

Revictimización y violencia institucional en la atención a casos de violencia sexual en contextos universitarios. Una revisión narrativa¹

Revictimization and institutional violence in the attention to cases of sexual violence in university contexts. A narrative review

Luisa Fernanda DUQUE MONSALVE²
María José GIRALDO RINCÓN³
Isabella ZAPATA RÍOS⁴

Recibido	: 15.07.2023
Aprobado	: 30.10.2023
Publicado	: 28.12.2023

RESUMEN: El artículo presenta los resultados de una revisión narrativa que tuvo como objetivo identificar y analizar formas de revictimización y violencia institucional que se han reportado en la literatura sobre atención a víctimas de violencia sexual y violencia basada en género (VBG) en contextos de educación superior. Para ello se realizó una investigación documental, de alcance descriptivo, que implicó el rastreo, la selección, la sistematización y el análisis de 33 investigaciones sobre el tema. En los resultados se reportan 28 formas de revictimización que son expresión de la violencia institucional hacia las víctimas de violencia sexual o VBG en las universidades. En los estudios revisados estas formas de revictimización son comprendidas como una expresión de la cultura sexista, de la individualización/privatización del problema y de la ausencia o inadecuada implementación de protocolos de atención específicos para las víctimas de estas violencias. Con base en este análisis se plantean recomendaciones específicas para la creación y desarrollo de protocolos de prevención, atención y seguimiento a los casos de violencia sexual y VBG en las instituciones universitarias.

PALABRAS CLAVE: violencia institucional, revictimización, traición institucional, universidades, violencia sexual, violencia de género, acoso sexual, ruta de atención.

ABSTRACT: This paper presents the results of a narrative review aimed at identifying and analyzing forms of revictimization and institutional violence that have been reported in the literature on care for victims of sexual and gender-based violence in higher education contexts. For this purpose, documentary research of descriptive scope was carried out, which involved the tracking, selection, systematization and analysis of 33 research studies on the subject. The results report 28 forms of revictimization that are an expression of institutional violence against victims of sexual or gender-based violence who report or denounce the violence they have suffered to universities. In the studies reviewed, these forms of revictimization are understood as an expression of the sexist culture, individualization and deprivation of the problem and the absence or inadequate implementation of specific care protocols for the victims of these forms of violence. Based on this analysis, specific recommendations are proposed for the creation and development of protocols for prevention, care and monitoring of cases of sexual and gender-based violence in university institutions.

KEYWORDS: institutional violence, revictimization, institutional betrayal, universities, sexual harassment, sexual violence, gender violence, care route.

**COMO CITAR:
HOW TO CITE:**

Duque Monsalve, L. F., Giraldo Rincón, M. J., & Zapata Ríos, L. (2023). Revictimización y violencia institucional en la atención a casos de violencia sexual en contextos universitarios. Una revisión narrativa. *Mujer y Políticas Públicas*, 2(2), 6-21. <https://doi.org/10.31381/mpp.v2i2.6221>

¹ Este artículo se deriva del proyecto de investigación Experiencias en prevención y atención del acoso sexual en contextos universitarios de Medellín, financiado por la Universidad de San Buenaventura Medellín y Universidad Autónoma Latinoamericana (Colombia)

² Docente investigadora, líder del grupo de investigación Estudios Clínicos y Sociales en Psicología, Universidad de San Buenaventura Medellín, luisa.duque@usbmed.edu.co, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5362-6723>

³ Psicóloga, Universidad de San Buenaventura Medellín, majogiraldo88@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-1555-6544>

⁴ Psicóloga, Universidad de San Buenaventura Medellín, 0469mb@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-0348-6732>



INTRODUCCIÓN

La violencia institucional se refiere a las acciones de revictimización u omisiones en el proceso de atención a las víctimas de VBG por parte del Estado o de instituciones (como las universidades) que tienen la obligación de generar espacios libres de violencias sexuales y violencias de género para las mujeres. En estos casos, los actores encargados de garantizar los derechos de las mujeres fracasan en su cometido, violentándolas en segunda instancia o realizando acciones con daño en el marco de los procesos de atención o sanción de los que son responsables.

La Declaración sobre eliminación de la violencia contra la mujer de la Asamblea General de Naciones Unidas (1993) y la Convención Belém Do Pará (1994) establecen que los Estados son los encargados de prevenir, atender, sancionar y radicar las violencias de género, pero advierten que estas violencias también pueden ser perpetradas por ellos. En ese sentido, la Corte Constitucional Colombiana [CC] (CC, T-735/17, 2017) define la violencia institucional como el daño a las mujeres, mediante acciones u omisiones, que realizan las autoridades administrativas y judiciales encargadas de las rutas de atención a las violencias de género y propuso las siguientes normas para regular la atención de casos de violencia hacia las mujeres:

- i) El proceso de medidas de protección y el trámite de cumplimiento deben darse dentro de un término razonable para evitar nuevos hechos de violencia, ii) se le debe permitir a las mujeres el acceso a la información sobre el estado de la investigación para que ejerzan su derecho a la defensa, iii) los funcionarios encargados de la ruta de atención deben ser imparciales, asegurando que sus decisiones no se basen en preconcepciones sobre la forma en que debe actuar una víctima de violencia o la gravedad de los hechos para que se reconozcan como una agresión, iv) los derechos reconocidos en la Ley 1257 de 2008, como elegir no ser confrontada a su agresor, deben ser garantizados en todos los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, v) las medidas de protección deben ser idóneas para eliminar la violencia o la amenaza denunciada, atendiendo la modalidad del daño y recurriendo a cualquier tipo de medidas para conjurar la situación de violencia o su riesgo (párr.1).

La violencia institucional hace parte del entramado de violencias hacia las mujeres, conectadas y potenciadas entre sí, por lo tanto, difíciles de superar (Bejarano Celaya & Arellano Gálvez, 2015). De ahí que las autoras feministas desconfíen de la efectividad en la aplicación de los marcos jurídicos existentes para la promoción de la equidad de género y la superación de la violencia, pues reconocen que a pesar de la bondad e importancia de dichos marcos los actores instituciones frecuentemente realizan acciones basadas en estereotipos patriarcales, lo que conduce a la minimización responsabilidad de los agresores y, por lo tanto, a la impunidad (Bejarano Celaya & Arellano Gálvez, 2015).

Es posible usar el concepto de violencia institucional en el contexto de la atención que las instituciones de educación superior realizan a las víctimas, ya que la educación es un servicio público regulado y fiscalizado por el Estado, o al menos este es el caso de la República de Colombia (Art. 365, Constitución política, 1991). Esto significa que las acciones de entidades privadas y públicas que prestan el servicio educativo quedan sujetas a la debida diligencia y al control de convencionalidad; en otras palabras, el Estado debe velar porque el servicio educativo cumpla con los lineamientos nacionales e internacionales (ratificados por el Estado) que buscan la protección de los derechos humanos de las mujeres. Por lo tanto, las universidades, tanto públicas como privadas, deben adoptar medidas de protección hacia las mujeres que garanticen el goce real de la una educación libre de violencias.

En contextos diferentes al hispanohablante se ha utilizado el concepto de traición institucional como sinónimo violencia institucional. Smith & Freyd (2013) introdujeron ese concepto con base en la teoría del trauma de la traición que busca explicar el impacto de los abusos interpersonales cometidos por personas de confianza, de las que se depende o con las que tenemos un vínculo de apego. De este modo, la traición institucional serviría para explicar el papel de instituciones como la escuela, el ejército o la iglesia en la perpetuación de experiencias traumáticas, daño e injusticia social, y su consecuente sufrimiento. También aclaran que la traición institucional puede darse a través de acciones u omisiones y que la violencia sexual en las universidades es la expresión de las inequidades de género en la organización (Sidelil, 2022). La ausencia o el mal funcionamiento de mecanismos para prevenir y atender la violencia sexual serían faltas al deber de cuidado que tienen las universidades, por lo cual estarían traicionando la confianza que las mujeres han puesto en ellas (Sidelil, 2022). En los Estados Unidos de América, por ejemplo, cada vez son más los

procesos civiles, por cuantiosas sumas de dinero, de víctimas que demandan a las universidades por traición institucional, alegando la universidad violó el Título IX y fueron deliberadamente indiferentes frente a las denuncias de victimización sexual, crearon situaciones de riesgo, respondieron a las denuncias de manera irrazonable y fallaron en proteger y apoyar a las víctimas de acoso sexual (Stader & Williams-Cunningham, 2017).

Otros autores prefieren utilizar el término victimización secundaria, que es aquella que se produce en el encuentro entre la víctima y cualquier parte del sistema jurídico-penal. Se utiliza ese término para diferenciarlo del fenómeno de la victimización primaria que se refiere al impacto traumático del hecho delictivo per se. La victimización secundaria afecta el proyecto de vida de las personas y su relación con su entorno, a menudo indica que la personas ha visto vulnerados sus a ser atendida en el sistema judicial, de asistencia social, médica, psicológica, económica, etc., o que terminó por ser difamada, sospechosa o abandonada (Beristain, 2000, como se citó en Mantilla Ojeda, 2014).

Las estudiantes e investigadoras de este tema han venido denunciando las formas de revictimización que tienen lugar durante la atención de las violencias basadas en género y las violencias sexuales en las universidades, que se pueden entender como formas de violencia institucional dado que no son respuestas efectivas que protegen los derechos de las mujeres en el ámbito educativo. De acuerdo con Fernández Moreno et al. (2013) e Igareda & Bodelón (2014), las estudiantes no suelen denunciar este tipo de violencias por temor a ser avergonzadas debido a la publicidad que puede recibir el caso, por temor a la venganza del agresor, porque tienen miedo de que no les crean, no las atiendan apropiadamente o de ser tildadas como exagerados, locas o escandalosas (Rozo & Torres, 2016). En este contexto, las revictimizaciones y omisiones pueden reforzar los temores que las estudiantes tienen frente a la denuncia de los casos y obstaculizar los avances en la creación de universidades seguras para las mujeres.

Cabe recordar que las víctimas de violencia sexual tienden a experimentar un fuerte impacto psicológico que se añade a los daños físicos o materiales, la rememoración constante del hecho, miedo a que la situación se repita, cambio de sus hábitos de vida, autoculpabilización como modo de darle sentido a lo vivido, estigmatización social que las conducen a un mayor aislamiento y al deterioro de relaciones interpersonales. De ahí la importancia de que las acciones de los operadores jurídicos perpetúen su sufrimiento, que a veces llega a ser incluso más intenso que el que generó la situación victimizante (Escobar Martínez, 2021). En consonancia con esto, estudios como el de

Stockdale et al. (2014), evidencian que la traición institucional de las universidades interactúa con las experiencias de violencia sexual vividas por las víctimas conduciendo a un aumento de la sintomatología postraumática en ellas, en comparación con quienes vivieron agresión sexual pero no traición institucional.

METODOLOGÍA

Con el fin de identificar y analizar los fenómenos de la violencia institucional y la revictimización en la atención a casos de violencia sexual en contextos universitarios, se realizó una revisión narrativa, la cual se basó en un proceso de investigación documental, de alcance descriptivo, que implicó el rastreo, la selección, la sistematización y el análisis de 33 investigaciones sobre dichos temas. Las bases de datos utilizadas fueron Google académico, Redalyc, Dialnet, Scielo, EBSCO, PsycArticles, Science Direct y Scopus.

En el rastreo se revisaron y seleccionaron documentos en inglés y en español, usando una estrategia de búsqueda que incluyó los siguientes términos: revictimización, violencia institucional, traición institucional, acoso sexual, universidad, VBGy violencia sexual. De acuerdo con los criterios de exclusión se descartaron estudios que no fueron desarrollados en contextos universitarios, documentos que no describieran la respuesta a los casos denunciados y aquellos estudios que no utilizan la palabra “revictimización” para describir una forma de violencia institucional, sino que utilizan el término para dar cuenta de situaciones de violencia repetidas. Los documentos seleccionados presentan resultados de investigaciones empíricas o estados del arte sobre el tema y fueron publicados entre el 2006 y el 2022. Con el procedimiento mencionado se eligieron 33 publicaciones: 2 libros, 16 artículos, 8 capítulos de libro, 4 tesis de maestría y 3 informes institucionales

Para cada documento revisado se elaboró una ficha de revisión analítica, con el objetivo de extraer la información más relevante de la investigación (fuente bibliográfica, tema, subtemas, problema, objetivo(s) o propósito, referentes teóricos, supuestos y/o planteamientos teóricos del autor, diseño, método, muestra, técnicas e instrumentos- , resultados, conclusiones, observaciones.). La información extraída mediante las fichas se analizó posteriormente en una base de datos de Excel, organizando la información por categorías y subcategorías. En la revisión se identificaron 28 formas de revictimización, reflexiones sobre las causas de la revictimización, así como propuestas para prevenir la violencia institucional.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Formas de revictimización y violencia institucional

En la tabla 1 se presenta una síntesis de los hallazgos en ese sentido:

Tabla 1. Formas de revictimización y violencia institucional

Formas de revictimización y violencia institucional	Referencias
Incitación para que la víctima desista de la denuncia	(Marchiori, 2007); (Stader & Williams-Cunningham, 2017); (Gamboa-Solís, 2019); (Correa Sierra, 2020); (Amador Tamayo, 2021)
Retaliación por denunciar (p. e. la víctima es objeto de procesos disciplinarios que pueden dar lugar incluso a la expulsión de la institución)	(Dávila & Chaparro, 2021); (Sidelil et al., 2022)
Naturalizar la violencia (restarle importancia al suceso)	(Correa Sierra, 2020); (Sidelil et al., 2022)
Desacreditar testimonio de la víctima (tratarla como mentirosa)	(Stader & Williams-Cunningham, 2017); (Fernández & Mandujano, 2020)
Respuesta ineficaz: negligencia deliberada, no darle trámite a la queja, no sancionar al agresor, silencio administrativo	(Hernández Rosete & Gómez Palacios, 2007); (Bejarano Celaya & Arellano Gálvez, 2014); (Kelsky, 2017); (Stader & Williams-Cunningham, 2017); (Bull & Rye, 2018); (Gamboa-Solís, 2019); (Silva Neculqueo, 2020); (Dávila & Chaparro, 2021)
No informar a la víctima sobre avance en el proceso disciplinario o no dejarla participar en el mismo	(Bull & Rye, 2018); (Correa Sierra, 2020); (Dávila & Chaparro, 2021)
Trato hostil hacia la víctima	(Stader & Williams-Cunningham, 2017); (Correa Sierra, 2020); (Escobar Martínez, 2021); (Sidelil et al., 2021)
Falta de oportunidad (demoras injustificadas)	(Stader & Williams-Cunningham, 2017); (Bull & Rye, 2018); (Gamboa-Solís, 2019); (Correa Sierra, 2020)
No activación de medidas de protección (cautelares) a pesar del riesgo de una nueva agresión para la víctima	(Correa Sierra, 2020)
Violación del debido proceso	(Gamboa-Solís, 2019)
Violación de la confidencialidad y atención en lugares que no permiten intimidad	(Correa Sierra, 2020); (Sidelil, et al., 2021)
Culpar a la víctima por lo sucedido	(Hernández Rosete & Gómez Palacios, 2007); (Bejarano Celaya & Arellano Gálvez, 2014); (Gamboa-Solís, 2019); (Correa Sierra, 2020)
Justificar o minimizar la responsabilidad del acosador o apoyarlo con representación legal sin ofrecer el mismo apoyo a las víctimas	(Bejarano Celaya & Arellano Gálvez, 2014); (Sidelil et al., 2021)

Responsabilizar a la víctima de la solución al problema (p. e. decirle que contacte a su agresor para que lleguen a un acuerdo)	(Correa Sierra, 2020); (Dávila & Chaparro, 2021)
Hacer que la víctima repita el relato ante varias instancias (cuando no es necesario)	(Correa Sierra, 2020)
Formular preguntas fundamentadas en estereotipos de género	(Bejarano Celaya & Arellano Gálvez, 2014); (Correa Sierra, 2020); (Amador Tamayo, 2021); (Escobar Martínez, 2021)
No implementar medidas restaurativas o de reparación del daño, cuando existe el riesgo de que el acto violento se repita o intensifique	(Correa Sierra, 2020)
Desarticular redes de apoyo y atacar a los movimientos feministas que apoyan a las víctimas	(Rodríguez-Peñaranda, 2019); (González Contró, 2020)
Subregistro de casos: no formalización de la denuncia o negación de existencia de casos	(Fernández Moreno et al., 2013); (Igeda & Bodelón, 2014); (Stader & Williams-Cunningham, 2017); (Blanco et al., 2020); (Correa Sierra, 2020); (Sidelil et al., 2022)
Minimizar los daños sufridos por las víctimas	(Bejarano Celaya & Arellano Gálvez, 2015); (Escobar Martínez, 2021)
Falta de seguimiento y cierre de los casos	(Correa Sierra, 2020); (Rodríguez-Peñaranda, 2019); (Stader & Williams-Cunningham, 2017)
En las medidas que se toman prima el "parecer" personal de quien recibe el caso en lugar de lo establecido en los protocolos institucionales	(Correa Sierra, 2020)
Complicidad: se enteran la violencia, pero guardan silencio	(Stader & Williams-Cunningham, 2017); (Kelsky, 2017); (Gamboa-Solís, 2019); (Correa Sierra, 2020)
Disculpas infantilizadoras o no sinceras por parte del agresor	(Correa Sierra, 2020)
No renovarles el contrato a los agresores para evitar escándalos, en lugar de realizar el proceso disciplinarios	(Correa Sierra, 2020)
Pedirle a la víctima que se exponga nuevamente a la situación de acoso, con el pretexto de que recopile pruebas	(Correa Sierra, 2020)
Eximir de responsabilidad al agresor cuando la víctima participa de actos sexuales bajo consentimiento viciado	(Gamboa-Solís, 2019); (Correa Sierra, 2020); (Dávila & Chaparro, 2021)
Responsabilizar a la víctima de la investigación (de que recoja pruebas y consiga testigos, etc.)	(Bull & Rye, 2018)

Fundamentos de la violencia institucional

Cultura sexista

En el espacio universitario se reproducen las prácticas sexistas del entorno cultural, por ende, allí también se presentan situaciones de discriminación y abusos de poder que perpetúan la dominación de las mujeres (Amador Tamayo, 2021; Márquez Montaña, et al., 2020). La revictimización se produce cuando los encargados de atender a las víctimas de violencia sexual ostentan creencias sexistas que orientan sus acciones, por ejemplo, que normalizan algunas formas de violencia como el acoso sexual (Dykstra-DeVette & Tarin, 2019). Incluso algunos estudios han llamado la atención sobre el hecho de que la mayoría de los roles de autoridad en las universidades son ocupados por hombres con temores inconscientes a que el pensamiento machista se deconstruya (Gambo-Solís, 2019; Dávila & Chaparro, 2021; Fitzgerald et al., 1997).

La imagen de la víctima ideal

Uno de los factores que conducen a la revictimización es que los operadores de justicia se basan en el estereotipo de víctima ideal o racional según el cual las víctimas deberían gritar, pedir ayuda, escapar o denunciar la violencia de manera inmediata (Escobar Martínez, 2021), cuando las víctimas no encajan ese rol son cuestionadas, tratadas con hostilidad o descreídas.

Individualizar y privatizar el problema

En algunas universidades el problema del acoso sexual es tratado como un asunto privado y como si se tratara de casos aislados, no como una violencia que se produce de manera sistemática en contra de las mujeres. De esa manera se perpetúa la idea de que estas violencias no ocurren en la universidad y que por lo tanto no merecen ser prevenidas y atendidas (Fernández Moreno et al., 2013; Igareda & Bodelón, 2014). Esto se refuerza por el hecho de que muchas instituciones prefieren “cuidar” la imagen y reputación de la institución, negando que existan casos de violencia sexual o de género (Dávila & Chaparro, 2021).

Problemas con los protocolos de prevención y atención

En algunas universidades ni siquiera existen protocolos específicos para atención a casos de violencias sexual y de género (Jussen et al., 2019; Gamboa-Solís, 2019; Rodríguez-Peñaralda, 2019; Correa Sierra, 2020; Cocomá et al., 2020; Escobar Martínez, 2021). Incluso, en algunos países ni siquiera existe una norma expresa que contemple todas las formas de violencia hacia la mujer (Escobar Martínez, 2021). Hay varias razones por las cuales se presenta una falta de efectividad en los protocolos, a continuación, se mencionan algunas:

- Desconocimiento de los protocolos por parte de la comunidad universitaria (Ronconi, 2020).
- Falta de armonización de las políticas internas. Por ejemplo, el reglamento estudiantil o el estatuto profesoral que establecen los procedimientos disciplinarios no incluyen las violencias sexuales o de género como faltas (Dávila & Chaparro, 2021) o no establecen sanciones claras para los agresores (Ronconi, 2020).
- Falta de coherencia entre el discurso de la universidad y sus acciones. Algunas instituciones tienen políticas explícitas que rechazan la violencia sexual acompañadas de discursos que manifiestan preocupación frente al problema, pero operan de manera ineficiente en la atención de los casos (Rodríguez-Peñaralda, 2018; Silva Neculqueo, 2020).
- Burocratización. La excesiva burocracia hace que los procesos de atención y sanción disciplinaria se dilaten en el tiempo, bajo el argumento de la racionalidad de cada proceso; con ello se disfraza el poder que tiene las organizaciones para realizar acciones contundentes en contra de la violencia sexual o de género. Algunos los requerimientos que se le hacen las víctimas son percibidos como “absurdos” por ellas y son interpretados como una forma de cansarlas y hacer que desistan de la denuncia (Amador Tamayo, 2021). El desgaste asociado al proceso genera efectos adversos en la vida laboral y académica de las víctimas, quienes, por ejemplo, deben pedir constantes permisos para asistir a las diligencias (Amador Tamayo, 2021).
- Falta de personal capacitado y especializado para atender los casos de violencia sexual y de género. La denuncia de estas situaciones ha aumentado en los últimos años, sin embargo, no aumenta el número de funcionarios con perspectiva de género (Correa Sierra, 2020;

Silva Neculqueo, 2020; Amador Tamayo, 2021). Al personal encargado de atender estos casos en la universidad les suelen perseguir, estigmatizar y hasta despedir.

- Negligencia. Algunos funcionarios parecen estar más concentrados en justificar por qué no se hace nada ante estos casos que en buscar soluciones al problema (Sidelil et al., 2021).
- Inoperancia de los protocolos. En algunos casos las leyes no pueden implementarse como se esperaría, debido a la dificultad para comprobar la ocurrencia del acto violento (Amador Tamayo, 2021).
- Falta de financiación o recursos para implementar los protocolos. Algunas instituciones no contratan al personal requerido, sino que recarga estas funciones en el personal preexistente (Correa Sierra, 2020; Márquez Montaña et al., 2020; Dávila & Chaparro, 2021). Esto suele reflejarse en la insuficiente representación jurídica para las víctimas en procesos disciplinarios y judiciales, y en un acompañamiento psicosocial limitado.
- Falta de profesionalismo de los encargados de implementar el protocolo. Algunos simplemente evidencian apatía y falta de interés por lo que les sucede a las víctimas (Amador Tamayo, 2021). Esto puede estar relacionado con la ausencia de sensibilización y reflexión dentro de las comunidades universitarias en torno a estos problemas (Silva Neculqueo, 2020). Además, también se ha indicado que la masculinización del personal directivo también puede estar asociada a indolencia frente a estas situaciones afectan principalmente a las mujeres.

CONCLUSIONES

En relación con las situaciones problemáticas expuestas, se presentan conclusiones y recomendaciones para prevenir la Violencia Institucional.

- Las universidades, empezando sus directivos, deben tomar posturas firmes en contra de las violencias sexual es y las VBG, reconociéndolas y nombrándolas adecuadamente, aceptando que ocurren en los entornos universitarios y reconociéndose como corresponsables, admitiendo los asuntos de género como asuntos importantes y abordándolos a la luz los de derechos humanos y perspectiva de género (Blanco & Spataro, 2019; Dávila & Chaparro, 2021; Escobar Martínez, 2021). Un incentivo para los directivos

puede ser la evitación el daño reputacional a la institución como consecuencia de las malas prácticas frente a estos casos (Escobar Martínez, 2021).

- Las universidades deben garantizar que el personal que gestiona la ruta de atención sea suficiente, calificado y capacitado en perspectiva de género, que opere bajo principios de profesionalismo y vocación de servicio (Amador Tamayo, 2021; Dávila & Chaparro, 2021; Escobar Martínez, 2021).
- Se recomienda el uso de lenguaje incluyente en todas las intervenciones (Dávila & Chaparro, 2021).
- Los protocolos deben incluir acciones de prevención que realicen de manera sistemática (Dávila & Chaparro, 2021), a través de programas formativos para los estudiantes y docentes con perspectiva de género (Blanco & Spataro, 2019; Escobar Martínez, 2021), campañas permanentes de sensibilización (Escobar Martínez, 2021; Sidelil et al., 2021), acciones que favorezcan la equidad de género (p. ej. el acceso de las mujeres a cargos de liderazgo) y, en general, incentivar las prácticas de rendición de cuentas y transparencia (Sidelil, 2022).
- Las universidades deben contar con un sistema de recepción de denuncias funcional y receptivo (Sidelil et al., 2021), caracterizado por su accesibilidad, independencia y seriedad, que permita abrir procesos disciplinarios en los que las mujeres tengan autonomía y participación. Es necesario sistematizar la información de los casos reportados y de las medidas tomadas en cada uno. Una atención integral incluye la escucha con respeto, sin prejuicios basados en el género y buscando siempre cuidar la intimidad de la víctima (Dávila & Chaparro, 2021). Así mismo, es necesario modificar los reglamentos internos de la universidad para que sean acordes a lo establecido en los protocolos. La atención psicológica no debe ser efímera, debería durar el tiempo que la personas lo requiera y no depender de la discrecionalidad de los funcionarios (Dávila & Chaparro, 2021). Además, algunos autores recomiendan que la orientación jurídica sea proporcionada tanto a la víctima como al agresor (Dávila & Chaparro, 2021). En estos espacios las víctimas deben poder acceder a información sobre sus derechos, deben ser empoderadas para que participen activamente en el proceso, además, es necesario escucharlas cuidadosamente y buscar su reparación.

- Utilizar escalas u otro tipo de instrumentos para evaluar la percepción de las víctimas sobre la atención que recibieron, identificar prácticas revictimizantes y hacer los correctivos que se requieran. Por ejemplo, Mantilla Ojeda (2014) diseñó la escala SAMANTO para medir actitudes revictimizantes (Smith & Freyd 2014) crearon el Cuestionario de Traición Institucional (Stockdale, et al., 2014).
- Se deberían aplicar medidas cautelares cuando la víctima esté en riesgo, así lo han hecho universidades como Harvard, Princeton y la Universidad de Chile (Dávila & Chaparro, 2021). Estas medidas incluyen suspensión preventiva del presunto agresor; emisión y aplicación de órdenes por parte de la universidad que prohíban el contacto entre víctimas y victimario; modificación de los horarios laborales o de estudio; disponer de un acompañante o escolta dentro del campus universitario que acompañe a la víctima; otorgar licencias o aprobar formas de trabajo remoto; acrecentar la vigilancia y acompañamiento en ciertos lugares del campus universitario.
- Se deben realizar prácticas de cuidado en favor de aquellas personas que atienden los casos. Más allá de capacitarlos en el enfoque de género se debe garantizar que no tengan sobrecarga de trabajo y que no sufran represalias por la defensa que hacen de los derechos de las mujeres.
- Generar articulaciones con instancias estatales para la atención a las víctimas, en los casos en que se requiera. Así mismo, fomentar el trabajo en equipo con colectivos que promuevan los derechos humanos de las mujeres (Dykstra-DeVette & Tarin, 2019; Escobar Martínez, 2021).
- Específicamente en los procesos disciplinarios deberían tenerse en cuenta las siguientes recomendaciones:
- La existencia de incidentes de violencia sexual o VBG deberá ser demostrada utilizando cualquier medio probatorio útil, la instancia disciplinaria podrá ordenar de oficio las pruebas que se necesarias, de acuerdo con lo dispuesto en la Sentencia de la Corte Constitucional T-878 del 2014, para el caso de Colombia. En esa sentencia también se advierte la necesidad de evitar las siguientes prácticas: omisión de toda actividad investigativa o realización de investigaciones aparentes, falta de exhaustividad en el análisis de las pruebas recogidas, afectación de los derechos de las víctimas y utilización de estereotipos de género.

- No se debe desestimar una acusación de violencia sexual por no existir pruebas directas, ya que la violencia sexual no se limita a los eventos de acceso carnal.
- Facilitar, en la medida de lo posible, que la víctima no tenga que narrar los hechos en varias ocasiones ante diferentes instancias.
- Aplicar el principio de la protección reforzada, para que la persona afectada y quienes hayan prestado declaración como testigos en esos casos, no puedan ser objeto de sanciones disciplinarias motivadas en esas situaciones.
- No se considerar evidencia relacionada con la historia sexual de la víctima para determinar la ocurrencia del incidente bajo investigación.
- Las pruebas relacionadas con el consentimiento de la víctima no deben ser interpretadas de manera restrictiva. Deben ser evaluadas teniendo en cuenta el contexto, las relaciones de poder, las influencias de las normas sociales de género y otros factores que afectan la naturaleza del consentimiento sexual, el cual debe ser libre y voluntario.
- Derecho de la víctima a decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo, al menos en Colombia (Ley 1257 de 2008).
- La Sentencia de la Corte Constitucional de T-012 de 2016 sugiere interpretar los hechos, pruebas y normas jurídicas con base en el enfoque de género y en análisis sistemáticos de la realidad, teniendo como posibilidad la flexibilización de la carga probatoria, privilegiando los indicios sobre las pruebas directas, efectuar un análisis rígido sobre actuaciones de quien presuntamente comete la violencia, analizar las relaciones de poder que afectan la dignidad y la autonomía de las mujeres, y no tomar decisiones con base en estereotipos de género. No se debe rechazar una denuncia de violencia sexual porque no haya pruebas directas. El relato de la víctima se considerará como un indicio de la posible ocurrencia del acto violento según lo establecido por la Corte Constitucional en la Sentencia T-200 de 2022. Las declaraciones de la víctima constituyen un elemento probatorio esencial cuando hay ausencia de incredibilidad subjetiva, verosimilitud de la versión y persistencia en la incriminación.

Limitaciones y alcances

Este artículo puede servir como guía las universidades y otro tipo de organizaciones que atienden a víctimas de violencia sexual y VBG, pues aporta orientaciones para que mejoren sus prácticas y eviten aquellas acciones que generan un sufrimiento adicional a las víctimas. No obstante, cabe señalar que el este artículo presenta los resultados de una revisión narrativa, metodología no sigue una estrategia sistemática para conseguir y sintetizar datos primarios y que no realiza una evaluación de riesgo de sesgos de los estudios que incluidos; esto hace que resultados de este tipo de revisiones son más susceptibles a los sesgos en comparación con las revisiones sistemáticas de evidencia o los metaanálisis. Por lo tanto, se sugiere que futuras investigaciones utilicen estos métodos. Además, se recomienda que las investigaciones que analizan la atención a casos de VBG y violencias sexuales incluyan descripciones más detalladas sobre el tipo de prácticas que es necesario evitar con el fin disminuir el sufrimiento de las víctimas.

Declaración de conflictos de interés

El autor declara que no tiene ningún conflicto de interés.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amador Tamayo, J. I. (2021). *Acciones y omisiones procesales en la procuración de justicia en el delito de acoso sexual causantes de revictimización* [Tesis maestría, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo].
- Bejarano Celaya, M., & Arellano Gálvez, M. del C. (2015). Violencia institucional contra las mujeres en el noroeste de México. *Acta Sociológica*, (65). [https://doi.org/10.1016/S0186-6028\(14\)70238-5](https://doi.org/10.1016/S0186-6028(14)70238-5)
- Blanco, Bregaglio, Huaita, Martínez, & Santos. (2020). De la indignación a la propuesta: experiencias en la construcción de un plan frente el hostigamiento sexual en el ámbito universitario en el Perú. En I. Jaramillo, L. Buchely (Eds.) *Perspectivas de género en la educación superior, una mirada Latinoamericana*. Cali: Editorial Universidad Icesi, Red Alas.
- Blanco, R., & Spataro, C. (2019). Con/contra las estrategias institucionales: percepciones de estudiantes universitarios ante iniciativas contra violencias sexistas. *Nómadas*, 51, 173-189. <https://dx.doi.org/10.30578/nomadas.n51a10>
- Bull, A., & Rye, R. (2018). *Institutional responses to staff sexual misconduct in UK higher education*. Portsmouth, UK: Group University of Portsmouth.
- Cocomá, A., Dávila, M. X., & Picasso, N. (2020). Resistir a las violencias cotidianas en el ámbito universitario. Análisis de los repertorios, posibilidades y límites del colectivo No Es Normal como movilización feminista en la Universidad de los Andes en Bogotá, Colombia. En I. C. Jaramillo Sierra, L. F. Buchely Ibarra (Eds.). *Perspectivas de género en la educación superior* (págs. 165-192). Editorial Universidad Icesi.

- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 365. 1991 (Colombia)
- Convención Belém Do Pará (1994). *Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer* "convencion de belem do para." Departamento de Derecho Internacional DEA. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Correa Sierra, L. (2020). *Revictimización y violencia de género en la Universidad de Antioquia* [Tesis de Maestría, University of Bologna].
- Dávila, M., & Chaparro, N. (2021). *Acoso sexual, universidades y futuros posibles: enunciaciones críticas sobre las conductas, los lugares y las soluciones*. Bogotá: Editorial de justicia. <https://www.dejusticia.org/publication/acoso-sexual-universidades-y-futuros-posibles-enunciaciones-criticas-sobre-las-conductas-los-lugares-y-las-soluciones/>
- Dykstra-DeVette, T. A., & Tarin, C. (2019). Isolating structures of sexual harassment in crowdsourced data on higher education. *Women's Studies in Communication*, 42(3), 371-393. <https://doi.org/10.1080/07491409.2019.1641873>
- Escobar Martínez, K. (2021). La revictimización de víctimas de acoso sexual en la aplicación de proceso disciplinarios que carecen de miradas integrales en espacios universitarios. *Revista Digital SOLONIK Políticas Públicas y Derechos Humanos* (8), 104-117.
- Fernández Moreno, S. Y., Hernández Torres, G. E., & Paniagua Suárez, R. E. (2013). *Violencia de Género en la Universidad de Antioquia* (2da edición). Colección Asoprueda no. Ocho. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/53231>
- Fitzgerald, L. F., Magley, V. J., & Drasgow, F. y. (1997). Measuring Sexual Harassment in the Military: The Sexual Experiences Questionnaire (SEQ-DoD). *Military Psychology*, 11(3), 243-263. https://doi.org/10.1207/s15327876mp1103_3
- Gamboa-Solís, F. d. M. (2019). Acoso sexual en la Universidad: de protocolos y protocolos. *Nómadas*, (51), 211-221. <https://doi.org/10.30578/nomadas.n51a12>
- González Contró, M. (2020). Violencia de género en las universidades: la experiencia de la Universidad Nacional Autónoma de México. En I. C. Jaramillo Sierra, & L. F. Buchely Ibarra (Eds.), *Perspectivas de género en la educación superior: Una mirada Latinoamericana* (págs. 45-75). Red ALAS. Academia. https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/87025/1/buchely_perspectivas_genero_2020.pdf
- Hernández Rosete, D., & Gómez Palacios, J. C. (2007). El acoso sexual en educación superior. Notas antropológicas sobre su resistencia estudiantil. *Sinectica, Revista Electrónica de Educación*, (58), 1-13.
- Igareda, N., & Bodelón, E. (2014). Las violencias sexuales en las universidades: cuando lo que no se denuncia no existe. *Revista Española De Investigación Criminológica*, 12, 1-27. <https://doi.org/10.46381/reic.v12i0.79>
- Jussen, L., Lagro-Janssen, T., Leenders, J., Logie, C., & Mijdam, R. (2019). Underreported and unknown student harassment at the Faculty of Science. *Plos One*, 14(4), e0215067. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215067>
- Kelsky, K. (2017). *Una encuesta colaborativa sobre el acoso sexual en la academia*. The professor Is In. <https://theprofessorisin.com/2017/12/01/a-crowdsourced-survey-of-sexual-harassment-in-the-academy/>

- Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Diario Oficial, No. 47.149, de 4 de diciembre de 2008
- Mantilla Ojeda, S. L. (2014). *Construcción de la escala Samanto para medir actitudes revictimizantes de los operadores judiciales hacia la víctima* [Universidad Santo Tomas]. <http://dx.doi.org/10.15332/tg.mae.2014.00185>
- Marchiori, H. (2007). Los procesos de victimización, avances en la asistencia a las víctimas. En S. Garcia Ramirez, O. Islas de González Mariscal (Eds.). *Panoramica Internacional sobre Justicia Penal* (pp. 173-185). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Márquez Montaña, E., Hernández Ceballos, M. C., & Agredo González, A. M. (2020). Capítulo v. Sexismo, violencia simbólica y respuestas institucionales. En I. C. Jaramillo Sierra, L. F., Buchely Ibarra (Eds.). *Perspectivas de género en la educación superior* (pp. 123-142). Editorial Universidad Icesi.
- Naciones Unidas (1993). *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*. Naciones Unidas Derechos Humanos Oficina de Alto Comisionado. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>
- Rodríguez-Peñaranda, M. L. (2019). Fraternalidad y luchas feministas contra el acoso sexual en la Universidad Nacional de Colombia. *Nómadas*, (51), 49-65.
- Ronconi, L. (2020). Capítulo vi. La VBG en las universidades. Análisis de las respuestas institucionales. En I. C. Jaramillo Sierra, L. F. Buchely Ibarra (Eds.). *Perspectivas de género en la educación superior* (pp. 143- 164). Editorial Universidad Icesi.
- Rozo, L., & Torres, J. (2016). *Rompiendo el silencio. Análisis de encuestas sobre violencia sexual a estudiantes mujeres*. Universidad Nacional de Colombia.
- Sidelil, T. L., Cuthbert, D., & Spark, C. (2022). Institutional betrayal and sexual harassment in STEM institutions: evidence from science and technology universities of Ethiopia. *Gender and Education*, 24(2), 231-246. <https://doi.org/10.1080/09540253.2021.1952935>
- Silva Neculqueo, V. (2020). *Género en la institucionalidad de educación superior: respuesta de la universidad de Chile contra el acoso sexual* [Tesis Maestría, Universidad de Chile].
- Smith, C. P., & Freyd, J. (2013). Dangerous Safe Havens: Institutional Betrayal Exacerbates Sexual Trauma. *Journal of Traumatic Stress*, 26(1), 119–124. <https://doi.org/10.1002/jts.21778>
- Stader, D. L., & Williams-Cunningham, J. L. (2017). Campus Sexual Assault, Institutional Betrayal, and Title IX. *Journal of Educational Strategies*, 90(5-6), 198-202. <https://doi.org/10.1080/00098655.2017.1361287>
- Stockdale, M. S., TK, L., Sliter, K. A., & Berry, S. A. (2014). Interpersonal Violence Victimization and Sexual Harassment: A Prospective Study of Revictimization. *Sex Roles*, 71, 55-70. <https://doi.org/10.1007/s11199-014-0377-5>