



CLÍNICA SOCIOJURÍDICA
DE INTERÉS PÚBLICO



Observatorio en
GÉNERO y
SEXUALIDADES



Propuesta “Protocolo para la prevención, atención y acompañamiento de la violencia, la discriminación y el prejuicio basados en el género, la identidad y la orientación sexual en la Universidad de Caldas”

(Borrador v. 3.0)

Contenido

PRESENTACIÓN	3
INTRODUCCIÓN	4
OBJETO	6
PRINCIPIOS	7
DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS	9
MEDIDAS DE PROTECCIÓN	10
ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO	11
LINEAMIENTOS GENERALES DE LA RUTA	12
ANÁLISIS SOCIODEMOGRÁFICO	13
MARCO NORMATIVO	14
Legislación interna	14
Instrumentos internacionales	15
Estándares legales	16
Estándares de prevención	17
GLOSARIO	20
REFERENCIAS	26
ANEXOS	28
1. Infografía ruta de atención a víctimas de violencias basadas en el género	28
2. Proceso SIG para la atención de las víctimas de violencia, discriminación y violencia basada en el género y la orientación sexual	32
3. Análisis jurisprudenciales dinámicos	33
4. Propuesta de recomendaciones	43

PRESENTACIÓN

Este documento es producto del trabajo del equipo encargado de la formulación de la política de equidad de la Universidad de Caldas, y hace parte de la *Coordinación Ruta de Atención a Víctimas de Violencias Basadas en el Género* (Resolución de Rectoría No. 00979 del veintiséis (26) de junio del 2019). Tiene por objeto proporcionar un protocolo a las y los estudiantes, docentes y personal administrativo de la Universidad de Caldas, a través del cual se establecen procedimientos de atención y acompañamiento psicosocial, jurídico, familiar, entre otros, a los reportes de situaciones de violencias basadas en el género, la identidad y la orientación sexual, con el fin de promover una universidad libre de violencias y discriminación.

El protocolo que aquí se establece parte del estudio socio-demográfico de esta clase de violencias en la Universidad de Caldas, el análisis comparativo entre los instrumentos similares adoptados por instituciones de educación superior en Colombia, los informes de la Defensoría del Pueblo en materia de violencia y discriminación en razón al género, el estudio dinámico de la jurisprudencia constitucional e interamericana sobre la dignidad humana y los derechos a la igualdad de las mujeres y los grupos y sectores poblacionales LGBTI* a la no discriminación y a estar libres de violencia, así como las diversas medidas legislativas, judiciales y administrativas que se han promulgado y venido aplicando en tiempos recientes con el fin de dar cumplimiento a la eliminación de todas las formas de violencias y discriminación con base en el género, la identidad y la orientación sexual. El contexto jurídico¹ y social de la protección de los derechos en el cual se enmarca este protocolo permite detallar las medidas necesarias para avanzar en el objetivo de eliminar todas las formas de violencia y motivos de discriminación y los prejuicios que menoscaban los derechos humanos.

Con la realización de este protocolo se genera la oportunidad de reevaluar y revitalizar los esfuerzos por lograr, en el escenario de la Universidad de Caldas, la igualdad material para la mujer y los grupos poblacionales diversos. Con objeto de lo anterior, se apuesta por lograr una mejor comprensión de los criterios que deben tenerse en cuenta para cuestionar y eliminar los comportamientos y prácticas negativas que alientan las violencias, la discriminación y el prejuicio con base en el género, la identidad y la orientación sexual y, al mismo tiempo, se enfatiza en la necesidad de identificar las formas y manifestaciones de los distintos tipos de violencia, los sectores poblacionales LGTBI* y la diversidad de sus orientaciones, incluidas formas intersectoriales y emergentes. Entendidas las condiciones, circunstancias y características del grupo o grupos poblacionales objeto de estos mecanismos, será posible comprender, analizar y describir las circunstancias en que se producen los eventos de violencia, se entenderán sus causas y consecuencias a fin de articular este mecanismo destinado a fortalecer la disponibilidad y accesibilidad de los recursos institucionales y multisectoriales que deben proporcionarse para atender a las víctimas y, además, se logrará generar conciencia frente a la condición estructural de estas situaciones de desigualdad.

¹ Este protocolo también reconoce desde el aspecto jurídico que “la desigualdad real, entendida en términos de dominación y subordinación, se oculta tras la imparcialidad y objetividad jurídicas. El trato igual a lo igual y desigual a no entra a valorar el modo en que se construye socialmente la diferencia ni los modelos conforme a los que se establece la comparación. La investigación jurídica debería abrirse al análisis de la experiencia de las mujeres y de la herencia de discriminación que arrastran y sólo a partir de tales conocimientos tendría sentido plantearse la conveniencia de tratamientos especiales para las mujeres [y grupos poblacionales diversos] pues, en otro caso, éstos pueden encubrir el mantenimiento de los roles convencionales (Zurilla & Domínguez, 2011, p.16)

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con los desarrollos legales y jurisprudenciales vigentes, la garantía de igualdad material para las mujeres y los grupos poblacionales diversos, derivada en el plano jurídico de los artículos 13 y 43 de la Constitución Política y del Bloque de Constitucionalidad, no se reputa exclusivamente de las actuaciones estatales, sino que la misma se extiende a las actuaciones de particulares y, especialmente, de los encargados de prestar servicios públicos, como es el caso de la educación superior. En este escenario, las obligaciones inscritas en el deber de erradicación de la discriminación contra la mujer y las violencias por prejuicio en contra de los grupos poblacionales diversos implican la debida diligencia en la prevención, investigación y sanción de todas las formas de violencia.

Entre las obligaciones que el Estado y sus autoridades deben desarrollar, se encuentran acciones de prevención que incluyen la promoción de la igualdad y la prohibición de discriminación basadas en el género, la identidad o la orientación sexual en el ámbito educativo, así como el fomento a la denuncia de conductas que atenten contra los citados valores, y la información acerca de los mecanismos jurídicos, de los cuales disponen las víctimas, para que se desarrolle adecuadamente la investigación y sanción de delitos y las faltas disciplinarias tales como el acoso o el abuso sexual.

Este conjunto de garantías se concreta en los derechos a la igualdad de las mujeres y los grupos y sectores poblacionales LGBTI*, a la no discriminación y a estar libres de violencia. El derecho a la igualdad, con atención a vivir una vida digna libre de discriminación, cobra especial importancia en el marco de la Constitución de 1991. Lo anterior, dado que tanto la Carta Política como el bloque de constitucionalidad consagran diversas provisiones que tienen como objetivo proteger los derechos fundamentales de las mujeres y las diversidades basadas en la orientación sexual y la identidad de género e imponen la obligación de eliminar las desigualdades que han sufrido en los espacios sociales, económico, laboral, educativo y político. Estos instrumentos confieren una marcada atención a la violencia de género y por el prejuicio como causa y consecuencia de su discriminación histórica en la sociedad colombiana.

La Universidad de Caldas tiene una serie de funciones y responsabilidades derivadas de los instrumentos internacionales (la prohibición de la discriminación en virtud de la orientación sexual y de la construcción del género, CEDAW y Convención de Belém do Pará, principalmente), de la Ley 1257 de 2008, particularmente el artículo 6° y del Decreto 4798 de 2011 en su artículo 11, que imponen al Ministerio de educación nacional y a las instituciones de educación superior la promoción de los derechos de las mujeres y los sectores poblacionales LGBTI* en relación con la violencia de género. Dado que el Ministerio ha incumplido su obligación de fijar los estándares de regulación y vigilancia en materia de violencia contra las mujeres y las diversidades sexuales y de género, se constituyó un déficit de protección que permite y promueve la impunidad y, por consiguiente, genera un ambiente propicio para que se presenten actos de discriminación basados en la identidad de género y la orientación sexual en los espacios académicos². Lo anterior no excusa a la Universidad de Caldas del cumplimiento de sus

² Constatado por la Corte Constitucional en las sentencias T-878 de 2014 y T-239 de 2018. En la última concluyó la Corte: “en la Sentencia T-878 de 2014, el Ministerio de Educación Nacional intervino en sede de revisión y presentó razonamientos similares a los expuestos en el presente proceso. En consecuencia, es posible colegir que no han existido avances sustanciales en lo atinente al cumplimiento de los mandatos legales y reglamentarios previamente enunciados, en materia de prevención y atención a la violencia de género en las instituciones de educación superior. Por lo anterior, la Sala estima pertinente exhortar al Ministerio de Educación Nacional para que establezca lineamientos para las instituciones de educación superior en relación con: (i) los deberes y obligaciones de las universidades, instituciones

obligaciones legales y, en consecuencia, en el marco de la autonomía universitaria, se formulará una política de equidad al interior de la misma para la implementación de protocolos de actuación para casos de violencia basados en el género, la discriminación y el prejuicio; así como rutas y procedimientos claros y efectivos para el trámite de las posibles denuncias de discriminación, acoso laboral y sexual y las diversas modalidades de violencias, dentro de la órbita de los lineamientos de la equidad, la dignidad, la prohibición de la discriminación, la promoción de las acciones afirmativas, la interseccionalidad y el derecho a vivir libres de violencias basadas en el género, discriminación y prejuicio.

Este protocolo también busca abordar diferentes expresiones de diversidad sexual e identidad de género que no cuentan, al interior de la Universidad de Caldas, con una política articulada de promoción y garantía de los derechos fundamentales. Y es que la Universidad de Caldas, como un centro de pensamiento universitario, se caracteriza por procesos críticos y transformadores con un impacto real sobre la sociedad. Así pues, se compromete con una educación que permita el desarrollo cultural, social y económico del país; lo cual implica la erradicación de los comportamientos machistas, micro-machistas, patriarcales y hetero-patriarcales imperantes en la sociedad, lo cuales han sido una preocupación constante de lucha por los movimientos feministas y la población LGTBQ+. A partir de este propósito, la Universidad de Caldas se compromete a deconstruir el modo de pensar patriarcal y machista; luchar en contra de esas premisas imperantes cuya fuerza normalizadora genera violencias basadas en el género, el prejuicio y la discriminación. Esta premisa inadmisibles está inmersa en las bases culturales y sociales que permea los comportamientos de las personas y genera, además, un marco de normalización y de aceptación de las conductas de discriminación, exclusión y subordinación con base en la identidad, el género y la orientación sexual. (Sugiero incluirlo aquí)

Con este propósito en mente, la Universidad de Caldas ha iniciado un proceso riguroso de adecuación institucional, donde cabe mencionar la aprobación de su plan de desarrollo 2020-2030 “por la Universidad que queremos construir” (acuerdo 12 de 2020 del Consejo Superior) donde se adopta el enfoque de derechos humanos, las perspectivas diferenciadas e interseccionales, en cumplimiento de los mandatos de equidad, dignidad humana y garantía de vivir sin violencia y, para el efecto, implementa el eje vertebrador de equidad y pluriversidad en la forma de un conjunto de acciones institucionales complejas. Además, la Universidad elaborará y discutirá participativamente el Estatuto Único Disciplinario con un enfoque y perspectiva de derechos humanos, cuya centralidad se encuentra en el reconocimiento de los derechos, garantías y medidas de protección para los sujetos de especialísima protección constitucional como sujetos procesales. El proceso de institucionalización contempla la armonización del Estatuto General, Administrativo, Docente y el reglamento estudiantil a las demandas, reivindicaciones y exigencias que, el respeto por los derechos humanos, la identidad, el género y las orientaciones sexuales, conlleva en las sociedades plurales, diversas y democráticas.

técnicas y tecnológicas en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que suceden al interior de las mismas; y (ii) las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación en razón de sexo o género en contra de estudiantes y docentes en los centros de educación superior.” En el caso del déficit de protección y garantía de los derechos de la población sexualmente diversa se tiene, por ejemplo, la sentencia T-363 de 2016 por medio de la cual la Corte Constitucional concedió una acción de tutela a una persona transexual y ordenó al Sena -Regional Atlántico- abstenerse de interferir en el desarrollo y la expresión legítima de la identidad de género, en especial en aspectos relativos a la forma de vestir y la utilización de accesorios estéticos. La Corte concedió un plazo de seis meses para que la institución diseñará un plan que adopte el servicio de educación que provee, al respeto y la promoción que merecen las manifestaciones del libre desarrollo de la personalidad, particularmente las expresiones de la identidad de género y la orientación sexual. (Cfr. Sentencia T-141 de 2015).

OBJETO

Este protocolo tiene por objeto establecer medidas para la intervención y acompañamiento de las víctimas³ ante los hechos de violencia, discriminación y prejuicio basados en el género, la identidad y la orientación sexual en la Universidad de Caldas. Lo anterior, con el fin de promover una universidad libre de violencia, discriminación y prejuicio; procurar el restablecimiento de los derechos de las personas afectadas por hechos de esta naturaleza –según el ámbito de aplicación– y establecer las diversas rutas de atención institucional. Se aporta al logro de una cultura universitaria y académica fundada en la promoción de la diversidad, la igualdad y la dignidad humana.

El protocolo adopta un enfoque preventivo en relación con (i) visibilizar las diferentes formas de violencia y acoso que se pueden presentar en la comunidad universitaria; (ii) generar dinámicas de relación entre los miembros de la comunidad universitaria a partir de la dignidad humana y el respeto a la diversidad, la singularidad y la diferencia; (iii) indicar estrategias de prevención de las violencias y la discriminación en el contexto universitario; (iv) fomentar en la comunidad universitaria la disposición para denunciar hechos de violencias y discriminación, con el fin de activar las rutas adecuadas en el momento oportuno; y, (v) propiciar la sensibilización y concienciación frente a todas las modalidades y forma de violencia basadas en el género, la identidad y la orientación sexual y sus efectos para generar una cultura académica y universitaria respetuosa y defensora de la diversidad y la dignidad humana.

Objetivos en relación con la intervención y el acompañamiento: (i) definir la ruta de atención en los diferentes casos de violencias y discriminación basadas en el género, la identidad y la orientación sexual en la comunidad universitaria; (ii) abordar adecuadamente los efectos y el impacto generado por los hechos de violencia y discriminación sobre las víctimas; (iii) orientar a la comunidad universitaria sobre los procedimientos administrativos y judiciales, tanto internos como externos a la Universidad de Caldas, que deben ser adelantados en el marco de los casos y situaciones de violencia y discriminación, así como las implicaciones para las personas involucradas; y, (iv) Brindar acompañamiento a las víctimas por medio de los servicios de atención psico-social, de salud, socio-familiar, académicos y jurídicos de que dispone la Universidad, no solo durante los procesos de denuncia e investigación, sino también durante el tiempo adecuado para el restablecimiento de los derechos.

³ La intervención y acompañamiento pueden contemplarse sincrónicamente como una serie de medidas de atención, orientación, acompañamiento psicosocial, jurídico, médico, académico y familiar a las víctimas, y el seguimiento a los reportes de hechos originados en violencias basadas en el género, violencias sexuales y discriminación.

PRINCIPIOS

Todo tipo de acciones, procedimientos y decisiones que tengan lugar en la aplicación de este protocolo se registrarán teniendo en cuenta los siguientes principios:

(i) Igualdad: se respetará, protegerá y garantizará la plena vigencia de los artículos 13 y 43 de la Constitución Política y de las normas que integran el Bloque de Constitucionalidad. Para el efecto, se deberán satisfacer las obligaciones inscritas en el deber de erradicación de la discriminación en contra de la mujer y la población LGBTI* en razón de la orientación sexual y la identidad que imponen la debida diligencia en la prevención, investigación y sanción de todas las formas de violencia en su contra. Esta garantía no se reputa exclusivamente de las actuaciones de las autoridades universitarias, sino que se extiende a las actuaciones de todos los miembros de la comunidad universitaria.

(ii) Dignidad humana: se prohíbe toda forma de sometimiento a tratos crueles, inhumanos o degradantes. Se procurará el respeto y garantía de la autonomía de las personas y los grupos poblacionales en condiciones de diversidad. Quien intervenga en la aplicación del presente protocolo tratará a las personas que reciban la atención con extremo respeto y reconocimiento de su dignidad.

(iii) Oportunidad: todos los componentes del protocolo y las rutas de atención derivadas se activarán en el tiempo oportuno. Les corresponde a las autoridades que conozcan de los hechos o situaciones de violencia, discriminación o prejuicio basadas en el género, denunciar ante las autoridades competentes y activar la ruta de atención.

(iv) Deber de asesoría: en todas las etapas de la actuación se proporcionará asesoría a las víctimas de violencia, discriminación y prejuicio; y se les brindará información veraz, efectiva, adecuada y oportuna sobre los procedimientos, actuaciones y rutas de atención, su alcance y los protocolos pertinentes para el abordaje de la situación, que sea requerida por las víctimas.

(v) Confidencialidad: durante todo el proceso se mantendrá la confidencialidad y protección de los datos personales de las víctimas y de la información y circunstancias sobre los hechos.

(vi) No revictimización: se definirán y evaluarán todas las intervenciones, actuaciones y etapas del protocolo y las rutas de atención derivadas, de modo que se evite la revictimización y la victimización secundaria. Para tal fin, se conocerá el contexto en el que se configuró la situación de violencia y/o discriminación y prejuicio, incluyendo factores socioeconómicos, políticos, culturales, físicos, psicológicos, tanto de las víctimas como los posibles responsables. Se respetará la decisión de las víctimas de no confrontarse y exponerse ante sus presuntos agresores, sin que ello aparezca restarle credibilidad a las primeras.

(vii) Buena fe: al recibir la denuncia y en todas las etapas de la actuación se preservará el principio de la buena fe. Se evitará cuestionar y solicitar pruebas inconducentes o que impliquen algún tipo de revictimización o victimización secundaria. Dependiendo del tipo de violencia ocurrida se solicitará las pruebas pertinentes y conducentes para la implementación exitosa de la ruta de atención. Los funcionarios y encargados de la implementación de este protocolo y la ruta se les prohíbe culpabilizar, minimizar, emitir juicios o indagar sobre aspectos impertinentes o denigrantes de la experiencia vivida por las víctimas o que deslegitiman las acciones institucionales en contra de los diferentes modos de violencia, discriminación y prejuicio basados en el género, la identidad y la orientación sexual. La Universidad dispondrá de los recursos necesarios para que en todo caso de violencia se realice un

diagnóstico de riesgo psico-social, familiar y académico con base en el cual las autoridades de la Universidad de Caldas implementarán de modo fundado las medidas de protección, atención y acompañamiento de las víctimas.

(viii) Idoneidad: se asegurará la capacidad de las personas encargadas de recibir las denuncias, activar la ruta y participar en ella. Así mismo, es deber de las autoridades conocer con detalle el protocolo y asumir una postura auto-reflexiva y crítica respecto a los juicios, las creencias, los estereotipos y los hechos que promueven las violencias y la discriminación basadas en el género o fundadas en el prejuicio en el ámbito académico y universitario.

(ix) Complementariedad: las acciones institucionales llevadas a cabo dentro de la ruta interna de atención de la Universidad de Caldas frente a las denuncias de violencia, discriminación y prejuicio basadas en el género, la identidad o la orientación sexual, no sustituyen los procesos y mecanismos legales de orden externo a la Universidad que se deban activar de acuerdo con la legislación colombiana y la normativa internacional. Las autoridades universitarias serán respetuosas de las medidas y decisiones de las autoridades externas y, en esta medida, les corresponde velar por su cumplimiento y por asegurar su eficacia en el marco de sus competencias y funciones.

(x) Deber de denuncia y oficiosidad: toda persona de la comunidad universitaria, con especial atención de las autoridades académicas y administrativas, les asiste el deber de denunciar los hechos y situaciones de violencia, discriminación y prejuicio basadas en el género, la identidad y la orientación sexual, de los cuales tengan conocimiento. En este sentido, corresponde informar a las autoridades universitarias competentes para que activen los mecanismos y procedimientos contemplados en las rutas de atención y en este protocolo. Las autoridades actuarán de modo oficioso en el marco del cumplimiento de sus funciones y competencias.

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

Para la efectividad del protocolo y las diversas rutas de atención que se contemplan con el fin de erradicar las violencias, la discriminación y el prejuicio basados en el género y la orientación sexual en la Universidad de Caldas, se reconocerán, respetarán, protegerán y garantizarán de manera integral los siguientes derechos:

1. Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad.
2. Recibir orientación, asesoría jurídica y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en el que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.
3. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos.
4. Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio, a fin de evitar posibles eventos de victimización secundaria.⁴
5. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.

⁴ Victimización secundaria: *“forma de violencia institucional hace referencia a la mala o inadecuada atención que recibe la víctima una vez entra en contacto con el sistema de Justicia”* Berinstain. S. (1968)

6. Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o de los de cualquier otra persona que esté bajo su guarda o custodia.
7. Acceder a los mecanismos y medidas de protección.
8. A la verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia, discriminación y/o prejuicio.
9. La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley y la normativa universitaria.
10. A decidir voluntariamente si puede o no ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los de procedimientos administrativos o de otro tipo.
11. La adopción de medidas positivas por parte de la Universidad para la garantía de sus derechos y, en particular, el derecho a una vida libre de violencia en el campus universitario y los espacios académicos.
12. Exigir una intensa actividad investigativa para que se esclarezca la verdad de lo ocurrido y se reconstruya con fidelidad la secuencia fáctica acaecida.
13. A que se le brinde credibilidad a su testimonio como medio de prueba, siempre que sea libre de vicios, coherente y examinado bajo los postulados de la sana crítica, ello sin perjuicio de la garantía del principio de presunción de inocencia.
14. A recibir desde el primer contacto con las autoridades información pertinente para la protección integral de sus derechos, bajo los criterios de coordinación, integralidad y corresponsabilidad.
15. A exigir que las autoridades adopten la perspectiva, los criterios y los enfoques diferenciales e interseccionales en todas las actuaciones y acciones de la ruta.
16. A los cambios de identidad en las bases de datos que posee la universidad (en el caso de las personas transgénero). Se respetará y acompañará en la decisión de tránsito en la identidad y el género y se prohíbe cualquier manifestación que conlleve o implique discriminación y molestias. Este derecho se verificará con especial atención en las aulas de clases y demás espacios académicos y de integración de la Universidad.
17. Los demás contemplados en la normativa nacional e internacional sobre la materia,

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

En el marco de este protocolo, se consideran medidas de protección para las víctimas de conductas enmarcadas en hechos de violencia, discriminación y prejuicio en razón del género, la identidad y la orientación sexual, las siguientes:

1. La asesoría jurídica por la Universidad durante todas las etapas de la ruta y en los trámites que se adelanten ante otras instancias, en los términos de la política de equidad y este protocolo.
2. El otorgamiento de permisos académicos o administrativos para asistir a diligencias o citas en relación con el tratamiento integral de las consecuencias derivadas de las situaciones de violencia.
3. La atención psicosocial, sociofamiliar, y de salud por parte de la Universidad como una serie de servicios interdisciplinarios articulados entre sí, tendiente a prevenir, mitigar, reparar y superar los daños e impactos en la integridad de las víctimas. Se establecerá el enfoque diferencial e interseccional orientado al restablecimiento de los derechos.

4. La adopción de medidas académicas y administrativas por las autoridades universitarias para garantizar el derecho a una vida libre de violencia en los espacios laborales, académicos y de todo orden en el campus universitario.
5. Remitir a las autoridades internas y/o externas para que adopten las medidas de prevención, protección y sanción de acuerdo con sus competencias.
6. Todas las demás medidas de protección reconocidas en la Ley 1257 de 2008 y Convenciones Internacionales relacionadas con la atención, la reparación ante situaciones de vulneración y la no discriminación de la mujer y otros grupos poblacionales.

En la aplicación de las medidas de protección se pondrá énfasis en la satisfacción de los derechos de las víctimas, en especial, el derecho a no ser confrontado con el agresor, a no compartir espacios con el mismo, el ejercicio de la denuncia oficiosa y por la víctima y a que no se generen contextos de revictimización y victimización secundaria, como garantía de la no repetición y de la reparación.

Las autoridades académicas, administrativas y los cuerpos colegiados de la Universidad podrán adoptar medidas excepcionales en el marco de sus competencias, previa justificación, para garantizar los derechos de las víctimas de violencia, discriminación y prejuicio en razón del género y la orientación sexual. La finalidad de las medidas excepcionales se enfocará en: (a) asegurar en condiciones de dignidad la continuidad del plan de estudios, la escolarización y el empleo de las víctimas; (b) generar espacios seguros y libres de violencia y (c) prevenir la revictimización, la victimización secundaria y garantizar la no repetición de los hechos de violencia.

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Se asegura el reconocimiento, respeto, protección y garantía de los derechos humanos a la igualdad (en sus facetas de no discriminación y no sometimiento) y a vivir libre de violencia (como faceta de las expresiones sociológicas de la dignidad humana) en el marco de la obligación de debida diligencia para prevenir, investigar, sancionar y erradicar toda forma de las violencias, la discriminación y el prejuicio basado en la identidad de género y la orientación sexual.

A partir de esta orientación, los alcances del presente protocolo se delimitan a partir de los siguientes criterios diferenciados de aplicación: (i) los servicios de atención se prestarán a todas(os) las(os) las afectada(os) integrantes de la comunidad universitaria; (ii) se brindará los servicios de atención a las víctimas de hechos de violencia, discriminación y/o prejuicio ocurridos en el campus universitario y (iii) se prestará los servicios de atención a las víctimas de los hechos de violencia, discriminación y prejuicio realizados por las y los integrantes de la comunidad universitaria en razón o con ocasión de las actividades propias y misionales de la Universidad de Caldas. Estos criterios deberán ser interpretados sistemáticamente con ocasión de cada caso.

Para la activación de la ruta y la aplicación del presente protocolo en lo que respecta al componente disciplinario se tendrá en consideración la normativa interna y legal correspondiente, con especial atención de los siguientes criterios diferenciados: (i) que las situaciones y/o hechos de violencia, discriminación y/o prejuicio hayan tenido lugar entre las y los integrantes de la comunidad universitaria, (ii) que los hechos de violencia, discriminación y prejuicio no solo hayan ocurrido en el campus universitario y las sedes de la Universidad y (iii) que el hecho o situaciones de violencia, discriminación y prejuicio hayan sido realizados por las y los integrantes de la comunidad universitaria en el marco, en razón o con ocasión de las actividades propias y misionales de la Universidad de Caldas.

Para delimitar el ámbito de aplicación del presente protocolo se entenderá por integrantes de la comunidad universitaria: las y los estudiantes de la Universidad de Caldas; las y los docentes; el personal administrativo de la Universidad de Caldas; y, aquellas personas empleadas por entidades con las que la Universidad tiene vínculo contractual civil, comercial o administrativo (contratistas).

LINEAMIENTOS GENERALES DE LA RUTA

Prevención Se comprende la prevención de la violencia como el conjunto de acciones encaminadas a impedir su ocurrencia. Está más que constatada la efectividad de las estrategias (o programas) de prevención y respuesta. Se requiere la adecuada disposición de recursos a fin de fortalecer las estrategias de prevención y los mecanismos de respuesta orientados hacia la atención de la violencia, la discriminación y el prejuicio basados en el género, la identidad y orientación sexual. Se hará hincapié en la prevención primaria para que los hechos no lleguen a producirse. Es deber de las autoridades universitarias velar por la erradicación de la cultura académica e institucional que favorece la violencia, la discriminación y el prejuicio basado en la identidad, el género y la orientación sexual de conformidad con las políticas de equidad que establezca la Universidad de Caldas.

Atención. En el marco del presente Protocolo, la atención se refiere al momento en el que una persona profesional de la Universidad brinda un espacio de escucha, conversación, sanación e intervención con respecto a diferentes temas y necesidades originados en la violencia, la discriminación y el prejuicio, según sea requerido por la persona que lo solicita; sin que ello afecte las acciones, actuaciones y atenciones oficiosas. Todas las acciones y actuaciones de los funcionarios encargados de implementar este protocolo, los procesos y las rutas de atención deberán ser discutidas con las víctimas y personas sujetas a la atención y acompañamiento.

Orientación. Se refiere al momento en el que se indica detenidamente a las víctimas sus derechos, mecanismos de protección, actuaciones y procesos de atención, ya sea al interior de la Universidad o a entidades externas para responder a sus necesidades y satisfacer sus derechos.

Acompañamiento. Se entiende como el conjunto de procesos orientados a prestar una atención permanente, bien sea individual o grupal, a los estudiantes, docentes y funcionarios de la Universidad. Se tendrá en cuenta la historia y las circunstancias concretas de las personas acompañadas, con el fin de aportar a su formación integral. El objetivo central del acompañamiento es ofrecerles a las víctimas y a la comunidad universitaria en general, los mecanismos tendientes a superar las violencias basadas en el género, la identidad y la orientación sexual; restablecer sus derechos y procurar el logro de una universidad libre de violencias fundada en una cultura respetuosa de los derechos, la diversidad, la diferencia y la dignidad humana. El acompañamiento deberá ser extendido a los núcleos familiares y sociales que se vean directa o indirectamente afectados por los diferentes tipos de Violencia Basada en Género (VBG),

Seguimiento. Destinado a verificar y supervisar la eficacia de la ruta en cada caso y el cumplimiento del debido proceso y los efectos del proceso y las actuaciones de las autoridades en materia de prevención, atención y reparación de las víctimas en el contexto universitario. El seguimiento se orienta a la evaluación de la ruta y el logro de la justicia restaurativa que demarca el presente documento en relación con la orientación, el acompañamiento y la prevención de las violencias, la discriminación y el prejuicio. También es un proceso constante de evaluación de la pertinencia de la ruta en el contexto universitario y en la sociedad en general. Se efectuará seguimiento al presente protocolo, con especial atención del cumplimiento del lineamiento de prevención. Se velará porque las autoridades y funcionarios encargados del seguimiento no se encuentren en causal de inhabilidad ni en conflicto de intereses por el vínculo con los implicados en el proceso. Todo funcionario o servidor se encuentra en la obligación de declarar esta circunstancia y, en consecuencia, apartarse del conocimiento del caso, so pena de incurrir en falta disciplinaria de conformidad con la normativa vigente.

Acciones educativas Hace referencia a todos los procesos y acciones encaminados a la generación de una cultura académica y universitaria fundada en la igualdad, la diversidad, la no discriminación y la erradicación del prejuicio. Además, permiten el fortalecimiento de la resolución y la eliminación de situaciones de violencia, discriminación y prejuicio basados en el género, la identidad y la orientación sexual, con el fin de fortalecer los procesos de educación integral. Las acciones educativas se implementarán a partir de la materialización de estrategias restaurativas que resulten efectivas para el fortalecimiento de los procesos de prevención y atención integral de las víctimas.

Inclusión de perspectiva de enfoques diferenciales e interseccionales. La ruta de atención se abordará con la inclusión de criterios, perspectivas y enfoques diferenciales e interseccionales basados en el contexto y en la realidad de las víctimas y de sus grupos poblacionales de pertenencia. Las autoridades y personas encargadas o que participen de la ruta de atención interpretarán el contexto, los hechos, pruebas y normas jurídicas a partir de esta perspectiva, haciendo hincapié en las diferencias e interseccionalidades de las personas y sus grupos o sectores poblacionales de pertenencia para garantizar la dignidad humana, la igualdad, la equidad, la diversidad, la no discriminación y el derecho a vivir una vida libre de violencias.

Atención jurídica: consiste en el asesoramiento legal de las víctimas de las formas de violencia, la discriminación y el prejuicio basados en el género, la identidad y la orientación sexual. El acompañamiento jurídico se realiza sobre la ruta interna y las rutas externas de atención a las víctimas, con especial énfasis en el componente de justicia. En esta atención pueden participar el equipo de profesionales conformado por la instancia que establezca la Universidad en la política de equidad para el efecto, la Secretaría General, la Clínica Socio-jurídica de Interés Público, la Escuela de Género y Derecho y el Consultorio Jurídico de la Universidad de Caldas. Las personas encargadas no deberán tener vínculo con los implicados en los procesos. En la atención jurídica siempre se velará por no victimizar, revictimizar ni incurrir en victimización secundaria. Con base en razones fundadas, las víctimas tienen el derecho de solicitar el cambio de las personas encargadas de la atención jurídica.

Atención académica: consiste en el acompañamiento e intervención de las autoridades y funcionarios académicos y administrativos, y los cuerpos colegiados de la Universidad de Caldas para garantizar el derecho a la educación y la escolaridad de las víctimas de la violencia, la discriminación y el prejuicio basados en el género, la identidad y la orientación sexual. La atención académica también se enfoca en garantizar espacios libres de violencias que prevengan la victimización, revictimización y victimización secundaria de los miembros de la comunidad universitaria. La atención académica se prestará de manera coordinada y articulada entre las diferentes instancias, funcionarios competentes y autoridades académicas, entre las que se encuentran direcciones de programa, departamento, comités de currículo, colectivos docentes, consejos de facultad, Consejo Académico, docentes tutores, Bienestar Universitario y participantes del programa de Permanencia con Calidad.

Atención médica y psicológica: movilización de la ruta de atención en salud orientada hacia la garantía de los derechos considerados como vulnerados, que pueden tener dimensión física o psicológica. Se deben articular los diferentes actores, que parten desde las instancias de la universidad hasta las EPS, IPS y demás entidades encargadas.

Atención socio-familiar: acompañamiento orientado hacia el retorno de la víctima hacia su cotidianidad previa, a través del análisis, valoración y comprensión de su entorno socioeconómico y sociofamiliar y el desarrollo de estrategias encaminadas hacia la minimización de efectos e impacto de los eventos de violencia. Esta atención será prestada por Bienestar Universitario en colaboración con la instancia que

establezca la Universidad en la política de equidad para el efecto y el acompañamiento del Centro de Atención a las Familias (CAF) y el Observatorio de Género.

Casos conocidos de acoso sexual y discriminación en la Universidad

Este aparte responde al diseño de un conjunto de estrategias, de investigación/intervención, con información cuantitativa y cualitativa producto del análisis de una encuesta⁵. que se realizó al interior de la Universidad, entre estamentos y entre géneros⁶.

De acuerdo con la información los y las encuestadas conocen muchos casos de maltrato y acoso laboral, al igual que casos de sexismo y acoso sexual, sobre todo quienes conocen más casos son las mujeres en los tres estamentos, siendo notorio, además, como las mujeres administrativas conocen más casos de todo el conjunto propuesto, especialmente de sexismo y homofobia. Como se argumentó en la presentación del semáforo, la Universidad viene construyendo mecanismos efectivos para detectar y atender situaciones de acoso sexual y otras formas de discriminación al interior de la institución.

Variable	Estudiantes				Docentes				Administrativos			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Si	%	Si	%	Si	%	Si	%	Si	%	Si	%
Acoso sexual	53	45%	111	65%	66	54%	65	60%	8	25%	64	69%
Sexismo	53	42%	89	52%	48	39%	44	41%	3	9%	82	87%
Homofobia	54	43%	79	46%	44	36%	39	36%	3	9%	80	85%
Maltrato	51	40%	68	40%	74	61%	60	56%	12	38%	51	55%
Fueron denunciados	26	20%	36	21%	37	30%	32	30%	6	19%	68	72%
Fueron resueltos	8	6%	10	6%	4	3%	5	5%	1	3%	88	94%

Fuente: Construcción propia a partir de la encuesta de percepciones.

Por estamento, en el personal administrativo se presenta la situación más dispar, mientras casi todas las mujeres conocen casos de sexismo, homofobia y acoso sexual, los denuncian en la mayoría de las situaciones y consideran que son resueltos, los hombres, por el contrario, conocen pocos casos de sexismo y homofobia y un poco más de maltrato y acoso sexual, denuncian en el 19% de los casos y

⁵ La encuesta en mención pretendía conocer las percepciones e imaginarios de género en la universidad, la misma que obedece a un diseño internacional que se ha aplicado con éxito en más de 15 universidades de América Latina y de Europa (Miseal, 2014). En Colombia la encuesta se ha levantado en cinco universidades: la Universidad Central, la Universidad Autónoma, la Universidad Industrial Santander, la Universidad Nacional y la Universidad de los Llanos; los resultados de la encuesta, junto con otras acciones, ha permitido el diseño de políticas de inclusión, equidad e igualdad al interior de las Universidades e incidir en el gobierno nacional para incluir esta temática como política pública del Ministerio de Educación Nacional.

⁶ Es preciso aclarar que aquí solo se presenta la información que da cuenta de las situaciones de discriminación, acoso y violencia basada en género al interior de la Universidad, la información global sustentada en las bases de datos de la Universidad se presentará en otro momento de este proceso.

consideran que muy pocas veces se resuelve el asunto. En el estamento estudiantil, la mayoría de las y los estudiantes conocen más casos de acoso sexual, seguidos de homofobia (para los hombres) y sexismo (en las mujeres); no obstante solo 1 de cada 5 casos conocidos fueron denunciados por ellas o ellos y de éstos sólo el 6% fueron resueltos. En el estamento docente, los hombres conocen más casos de maltrato seguido del acoso sexual, en las mujeres se invierte la relación, más casos de acoso sexual, seguido del maltrato; las y los profesores manifiestan que denuncian en un 30% de los casos conocidos, pero solo un 5%, según sus apreciaciones, es resuelto.

MARCO NORMATIVO

Reconocer la violación de los derechos que se produce con ocasión de las violencias, la discriminación y el prejuicio basados en la identidad de género y la orientación sexual, así como la necesidad de una debida diligencia para la protección de la mujer y los grupos poblacionales diversos. Implica el reconocimiento de las medidas de protección y prevención que permitan el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales, entre las que se cuentan el derecho a la vida; el derecho a no ser sometido a tortura o a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes; el derecho a la igualdad; el derecho a la libertad y la seguridad de la persona; el derecho a la igualdad de protección ante la ley; el derecho a la igualdad en la familia; el derecho al más alto nivel posible de salud física y mental; y el derecho a condiciones de trabajo justas y favorables. A partir de estos criterios, se señalan a continuación las principales fuentes de orden legal que dan sustento al contenido de este protocolo y a las actividades que de éste se derivan.

Legislación interna

(i) La Constitución Política en sus artículos 13 y 43 reconoce el mandato de igualdad ante la ley y prohíbe toda forma de discriminación por razones de sexo. También dispone que la mujer y el hombre gozan de iguales derechos y libertades.

(ii) Desde el orden normativo interno, el Estado colombiano ha desarrollado leyes específicamente destinadas a la prevención y sanción de la violencia contra la mujer. Las primeras que abordaron el tema, aunque sin el enfoque de género, son las leyes 294 de 1996 y 575 de 2000 donde se recogen conceptos como lo son el de medida de protección; Ya con la incorporación del enfoque tenemos: (a) la pionera es la Ley 1257 de 2008, por medio de la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra la mujer; (b) la Ley 1542 de 2012 fortalece la protección especial, al quitarle el carácter de querellables y desistibles a los delitos de violencia contra la mujer; (c) finalmente, este marco se complementa con la Ley 1719 de 2015, que adopta medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual.

(iii) Ahora bien, en el contexto de la educación, la Ley 1740 de 2014 y el Decreto 4798 de 2011 establecen obligaciones precisas en cabeza del Ministerio de Educación Nacional en lo concerniente a la formulación de lineamientos para las Universidades y demás instituciones de educación superior para la prevención y erradicación de las formas de violencia en contra de la mujer.

(iv) En cuanto al escenario del desarrollo de actividades laborales, se encuentra que la Ley 1010 de 2006, sobre acoso laboral, debe ser interpretada e implementada con enfoque de género.

(v) Por otro lado, la Corte Constitucional en las sentencias de tutela T-878 de 2014, T-478 de 2015 y T-239 de 2018, estableció una serie de deberes de las instituciones educativas y de las autoridades en materia de igualdad y no discriminación, los cuales son pertinentes para el análisis.

(vi) Desde el conjunto de las acciones de gobierno, la Política Pública Nacional de Género para las Mujeres, contemplada en el CONPES 161 de 2013, se presenta como un instrumento fundamental a la hora de analizar las garantías necesarias para promover una vida libre de violencias y desigualdad.

Instrumentos internacionales

La Convención de la CEDAW, ha desarrollado el concepto de igualdad sustantiva, es decir, no basta con brindar igualdad de oportunidades, sino que hay que garantizar igualdad de acceso a las oportunidades e igualdad de resultados. La normativa internacional ha permitido establecer desde un orden sustantivo la necesidad de intervenciones y/o medidas de carácter temporal dirigidas a garantizar un trato diferente a las mujeres para superar las brechas existentes, Desde el orden internacional se destacan los siguientes instrumentos y criterios para considerar aceptable el cumplimiento de las normas que rigen los derechos protegidos.

(i) Normativa sistema universal

Todos estos emanados de diversas dependencias de la Organización de Naciones Unidas (ONU):

- (a)** la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967);
- (b)** la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer: CEDAW (1981);
- (c)** la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia en contra de la Mujer (1993) y
- (d)** la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Declaración y plataforma de acción de Beijing, 1995).

(ii) Normativa sistema interamericano –la Organización de Estados Americanos (OEA)–

- (a)** A nivel latinoamericano encuentra vigencia la Convención Americana sobre Derechos Humanos e Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer –“Convención de Belém do Pará” (1995)–

Estándares legales

(a) Comisión Interamericana.⁷

Dentro del conjunto de estándares jurídicos vinculados a la igualdad de género y a los derechos de las mujeres en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos se destacan los siguientes:

- (a) Reconocer el vínculo estrecho entre los problemas de la discriminación y la violencia contra las mujeres;
- (b) La obligación inmediata de los Estados de actuar con la debida diligencia requerida para prevenir, investigar, y sancionar con celeridad y sin dilación todos los actos de violencia contra las mujeres, cometidos tanto por actores estatales como no estatales;
- (c) La obligación de garantizar la disponibilidad de mecanismos judiciales efectivos, adecuados, e imparciales para víctimas de violencia contra las mujeres;
- (d) La obligación de los Estados de implementar acciones para erradicar la discriminación contra las mujeres y los patrones estereotipados de comportamiento que promueven su tratamiento inferior en sus sociedades;

⁷ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Estándares jurídicos vinculados a la igualdad de género y a los derechos de las mujeres en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos: desarrollo y aplicación. Actualización 2011-2014. Documento disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EstandaresJuridicos.pdf>

- (e) La consideración de la violencia sexual como tortura cuando es perpetrada por funcionarios estatales;
- (f) El deber de los órganos legislativos, ejecutivos y judiciales de analizar mediante un escrutinio estricto todas las leyes, normas, prácticas y políticas públicas que establecen diferencias de trato basadas en el sexo, o que puedan tener un impacto discriminatorio en las mujeres en su aplicación;
- (g) El deber de los Estados de considerar en sus políticas adoptadas para avanzar la igualdad de género el particular riesgo a violaciones de derechos humanos que pueden enfrentar las mujeres por factores combinados con su sexo, como su edad, raza, etnia y posición económica, entre otros.

(b) Estándares Corte Constitucional con base en la Convención Belém do Pará.⁸ En la jurisprudencia constitucional se ha precisado que en el conjunto de los medios apropiados para desarrollar políticas de prevención de la violencia de género se encuentran, entre otros:

-La modificación de la cultura institucional estatal respecto a la violencia y a la discriminación contra la mujer:

- (a) “[A]bstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación”;
- (b) “[T]omar todas las medidas apropiadas [...] para modificar las prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o tolerancia de la violencia contra la mujer”;
- (c) “[F]omentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos”, en especial para los funcionarios encargados de garantizar estos derechos (Convención de Belém do Pará. Artículo 8) y
- (d) Contar con mecanismos de seguimiento y aplicación de los instrumentos de protección para las mujeres, así como con sanciones disciplinarias efectivas en los casos en que sean desatendidos estos instrumentos de protección por parte de los funcionarios públicos (Convención de Belém do Pará. Artículo 8).

-La transformación de la cultura de la sociedad en general:

En cuanto a esta obligación, los artículos 7 y 8 de la Convención de Belém do Pará exigen:

- (a) “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación [...] para contrarrestar los prejuicios y costumbres y otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer, que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer”;
- (b) “fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector público destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda”; y
- (c) “alentar a los medios de comunicación a elaborar directrices adecuadas de difusión que contribuyan a erradicar la violencia contra la mujer en todas sus formas y realzar el respeto por la dignidad de la mujer”.

⁸ Corte Constitucional Sentencia T-095 de 2018 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado

-La adopción de mecanismos administrativos y legislativos que procuren el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y de discriminación.

(a) El diseño de una política pública que atienda los estándares antedichos y establezca la plena vigencia de los siguientes principios y criterios de interpretación:

-Principios y criterios de interpretación que rigen a todas las autoridades que conozcan de casos que involucren patrones o situaciones de discriminación contra la mujer⁹

(a) Igualdad real y efectiva. Corresponde al Estado diseñar, implementar y evaluar políticas públicas para lograr el acceso de las mujeres a los servicios y el cumplimiento real de sus derechos.

(b) Derechos humanos. Los derechos de las mujeres son Derechos Humanos.

(c) Principio de Corresponsabilidad. La sociedad y la Familia son responsables de respetar los derechos de las mujeres y de contribuir a la eliminación de la violencia contra ellas. El Estado es responsable de prevenir, investigar y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres.

(d) Integralidad. La atención a las mujeres víctimas de violencia comprenderá información, prevención, orientación, protección, sanción, reparación y estabilización.

(e) Autonomía. El Estado reconoce y protege la independencia de las mujeres para tomar sus propias decisiones sin interferencias indebidas.

(f) Coordinación. Todas las entidades que tengan dentro de sus funciones la atención a las mujeres víctimas de violencia deberán ejercer acciones coordinadas y articuladas con el fin de brindarles una atención integral.

(g) No Discriminación. Todas las mujeres con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, etnia, orientación sexual, procedencia rural o urbana, religión entre otras, tendrán garantizados los derechos establecidos en esta ley a través de una previsión de estándares mínimos en todo el territorio nacional.

(h) Atención Diferenciada. El Estado garantizará la atención a las necesidades y circunstancias específicas de colectivos de mujeres especialmente vulnerables o en riesgo, de tal manera que se asegure su acceso efectivo a los derechos consagrados en la ley.

Estándares de prevención

Ahora bien, dentro de las políticas de prevención de la violencia de género como obligaciones estatales se entienden, entre otros: **(a)** la modificación de la cultura institucional respecto a la violencia y a la discriminación contra la mujer y **(b)** la transformación de la cultura de la sociedad en general.

“Ley 1257 de 2008. Artículo 11. Medidas Educativas. El Ministerio de Educación, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones:

1. Velar para que las instituciones educativas incorporen la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres como parte de la cátedra en Derechos Humanos.

2. Desarrollar políticas y programas que contribuyan a sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa, especialmente docentes, estudiantes y padres de familia, en el tema de la violencia contra las mujeres.

⁹ Corte Constitucional, sentencia T-967 de 2014. M.P. Gloria Ortiz Delgado; reiterada en la Sentencia T-01 de 2016.

3. Diseñar e implementar medidas de prevención y protección frente a la desescolarización de las mujeres víctimas de cualquier forma de violencia.
4. Promover la participación de las mujeres en los programas de habilitación ocupacional y formación profesional no tradicionales para ellas, especialmente en las ciencias básicas y las ciencias aplicadas.”.

Como forma de implementar estas prerrogativas, se adoptó el Decreto 4798 de 2011, que reglamenta la Ley 1257 de 2008, *"Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones"* y cuyo artículo 6° prevé la obligación para el Ministerio de Educación de promover, mediante programas de fomento, que las instituciones de educación superior, en el marco de su autonomía:

- a. Generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes en la prevención de las violencias contra las mujeres.
- b. Incluyan en los procesos de selección, admisión y matrícula, mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencias acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia.
- c. Adelanten a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres.

GLOSARIO Es importante que los conceptos tengan una fuente o que se especifique su abordaje, tener conceptos delimitados que se remitan a otros documentos le aporta seriedad al protocolo

Sexo: Características biológicas y fisiológicas con las que nacen mujeres y hombres y a partir de las cuales se genera la identificación como niño o niña de la persona recién nacida (UNICEF). Hace referencia a características físicas, anatómicas

Género: Descripción de características comportamentales, relacionales y socioculturales que se adquieren en el proceso de maduración de la persona, que dan forma a roles, comportamientos, actividades y/o atributos que la sociedad considera apropiados para cada sexo.

Identidad de Género: Descripción del sentimiento particular de cada persona frente a su relación con el sexo con el que nacieron y cómo el mismo se relaciona con la construcción de su autodeterminación personal a través de la asunción de un género determinado. En el caso de que la persona se identifique con un género distinto al que socioculturalmente se le haya asignado se considera que esta persona es transgénero.

Orientación Sexual: Describe la atracción emocional, romántica y física que de forma duradera presenta una persona determinada, pudiendo expresarse frente a personas de género opuesto (heterosexualidad), del mismo género (homosexualidad) o de ambos géneros (bisexualidad). Además, esta atracción puede expresarse frente a personas de identidad de género diversa (pansexualidad).

Consentimiento informado: Es la expresión de la voluntad de una persona basada en información completa, veraz y clara recibida previamente que le permite tener conocimiento y conciencia de las repercusiones de su decisión. El consentimiento informado responde así a una práctica segura que se produce en el marco de los procedimientos institucionales.

Consentimiento sexual: aceptación libre, consciente y voluntaria de lo que se quiere hacer en relación con una actividad sexual específica. El silencio o la falta de resistencia verbal o física de una persona no equivale al consentimiento. · Una situación derivada de la intimidación, el uso de la fuerza o la amenaza de la fuerza no es un consentimiento. · La forma de vestir de una persona no puede transmitir su consentimiento. · El consentimiento de una persona a una forma de actividad sexual o acto sexual no otorga automáticamente el consentimiento a ninguna otra actividad sexual o acto sexual. · El asentimiento así expresado no es consentimiento para la actividad sexual futura; se debe obtener el consentimiento para cada interacción. · El consentimiento se puede retirar en cualquier momento, momento en el cual la actividad sexual debe cesar. · El consentimiento de una persona para participar en actividades sexuales con una persona no constituye consentimiento para participar en actividades sexuales con otra persona. · En las siguientes circunstancias, una persona es incapaz de dar su consentimiento (lo que significa que, incluso si parece dar su consentimiento, no será válido): 1) La persona está incapacitada; 2) las niñas y niños; 3) la persona no puede comprender la naturaleza de la actividad sexual por alguna otra razón. · Usted no puede considerar que ha recibido consentimiento si usted sabe o tiene razones para sospechar que la otra persona no está en capacidad de consentir, ya sea por encontrarse bajo los efectos de las drogas o del alcohol o porque la condición física o mental de la otra persona inhibe su habilidad para consentir. · El hecho de que la otra persona se encuentre bajo los efectos de las drogas o del alcohol nunca será una excusa para permitir las conductas sexuales indebidas, el acoso o el ejercicio de cualquier forma de violencia.

Discriminación: cualquier conducta, distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito, sea público o privado, realizado en forma consciente o inconsciente hacia una persona o un grupo de personas, que tenga como objetivo o efecto dominar, anular, limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales¹⁰, o nacionales, que resulte en la violación de los derechos fundamentales; apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales (Cfr. sentencia T-098 de 1994). Dentro de esta forma de violencia se comprenden las siguientes: a. Racismo: Ideología que defiende la superioridad de una raza frente a las demás y la necesidad de mantenerla aislada o separada del resto dentro de una comunidad o un país. b. Clasismo: Tendencia o actitud discriminatoria de una clase social respecto a otras que se consideran inferiores. c. Xenofobia: Tendencia discriminatoria o rechazo a personas extranjeras por sus creencias y prácticas culturales. d. Capacitismo: Es una forma de discriminación o prejuicio social contra las personas con diversidad funcional. También puede conocerse como discriminación de la discapacidad, capacitocentrismo, fiscalismo u opresión de la discapacidad. Sexismo: toda forma de violencia, discriminación y prejuicio basado en el sexo de las personas que, tiende a infravalorar o asignar estereotipos, roles sociales o conductas esperadas con base en el mismo.

Victimización: Tiene que ver con un proceso en el que intervienen “todas aquellas condiciones, situaciones, factores o circunstancias (económicas, políticas, sociales, psicológicas, biológicas) que causan una interrupción en la vida de alguien y que dan lugar a sufrimiento”, convirtiéndola en víctima por el sólo hecho de que sobre ella recaen los efectos de cualquier conducta contemplada como ilegal. Ésta afecta tanto a la víctima directa, como también a las familias, amigos, comunidad, a las personas encargadas de la asistencia y atención a ellas, y al mismo agresor.

Revictimización: ocurre ante una reacción social negativa como consecuencia de la victimización primaria sumado a la condición de género o sexual, racial, étnica o religiosa, donde la víctima experimenta una nueva violación a sus derechos legítimos, a través de la respuesta de instituciones (policía, instituciones sociales, educativas y gubernamentales) o particulares que intervienen en los procesos de atención para reparar la situación de la víctima. Supone entonces un choque frustrante entre las legítimas expectativas de la víctima y la realidad institucional, involucrando una pérdida de comprensión acerca del sufrimiento psicológico y físico que ha causado el hecho delictivo, dejándolas desoladas e inseguras, y generando una pérdida de fe en la habilidad de la comunidad, los profesionales y las instituciones para dar respuesta a las necesidades de las mismas.

Violencia basada en el género: cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial en contra de la 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. Es además uno de los medios sociales, políticos y económicos fundamentales, a través de los cuales se perpetúa la posición subordinada de la mujer con respecto al hombre y sus papeles estereotipados, con base en el género. (Cfr. Comité de la CEDAW, Recomendación General 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, actualización de la Recomendación General 19; CEDAW/C/GC/35).

Violencia por prejuicio: toda violencia en contra de una persona por causa de su orientación sexual o identidad de género. La prohibición de discriminar por razón del sexo proscrib, entre otras cosas, considerar la orientación sexual de las personas, esto es, la capacidad de sentir atracción emocional, afectiva y sexual, ya sea hacia personas de un género diferente, del mismo género o de más de un

¹⁰ Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia (A-69), su artículo 1.1

género, como fuente de diferenciación entre personas. El prejuicio se define como una actitud negativa hacia un grupo social o hacia una persona percibida como miembro de ese grupo. Como otras actitudes, el prejuicio se compone de tres componentes: cognitivo (creencias), afectivo (emociones) y comportamental (conducta). Se entiende el prejuicio como preconceptos, por lo tanto, la intención consciente o inconsciente de la conducta, por lo cual se torna relevante el simple acaecimiento del acto discriminatorio. (Cfr. sentencia T-141 de 2015.)

Violencia reproductiva: cualquier acción u omisión que atente contra la autodeterminación reproductiva y el acceso a servicios de salud reproductiva, vulnerando la libertad para tomar decisiones libres sobre la sexualidad y la reproducción (Cfr. Sentencia SU-096/18).

Violencia académica: consiste en un ejercicio de poder, real o simbólico y de autoridad que quebranta los derechos a la educación, la investigación y la difusión de ideas de otra persona, grupo o comunidad. Esta violencia se puede manifestar, entre otras, de forma física, verbal, psicológica, sexual, social, virtual o patrimonial entre estudiantes, profesores, administrativos y funcionarios en escenarios académicos y formativos en cualquiera de sus posibles combinaciones -Cfr. Tlalolin Morales, Bertha Fabiola (2017)-

Ciberacoso: todo acto de violencia mediado por el uso de tecnologías de la información y la comunicación para amenazar físicamente, asediar verbalmente o excluir socialmente a un individuo de un grupo, con el fin de menoscabar su integridad física y psicológica y, en todo caso, maltratar a las personas en el ambiente virtual.

Perspectiva de enfoques diferenciales e interseccionales. Toda actuación disciplinaria cuya conducta esté relacionada con la violación de los derechos humanos, el derecho internacional humanitario o formas de violencia respecto a sujetos de especial protección, se abordará con criterios, perspectiva y enfoques diferenciales e interseccionales, con base en los cuales se interpretarán los hechos, pruebas y normas jurídicas; garantizando la igualdad, la equidad, la no discriminación y el derecho a vivir una vida libre de violencias, a partir del reconocimiento de la diversidad.

Tipos de violencias en contra de la mujer¹¹

Violencia física es toda acción voluntariamente realizada que provoque o pueda provocar daño o lesiones físicas. Al constituir una forma de humillación, también configura un maltrato psicológico. Esta produce riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona. Consiste en toda acción o acciones realizadas con la voluntad de provocar daños no accidentales, utilizando fuerza física o material, con el objetivo de generar impacto en un cuerpo, y consecuencias físicas externas. (Cfr. sentencia T-248/98)

Violencia psicológica se refiere a conductas que producen depreciación o sufrimiento. // 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.

Violencia sexual es cualquier actividad sexual no deseada y forzada en contra de la voluntad de la mujer, mediante fuerza física o bajo amenaza directa o indirecta, ante el temor a represalias. Su repercusión

¹¹ Cfr. Ley 1257 de 2008.

incluye tanto daños físicos como psicológicos de gravedad variable. 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.

Este tipo de violencia se manifiesta a través de diferentes acciones que están reconocidas por la legislación colombiana así:

a. Acceso carnal violento (violación/asalto sexual): Se entenderá por acceso carnal la penetración del miembro viril por vía anal, vaginal u oral, así como la penetración vaginal o anal de cualquier otra parte del cuerpo humano u otro objeto mediante violencia. Este tipo de agresión no necesariamente se presenta entre personas que tengan vínculo entre sí. Es de aclarar que en cualquier caso de violación/asalto sexual se requiere de atención médica de urgencia.

b. Acto sexual violento: Se entenderá cualquier acto de naturaleza sexual diferente al acceso carnal que se dé mediante violencia.

c. Acceso carnal o acto sexual en persona puesta en incapacidad de resistir: Se entenderá por esto el acceso carnal o el acto sexual con personas a las cuales se han puesto en incapacidad de resistir o en estado de inconsciencia, o en condiciones de inferioridad síquica que le impidan comprender la relación sexual o dar su consentimiento.

d. Acoso sexual: cualquier persecución, hostigamiento o asedio físico o verbal que se realice con fines sexuales no consentidos que realice una persona contra otra en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica. El sexting puede entenderse como una modalidad de acoso, la cual consiste en recibir mensajes de contenido sexual y erótico en contra de la voluntad de quien los recibe. Y la violación de datos personales: compartir imágenes privadas de contenido sexual a través de redes sociales sin el consentimiento de la víctima.

e. Injuria: El que haga a otra persona imputaciones deshonrosas.

f. Injuria por vías de hecho: El que por vías de hecho agravie a otra persona.

g. Inducción a la prostitución: El que con ánimo de lucrarse o para satisfacer los deseos de otro, induzca al comercio carnal o a la prostitución a otra persona.

h. Constreñimiento a la prostitución: El que con ánimo de lucrarse o para satisfacer los deseos de otro, constriña a cualquier persona al comercio carnal o a la prostitución.

Violencia económica se vincula a las circunstancias en las que los hombres limitan la capacidad de producir de las mujeres, de trabajar, de recibir un salario o de administrar sus bienes y dinero, lo cual las sitúa en una posición de inferioridad y desigualdad social. Involucra un daño patrimonial que refleja la 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.

Acoso sexual: la conducta o atención sexual no deseada por la persona que la recibe y que resulta ofensiva o amenazadora para ésta.

Feminicidio: Causar la muerte a una mujer por su condición de ser mujer y verla en un estado de vulneración por ser mujer o por su identidad de género.

Violencia laboral¹²

Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Discriminación laboral que consiste en todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retrasarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Inequidad laboral: asignación de funciones a menosprecio del trabajador. Se da cuando el empleador no es equitativo en la asignación de funciones y menosprecia el trabajo de las personas que se encuentran a su cargo.

Desprotección laboral: toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Las acciones que pueden dar cuenta de un acoso laboral de tipo sexual son: a. Físicas: Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, gestos con connotación sexual, guiños, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física. b. Verbales: Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófobos o transfóbicos, insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad, desviar discusiones de trabajo en conversaciones de contenido sexual, emails, mensajes de texto no deseados, chistes sexualmente implícitos por la intranet. c. Otros: Obligar a las mujeres a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual a través de engaños, exhibición de

¹² Cfr. Ley 1010 de 2006 y Resolución Nro. 000445 de 17 de mayo de 2016 de la Rectoría de la Universidad de Caldas.

material en físico o en medios electrónicos (fotos, calendarios, fondos de pantalla, entre otros) con contenido sexualmente explícito, envío de cartas anónimas o silbidos, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.

Violencia de género

Violencia de género simbólica: violencias que en la vida cotidiana son ejercidas y que en la práctica no son explícitas y pasan desapercibidas por parte de la comunidad, algunos ejemplos son: (a). la división de la tareas, teniendo en cuenta el tipo de sexo, (b). actitudes que reproducen los roles de género, (c). chistes machistas y sexistas. (libre, 2019)

Ninguneo: menospreciar o no tomarse en consideración debido a su género, orientación sexual o sexo. (libre, 2019)

Discriminación: acciones que son reproducidas en torno a la desigualdad en diferentes situaciones, generando un trato desfavorable a una persona con base a la orientación sexual, género, sexo o etnia (libre, 2019)

Transfeminicidio: Causar la muerte a una persona por su condición de ser trans, (transexual, travesti, transgénero) (libre, 2019)

REFERENCIAS

Asamblea General de las Naciones Unidas UN Doc 217 [III] A, Declaración Universal de los Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948.

... UN Doc A/RES/640(VII), Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, 20 de diciembre de 1952.

... Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 18 de diciembre de 1979, Naciones Unidas, Treaty Series, vol. 1249.

... Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 27 de octubre de 1995. disponible en http://beijing20.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/pfa_e_final_web.pdf. 58

... UN Doc A/RES/54/4, Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 15 de octubre de 1999.

... UN Doc A/RES/48/104 Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, adoptada el 23 de febrero de 2004. acción contra la mujer

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Estándares jurídicos vinculados a la igualdad de género y a los derechos de las mujeres en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos: desarrollo y aplicación. Actualización 2011-2014. Documento disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EstandaresJuridicos.pdf>

Congreso de Colombia, Constitución Política de 1991

... Ley 1010 de 2006. “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” (23 de enero de 2006).

... Ley 1257 de 2008. DO: 47193. “Ley por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de Violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones” (4 de diciembre de 2008).

... Ley 1752 de 2015. DO: 49531. “Ley por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad” (3 junio de 2015).

... Ley 360 de 1997. DO: 42978. “Por medio de la cual se modifican algunas normas del título XI del libro II del Decreto-Ley 100 de 1980 (Código Penal), relativo a los delitos contra la libertad y pudor sexuales, y se adiciona el artículo 417 del Decreto 2700 de 1991 (Código de Procedimiento Penal) y se dictan otras disposiciones” (7 de febrero de 1997).

... Ley 599 de 2000. DO: 44.097 Ley por la cual se expide el Código Penal (24 de julio de 2000).

Defensoría del Pueblo. (s.f). Informe Defensorial: Violencias Basadas en Género y Discriminación. Recurso disponible en: <https://www.defensoria.gov.co/public/pdf/Informe%20Defensorial-Violencias-Basadas-Genero-Discriminacion.pdf>

Corte Constitucional: (i) Sentencias de tutela T-098 de 1994, T-248 de 1998, T-967 de 2014, T-878 de 2014, T-141 de 2015, T-478 de 2015, T-095 de 2018, T-239 de 2018; (ii) Sentencia de unificación SU-096 de 2018

Ministerio de Educación Nacional. Enfoque e identidades de género para los lineamientos política de educación superior inclusiva

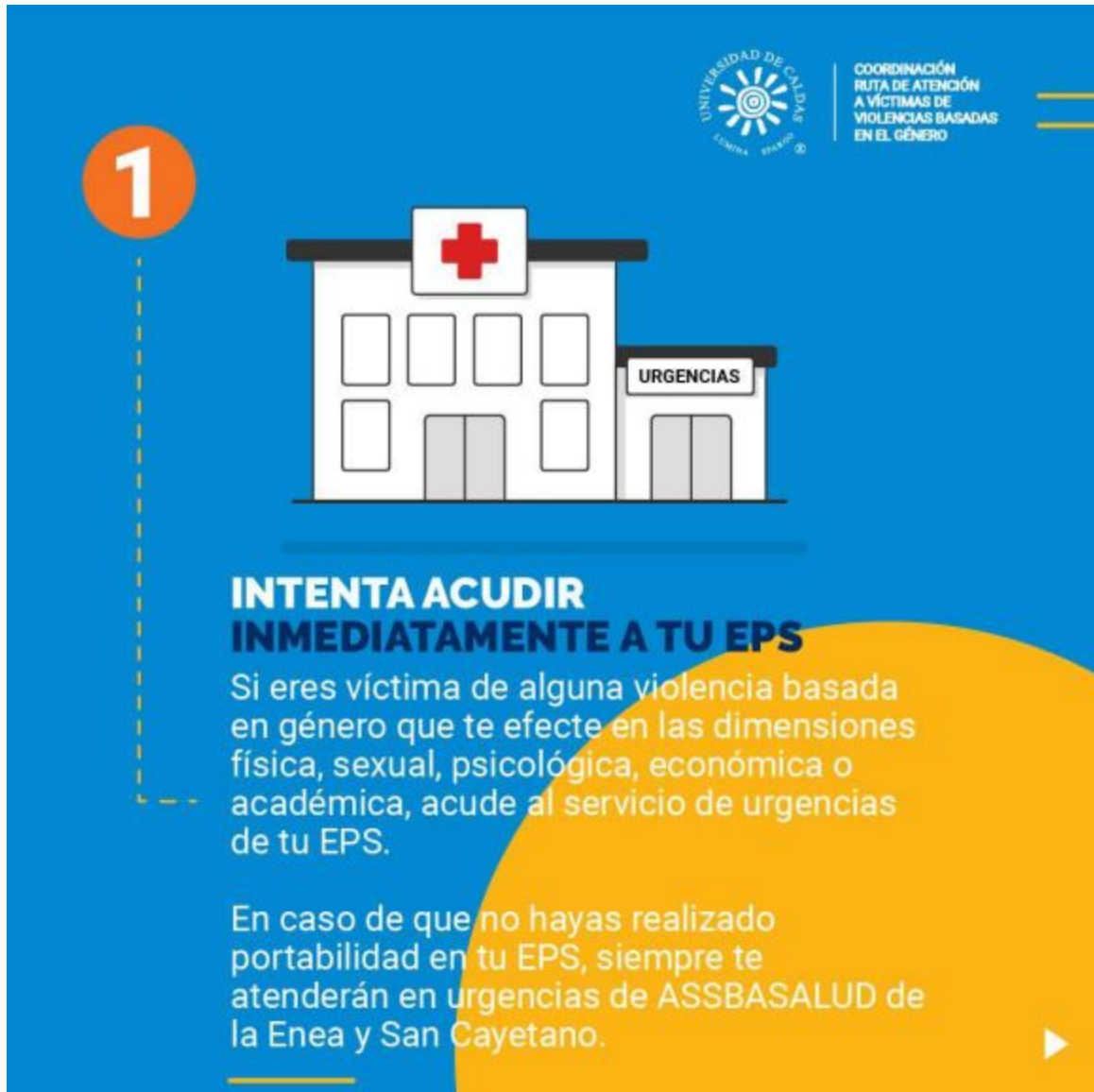
Ministerios de Salud y Protección Social. (2016). Observatorio Nacional de Violencias: Guía metodológica de la línea de violencias de género. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/GCFI/guia-ross-observatorio-violencia-genero.pdf>

Zurilla, M. A., & Domínguez, P. (2011). Violencias contra las mujeres, un enfoque jurídico. Oviedo, España: Septem Ediciones.

Grupo Libertario Vía Libre. (2019). Protocolo para la prevención y atención de casos de violencia de género y prácticas machistas en organizaciones políticas. Obtenido de <https://grupovialibre.org/>
grupolibertariovialibre@gmail.com

ANEXOS

1. Infografía ruta de atención a víctimas de violencias basadas en el género



1

INTENTA ACUDIR INMEDIATAMENTE A TU EPS

Si eres víctima de alguna violencia basada en género que te afecte en las dimensiones física, sexual, psicológica, económica o académica, acude al servicio de urgencias de tu EPS.

En caso de que no hayas realizado portabilidad en tu EPS, siempre te atenderán en urgencias de ASSBASALUD de la Enea y San Cayetano.

UNIVERSIDAD DE CUIDAS
LUMINA TRAVES

COORDINACIÓN
RUTA DE ATENCIÓN
A VÍCTIMAS DE
VIOLENCIAS BASADAS
EN EL GÉNERO

2

BIENESTAR
UNIVERSITARIO



COORDINACIÓN
RUTA DE ATENCIÓN
A VÍCTIMAS DE
VIOLENCIAS BASADAS
EN EL GÉNERO

PIDE APOYO EN LA U.

Informa de tu situación al personal de la universidad a través de los siguientes canales:

- 📍 **Oficina de Bienestar Universitario**
(Edificio Bicentenario, Primer Piso)
atención de lunes a viernes
8 a. m. a 12 m. / 2 p. m. a 6 p. m.
- ☎ **Línea Amiga: 3202926299**
atención de lunes a viernes
8 a. m. a 12 m. / 2 p. m. a 6 p. m.
- ✉ **bienestar.convivencia@ucaldas.edu.co**

Para recurrir a la universidad, no es necesario que hayas acudido a la EPS.



3



**UNA VEZ ACTIVADA LA RUTA INTERNA,
LA COORDINACIÓN AMIGA TE
ACOMPAÑARÁ PARA QUE RECIBAS
ATENCIÓN INMEDIATA EN ASPECTOS:**

- Psicológicos
- Médicos
- Jurídicos
- Académicos
- Socio-familiares

4




ENTÉRATE DEL AVANCE DEL PROCESO

En todos los casos, se remitirá la denuncia a las autoridades internas y externas para la adopción de medidas de protección, entre ellas:

- Dirección de programa
- Oficina de Control Interno
- Comité de Convivencia Laboral
- Fiscalía General de la Nación.

RUTA DE ATENCIÓN PARA LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE CALDAS

Si eres víctima de violencia de género o tienes conocimiento de algún caso, ¡DENUNCIA!



1 INTENTA ACUDIR INMEDIATAMENTE A TU EPS

Si eres víctima de alguna violencia basada en género que te afecte en las dimensiones física, sexual, psicológica, económica o académica, acude al servicio de urgencias de tu EPS.


En caso de que no hayas realizado portabilidad en tu EPS, siempre te atenderán en urgencias de ASSBASALUD de la Enea y San Cayetano.

2 PIDE APOYO EN LA U.

Informa de tu situación al personal de la universidad a través de los siguientes canales:

- Oficina de Bienestar Universitario (Edificio Bicentenario, Primer Piso) atención de lunes a viernes 8 a. m. a 12 m. / 2 p. m. a 6 p. m.
- Línea Amiga: 3202926299 atención de lunes a viernes 8 a. m. a 12 m. / 2 p. m. a 6 p. m.
- bienestar.convivencia@ucaldas.edu.co
- comiteconvivencialaboral@ucaldas.edu.co

Para recurrir a la universidad, no es necesario que hayas acudido a la EPS.




3 UNA VEZ ACTIVADA LA RUTA INTERNA, LA COORDINACIÓN AMIGA TE ACOMPAÑARÁ PARA QUE RECIBAS ATENCIÓN INMEDIATA EN ASPECTOS:


- Psicológicos
- Médicos
- Jurídicos
- Académicos
- Socio-familiares

4 ENTÉRATE DEL AVANCE DEL PROCESO

En todos los casos, se remitirá la denuncia a las autoridades internas y externas para la adopción de medidas de protección, entre ellas:

- Dirección de programa
- Oficina de Control Interno
- Comité de Convivencia Laboral
- Fiscalía General de la Nación.





2. Proceso SIG para la atención de las víctimas de violencia, discriminación y violencia basada en el género y la orientación sexual

(Incluir el proceso consolidado con el diagrama elaborado junto a la oficina de planeación de la Universidad de Caldas)

3. Análisis jurisprudenciales dinámicos

A continuación se presentan los resultados del análisis efectuado a las sentencias de constitucionalidad y tutela emitidas por el máximo tribunal constitucional durante el período de tiempo correspondiente a 1992–2019. Pese a la amplitud de tiempo propuesto, aquí se refieren los pronunciamientos con mayor relevancia en relación a género, violencia y discriminación. Para tal efecto, se eligieron aquellas providencias en sede de control abstracto y concreto de constitucionalidad en donde la Corte establece subreglas de derecho y decanta un análisis jurisprudencial complejo, teniendo en cuenta las sentencias hito y consolidadoras de línea, según el punto arquidémico.

Es importante destacar que en el estudio de las sentencias de constitucionalidad de la Corte se identifican cambios relevantes en tendencia jurisprudencial a partir de la providencia C-285 de 1997, la cual funge como una sentencia fundacional de jurisprudencia. En este pronunciamiento, además de declarar la constitucionalidad de la Ley 248 de 1995, aprobatoria de la Convención Belém do Pará para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer, la Corte consideró que con esta convención el país avanzó en la consolidación de los mecanismos jurídicos de protección a las mujeres.

Ahora bien, dado que como criterios orientadores del análisis dinámico jurisprudencial se tuvieron (i) La comprensión de las violencias en razón del género; (ii) Equidad de género; (iii) Las violencias en razón del género en y su articulación con otras violencias; y, (iv) Formulación Política de equidad de género, se determinó que las líneas requeridas según el objeto contractual requerían ser ampliadas en número, pasando así de tres a nueve. Esto, con el fin de examinar acertadamente la orientación jurisprudencial dinámica vigente. Así las cosas, y de conformidad con los análisis correspondientes a las líneas, se presentan a continuación los criterios más sobresalientes que permitieron el diseño del contenido propuesto en este protocolo, destacando por cada tema examinado las sentencias que fueron utilizadas como fuente de estudio.

1. El derecho a la dignidad humana debe entenderse bajo dos dimensiones: (i) a partir de su objeto concreto de protección; y, (ii) con base en su funcionalidad normativa.

Sentencias de tutela: T-335 de 2019 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-030 de 2017 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-804 de 2014. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; Sentencia T-565 de 2013. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; T-909 de 2011 M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-1090 de 2005 M.P. Clara Inés Vargas Hernández; T-881 de 2002. M.P. Eduardo Montealegre Lynett; T-268 de 2000 M.P. Alejandro Martínez Caballero; T-517 de 1998 M.P. Alejandro Martínez Caballero; T-481 de 1998 M.P. Alejandro Martínez Caballero; T-067 de 1998 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-097 de 1994 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. **Sentencia de Unificación** SU-062 de 1999. M.P. Vladimiro Naranjo Mesa. **Sentencia de constitucionalidad** C-221 de 1994 M.P. Carlos Gaviria Díaz.

En relación con el objeto concreto de protección de la dignidad humana, la Corte Constitucional identifica tres lineamientos: (i) la dignidad humana como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características; (ii) la dignidad humana entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia; y, (iii) la dignidad humana como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, de la integridad física y moral o, en otras palabras, la garantía de que los ciudadanos puedan vivir sin ser sometidos a cualquier forma de trato degradante o humillante.

En cuanto a la funcionalidad normativa de la dignidad humana, se identifican tres (3) expresiones del derecho a la dignidad: (i) Es un valor fundante del ordenamiento jurídico y por tanto del Estado; (ii) constituye un principio constitucional; y, (iii) también tiene la naturaleza de derecho fundamental autónomo.

2. La igualdad es un concepto multidimensional pues es reconocido como (i) un principio; (ii) un derecho fundamental; (iii) una garantía; y, (iv) un valor fundante del ordenamiento.

Sentencias de tutela: T-335 de 2019 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-239 de 2018 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-143 de 2016 M.P. Alejandro Linares Cantillo; T-478 de 2015 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-878 de 2014; M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; T-909 de 2011 M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-610 de 2002 M.P. Rodrigo Escobar Gil; T-494 de 1992 M.P. Ciro Angarita Barón. **Sentencia de Unificación** SU-214 de 2016 M.P. Alberto Rojas Ríos. **Sentencias de constitucionalidad** C-114 de 2017 M.P. Alejandro Linares Cantillo; C-539 de 2016 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; C-297 de 2016 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; C-683 de 2015 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; C-335 de 2013 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; C-804 de 2006 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; C-667 de 2006 M.P. Jaime Araujo Rentería; C-534 de 2005 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; C-101 de 2005 M.P. Alfredo Beltrán Sierra; C-184 de 2003 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; C-082 de 1999 M.P. Carlos Gaviria Díaz; C-408 de 1996 M.P. Alejandro Martínez Caballero

(i) *La igualdad como principio* fue dispuesta en el inciso primero del artículo 13 de la Constitución, al acoger la fórmula tradicional según la cual «todas las personas nacen libres e iguales ante la ley». Desde la jurisprudencia se considera que el principio de igualdad es objetivo y no formal. En consecuencia, se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales y, por tanto, se supera la igualdad abstracta. Con este concepto sólo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado. La asunción de la igualdad como principio fue también dispuesta por la Corte Interamericana, la que habló específicamente del «Principio de igualdad y no discriminación», tomando como punto de partida el artículo 1.1. de la Convención Americana sobre Derechos Humanos¹³, que establece la obligación general de respeto y garantía de los derechos que deben tener los Estados parte en la Convención:

La Corte Interamericana entiende que la no discriminación, la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley en favor de todas las personas, son elementos constitutivos de un principio básico y general relacionado con la protección de los derechos humanos, que se deriva del vínculo existente entre la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos y el principio de igualdad y no discriminación.

(ii) *La igualdad como un derecho fundamental*¹⁴ está relacionada con la identificación de los límites que tiene el legislador respecto de los derechos de las personas. Dentro de esta comprensión se considera que la igualdad es adicionalmente una obligación constitucionalmente impuesta a las ramas y órganos del poder público, consistente en tratar de igual forma a cuantos se encuentran en iguales situaciones de hecho. Desde esta perspectiva, la igualdad mantiene su carácter de derecho subjetivo pero lo proyecta, además, como una obligación de los poderes públicos. En lo que se refiere a las protecciones específicas de la igualdad como derecho fundamental, es necesario registrar la existencia de numerosas líneas jurisprudenciales articuladas desde la actividad de la Corte Constitucional, tradicionalmente relacionadas con problemas de género, trabajo, servicios, religión, que han encontrado desarrollo también en

¹³ «Artículo 1. Obligación de respetar los derechos. 1. Los Estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social» (OEA).

¹⁴ «Los derechos fundamentales son básicamente derechos constitucionales que tienen aplicación directa y cláusula de garantía reforzada, es decir, que para su efectividad ante los tribunales, la administración o los particulares, pueden ser ejercitadas tanto las acciones de código, de origen legal, como por las acciones constitucionales, preferentemente la acción de tutela. Adicionalmente y en sentido funcional, ha sostenido la Corte Constitucional que son derechos fundamentales (i) aquellos derechos respecto de los cuales existe consenso sobre su naturaleza fundamental y (ii) todo derecho que funcionalmente esté dirigido a lograr la dignidad humana y sea traducible en un derecho subjetivo» (Sentencia T-239 de 2018 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado).

escenarios como la igualdad de trato jurídico, la igualdad de oportunidades, igualdades prestacionales (de salario, de horario, de asignación), entre otras.

(iii) *La igualdad como valor*¹⁵ opera principalmente en los momentos de la interpretación y la adjudicación del derecho. Para el escenario particular, la igualdad envuelve contenidos legislativos no discriminatorios, un trato igual por parte de las autoridades públicas y un principio de actuación vinculante para las relaciones entre particulares. Por tanto, este valor implica que no le es dable ni al Estado, ni a los particulares aplicar un trato diferente a partir de criterios sospechosos construidos con fundamento en razones de sexo, raza, origen étnico, identidad de género, religión y opinión política, entre otras.

3. El deber de promoción y el mandato de adopción de medidas en favor de grupos discriminados o marginados, contenido en el inciso segundo del artículo 13 de la Constitución

Sentencias de tutela: T-335 de 2019 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-239 de 2018 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado T-143 de 2016 M.P. Alejandro Linares Cantillo; T-478 de 2015 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-878 de 2014; M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; T-909 de 2011 M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-610 de 2002 M.P. Rodrigo Escobar Gil; T-494 de 1992 M.P. Ciro Angarita Barón. **Sentencia de Unificación** SU-214 de 2016 M.P. Alberto Rojas Ríos. **Sentencias de constitucionalidad** C-114 de 2017 M.P. Alejandro Linares Cantillo; C-539 de 2016 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; C-297 de 2016 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; C-683 de 2015 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; C-335 de 2013 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; C-804 de 2006 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; C-667 de 2006 M.P. Jaime Araujo Rentería; C-534 de 2005 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; C-101 de 2005 M.P. Alfredo Beltrán Sierra; C-184 de 2003 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; C-082 de 1999 M.P. Carlos Gaviria Díaz; C-408 de 1996 M.P. Alejandro Martínez Caballero

El deber de promoción contenido en el artículo 13 superior, se relaciona con la obligación que tiene el Estado de construir políticas públicas y programas que permitan disminuir las desigualdades reales existentes. Este deber implica la dimensión prestacional de los derechos para hacer efectiva la igualdad, como puede ser, destinar recursos, establecer instituciones o fijar políticas públicas encaminadas a la realización de ese derecho. Por otro lado, el cumplimiento de obligaciones a cargo del Estado, se identifica en el precepto constitucional sobre la obligación de éste para «adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados», lo que se refiere específicamente a la adopción de medidas de discriminación afirmativa. Los grupos *discriminados* son aquellos que históricamente han soportado la violación de la igualdad y de otros derechos de los que son titulares, como ha ocurrido con las mujeres y los miembros de la comunidad LGTBI.

4. La discriminación y sus impactos

Sentencias de tutela: T-335 de 2019 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-239 de 2018 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado T-143 de 2016 M.P. Alejandro Linares Cantillo; T-478 de 2015 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-878 de 2014; M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; T-909 de 2011 M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-610 de 2002 M.P. Rodrigo Escobar Gil; T-494 de 1992 M.P. Ciro Angarita Barón. **Sentencia de Unificación** SU-214 de 2016 M.P. Alberto Rojas Ríos. **Sentencias de constitucionalidad** C-114 de 2017 M.P. Alejandro Linares Cantillo; C-539 de 2016 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; C-297 de 2016 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; C-683 de 2015 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; C-335 de 2013 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; C-804 de 2006 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; C-667 de 2006 M.P. Jaime Araujo Rentería; C-534 de 2005 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; C-101 de 2005 M.P. Alfredo Beltrán Sierra; C-184 de 2003 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; C-082 de 1999 M.P. Carlos Gaviria Díaz; C-408 de 1996 M.P. Alejandro Martínez Caballero

¹⁵ Los componentes axiológicos del ordenamiento jurídico son definitorios a la hora de resolver un problema de interpretación en el cual está en juego el sentido del derecho.

La discriminación constituye un acto arbitrario o conducta dirigida a perjudicar o a anular, a dominar o a ignorar a una persona o colectivo, con fundamento en estereotipos o prejuicios sociales o individuales, ajenos a la voluntad del afectado, como son el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, o por razones irrelevantes, que lo hacen acreedor de un perjuicio o beneficio como la serían, la opinión política o filosófica. De igual manera, la discriminación implica un trato desigual e injustificado, que generalmente se presenta en el lenguaje de las normas o en las prácticas institucionales y sociales, que afectan los valores constitucionales de la dignidad humana y la igualdad, y generan además, una carga que no es exigible jurídica ni moralmente a la persona.

La discriminación puede revestir diversas formas de manifestarse. En efecto, es directa cuando se establece frente a un sujeto determinado un tratamiento diferenciado, injustificado y desfavorable, basado en criterios como la raza, el sexo, la religión, opiniones personales, entre otras. La discriminación es indirecta cuando de tratamientos formalmente no discriminatorios, se derivan consecuencias fácticas desiguales para algunas personas, lo que produce lesiones y vulneraciones de sus derechos fundamentales o limitan el goce de los mismos. En ese sentido, las medidas neutrales en principio, no implican factores diferenciadores entre las personas, pero producen desigualdades de trato entre unas y otras.

Existen subreglas jurisprudenciales que deben verificarse cuando se analiza la posible ocurrencia de una discriminación con efectos negativos o que desmejoran las posiciones jurídicas ius fundamentales de los individuos implicados. Las medidas objeto de estudio deben: (i) Estar fundadas en criterios considerados sospechosos como el sexo, género, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, orientación sexual, entre otros; (ii) No estar justificadas como herramientas que busquen alcanzar un fin imperioso que imponga la diferenciación; (iii) Deben producir trato desigual en contra de una persona o colectividad, con efectos nocivos que debilitan las posiciones jurídicas ius fundamentales de los mismos; y, (iv) Se debe configurar un perjuicio.

La forma de establecer el carácter sospechoso de una actuación dentro del contexto de la discriminación, atiende a los siguientes presupuestos: (i) se refiere a las categorías prohibidas contenidas en el numeral 1° del artículo 13 de la Constitución; (ii) se fundan en rasgos permanentes de las personas, los cuales son irrenunciables, pues afectan directamente la identidad personal; (iii) se dirige contra personas que han estado sometidas, históricamente, a patrones de valoración cultural que generan posiciones jurídicas inferiores y configuran condiciones de debilidad manifiesta por integrar grupos marginados o sujetos que gozan de especial protección constitucional; (iv) desconocen prima facie un derecho fundamental; y, (v) incorporan, sin causa aparente, un privilegio exclusivo para un sector de la población, con el correlativo desmedro en el ejercicio de los derechos de las personas y grupos que fueron excluidos. De otra parte, la discriminación puede revestir diversas formas.

5. Prohibición de trato discriminatorio en razón de la identidad de género o la orientación sexual

Sentencias de tutela: T-335 de 2019 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-239 de 2018 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado T-143 de 2016 M.P. Alejandro Linares Cantillo; T-478 de 2015 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-878 de 2014; M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; T-909 de 2011 M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-610 de 2002 M.P. Rodrigo Escobar Gil; T-494 de 1992 M.P. Ciro Angarita Barón. **Sentencia de Unificación** SU-214 de 2016 M.P. Alberto Rojas Ríos. **Sentencias de constitucionalidad** C-114 de 2017 M.P. Alejandro Linares Cantillo; C-539 de 2016 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; C-297 de 2016 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; C-683 de 2015 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; C-335 de 2013 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; C-804 de 2006 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; C-667 de 2006 M.P. Jaime Araujo Rentería; C-534 de 2005 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; C-101 de 2005 M.P. Alfredo Beltrán Sierra; C-184 de 2003 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; C-082 de 1999 M.P. Carlos Gaviria Díaz; C-408 de 1996 M.P. Alejandro Martínez Caballero

La importancia de la regla de prohibición de trato discriminado ha sido expuesta por la Corte Interamericana de Derechos Humanos - CIDH, quien ha reiterado que:

El principio de igualdad y no discriminación posee un carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno. Por consiguiente, los Estados tienen la obligación de no introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias, de eliminar de dicho ordenamiento las regulaciones de carácter discriminatorio y de combatir las prácticas discriminatorias (T-335 de 2019 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado).

En cuanto a la prohibición de discriminación en razón de la identidad de género o la orientación sexual, la Corte ha sido prolija en proscribir cualquier tipo de conductas que incurran en una desigualdad de este tipo. La sexualidad aparece como un elemento consustancial a la persona humana, por lo que hace parte de su entorno más íntimo, que impide la intervención del Estado o de terceras personas sin la autorización de su titular. Esta línea jurisprudencial se ha mantenido vigente. Además, las decisiones que toman los ciudadanos con respecto a su reconocimiento en la identidad y orientación sexual, hacen parte del núcleo esencial de su dignidad, libertad y autonomía. Resulta contrario a los derechos a la dignidad humana y al libre desarrollo de la personalidad cualquier conducta de un tercero encaminada a privilegiar una determinada opción de vida o a formular reproches o a imponer sanciones a quien no siga una conducta mayoritaria de identidad de género u orientación sexual.

La Corte ha considerado que quienes tienen una orientación sexual diversa hacen parte de un grupo tradicionalmente discriminado, por lo que ha construido una serie de instrumentos de protección constitucional de aplicación obligatoria a los procesos en los que se ventilen actos de trato desigual en contra de esa colectividad¹⁶. En ese sentido, ante una medida o comportamiento que suponga una afectación de sus derechos, opera, por regla general, una presunción de discriminación, que tiene como fundamento los criterios sospechosos que sustentan los actos diferenciables perjudiciales. Quien sea acusado de incurrir en estas conductas tiene la carga procesal y probatoria de desvirtuar, pues en la mayoría de casos, los eventos de discriminación por razón de la orientación sexual resultan difíciles de acreditar.

6. Violencia de género

Sentencias de tutela: T-335 de 2019 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-093 de 2019 M.P. Alberto Rojas Ríos; T-462 de 2018 M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo; T-338 de 2018 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-311 de 2018 M.P. José Fernando Reyes Cuartas; T-239 de 2018 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-126 de 2018 M.P. Cristina Pardo Schlesinger; T-735 de 2017 M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo; T-590 de 2017 M.P. Alberto Rojas Ríos; T-184 de 2017 M.P. María Victoria Calle Correa; T-145 de 2017 M.P. María Victoria Calle Correa; T-265 de 2016 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; T-012 de 2016 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; T-772 de 2015 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; T-418 de 2015 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; T-878 de 2014 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; T-434 de 2014 M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez; T-595 de

¹⁶ La libertad individual sobre los asuntos que definen la personalidad sólo interesa a su titular. Lo anterior, es una posición jurídica especialmente valiosa, por lo cual debe ser protegida tanto con relación a las posibles injerencias del poder público, como de los particulares. Ello hace parte de las señas de identidad del Estado de derecho, del Estado de las libertades, del Estado pluralista, del Estado social de derecho fundado en el principio de la dignidad humana. La igualdad, en sus diferentes facetas, está garantizada por la Constitución y por el sistema normativo de derecho internacional que vincula a Colombia. Dentro de ella está proscrita la discriminación irrazonable y desproporcionada y existe presunción de discriminación cuando opera sobre determinados sujetos tradicionalmente excluidos. La orientación sexual diversa se considera como una de las tantas manifestaciones diversas de la individualidad, y hace parte de los ámbitos protegidos por la libertad y la igualdad constitucionalmente previstas. Como opción vital, goza de protección privilegiada y enriquece la sociedad pluralista del Estado constitucional. (T-335 de 2019 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado).

2013 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. **Sentencia de Unificación** SU-214 de 2016 M.P. Alberto Rojas Ríos. **Sentencias de constitucionalidad**: C-297 de 2016 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; C-335 de 2013 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; C-776 de 2010 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; C-322 de 2006 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

Centrándose en lo concerniente a la violencia contra las mujeres, las agresiones van más allá de las lesiones físicas y psicológicas, denominadas violencia visible. La invisible se refiere a la violencia estructural que implica inequidad en el ámbito de lo político, lo social y lo económico y a la violencia cultural constituida por los discursos que justifican el trato desigual. Estos tres componentes de la violencia se retroalimentan entre ellos, perpetuando la discriminación, la desigualdad y la violencia. Por tanto, con cada golpe a una mujer se da prevalencia a un patrón social de exclusión y éste se reproduce a futuro.

La violencia contra la mujer es un fenómeno que suele estar relacionado con diversas causas sociales, culturales, económicas, religiosas, étnicas, históricas y políticas, que opera en conjunto o aisladamente en desmedro de la dignidad humana, y que afecta los derechos de un número gravemente significativo de seres humanos. Así, se ha identificado que la violencia contra la mujer es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que conduce a perpetuar la discriminación contra ésta y a obstaculizar su pleno desarrollo. Frente a esta violencia, el Estado tiene obligaciones ineludibles en torno a la eliminación de cualquier tipo de discriminación o violencia ejercida contra una persona por razón de su sexo. Así las cosas debe (i) garantizar a todos y todas, una vida libre de violencia y discriminación por razón del sexo; (ii) prevenir y proteger a las mujeres y las niñas de cualquier tipo de discriminación o violencia ejercida en su contra; (iii) investigar, sancionar y reparar la violencia estructural contra la mujer, entre otras.

7. Violencia en contra de la mujer como una forma de discriminación

Sentencias de tutela: T-335 de 2019 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-093 de 2019 M.P. Alberto Rojas Ríos; T-462 de 2018 M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo; T-338 de 2018 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-311 de 2018 M.P. José Fernando Reyes Cuartas; T-239 de 2018 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-126 de 2018 M.P. Cristina Pardo Schlesinger; T-735 de 2017 M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo; T-590 de 2017 M.P. Alberto Rojas Ríos; T-184 de 2017 M.P. María Victoria Calle Correa; T-145 de 2017 M.P. María Victoria Calle Correa; T-265 de 2016 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; T-012 de 2016 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; T-772 de 2015 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; T-418 de 2015 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; T-878 de 2014 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; T-434 de 2014 M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez; T-595 de 2013 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. **Sentencia de Unificación** SU-214 de 2016 M.P. Alberto Rojas Ríos. **Sentencias de constitucionalidad**: C-297 de 2016 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; C-335 de 2013 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; C-776 de 2010 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; C-322 de 2006 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

En el plano internacional los tratados e instrumentos de mayor relevancia en este aspecto son la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967); la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, en adelante CEDAW (1981); la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia en contra de la Mujer (1993); y la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995). Todos estos emanados de diversas dependencias de la Organización de Naciones Unidas, ONU. Así mismo, a nivel regional, la Organización de Estados Americanos, OEA, en las Convenciones Americana sobre Derechos Humanos e Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, “*Convención de Belém do Pará*”(1995), proscribire este tipo de discriminación. Sin embargo, pese a que estos instrumentos internacionales consagran el principio de igualdad y no discriminación, algunos definen de diversa forma los conceptos de discriminación y violencia contra la mujer.

<p>El artículo 1° de la CEDAW, señala que la expresión discriminación contra la mujer «denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera».</p>	<p>El artículo 1° de la Declaración de la ONU (1993) señala que por la expresión Violencia contra la mujer «se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada»¹⁷.</p>	<p>La Convención Interamericana de Belém do Pará indica que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia en el ámbito público y en el privado. Esto implica: «(i) el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación; (ii). el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación»</p>
--	---	---

En Colombia, según el artículo 13 de la Constitución, todas las personas son libres e iguales ante la ley, por ende, susceptibles de recibir protección y trato equitativo por parte de todas las autoridades y de gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ningún tipo de distinción o segregación por motivos de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Específicamente, frente a la igualdad entre mujeres y hombres, el artículo 43 superior, establece ecuanimidad de derechos y oportunidades, y proscribió expresamente cualquier tipo de discriminación contra la mujer. Adicionalmente, todos los tratados internacionales anteriormente nombrados, al estar debidamente ratificados por Colombia, hacen parte integrante del ordenamiento jurídico interno y, en consecuencia, deben ser utilizados como criterios normativos para proteger a las mujeres de cualquier tipo de discriminación o violencia a nivel nacional, con fundamento en el artículo 93 superior que establece el bloque de constitucionalidad.

Por otro lado, con la expedición de la Ley 1257 de 2008, «por la cual se dictaron normas para la sensibilización, prevención y sanción de todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres» se fijó como objetivos (i) adoptar medidas para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias, tanto en el ámbito público como privado, y (ii) facilitar el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales establecidos para su protección y atención. Para ello se indican en la norma las definiciones de violencia contra la mujer, los daños de orden psicológico, físico, sexual y patrimonial, las diferentes medidas de sensibilización y prevención que el Estado colombiano adopta, y se consagran criterios de interpretación y principios que rigen las actuaciones de las autoridades que conozcan de casos de violencia¹⁸.

¹⁷ Tal definición, según el artículo 2° de esa misma Declaración, comprende diversos actos como la violencia física, sexual y psicológica que: (i) Se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación; (ii) se perpetúe dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada; y, (iii) se perpetúe o tolere por el Estado, donde quiera que ocurra.

¹⁸ (i) Igualdad real y efectiva. Corresponde al Estado diseñar, implementar y evaluar políticas públicas para lograr el acceso de las mujeres a los servicios y el cumplimiento real de sus derechos; (ii) Derechos humanos. Los derechos de las mujeres son Derechos Humanos; (iii) Principio de Corresponsabilidad. La sociedad y la Familia son responsables de respetar los derechos de las mujeres y de contribuir a la eliminación de la violencia contra ellas. El Estado es responsable de prevenir, investigar y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres; (iv) Integralidad. La atención a las mujeres víctimas de violencia comprenderá información, prevención, orientación, protección, sanción, reparación y estabilización; (v) Autonomía. El Estado reconoce y protege la independencia de las mujeres para tomar sus propias decisiones sin interferencias indebidas; (vi) Coordinación. Todas las entidades que tengan dentro de sus funciones la atención a las mujeres víctimas de violencia deberán ejercer acciones coordinadas y articuladas con el fin de brindarles una atención integral; (vii) No Discriminación. Todas las mujeres con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, etnia, orientación sexual, procedencia rural o urbana, religión entre otras, tendrán garantizados los derechos establecidos en esta ley a través una previsión de estándares mínimos en todo el territorio

8. Las mujeres y el derecho fundamental a una vida libre de violencia

Sentencias de tutela: T-335 de 2019 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-093 de 2019 M.P. Alberto Rojas Ríos; T-462 de 2018 M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo; T-338 de 2018 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-311 de 2018 M.P. José Fernando Reyes Cuartas; T-239 de 2018 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-126 de 2018 M.P. Cristina Pardo Schlesinger; T-735 de 2017 M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo; T-590 de 2017 M.P. Alberto Rojas Ríos; T-184 de 2017 M.P. María Victoria Calle Correa; T-145 de 2017 M.P. María Victoria Calle Correa; T-265 de 2016 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; T-012 de 2016 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; T-772 de 2015 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; T-418 de 2015 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; T-878 de 2014 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; T-434 de 2014 M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez; T-595 de 2013 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. **Sentencia de Unificación** SU-214 de 2016 M.P. Alberto Rojas Ríos. **Sentencias de constitucionalidad:** C-297 de 2016 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; C-335 de 2013 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; C-776 de 2010 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; C-322 de 2006 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

La Corte Constitucional ha advertido que la igualdad material de género aún constituye una meta, ya que subsisten realidades sociales desiguales. Por ello, ha sostenido que «la mujer es sujeto constitucional de especial protección y en esa medida no sólo sus derechos generales sino igualmente los específicos, requieren de atención fija por parte de todo el poder público, donde se incluyen los operadores jurídicos». En esa medida, la Corte ha reconocido distintas prerrogativas a favor de las mujeres, bien sea como una manifestación del derecho a la igualdad o mediante el establecimiento de acciones afirmativas y medidas de protección especial.

Este derecho se fundamenta en la existencia de garantías normativas efectivas a la mujer en diversas situaciones sociales y en la integración de normas internacionales con mandatos constitucionales. En cuanto a la integración por bloque, la Corte Constitucional ha aplicado el artículo 93 inciso 1 de la Constitución Política de Colombia y ha integrado diversas normas internacionales en materia de la prevención, sanción y erradicación de la violencia de género. En especial, deben mencionarse dos instrumentos internacionales ratificados por el Estado Colombiano en materia de violencia contra la mujer: (i) CEDAW); y, (ii) Convención Belém do Pará).

Ahora bien, la Corte Constitucional ha construido el concepto de violencia contra la mujer con ayuda de los diferentes instrumentos internacionales¹⁹, según el artículo 93 inciso 2 de la Constitución Política de Colombia. El órgano de cierre entiende la violencia contra la mujer como un tipo específico de violencia de género. Ésta, a su vez, se ha definido como aquella violencia que hunde sus raíces en las relaciones de género dominantes de una sociedad, como resultado de un notorio desequilibrio de poder. En el caso colombiano, el dominio es masculino y, por tanto, los actos se dirigen en contra de las mujeres o

nacional; (viii) Atención Diferenciada. El Estado garantizará la atención a las necesidades y circunstancias específicas de colectivos de mujeres especialmente vulnerables o en riesgo, de tal manera que se asegure su acceso efectivo a los derechos consagrados en la presente ley.

¹⁹ En especial, la jurisprudencia constitucional se apoya en: a) el artículo 2 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, que sostiene que por ésta debe entenderse todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada; b) la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, que definió la violencia contra la mujer como todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible un daño real, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada; c) las Recomendaciones generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer (CEDAW), que entienden que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente el goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre y la define como la violencia dirigida contra la mujer por el hecho de serlo así y que la afecta de manera desproporcionada, y; d) el artículo 1 de la Convención Belém do Pará, que define la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

personas con una identidad de género y orientación sexual diferentes a las heteronormativas, con el fin de perpetuar la subordinación

Al considerar la mujer como víctima concreta de la violencia de género, la Corte Constitucional sostiene que los actos contra ella son de dos tipos: a) la violencia visible, que se refiere a las lesiones físicas y psicológicas, y; b) la violencia invisible, que consiste en una violencia estructural, compuesta por la inequidad en el ámbito de lo político, lo social y lo económico, así como la violencia cultural, constituida por los discursos que justifican el trato desigual.

9. Dimensiones del derecho fundamental a una vida libre de violencias

Sentencias de tutela: T-335 de 2019 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-093 de 2019 M.P. Alberto Rojas Ríos; T-462 de 2018 M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo; T-338 de 2018 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-311 de 2018 M.P. José Fernando Reyes Cuartas; T-239 de 2018 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-126 de 2018 M.P. Cristina Pardo Schlesinger; T-735 de 2017 M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo; T-590 de 2017 M.P. Alberto Rojas Ríos; T-184 de 2017 M.P. María Victoria Calle Correa; T-145 de 2017 M.P. María Victoria Calle Correa; T-265 de 2016 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; T-012 de 2016 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; T-772 de 2015 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; T-418 de 2015 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; T-878 de 2014 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; T-434 de 2014 M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez; T-595 de 2013 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. **Sentencia de Unificación** SU-214 de 2016 M.P. Alberto Rojas Ríos. **Sentencias de constitucionalidad:** C-297 de 2016 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; C-335 de 2013 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; C-776 de 2010 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; C-322 de 2006 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

El derecho fundamental a una vida libre de violencia consiste en la posición jurídica que tiene toda mujer, para exigirle al Estado que se abstenga de realizar conductas que constituyan una agresión en los términos expuestos, así como para exigirle que despliegue conductas que le garanticen a la mujer no ser víctima de actos de violencia por parte de los particulares. Esto significa, que el derecho a una vida libre de violencia comprende dos dimensiones:

La primera es la dimensión negativa, la cual se compone por el conjunto de conductas estatales no permitidas. Esta dimensión se encuentra en el artículo 7, literal a) de la Convención Belém do Pará, la cual consagra que los Estados partes se comprometen a “*abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer (...)*”. Ejemplo de ello es la prohibición a las entidades públicas de despedir a una trabajadora por criterios relacionados con el género o la defensa de los derechos de las mujeres. La segunda es la dimensión positiva y consiste en el deber estatal de adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar las distintas formas de violencia contra la mujer, según el artículo 7 de la Convención Belém do Pará²⁰. Esta obligación vincula, a su vez, a todos los poderes públicos. (Sentencia T-335 de 2019 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado).

²⁰ En materia legislativa, el artículo 7 literales c), e) y h) de la Convención Belém do Pará establece las siguientes obligaciones positivas: a) incluir en la legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza, que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas necesarias para el caso; b) tomar todas las medidas de tipo legislativo apropiadas, para abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o tolerancia de la violencia contra la mujer y; c) adoptar las medidas legislativas que sean necesarias para hacer efectiva la Convención Belém do Pará.