevistas se recibirán de manera presencial y/o virtual.

Disposición 6: De presentarse situaciones de violencia dentro de las instalaciones de la institución sin que los involucrados tengan alguna vinculación con la misma, la Universidad de Cartagena realizará las derivaciones correspondientes

Etapas 3. Derivaciones y/o Investigación del caso.

En esta etapa se realizan 4 procesos de manera simultánea: Estudio del caso, las derivaciones internas o externas, el acompañamiento psicosocial y la investigación del caso.

a. *Estudio del caso - Competencia: Comité de Violencia Basada en Género*
Para el estudio del caso la Dirección del OEDEG citará al Comité de Violencia Basada en Género para analizar el caso y crear un plan de acción que asegure los derechos de la víctima mientras se investiga el caso y establezca las acciones conducentes a establecer los mecanismos de sanción a los que hubiere lugar, si se corrobora o evidencia de algún tipo de discriminación y/o violencia basada en género, incluyendo las medidas de especiales de carácter temporal para facilitar la no revictimización y/o repetición de los hechos.

b. *Derivaciones - Competencia: Secretaría Técnica del Comité de Violencia Basada en Género (OEDEG)*

Derivaciones Externas: Las derivaciones tienen dos momentos. Se puede realizar cuando la víctima reporte casos donde se requiera derivar a la ruta intersectorial para resguardar evidencias del caso que corresponden a:

- Violencia sexual: Fiscalía, los Centros de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual³ (CAIVAS), Policía Nacional, Unidades de Reacción Inmediata (URI).
- Centro de Atención Penal Integral de la Fiscalía General de la Nación. (CAPIV).
- Violencia en el contexto familiar: Comisaría de familia, Fiscalía, Centros de Atención e Investigación Integral contra la Violencia Intrafamiliar (CAVIF), Policía Nacional.
- Violencia psicológica: Entidad promotora de salud (EPS)

En el caso de violencia física, abuso sexual o cuadros de crisis y/o estados de alteración emocional que puedan afectar la salud física de la víctima, se activará la ruta externa y serán remitidas de manera inmediata a medicina legal, fiscalía, Centros de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual (CAIVAS), Policía Nacional, Unidades de Reacción Inmediata (URI) o IPS.

En caso de que la denuncia se presente por hostigamiento, acoso, discriminación, violencia verbal, psicológica, económica, simbólica, obstétrica u otra que no implique un riesgo inminente para la vida de la víctima de manera inmediata, en el entorno de la Universidad de Cartagena, se caracteriza el caso y se remite - de acuerdo con la ruta - a las autoridades institucionales correspondientes y vinculadas a la dependencia donde ocurra el caso para determinar el procedimiento de este protocolo que aplica, de acuerdo a la normatividad del estamento.

Si la persona es menor de edad se le brindará la atención inicial y se iniciará contacto con su acudiente o persona responsable. Según las disposiciones legales se reportará a entidades como el ICBF, la policía de menores u otras entidades que tengan competencia en casos que afecten la infancia y adolescencia.

Derivaciones Internas: Se realizan a partir de las recomendaciones que se establezcan las actuaciones en el caso concreto cuando se reúna el Comité de la Violencia Basada en Género.

c. Acompañamiento psicosocial

En principio, de forma paralela a la investigación y derivaciones del caso, se podrá brindar el acompañamiento psicosocial para fortalecer capacidades emocionales, sociales, mitigar afectaciones a causa de la violencia y lograr el empoderamiento paulatino de la víctima y la superación de las causas que dieron origen a las afectaciones.

En caso que los hechos constitutivos de VBG ocurran fuera de la institución con causa u ocasión de actividades académicas o administrativas, se activa la ruta.

d. Investigación del caso - Competencia: Oficina Asesora de Control Disciplinario

La institución realizará la investigación del caso. Esta acción solo aplica a casos donde víctima y presunto victimario (a) hagan parte de los estamentos de la Universidad de Cartagena.

La investigación del caso se realizará de acuerdo a lo establecido en la normatividad que rige los estamentos de la Universidad de Cartagena.

Para dar apertura al proceso investigativo se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- La Secretaría Técnica del Comité de Violencia Basada en Género se encargará de citar a sus miembros y a las autoridades administrativas o académicas que considere y tenga relación con los hechos. El Comité decidirá las actuaciones para el caso concreto
- En el caso de los estudiantes, una vez se determine al docente encargado de la investigación, la facultad lo informará mediante oficio a la Secretaría Técnica para seguimiento y control.
- El Observatorio podrá hacer seguimiento a la designación del profesional del derecho de la Oficina de Control Disciplinario asignado al caso concreto.

Es de obligatorio cumplimiento tener en cuenta que de acuerdo con la Ley 1719 de 2014, se favorece a la víctima con el derecho a no ser confrontadas con el agresor, a no ser sometidas a pruebas repetitivas o que conlleve una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad.

La Universidad se compromete a ejecutar las acciones tendientes a evitar que se vuelvan a materializar los hechos que dieron lugar a la configuración de la violencia o discriminación basada en género dispuesta en la resolución 014466 del 25 julio de 2022.

Etapas 4. Definición de Actuaciones.

Una vez culminado el proceso investigativo y en caso de que la dependencia de control disciplinario de la Universidad de Cartagena lo considere, se aplicarán las sanciones teniendo en cuenta la gravedad o levedad de la falta disciplinaria aplicando los criterios establecidos en los estatutos internos y en este protocolo.

Etapas 5. Seguimiento al caso.

El seguimiento se realizará de manera transversal en todo el desarrollo de la presente ruta y se mantendrá durante tres meses posteriores al cierre del caso.

El seguimiento de las actuaciones tendrá como fin monitorear la efectividad de las acciones adelantadas, minimizar el impacto de los hechos ocurridos individual y colectivamente y, contribuir a la prevención de otros actos de violencia. Para ello la Secretaría Técnica del Comité Contra la Violencia Basada en Género, articulará el seguimiento del caso con los actores institucionales que correspondan. Esta etapa es competencia de la Secretaría Técnica del Comité de Violencia Basada en Género.

e visas

Etapas 6. Cierre del caso.

Una vez cerrado el caso, la unidad respectiva aportará al Comité contra la Violencia Basada en Género (CVBG) el informe del cumplimiento de las actuaciones del caso concreto y las medidas adoptadas para el cierre de este.

Dependencias e Instancias que integran la Ruta.

Los órganos constitutivos de la Ruta Integral de Prevención, Detección y Atención de Violencia y Discriminación Basada en Género de La Universidad de Cartagena: Ripda-VBG son instancias para prevenir, identificar, caracterizar, detectar, atender, evaluar, mitigar y realizar seguimiento continuo a todas las formas de discriminación y violencias basadas en género que se presenten en la Comunidad Udeceista. Estos órganos pueden ser internos o externos.

La ruta será operativizada por el Comité contra la Violencias Basadas en Género (CVBG), liderado por el Observatorio de Equidad y Desarrollo con Enfoque de Género. Para el caso de organos externos, se incluyen a todas las entidades externas a la Universidad de Cartagena que, en el marco de los derechos humanos y constitucionales, cumplen el deber de garantizar derechos a víctimas de discriminación o cualquier forma de violencia basada e género (Personería, Fiscalía, Procuraduría, Medicina Legal, Policía, ICBF, Casas de Justicia, Sistema de Justicia Penal, entre otros)

Dependencia o instancia	Funciones y responsabilidades	Norma de origen
<p>Observatorio para la Equidad y el Desarrollo con Enfoque de Género</p>	<p>Funcionará como Secretaría Técnica del Comité contra la Violencia Basada en Género</p> <ul style="list-style-type: none"> - Orientar, coordinar, articular y hacer seguimiento a las acciones que se adelanten en el marco de la ruta y protocolo especificados en estos lineamientos y sus anexos. - Dirigir la formulación, coordinación e implementación de políticas, planes, programas y proyectos con enfoque de género, mediante el desarrollo de estrategias de prevención, detección, atención, mitigación y erradicación de la VBG- - Promover e implementar políticas que contribuyan a la plena igualdad jurídica, social, económica, laboral, política, cultural, simbólica y patrimonial entre los géneros, respetando las diversidades sexo-genéricas, las orientaciones sexuales de las personas y la interseccionalidad de sus roles. - Promover acciones de sensibilización para la prevención y atención de todas las formas de violencia. - Desarrollar acciones formativas para el afianzamiento de prácticas inclusivas y con enfoque de género para la disminución de brechas de desigualdad, violencia basada en género y desarrollo de competencias para la investigación de violencias basadas en género. - Fomentar el desarrollo de accion de discriminación positiva para el reconocimiento de los derechos de la mujer y su empoderamiento, con miras a disminuir brechas de inequidad. - Realizar la recepción y caracterización de las denuncias, quejas y/o reclamos, asociados a discriminación y cualquier forma de violencia basada en género. - Acompañar, asesorar y orientar a cada una de las partes o instancias involucradas en las denuncias por discriminación y cualquier forma de violencia basada en 	<p>Resolución 02195 de 2021 Por medio de la cual se crea el OEDEG de la Universidad de Cartagena</p>

	género.	
	<ul style="list-style-type: none"> - Tener a su cargo la gestión documental del archivo de los casos. - Convocar y presidir las sesiones del Comité contra la Violencia Basada en Género (CVBG). 	
Comité contra la VBG	<ul style="list-style-type: none"> - Recibir los reportes del caso entregados por el OEDEG. - Evaluar el caso desde los enfoques de derecho, género, interseccional y diferencial. - Establecer un plan de acción para mitigar los riesgos que puedan afectar, alterar, dañar o vulnerar emocional, psicológica, económica, simbólica, laboral o académicamente a la víctima, asegurando condiciones para la garantía de derechos con enfoque de género y la consecución de sus actividades en el entorno de la Universidad de Cartagena, sin perjuicio de acoso, hostigamiento, constreñimiento o abuso de cualquier índole. <p>El comité estará integrado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La dirección del Observatorio como Secretaria Técnica del Comité - Un abogado designado por el Señor Rector - El Jefe de la oficina Asesora de Gestión Humana y Desarrollo de Personal o su delegado(a) - Vicerrectoría de Bienestar Universitario o su Delegado - Vicerrectoría de docencia o su delegado (a) <p>Nota: El Comité cuenta con autonomía para citar a otras dependencias y/o actores cuando lo considere pertinente.</p>	Ley 1710 del 19 de diciembre de 2020. Artículo 12 (Modelo referente para constituir el Comité)
Docente investigador	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar la respectiva investigación del caso, una vez sea asignado por el Consejo de Facultad - Realizar informe de su investigación del caso. - Entregar informe de la investigación del caso al Comité contra la Violencia Basada en Género (CVBG) 	Código Estudiantil
Consejo de Facultad	<ul style="list-style-type: none"> - Designar al docente investigador del caso - Hacer seguimiento al cumplimiento de la asignación del docente investigador 	
Control disciplinario	<ul style="list-style-type: none"> - Determinar, según corresponda, la apertura del proceso disciplinario, acorde a las normas establecidas para ello. 	

Disposición 1: Se citará a los miembros del Comité y las dependencias o secciones que estén directamente asociadas al estamento donde se presente la denuncia.

Disposición 2: El Observatorio realizará talleres y procesos de formación para los miembros del comité, con el fin de asegurar su idoneidad para el abordaje de los casos.

Disposición 3: Se debe garantizar en todo momento, que el comité esté integrado por miembros de ambos géneros (Hombre-Mujer).

9. SISTEMA DE SANCIONES.

La institución cuenta con un marco normativo estamental, que contiene el sistema de sanciones aplicables a quienes hacen parte de la comunidad universitaria. Estos están contenidos en el Reglamento Estudiantil, Código Único Disciplinario y Estatuto Docente.

El Observatorio para la Equidad y el Desarrollo con Enfoque de Género, realizará seguimiento a la implementación del sistema de sanciones, de acuerdo con las tipificaciones y niveles de gravedad de las acciones investigadas en el marco de la implementación de la Ruta Integral de Prevención, Detección y Atención Contra la Discriminación y la Violencia Basada en Género en la Universidad de Cartagena.

Asimismo, como se establece en los artículos 8 y 9 del Acuerdo No.7 del 27 de junio de 2023 de la Universidad de Cartagena, establece orientaciones para la activación de mecanismos de sanción para docentes y estudiantes.

10. BIBLIOGRAFÍA.

Crenshaw, K. (1989). Interseccionalidad.

La Barbera, M. (2016). Interseccionalidad, un “concepto viajero”: orígenes, desarrollo e implementación en la Unión Europea.

Botero, Q. M., & Collazos, A. J. Directriz de enfoque diferencial para el goce efectivo de los derechos de las personas en situación de desplazamiento forzado con discapacidad en Colombia [internet]. Bogotá: Ministerio de la Protección Social-unhcr-acnur; 2011 [citado 2013 abr 23].

DE COLOMBIA, R. (2021). Ministerio de Salud y Protección Social. *Enfoque Diferencial*. Origen y alcances.

Do Pará, B. (1995). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”. Recuperado el, 4.

León, M. (1997). Poder y empoderamiento de las mujeres (No. 305.42 P6). UN. Facultad de Ciencias Humanas.

Medina Hernández, E. J., & Fernández Gómez, M. J. (2021). La autonomía económica de las mujeres latinoamericanas. *Apuntes del CENES*, 40(72), 181-204.

Oviedo Mercado, J. (2018). Las masculinidades no hegemónicas: una apuesta por el cambio social.

Díez-Gutiérrez, E. J. (2015). Códigos de masculinidad hegemónica en educación. *Revista iberoamericana de educación*, 68, 79-98.

Connell, R. (1995). *Masculinidades*. Segunda Edición español. México: PUEG.

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

FAO. 2021. Política de igualdad de género de la FAO 2020-2030. Roma

<https://www.fao.org/3/x2919s/x2919s04.htm#:~:text=El%20enfoque%20de%20g%C3%A9nero%20considera,que%20socialmente%20se%20les%20asignan.>

<https://www.acnur.org/violencia-sexual-y-de->



genero.html#:~:text=La%20violencia%20de%20g%C3%A9nero%20constituye,el%20tra
nscurso%20de%20su%20vida.

<https://www.justiciapazcolombia.com/los-efectos-psicosociales-de-la-revictimizacion/#:~:text=Por%20lo%20tanto%2C%20la%20re,m%C3%A1s%20momentos%20de%20la%20vida.>

<https://www.mintic.gov.co/micrositios/porticmujer/809/w3-article-237925.html#:~:text=A%20este%20fen%C3%B3meno%20se%20le,%20para%20hostigar%2C%20violentar%2C>

<https://espanol.womenshealth.gov/relationships-and-safety/sexual-assault-and-rape/sexual-assault.>