Protocolo para la Prevención, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento de Casos de Violencias y Discriminación y Violencias de género

PAAOS

2023

RED VOCES JAVERIANAS

Pontificia Universidad JAVERIANA Colombia

Pontificia Universidad
JAVERIANA
Colombia

ACUERDO No. 733

por el cual se expide el Protocolo para la Prevención, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento de Casos de Violencias y Discriminación y Violencias de género, en la Pontificia Universidad Javeriana - PROTOCOLO PAAOS

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
CONSIDERANDO:

1. Que de acuerdo con los Estatutos de la Universidad (n. 116, literal e) es función del Consejo Directivo Universitario: "Expedir, interpretar con autoridad y reformar los reglamentos, … que juzgue necesarios, de acuerdo con lo dispuesto en estos Estatutos."

2. Que la Pontificia Universidad Javeriana está comprometida con preservar un ambiente educativo y laboral, seguro y equitativo para todas las personas de la comunidad. Cada integrante es responsable de mantener un ambiente en el que las personas puedan aprender y trabajar sin miedo a violencias o a la discriminación por razón de su edad, raza, clase, origen étnico, género, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, origen nacional, creencias religiosas, ideas políticas, entre otras. Que las conductas discriminatorias y las violencias relacionadas con la discriminación vulneran la dignidad humana, desconocen el proyecto educativo institucional y afectan la misión de la Universidad.

3. Que de acuerdo con la normatividad interna de la Universidad y el derecho nacional e internacional, la Pontificia Universidad Javeriana busca con el Protocolo PAAOS: eliminar, prevenir y enfrentar los efectos de las violencias y la discriminación por razón de edad, raza, clase, origen étnico, gé-

nero, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, origen nacional, creencias religiosas, ideas políticas, entre otras; promover una comunidad universitaria segura, respetuosa y equitativa; definir los procedimientos de atención, acompañamiento, orientación, y seguimiento a los reportes de situaciones de violencias y discriminación; cultivar un clima en el que las personas afectadas reciban información y atención adecuadas al reportar una conducta discriminatoria o una forma de violencia del ámbito de este Protocolo; y asegurar procedimientos justos para todas las partes involucradas.

4. Que los Vicerrectores del Medio Universitario de la Sede Central y de la Seccional de Cali, y el Secretario General de la Universidad, presentaron al Rector de la Universidad, y este al Consejo Directivo Universitario, la propuesta del Protocolo PAAOS, originado en un proceso de actualización del Protocolo expedido por Resolución Rectoral¬ No. 665 del 25 de julio de 2018, que consideró: los aprendizajes institucionales en su aplicación, las solicitudes de colectivos y colectivas de estudiantes de ambas Sedes de la Universidad, las recomendaciones de una Mesa Técnica de expertos convocada para el efecto, el trabajo cuidadoso de una amplia comisión interdisciplinaria de profesores, estudiantes y empleados administrativos de la Universidad en Cali y en Bogotá, la consulta a colectivas feministas en Bogotá y Cali, a los estudiantes miembros de los consejos de facultad en Bogotá y Cali, a profesoras expertas de la Universidad y al Consejo Directivo de Seccional de Cali, y las recientes disposiciones del Ministerio de Educación Nacional sobre la temática.

5. Que el Consejo Directivo Universitario, en sesión del 14 de diciembre de 2022, Acta 937, estudió y aprobó el texto propuesto del Protocolo PAAOS;

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO- Aprobar la actualización propuesta del Protocolo para la Prevención, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento de Casos de Violencias y Discriminación y Violencias de género, en la Pontificia Universidad Javeriana - PROTOCOLO PAAOS.

ARTÍCULO SEGUNDO- El Protocolo para la Prevención, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento de Casos de Violencias y Discriminación y Violencias de género, en la Pontificia Universidad Javeriana - PROTOCOLO PAAOS, en la versión actualizada a la que hace referencia el artículo anterior, rige para la Pontificia Universidad Javeriana, en todas sus sedes, a partir del primer día hábil siguiente a su expedición, la cual se entenderá surtida con su publicación en el sitio web de la Universidad.

Dado en Bogotá, a los 17 días del mes de enero de 2023.

JORGE H. PELÁEZ PIEDRAHÍTA, S.J.
Presidente del Consejo Directivo Universitario

JAIRO H. CIFUENTES MADRID
Secretario del Consejo Directivo Universitario

1. INTRODUCCIÓN

La Pontificia Universidad Javeriana, como institución católica de Educación Superior regentada por la Compañía de Jesús, se propone:

> "la formación integral de personas que sobresalgan por su alta calidad humana, ética, académica, profesional y por su responsabilidad social; y, la creación y el desarrollo de conocimiento y de cultura en una perspectiva crítica e innovadora, para el logro de una sociedad justa, sostenible, incluyente, democrática, solidaria y respetuosa de la dignidad humana"[1].

En este sentido, la Universidad está comprometida con la promoción de valores y principios como la solidaridad, la equidad, la diversidad, la inclusión, el respeto por la dignidad humana, el pluralismo, el humanismo, el cuidado, la autonomía responsable y el goce de las libertades desde la formación integral.

Por lo tanto, en atención a su naturaleza e inspiración, y en concordancia con las enseñanzas de la Iglesia, la Universidad asume el llamado del papa Francisco a proteger de cualquier tipo de violencia, discriminación o de abuso sexual a todas las personas jóvenes y adultas vulnerables, y a ejercer el principio de "tolerancia cero".

La Universidad, de acuerdo con su fin específico: la formación integral de las personas y la creación, desarrollo, conservación y transmisión de la ciencia y la cultura, desarrolla todas sus actividades de forma que se procure siempre la atención a cada persona en particular, garantizando la cura personalis, característica de la educación de la Compañía de Jesús.

Con la promulgación de este protocolo, la Universidad asume, en coherencia con las orientaciones de la entidad fundadora y de acuerdo con la legislación internacional y nacional, un compromiso efectivo con la promoción de una universidad libre de violencias y discriminación. Así mismo, asume un compromiso con la prevención, atención y seguimiento a hechos y situaciones que atenten contra la sana convivencia y que vulneren los derechos humanos y la dignidad, en especial de aquellas relacionadas con las violencias basadas en género y discriminaciones que afectan a grupos vulnerados.

1 Misión de la Pontificia Universidad Javeriana. Acuerdo no. 576 del Consejo Directivo Universitario, 26 de abril de 2013

2. FUNDAMENTO DEL PROTOCOLO EN LA PROPUESTA EDUCATIVA

Este Protocolo se inspira en la pedagogía ignaciana, la cual establece como elementos centrales la educación para la justicia y la orientación hacia los valores. La intención de este paradigma educativo es lograr el desarrollo más completo posible de todas las dimensiones de la persona, unido al desarrollo de un sentido de los valores y un compromiso al servicio de los demás. Para promover la conciencia de los otros, la educación jesuítica acentúa valores comunitarios, tales como la igualdad de oportunidades para todas las personas y la justicia social. Así mismo, contempla que las personas de la comunidad manifiestan en sus propias vidas la preocupación por los demás y el aprecio por la dignidad humana.

La Pontificia Universidad Javeriana está comprometida con preservar un ambiente educativo y laboral seguro y equitativo para todas las personas de la comunidad. Cada integrante es responsable de mantener un ambiente en el que las personas puedan aprender y trabajar sin miedo a violencias o a la discriminación por razón de su edad, raza, clase, origen étnico, género, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, origen nacional, creencias religiosas, ideas políticas, entre otras. Las conductas discriminatorias y las violencias relacionadas con la discriminación vulneran la dignidad humana, desconocen el proyecto educativo institucional y afectan la misión de la Universidad.

El compromiso de la Universidad con la justicia social implica que el Protocolo se fundamenta en una perspectiva crítica de igualdad. La mayoría de las discriminaciones son producto de estereotipos construidos social, cultural e históricamente que se materializan en la vida cotidiana. Para construir una universidad libre de violencias y discriminación se requieren cambios estructurales a través de estrategias de prevención y una verdadera transformación de la comunidad educativa.

La propuesta educativa de la Compañía de Jesús, por medio del conocimiento de las diversas culturas, tiempos y lugares, busca desarrollar la capacidad de conocer la realidad y valorarla críticamente. Busca además promover la educación intercultural e inclusiva sin ningún tipo de discriminación, y respetar incondicionalmente los derechos humanos, así como el diálogo e interacción entre las culturas en el reconocimiento de que nuestra sociedad es pluriétnica y multicultural.

3. OBJETIVO DEL PROTOCOLO

De acuerdo con la normatividad interna de la Universidad y el derecho nacional e internacional, la Universidad Javeriana busca con este Protocolo:

a. Eliminar, prevenir y enfrentar los efectos de las violencias y la discriminación por razón de edad, raza, clase, origen étnico, género, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, origen nacional, creencias religiosas, ideas políticas, entre otras;
b. Promover una comunidad universitaria segura, respetuosa y equitativa;
c. Definir los procedimientos de atención, acompañamiento, orientación, y seguimiento a los reportes de situaciones de violencias y discriminación;
d. Cultivar un clima en el que las personas afectadas reciban información y atención adecuadas al reportar una conducta discriminatoria o una forma de violencia del ámbito de este Protocolo; y
e. Asegurar procedimientos justos para todas las partes involucradas.

4. PRINCIPIOS

Los principios que orientarán la actuación del Protocolo se seguirán y aplicarán teniendo siempre presentes: los valores evangélicos, los derechos humanos y el modo de proceder propio de la Pontificia Universidad Javeriana.

CURA PERSONALIS

La Cura Personalis es el principio fundamental y transversal del relacionamiento entre las personas en las obras de la Compañía de Jesús. Al aplicarse a la labor educativa y formativa, hace parte del modo de proceder javeriano. La Cura Personalis es el marco fundamental de cualquier acción en la formación integral de las personas en la Comunidad Educativa Javeriana, lo que supone que toda persona de la comunidad y en todo momento requiere de cuidado y el compromiso recíproco de acompañamiento.

Este principio contempla el acompañamiento, el cuidado y el respeto a los derechos de:

- las víctimas desde la comprensión de sus necesidades,
- de las personas presuntas agresoras, y
- de la persona agresora, promoviendo el reconocimiento del daño que producen sus acciones.

ATENCIÓN INTEGRAL DIFERENCIAL Y ACCIÓN SIN DAÑO

La Universidad brindará una atención centrada en las víctimas. Actuará de manera coordinada y oportuna para garantizar la protección de los derechos fundamentales de las víctimas debido a hechos de violencias basadas en género, y de violencia y discriminación que se presenten o denuncien. Se proporcionará y priorizará, para las víctimas, espacios que buscarán la protección del bienestar integral físico, emocional y cognitivo de las personas; así mismo, se brindará información adecuada, amplia y oportuna del proceso a quienes interpongan denuncias.

La atención implica priorizar las necesidades y derechos de las víctimas, evitar culparlas por las violencias que han sufrido y fortalecer sus herramientas para la exigibilidad de derechos, garantizando dignidad y respeto y proporcionando garantías para acceder a servicios oportunos y de calidad, es decir, con confidencialidad, respeto, escucha libre de prejuicios, acción sin daño, no revictimización, acceso a información completa sobre derechos y servicios de atención.[2]

Los procesos de acompañamiento partirán de la necesidad de reconocer y adecuarse a las condiciones y necesidades particulares que constituyen a cada individuo como el género, la orientación sexual, la raza, el grupo étnico, la condición socioeconómica, la edad y las diferencias y diversidades, entre otros. Tendrán especial atención las personas menores de edad dado su curso de vida[3].

JUSTICIA DE GÉNERO

La justicia de género busca promover la equidad de derechos de mujeres, hombres, personas con identidades no binarias y diversas para eliminar las condiciones de violencias y discriminación, y propender por el respeto, la igualdad y la libertad.

CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA

Acorde con el principio de la ética y respeto por la dignidad humana que incentiva la Universidad, se debe garantizar el consentimiento y el cuidado en el manejo de la información personal. Las partes involucradas en la atención o que se encuentren en conocimiento de los hechos sobre violencias y discriminación

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

3 https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ABCenfoqueCV.pdf
ley 1098 DE 2006 Código de la Infancia y la Adolescencia.

están obligadas a guardar absoluta reserva, con el propósito de procurar la seguridad de la víctima, el cuidado de su intimidad e integridad personal y la protección de sus datos personales.

La información derivada de la aplicación del presente Protocolo, como datos privados o sensibles, está sujeta a lo dispuesto por la Ley de Protección de Datos Personales y los decretos que la reglamentan, y al principio de confidencialidad. De tal manera, esta sólo podrá ser consultada por aquellas personas que en desarrollo de este Protocolo deban tener acceso a dicha información, y en ningún momento podrá ser divulgada a terceros, salvo cuando su consulta sea autorizada por su titular, o cuando su divulgación sea necesaria para el ejercicio o defensa de un derecho en un proceso judicial o de conformidad con las demás excepciones consagradas por la Ley.

La información se manejará de manera exclusiva en relación con el caso de violencias y discriminación, y solo con el propósito de adelantar acciones de prevención, atención o sanción (a través del desarrollo de procesos disciplinarios en los términos de los reglamentos institucionales). Se exceptúan aquellos casos en que la ley ordena efectuar el reporte de información o el denuncio penal ante las autoridades competentes.

DEBIDO PROCESO

La Universidad, inspirada en su modo de proceder, garantizará a todas las personas que integran la Comunidad Educativa, y especialmente a la víctima, a la persona presunta agresora y a todas las personas implicadas, sus derechos en las diversas acciones y actuaciones que se adelanten en la implementación de este Protocolo. Lo anterior con el fin de propender por un campus libre de violencias y discriminación.

Los procesos y las acciones disciplinarias derivadas de la activación de este Protocolo se regirán por los reglamentos institucionales, respetando los principios constitucionales del debido proceso, buena fe y presunción de inocencia; asimismo, las acciones se ajustarán a los criterios de eficiencia, oportunidad. Sin perjuicio de ello, en ningún momento dichas actuaciones reemplazan o desatienden las acciones legales a que haya lugar, de conformidad con las leyes de la República de Colombia.

BUENA FE

Es una regla de conducta para la Comunidad Educativa Javeriana que exige honestidad y rectitud en el actuar que genera confianza, seguridad y credibilidad.

IGUALDAD

La Universidad recoge las concepciones de igualdad formal y material desarrolladas en el ámbito constitucional colombiano y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

Desde la perspectiva de la igualdad formal, se prohíben los actos discriminatorios y las diferencias de trato irrazonables, caprichosas o arbitrarias. Con base en la igualdad material y con el fin de los grupos sociales marginados superen la situación de debilidad o vulnerabilidad manifiesta en la que tradicionalmente se han encontrado, se reconoce que estos grupos requieren de medidas afirmativas que les permita el efectivo goce de sus derechos.

El principio de igualdad debe irradiar el diseño de las estrategias de prevención, la atención y el manejo de los casos. De acuerdo con este principio, este Protocolo incorpora enfoques diferenciales sensibles al género, la orientación sexual, la raza, el grupo étnico, la edad y las diferencias y diversidades, entre otros.

5. ENFOQUES DEL PROTOCOLO

ENFOQUES DIFERENCIALES, PERSPECTIVA DE GÉNERO E INTERSECCIONALIDAD

Para garantizar la igualdad material, la equidad, el goce efectivo de derechos y otros principios enunciados, el Protocolo busca la incorporación de enfoques diferenciales sensibles al género, la orientación sexual, la raza, el grupo étnico, la condición socioeconómica, la edad y las diversidades mentales y físicas, entre otros.

Los *enfoques diferenciales* implican un trato acorde con las experiencias y necesidades de las personas; permiten visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos y personas, lo cual puede fundamentar líneas de acción para brindar adecuada atención y protección de sus derechos.

La *perspectiva de género* es un conjunto de enfoques estratégicos y procesos institucionales que buscan alcanzar la igualdad sustantiva de género. El género

se refiere a las diferencias socialmente construidas sobre comportamientos, actividades, características y roles que se consideran apropiados para los hombres y las mujeres. La construcción de estas diferencias implica una visión binaria de los géneros, los sexos y la heteronormatividad. Estas diferencias son aprendidas y son cambiantes a través del tiempo y según la época, el contexto y el lugar; y tienen variaciones amplias entre las diversas culturas.

Según los principios de Yogyakarta, la identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente profundamente. Esta podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales[4].

Considerando esta perspectiva de género, para que las personas se beneficien por igual y se evite la perpetuación de las desigualdades, se deben diseñar estrategias y programas a partir de un análisis diferenciado de las experiencias, preocupaciones y necesidades de las personas en razón de su género. De igual manera, se hace necesario evaluar sus posibles consecuencias e impactos particulares.

La interseccionalidad permite evidenciar las maneras en que interactúan varias categorías de diferencias tradicionalmente discriminadas, tales como el género, la orientación sexual, la raza, el grupo étnico, la condición socioeconómica, la edad y las diversidades mentales y físicas, entre otros. La articulación de opresiones genera que las personas experimenten formas de discriminación agravadas[5].

Por lo anterior, interpretar los hechos, las pruebas y las normas con fundamento en las perspectivas de género y de interseccionalidad, implica reconocer patrones socioculturales discriminatorios y los estereotipos relacionados con la conducta; excluir la aplicación de estereotipos, al atender a la víctima o al analizar el comportamiento de las partes involucradas; y considerar los impactos diferenciados según los rasgos identitarios de la víctima. Por lo tanto, para la atención de la víctima y la atención de los casos se incorporan las perspectivas de género y de interseccionalidad con el propósito de evitar la revictimización y la transfor-

4 Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, 2007, pág. 8.

5 Por ejemplo, una mujer afrocolombiana experimenta discriminaciones de género que incorporan estereotipos raciales: ello evidencia que en las violencias y discriminación están implicadas varias categorías de diferencia.

mación de instituciones sociales, normas culturales y prácticas comunitarias que son discriminatorias.

ENFOQUE RESTAURATIVO

El enfoque restaurativo ofrece mecanismos para apoyar a las víctimas, permite la creación de espacios para que las personas presuntas agresoras asuman su responsabilidad, y favorece la construcción de confianza en la Comunidad Educativa. Así mismo, busca generar espacios de dialogo sobre el daño, sobre formas de restauración por parte de la persona presunta agresora y estrategias para prevenir la recurrencia.

Este enfoque considera, de manera especial, la articulación con grupos estudiantiles cuyo propósito sea afín a esta temática. Así se contribuye a reducir el riesgo de repetición de la conducta y se aporta a la construcción de una comunidad comprometida con erradicar las injusticias estructurales.

Es importante resaltar que el enfoque restaurativo no reemplaza los procesos disciplinarios u otros mecanismos a los que haya lugar. Es un espacio complementario para apoyar los procesos de transformación de las violencias y discriminación. La participación en estrategias y acciones restaurativas es opcional y voluntaria para las personas involucradas en el caso[6].

6. MARCO NORMATIVO Y REFERENTES DOCUMENTALES

La Pontificia Universidad Javeriana es una entidad respetuosa del ordenamiento jurídico que le es aplicable, y da cumplimiento a este a través de su normativa interna y de sus actuaciones institucionales. En este sentido, para el diseño y aplicación de este Protocolo, se ha tenido en cuenta el marco normativo y los referentes documentales y la jurisprudencia en el ámbito nacional e internacional. Anexo 1.

7. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Son los límites y los alcances de la operatividad y activación del Protocolo en relación con las personas y los escenarios ante los que la Universidad puede actuar.

La activación de este Protocolo es la puesta en marcha de la atención, orientación, acompañamiento y seguimiento a los casos de violencias basadas en

6 Esta aproximación comprende estrategias y acciones que ofrecen opciones para la prevención, la resolución y la reintegración con aceptación de responsabilidad. Así mismo, buscan generar espacios de dialogo sobre el daño, formas de restauración por parte de la persona presunta agresora, estrategia para prevenir la recurrencia y acciones para asegurar una comunidad segura y no discriminatoria.

género, violencias y discriminación, que podrían o no derivar, tanto en procesos disciplinarios para estudiantes, profesores o personal administrativo, de conformidad con los reglamentos institucionales, como en acciones formativas y prácticas restaurativas para ellos.

Si bien este documento no reemplaza los reglamentos institucionales ni las acciones legales y de salud correspondientes, de acuerdo con el marco legal nacional, este Protocolo busca garantizar que las personas involucradas reciban un acompañamiento y atención adecuada que ayude a la prevención, a la no repetición del hecho violento y al favorecimiento de conductas acordes con los principios y valores javerianos.

Los criterios para la activación del Protocolo, en relación con el tipo de vinculación y el contexto de ocurrencia de las situaciones, en todas las sedes de la Universidad, son los siguientes:

Tipo de vinculación a la Universidad de las personas involucradas (víctima o persona presunta agresora)[7]:

1. Estudiantes de la Pontificia Universidad Javeriana.
2. Profesores y personal administrativo de la Pontificia Universidad Javeriana.
3. Personas de la Compañía de Jesús, en misión canónica en la Pontificia Universidad Javeriana.
4. Personas empleadas por entidades con las que la Universidad tiene vínculo contractual civil, comercial o administrativo (contratistas).
5. Terceros que no hacen parte de la institución cuando el hecho tiene ocurrencia en el campus de la Universidad, incluyendo los espacios virtuales institucionales.
6. Egresados que hayan vivido hechos de violencias y discriminación o violencias de género cuando eran estudiantes activos, por parte de algún estudiante, profesor, administrativo que se encuentre actualmente vinculado a la Universidad.

Contexto de ocurrencia de la situación (víctima o persona presunta agresora):

1. En los espacios del campus de la Universidad u otras instituciones, en las cuales se desarrolle una actividad académica, de investigación, del medio universitario, extensión, administrativa, prácticas estudiantiles o salidas de campo liderada y llevada a cabo por la Universidad o alguna instancia que la represente.

7 Tanto los miembros de la Compañía de Jesús, como las personas contratistas, deben cumplir las orientaciones del presente documento, así como los lineamientos definidos en los documentos internos propios de la Compañía de Jesús o la entidad contratista, respectivamente.

2. En contextos externos a la Universidad, siempre y cuando la víctima sea estudiante, profesor o personal administrativo[8], para lo cual se deberá tener en cuenta lo siguiente:
   a. Con la víctima se activará el Protocolo, lo que incluye el registro del reporte, atención y orientación en rutas internas y externas.
   b. Cuando la persona presunta agresora es estudiante, los alcances de la Universidad respecto a los procesos disciplinarios, acciones formativas y prácticas restaurativas se ciñen a los reglamentos institucionales y a las leyes colombianas.
   c. Cuando la persona presunta agresora es profesor o personal administrativo, los alcances de la Universidad respecto a los procesos disciplinarios, acciones formativas y prácticas restaurativas se ciñen a los reglamentos institucionales y a las leyes colombianas.
3. En escenarios virtuales o digitales como el campus virtual, plataformas institucionales, redes sociales, correo electrónico personal o institucional y demás espacios de comunicación virtual.
   a. Con la víctima se activará el Protocolo, lo que incluye el registro del reporte, atención y orientación en rutas internas y externas.
   b. Cuando la persona presunta agresora es estudiante, los alcances de la Universidad respecto a los procesos disciplinarios, acciones formativas y prácticas restaurativas se ciñen a los reglamentos institucionales y a las leyes colombianas.
   c. Cuando la persona presunta agresora es profesor o personal administrativo, los alcances de la Universidad respecto a los procesos disciplinarios, acciones formativas y prácticas restaurativas, se ciñen a los reglamentos institucionales y a las leyes colombianas.

7.1 Disposiciones especiales para situaciones de violencias y discriminación que involucren a personas menores de edad

Atendiendo a la normatividad vigente[9], la Universidad reconoce su corresponsabilidad en la protección, promoción del bienestar, desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes. Por lo tanto, actuará de manera oportuna y diligente frente a los reportes de violencias y discriminación que involucren menores de edad que estén vinculados en actividades de la Universidad que sean desarrolladas en el campus[10].

8 No aplica para contratistas y personas de la Compañía de Jesús. Se redireccionará el caso al empleador correspondiente, en el caso de los contratistas; o al superior religioso, en el caso de Jesuitas.

9 Código de la Infancia y la Adolescencia. Ley 1098 de 2006. Ministerio de la Protección Social Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/codigoinfancialey1098.pdf
Orientaciones para la prevención de violencia sexual en entornos escolares. Directiva N°1 Ministerio de Educación Nacional. 2022. https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-400474_recurso_43.pdf

10 Por ejemplo, Programa Infantil y Juvenil de la Facultad de Artes, Vacaciones Javerianitas, estudiantes que participan en Expojaveriana,

De acuerdo con lo anterior, la Universidad brindará la información necesaria y activará las rutas de atención intersectoriales del Estado dirigidas a la prevención y atención integral, oportuna y pertinente de situaciones de violencias y discriminación que generen riesgo de vulneración de los derechos de esta población.

Adicionalmente, la Universidad se compromete a adoptar internamente las medidas de protección dictadas por la autoridad administrativa competente según sea el caso, y se dispone a implementar, dentro del alcance de la Universidad, medidas que garanticen la especial protección de esta población, tales como:

- Priorizar en la atención inicial de los reportes.
- Avisar al padre, madre o acudiente tan pronto se conozca la situación.
- Remitir a rutas externas, si ello aplica.
- Adoptar medidas preventivas de situaciones de riesgo.

Estas medidas, que garantizan especial protección, estarán enmarcadas en los procedimientos del presente Protocolo. Si se trata de niños, niñas o adolescentes que no sean estudiantes, pero que participen en actividades de la Universidad que se lleven a cabo en el campus, el alcance del Protocolo llegará hasta la atención inicial.

8. CONCEPTOS

Este protocolo se enfoca en las violencias y cualquier forma de discriminación por razón de edad, raza, clase, origen étnico, género, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, origen nacional, creencias religiosas, ideas políticas, entre otras. Aplica solo a las violencias relacionadas con discriminación, y tienen lugar central las violencias basadas en género.

8.1 DISCRIMINACIÓN

En su acepción más amplia, discriminación significa dar a una persona un trato desigual, basado en la prolongación y permanencia de construcciones sociales negativas sobre grupos sociales percibidos como diferentes. En este sentido, constituyen actos de discriminación aquellos mediante los cuales una persona, de manera arbitraria, impide, obstruye o restringe el pleno ejercicio de los derechos de otras personas por razón de su género, la orientación sexual, la raza, el grupo étnico, la condición socioeconómica, la edad y las diversidades mentales y físicas, entre otros.

pasantías, estudiantes de últimos años de colegio en ALE.

De acuerdo con la Convención interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia (art. 1 y 2), la discriminación indirecta es la que se produce en la esfera pública o privada cuando una disposición, un criterio o una práctica que es aparentemente neutra, es susceptible de implicar una desventaja particular para las personas que pertenecen a un grupo específico; a menos que dicha disposición, criterio o práctica tenga un objetivo o justificación razonable y legítimo a la luz del derecho internacional de los derechos humanos. También puede ser ejercida de forma indirecta, cuando se reproducen estereotipos y roles que sustentan ordenes sociales inequitativos y excluyentes. Generalmente, se puede ver en prácticas cotidianas o culturales, o incluso en el uso del lenguaje.

Por su parte, la discriminación directa ocurre cuando se establece un tratamiento diferenciado y se realizan acciones que impiden el acceso a espacios, oportunidades o derechos a ciertos grupos determinados, sin que medie una causa que lo justifique . Esta definición es concordante con el delito de "Actos de discriminación", tipificado en el artículo 134a del Código Penal (modificado por el artículo 3 de la Ley 1752 de 2015).

Son ejemplos de discriminación los siguientes:

- *Discriminación racial y/o étnica*: Se comprende la discriminación racial como la distinción, exclusión, preferencia o restricción de derechos a una o varias personas por sus motivos de raza, color, origen étnico, nacional, lo cual va en detrimento de sus derechos y libertades humanas[11]. La discriminación racial se ejerce de manera directa cuando se excluye a una persona en razón a su fenotipo, color de piel e identidad cultural; o cuando en el relacionamiento cotidiano, este se basa en estereotipos y prejuicios relacionados con estos factores.
- *Xenofobia*: De acuerdo con la Organización Internacional de las Migraciones, la xenofobia designa "*actitudes, prejuicios o conductas que rechazan, excluyen y, muchas veces, desprecian a otras personas, basados en la condición de extranjero o extraño a la identidad de la comunidad, de la sociedad o del país*". Dichas prácticas que vulneran los derechos humanos y menoscaban el ejercicio de las libertades en las diversas esferas sociales, promueven imaginarios y estereotipos despectivos que desfiguran la identidad de las personas.
- *Clasismo*: Son comportamientos, actitudes y creencias que expresan una supuesta superioridad moral, cultural y de capacidades de un grupo so-

11 Tomado de: https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cerd.aspx

cial que goza de unos privilegios socioeconómicos heredados o ganados o en un poder adquisitivo mayor, sobre otros grupos sociales. Con base en esta creencia, se desarrollan comportamientos de exclusión, violencia o vulneración de los derechos y la dignidad de los otros. Esta discriminación se manifiesta en conductas de relacionamiento cotidianas, que producen en las personas afectadas vergüenza o sentimiento de inferioridad por su condición socioeconómica.

- *Capacitismo*: Es una forma de discriminación y prejuicio social contra las personas con diversidad funcional, neurodiversidad y/o discapacidad, la cual puede ser total o parcial. La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad[12] señala que se entenderá como discriminación si, por motivos de una discapacidad, se obstaculiza o se deja sin efecto el reconocimiento de igualdad de condiciones a una persona en las esferas sociales.
- *Discriminación basada en género y en orientación sexual*: Estos conceptos dan cuenta de prácticas, actitudes y comportamientos discriminatorios u hostiles basados en los estereotipos sexuales y roles de género, a través de los cuales se realiza una valoración jerárquica que hace que otra u otras personas pierdan condiciones de igualdad de derechos o de dignidad humana. Son objeto de discriminación quienes, en razón de su identidad de género y orientación sexual, no se adhieren a las disposiciones del sistema sexo-género heteronormativo.

8.2 TIPOS DE VIOLENCIAS

- *Violencia psicológica*: Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas. Ocurre mediante la 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 y/o daño o sufrimiento físico*: Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona. "*Ocurre cuando una persona que está en una relación de poder con respecto a otra, le infringe o intenta infligir daño no accidental, por medio del uso de la fuerza física o algún tipo de arma*"[13].
- *Violencia o daño patrimonial*: Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos económicos destinados a satisfa-

12 Naciones Unidas, oficina para los derechos humanos. https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cerd.aspx. Consultado 20 de agosto de 2021

13 Secretaría Distrital de Planeación (2012) Documento Lineamiento Conceptual de la Política Pública LGBTI. [Internet] Bogotá.

cer las necesidades de las personas.

- *Violencia económica*: Se entiende como cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las personas por razón de su condición social, económica o política, o en razón de su género. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas[14].

8.3 VIOLENCIA O SUFRIMIENTO SEXUAL

La Universidad debe garantizar la protección de toda la comunidad educativa frente a la violencia sexual, fenómeno social que sin ser exclusivo ha afectado en su mayoría a mujeres, niñas y niños. Consiste 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 límite 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, en concordancia con la definición de la Organización Mundial de la Salud.

Se presenta violencia sexual si la persona no da o no está en condiciones de dar su consentimiento.

El consentimiento debe ser dado libremente, con convencimiento, informado, específico y reversible en cualquier momento del acto sexual. El consentimiento siempre debe nacer de una motivación; por ello, es importante buscar un sí activo a lo largo de toda la relación sexual. Se considera que existe consentimiento cuando este se da sin presiones. Una persona que esté bajo los efectos del alcohol o las drogas no puede dar su consentimiento libremente. Es importante resaltar que el consentimiento se da para cada acto sexual que se comparte entre dos o más personas y para cada práctica sexual; es decir, no es perpetuo.

En concordancia con la legislación, algunos tipos de violencia sexual son:

- *Acceso carnal violento*: 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 violencia puede darse entre personas que tienen o no un vínculo afectivo.

14 Ley 1257 de 2008

- *Acoso sexual*: Para los efectos de este Protocolo, se considerará como acoso sexual todas aquellas conductas encaminadas a hostigar, asediar física o verbalmente, perseguir a una persona o realizar insinuaciones con el fin de obtener algún provecho sexual. Esta conducta se podría presentar contra todas las personas de la Comunidad Educativa, sin que esté mediada exclusivamente por la existencia de una superioridad manifiesta. No se requiere de una reiteración en el tiempo; es decir, con que se lleve a cabo una sola de las acciones previamente mencionadas una vez, se considera que existió acoso sexual.
- *Acto sexual violento*: Se entenderá cualquier acto de naturaleza sexual diferente al acceso carnal que se dé mediante el uso de la fuerza física o psicológica.
- *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 en incapacidad de resistir o en estado de inconsciencia. También con aquellas en condiciones de inferioridad síquica que le impidan comprender la relación sexual o dar su consentimiento. Ejemplos de esta situación se dan cuando la persona es forzada a tener relaciones bajo el efecto de alguna sustancia psicoactiva y no pueda consentir libremente.
- *Acceso carnal o acto sexual abusivo con menor de 14 años*: Acto sexuales con o sin penetración que realizan con niñas, niños o adolescentes menores de 14 años, o en presencia de ellos o que les induzcan a realizar este tipo de prácticas.
- *Inducción a la prostitución*: Implica motivar y persuadir a una persona a tener un acceso carnal con otro, con el ánimo de lucrarse o para satisfacer los deseos de otro sujeto. Este delito se configura desde el momento mismo en que se realiza un ofrecimiento convincente, independientemente de que la persona acepte o no incursionar en el comercio sexual.
- *Constreñimiento a la prostitución*: Implica ejercer una fuerza o amenaza sobre una persona para que tenga un acceso carnal con otro sujeto, con el ánimo de lucrarse o para satisfacer los deseos de otro. Este delito se configura desde el momento mismo en que se ejerce la violencia, independientemente de que la persona acepte o no incursionar en el comercio sexual.
- Violencia sexual cibernética: Implica compartir, divulgar o reproducir, por cualquier medio de difusión, analógica o digital, registros documentales como imágenes, audios o videos íntimos o de contenido sexual, sin el consentimiento de la víctima, independientemente de que dichos registros hayan sido obtenidos con o sin autorización de su titular.

8.4. VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

Las violencias basadas en género (VBG) consisten en cualquier acción, omisión o práctica contra una persona o grupo por razón de su género. Tienen su fundamento en estereotipos sobre lo femenino y lo masculino, así como en las relaciones que tradicionalmente se han construido como desiguales entre los hombres y las mujeres. Estas formas de violencia obedecen a los referentes culturales históricos que valoran aquello que se considera "masculino" en detrimento de lo considerado "femenino".

Una de las formas de violencia de género es la Violencia contra la mujer: La Ley 1257 de 2008 la ha definido como cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

Las violencias contra las mujeres, por el hecho de ser mujeres, son un fenómeno estructural en el que los procesos de exclusión, subordinación y discriminación tienen continuidad y persistencia, tanto en los diferentes ciclos vitales de las mujeres, como en los espacios de la vida que ocupan, sean estos privados, comunitarios o públicos.

Sin embargo, las violencias basadas género no son exclusivamente femeninas, sino que también pueden presentarse por orientaciones sexuales y de identidad de género diverso, tales como:

- *Homofobia*: Es un término genérico que se emplea para poder concentrar todas las formas de violencias y discriminación que viven las personas cuya orientación sexual sea diversa a la heterosexual[15]. Existen otros términos bajo el mismo concepto que dan cuenta del proceso discriminatorio al amplio espectro de orientaciones sexuales, como la bifobia y lesbofobia, entre otras.
- *Transfobia*: Término usado para formas de violencias y discriminación a personas trans, en tránsito en su identidad de género o identidades de género no normativas.

15 *Secretaría Distrital de Planeación (2012) Documento Lineamiento Conceptual de la Política Pública LGBTI. [Internet] Bogotá. Disponible en: http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/lineamiento_conceptual_de_la_politica_publica_lgbti.pdf*

8.5. VÍCTIMA

En el ámbito de aplicación de este Protocolo, víctima es la persona a la que se le ha causado directamente un sufrimiento, daño o menoscabo de sus derechos, como consecuencia de actos de violencia y discriminación.

8.6. REVICTIMIZACIÓN

Nuevo sufrimiento, daño o menoscabo de los derechos que experimenta la víctima luego de la primera victimización. Ocurre como consecuencia de una reacción social negativa originada en la respuesta de instituciones llamadas a apoyar a la víctima; por las acciones de personas que intervienen en los procesos de atención; o por las interacciones con su contexto social inmediato tras la primera victimización.

La revictimización supone un choque frustrante entre las legítimas expectativas de la víctima, la realidad y alcance institucional, las acciones que realiza la persona que interviene en los procesos de atención, y las reacciones del contexto social de la víctima. Ello genera una pérdida de comprensión acerca del sufrimiento psicológico y físico que ha causado el hecho violento, dejando a la víctima desolada e insegura y generándole una pérdida de fe en la habilidad de la comunidad, de los profesionales y de las instituciones en la manera en que pueden dar respuesta a sus necesidades.

9. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

La Universidad, en su opción de formación integral que compromete a toda la Comunidad Educativa, considera la prevención de violencias y discriminación, y violencias basada en género, como dimensión fundamental en sus actividades académicas (programas académicos, docencia, investigación y extensión), de medio universitario y administrativas. Por tanto, la Universidad tiene un compromiso integral con el desarrollo de estrategias de prevención y la promoción de ambientes sanos y seguros.

Una de las estrategias centrales ha sido RED Voces Javerianas[16], la cual busca la construcción de una universidad libre de violencias y discriminación, incluyendo las violencias basadas en género. Desde el año 2015, esta estrategia articula las acciones de prevención orientadas a los siguientes objetivos:

- Formar a la Comunidad Javeriana en temas de prevención y atención.
- Promover la sana convivencia entre los miembros de la Comunidad Educativa.

16 Disponible en: https://www.javeriana.edu.co/voces-javerianas/red-voces

- Promover el uso de la ruta de atención a casos de violencias y discriminación y violencias basadas en género.
- Implementar un proceso constante de evaluación y revisión del Protocolo.

Las acciones de prevención se desarrollan en tres niveles:

9.1 Nivel Primario

Se refiere a acciones orientadas a evitar que se presenten situaciones de violencias y discriminación y violencias basadas en género. En la Universidad se tienen, entre otras, las siguientes:

- acciones para la prevención de lenguajes y comportamientos que se consideren violentos o discriminatorios;
- campañas de sensibilización que promuevan relaciones de sana convivencia y una cultura del cuidado del otro;
- acciones comunicativas;
- actividades de prevención implementadas en el marco de espacios propios de la institución;
- formación en las temáticas propias del Protocolo, y
- divulgación de estas estrategias en diversos formatos.

En este nivel se consideran también prácticas restaurativas que pueden ser usadas para facilitar la reflexión individual o grupal, fortalecer las relaciones y la confianza en la comunidad javeriana, y profundizar el compromiso colectivo con la cero tolerancia a las violencias y la discriminación.

9.2 Nivel Secundario

Se refiere a acciones que se desarrollan con el fin de identificar y atenuar las consecuencias de casos de violencias y discriminación, y violencia basada en género, y prevenir su repetición. Estas acciones son de tipo grupal e individual, con metodologías diseñadas, según los estamentos y grupos de interés, y buscan formar a la comunidad educativa en:

a) la identificación y mitigación de factores de riesgo.
b) el manejo adecuado de casos de violencias y discriminación, y violencia basada en género, conforme al Protocolo, y el uso de la ruta de atención institucional, con sus enfoques.
c) el abordaje reflexivo de las causas y consecuencias de las violencias y discriminación, y violencias basadas en género.
d) el fortalecimiento del sentido de comunidad y corresponsabilidad en el

abordaje de estas situaciones desde el principio del cuidado de la persona.

En este nivel, las prácticas restaurativas están orientadas a promover la toma de consciencia sobre las consecuencias que generan las violencias y la discriminación, y violencia basada en género, el compromiso con la no repetición de estos actos y las maneras de reparar el daño causado.

9.3 Nivel Terciario

Se refiere a acciones que se desarrollan para enfrentar situaciones de violencias y discriminación, y violencias basadas en género, y se encaminan a restaurar los daños generados. Estas acciones se relacionan con la formación de las personas directamente involucradas en las situaciones presentadas, el acompañamiento integral a las personas que experimentan estos tipos de violencias y discriminación, y violencias basadas en género, el seguimiento a los casos, la protección de los derechos de las víctimas en procesos implementados luego de la activación del caso.

En este nivel se consideran también prácticas restaurativas como son los encuentros o los círculos para la resolución de conflictos, que incluyen el diálogo para evitar la recurrencia de la conducta y para construir una comunidad segura y no discriminatoria.

En los tres niveles propuestos, las acciones de prevención consideran las perspectivas clásicas, así como las contemporáneas generando una estrategia de prevención integral que tiene en cuenta la multicausalidad, los determinantes sociales de la salud, el impacto del ambiente social y físico, y el desarrollo de competencias.

10. EQUIPOS INSTITUCIONALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

La Pontificia Universidad Javeriana, en cumplimiento de los principios y enfoques que orientan este Protocolo, conforma dos equipos institucionales con funciones diferenciadas para la atención, acompañamiento, orientación y seguimiento a casos de violencias y discriminación, y violencias basadas en género. Ello tiene el propósito de garantizar que los procesos se lleven a cabo de manera objetiva, interdisciplinaria, confidencial y con especial cuidado de la dignidad humana de las personas involucradas en estas situaciones.

Los equipos son: i) Equipo de atención y ii) Equipo de acompañamiento para resolución de casos - Equipo ARCA

10.1. - Criterios generales de actuación

1. Las actuaciones institucionales que tengan lugar en el marco el Protocolo no reemplazan las acciones legales y de salud correspondientes a que haya lugar de conformidad con las leyes de la República de Colombia, ni los reglamentos institucionales.
2. Las personas delegadas de las unidades de la Universidad que componen los equipos deben contar con formación en los temas que aborda el Protocolo.
3. Cada equipo debe contar con una persona experta en enfoques diferenciales y enfoque de género para garantizar que los procesos se realicen conforme a las particularidades de las violencias y discriminación, y violencias basadas en género.
4. En caso de que alguna de las personas que atienden, acompañan o están relacionadas con un caso considere tener algún impedimento, conflicto de intereses o sea recusada, debe reportar de manera oportuna el tema al Equipo ARCA, el cual resolverá la situación.
5. Si el Decano o Decana de Facultad se considera impedido o impedida por razón de parentesco, amistad íntima, enemistad grave, docencia actual o alguna otra causa justificada, deberá declarar su impedimento. El caso se dará a conocer a quien ocupe el cargo de Vicerrector del Medio Universitario. Si el Decano o Decana no advierte la causal de impedimento, pero la víctima cree que esta existe, podrá recusarlo o recusarla ante esta autoridad mediante escrito motivado, indicando las razones del impedimento y solicitando que se designe la autoridad que deba conocer del caso. Quien ocupa el cargo de Vicerrector del Medio Universitario decidirá sobre la solicitud dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a la notificación de la recusación. Contra esta decisión no cabe recurso alguno.

10.2.- Equipo de atención a víctimas

El Equipo de atención a víctimas desempeña funciones de atención, acompañamiento, orientación y seguimiento a las víctimas, así como a las personas que reportan casos de violencias y discriminación, y violencias basadas en género.

a. El equipo está conformado:
   - En la Sede Central, por al menos dos (2) personas designadas por quien ocupa el cargo de Vicerrector del Medio Universitario en dicha sede.
   - En la Seccional Cali, por al menos dos (2) personas designadas por

quien ocupa el cargo de Vicerrector del Medio Universitario respectivo.

b. Funciones del Equipo de atención:
    1. Recibir los reportes de situaciones de violencias y discriminación, y violencias basadas en género, de la Comunidad Educativa.
    2. Atender, orientar y acompañar a la víctima y terceras personas que realizan reportes, y analizar la información suministrada durante el proceso señalado en el Protocolo.
    3. Orientar a terceras personas en el uso de la ruta de activación del Protocolo con el fin de que puedan remitir a la víctima al Equipo de atención.
    4. Documentar apropiadamente los reportes para el adecuado desarrollo del proceso, cuidando que las víctimas no deban repetir los hechos en reiteradas ocasiones ni responder preguntas innecesarias o inapropiadas.
    5. Solicitar el consentimiento informado de la víctima para vincular a otras unidades de la Universidad que requieran conocer la información para la atención del caso.
    6. Realizar los encuentros de seguimiento para informar a la víctima acerca de las acciones adelantadas durante el proceso y hasta el cierre formal del caso.
    7. Actuar como canal de comunicación entre la víctima, el Equipo ARCA y los actores involucrados, para evitar la revictimización.
    8. Activar medidas inmediatas de protección en casos de emergencia, en el contexto de las capacidades institucionales.
    9. Orientar la ruta de acceso en justicia y salud a la que tiene derecho la víctima, brindando información de las entidades competentes para la Atención Integral en Violencias.
    10. Orientar y gestionar oportunamente los servicios de la Universidad para el acompañamiento a la víctima.
    11. Orientar la ruta estipulada en la Universidad cuando la situación no aplique al ámbito de este Protocolo.
    12. Informar oportunamente los límites y alcances de las acciones que tienen lugar en el marco del Protocolo.
    13. Remitir al Equipo ARCA un informe con el reporte del caso. En este informe se describen los hechos, se caracteriza el tipo de violencia y discriminación, se identifican las necesidades y expectativas de la víctima y se recopilan las evidencias en caso de ser presentadas.
    14. Recopilar, sistematizar y garantizar la seguridad y confidencialidad de la información derivada de los reportes realizados en la Universidad.
    15. Caracterizar los reportes recibidos, según el tipo de violencias y discriminación que define el Protocolo, para analizar tendencias de estos

eventos y construir estrategias de prevención en la Universidad.

16. En caso de violencia y discriminación, y violencias basadas en género que involucren menores de edad, dar aviso a los representantes legales y reportar al ICBF.
17. Reportar a las entidades correspondientes, cuando a ello haya lugar, los casos de violencia o discriminación en los que esté en riesgo la vida de la víctima, incluso si la persona es mayor de edad y no desea efectuar el reporte.

10.3. - Equipo de acompañamiento para resolución de casos – Equipo ARCA

El Equipo ARCA asesora el proceso de intervención resolutiva sobre los hechos de violencias y discriminación, y violencia basada en género remitidos por el Equipo de atención.

Sus funciones son de seguimiento a los casos y acompañamiento al Decano o Decana correspondiente (si la persona presunta agresora es estudiante); o a la persona que ocupa el cargo de director o jefe de Gestión Humana -si la persona presunta agresora es profesor(a) o empleado(a) administrativo(a)-.

a. El equipo está conformado:
   - En la Sede Central, por las personas delegadas de la Vicerrectoría del Medio Universitario, de la Dirección de Gestión Humana, de la Dirección de Asuntos Estudiantiles y de la Dirección Jurídica. Según se requiera, de forma excepcional para casos concretos, el Equipo podrá invitar a un(a) profesor(a) experto(a) de la Universidad.
   - En la Seccional Cali, por las personas delegadas de la Vicerrectoría del Medio Universitario, de la Oficina de Gestión Humana, de la Oficina de Gestión Estudiantil y de la Oficina Jurídica. Según se requiera, de forma excepcional para casos concretos, el Equipo podrá invitar a un(a) profesor(a) experto(a) de la Universidad.

b. Funciones del Equipo ARCA
   1. Recibir y analizar los informes de caso reportados por el Equipo de atención.
   2. Informar a quien ocupa el cargo de director(a) o jefe de Gestión Humana si la persona presunta agresora es un profesor(a) o empleado(a) administrativo(a).
   3. Informar al Decano o la Decana si la persona presunta agresora es estudiante de su facultad. En caso en que el estudiante esté inscrito en dos o más facultades, se seguirá el procedimiento descrito en el Regla-

mento de Estudiantes para designar al Decano o la Decana. Si el estudiante es, además, empleado de la Universidad, el caso será asumido por la autoridad competente de acuerdo con el contexto en el que se dieron los hechos.

4. Asesorar, atender y brindar las recomendaciones de actuación frente al caso, con carácter consultivo, a la Dirección o Jefatura de Gestión Humana o al Decano o Decana de la facultad a la que pertenecen las víctimas y las personas presuntas agresoras.
5. Comunicar a las personas encargadas de la resolución del caso, las características de las violencias identificadas para favorecer la ampliación de la comprensión del fenómeno y la toma de decisión.
6. Apoyar la identificación del proceso sancionatorio en los casos en que se requiera.
7. Recomendar medidas de protección y acciones restaurativas de acuerdo con las necesidades y expectativas de la víctima.
8. Realizar el seguimiento de los procedimientos y tiempos estimados para la resolución oportuna de los casos.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las gestiones internas en relación con el debido proceso, respeto a la dignidad de las personas, acción sin daño y consentimiento informado.
10. Sugerir acciones preventivas para la Comunidad Educativa Javeriana en situaciones de violencia y discriminación, y violencias basadas en género.
11. Reportar al Equipo de atención las acciones institucionales adelantadas para que este realice el cierre del caso con la víctima.
12. En caso de violencia y discriminación, y violencias basadas en género que involucren menores de edad, dar aviso a los representantes legales y reportar al ICBF.
13. Reportar a las entidades correspondientes, cuando a ello haya lugar, los casos de violencia o discriminación en los que esté en riesgo la vida de la víctima, incluso si la persona es mayor de edad y no desea efectuar el reporte.

11. PROCESO PARA LA ATENCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO, ORIENTACIÓN Y SEGUIMIENTO EN CASOS DE VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIÓN, y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO.

El siguiente proceso hace referencia a la ruta o procedimiento que tiene la Universidad para la atención, acompañamiento, orientación y seguimiento en casos de violencias y discriminación, y violencias basadas en género.

11.1.- REPORTE DEL CASO

El proceso se inicia a través del reporte del caso. El Reporte del Caso se origina en la información de la víctima o en la información de una tercera persona que detecta el caso.

Se entiende por detección la identificación de señales, indicios o hechos de violencias y discriminación, y violencias basadas en género que afectan a una persona de la comunidad educativa javeriana. Para la actuación oportuna frente a estas situaciones, la Universidad cuenta con todos los miembros de su Comunidad Educativa que en sus procesos de formación integral se disponen para la detección de estos hechos tanto al interior del campus como en escenarios virtuales.

El Reporte del Caso se realiza únicamente ante el Equipo de Atención de cada Sede a través de los canales de atención Institucional. Si alguna persona de la Comunidad Educativa conoce o recibe una situación de violencias y discriminación, y violencias basadas en género debe poner el caso en conocimiento de los canales institucionales.

Si una tercera persona, grupo estudiantil o colectivo, miembro o no de la Comunidad Educativa Javeriana informa un caso de violencias y discriminación, y violencias basadas en género, recibirá orientación del Equipo de atención sobre el manejo de la situación y la ruta de atención.

Situación de urgencia

Cuando se detecta una situación que requiere una respuesta inmediata porque constituye un riesgo para la vida o seguridad de la víctima o para alguien de la comunidad educativa se podrán activar los servicios de emergencia:

- En la Sede Central: Torres de emergencia ubicadas en el Campus o a la línea de celular 3105763002.
- En la Seccional Cali: A través de la línea de emergencia de seguridad 3218220936.

Canales de información:

Los reportes de situaciones de violencias y discriminación, y violencias basadas en género, pueden realizarse de manera presencial o virtual.

- De manera presencial a través de alguno de los miembros del Equipo de atención, según lo dispuesto por cada Sede. En ese momento se podrá solicitar que el caso sea atendido por un profesional hombre o mujer.
- De manera virtual a través de las APP JAVEMOVIL en Bogotá y J en Cali; el sitio web del Protocolo https://www.javeriana.edu.co/voces-javerianas o los siguientes correos electrónicos:

Sede Central: atencion.violencias@javeriana.edu.co
Seccional Cali: atencion.violencias@javerianacali.edu.co

Al enviar el reporte por este medio, el remitente recibirá una respuesta virtual según la situación reportada. Dicha respuesta puede incluir una citación presencial.

Los miembros del Equipo de atención conocerán las informaciones de carácter anónimo que se originen, harán las indagaciones correspondientes según los elementos de modo, tiempo y lugar aportados, y decidirán de oficio la generación del reporte correspondiente.

Cuando la víctima realiza un reporte y desea proteger su identidad, su reporte tendrá alcance para proponer medidas preventivas de tipo académico, físico y emocional.

En estos casos, si de las indagaciones correspondientes se identifican los elementos necesarios para adelantar un proceso disciplinario, la Universidad procederá de conformidad con las unidades competentes. Se procederá de la misma manera cuando la víctima decida no seguir protegiendo su identidad.

11.2.- ATENCION INICIAL

Consiste en uno o más encuentros en el que el Equipo de atención se reúne de forma presencial o remota, con la víctima. Para ello, la Universidad cuenta con condiciones que garantizan la seguridad, accesibilidad y privacidad de manera que se genere un clima de tranquilidad y confianza para ella.

En esta atención, la víctima podrá:

a. Recibir contención emocional frente a la situación.
b. Narrar la situación de violencias y discriminación, y violencia de género, e informar si esta situación ya es conocida por otras unidades o personas en la Universidad o externas a esta. Esta narración será hecha por una sola vez para evitar situaciones de revictimización.
c. Conocer el Protocolo institucional, sus derechos como víctima, los procedimientos internos y las actuaciones de la Universidad ante situaciones.
d. Conocer y diligenciar el formato de consentimiento informado sobre los procedimientos del Protocolo. Este consentimiento es necesario para poner en conocimiento de la situación reportada a la Dirección o Jefatura de Gestión Humana o al Decano o Decana de la Facultad a la cual pertenece la persona presunta agresora. Para esto se debe tener en cuenta las situaciones excepcionales en las que es obligatorio para la Universidad continuar con el proceso.
e. Dar a conocer si la situación que se reporta ocurre por primera vez o si se trata de una reincidencia de la persona presunta agresora. Si se trata de una situación de reincidencia de la persona presunta agresora que se ha reportado previamente y no se ha cerrado el caso, se configura el nuevo reporte como un anexo al caso vigente.
f. Pedir orientación, previo análisis del Equipo de atención, sobre lo que se puede hacer al interior y exterior de la Universidad, según la situación.
g. Decidir la continuidad o no del proceso de atención, orientación, acompañamiento y seguimiento que plantea el Protocolo. No obstante, si se presentan una o más situaciones de las mencionadas a continuación, el Equipo de atención podrá adoptar, en el marco del Protocolo, las acciones a las que haya lugar en procura de tener un campus seguro libre de violencias y discriminación:
    - Si la víctima es menor de edad.
    - Si la persona presunta agresora ha cometido en el ámbito universitario otros actos de violencia, si existen quejas o antecedentes disciplinarios en la Universidad, si presenta antecedentes judiciales o antecedentes por situaciones similares en otra entidad o institución los cuales indiquen un historial de violencia o discriminación.
    - Si existen reportes de que la persona presunta agresora incurre en amenazas, o continúa ejerciendo violencia contra la víctima u otras personas.
    - Si la conducta obedece a violencia sexual.
    - Si la conducta de violencia o discriminación fue cometida por varias personas agresoras.

- Si del informe de la víctima se infiere una conducta reiterada en el tiempo por la persona presunta agresora.
- Si la persona presunta agresora hace uso de mecanismos para poner en situación de indefensión a la víctima o para aprovecharse de dicha situación.
- Si la acción presuntamente perpetrada constituye delito investigable de oficio en la normatividad penal colombiana.

h. Solicitar medidas preventivas y de cuidado buscando salvaguardar su seguridad. Lo anterior, teniendo en cuenta la naturaleza de la Universidad, su capacidad y el alcance de los reglamentos institucionales.
i. Expresar sus expectativas frente al proceso e informarse sobre las vías de resolución según los reglamentos de la Universidad y la perspectiva restaurativa y sus acciones.
j. Conocer los medios y espacios de comunicación con los que dispondrá en sus procesos de acompañamiento y seguimiento.

En la atención inicial, el equipo realiza el debido registro del caso, lleva a cabo la evaluación del riesgo de la víctima y con estos insumos identifica las medidas y acciones acompañamiento y protección de que dispone la Universidad y el Estado colombiano.

El Equipo de atención, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados a partir de la consolidación del reporte, remitirá por escrito el reporte consolidado en el proceso de atención inicial al Equipo ARCA.

11.3.- ORIENTACIÓN INTEGRAL A LA VÍCTIMA

Se refiere al proceso de comunicación directa y personalizada entre el Equipo de atención y la víctima, para realizar los procesos de acompañamiento psicosocial y las gestiones pertinentes, según el caso. Ello implica la orientación para la atención en salud, el acceso a medidas de prevención y la atención eficaz de su caso, tanto al interior de la Universidad como ante entidades externas. Este acompañamiento es continuo hasta el cierre formal del caso, y durante el mismo la víctima tendrá la posibilidad de:

a. Comunicar sus necesidades de tipo emocional, social, legal, médico, de seguridad, entre otras; así como solicitar el apoyo al interior de la Universidad, o por fuera de ella, y recibir información clara y precisa sobre el apoyo que se le podría brindar.
b. Conocer las gestiones adelantadas por los servicios correspondientes internos a la Universidad para la resolución de su caso.

c. Informar de nuevas agresiones o repeticiones de situaciones de violencias o discriminación.
d. Recibir orientación sobre rutas externas de atención a las que tiene derecho para la atención de su caso.
e. Participar, si así lo consiente, en actividades y prácticas de carácter restaurativo propuestas en el marco de resolución de su caso.
f. Recibir información clara, completa, oportuna y veraz en relación a los mecanismos de restitución y ejercicio de sus derechos.
g. Conocer en qué consiste el proceso sancionatorio en la Universidad y los límites y alcances del mismo.
h. Identificar acciones de autoprotección y reactivación de redes familiares y sociales para favorecer su cuidado personal.
i. Conocer las medidas preventivas que pueden tomarse en los ámbitos académicos y administrativos para cumplir con sus responsabilidades académicas.

El Equipo de atención, de manera articulada con las áreas de la Universidad que correspondan, puede gestionar de acuerdo con las necesidades identificadas: atención psicológica y médica, medidas de acompañamiento académico, decisiones de seguridad en el campus y medios virtuales, e información jurídica.

Rutas externas:

- A la víctima se le brindará la información y los datos de contacto de las rutas de atención a nivel distrital o municipal de las entidades especializadas en brindar información y orientación, y se le indicará que podrá instaurar denuncia, solicitar protección y acudir a diversas líneas de atención, según el caso.
- Si la víctima es menor de edad, se le informará que la Universidad tiene la obligación legal de comunicar a sus representantes legales o acudientes y de reportar el caso al ICBF.
- En las situaciones de violencia y discriminación en los que esté en riesgo la vida de la víctima (mayor o menor de edad), la Universidad tiene el deber de informar a los representantes legales o acudientes y denunciar a las entidades legales correspondientes.
- El Equipo de atención reportará a las autoridades correspondientes, según las disposiciones de ley, los casos de violencia contra la mujer, violencia intrafamiliar, violencia sexual y conducta suicida.
- Si la víctima es mayor de edad podrá tomar una decisión informada para denunciar ante los entes judiciales competentes, si así lo considera.
- La víctima puede conocer las diversas entidades públicas o privadas que

prestan servicios de asesoría, orientación y atención a personas que han sido víctimas de situaciones de violencias y discriminación por diversos motivos. También puede ser remitida a ellas, si así lo consiente.

- Conocer cómo solicitar medidas de protección ante las autoridades competentes conforme a lo dispuesto en la legislación vigente, las demás normas correspondientes y las rutas de protección establecidas a nivel municipal, distrital o departamental.

11.4.- ASESORÍA PARA LA RESOLUCIÓN DE CASOS

Se refiere al momento en el que el Equipo ARCA recibe, analiza y acompaña a las unidades y facultades de las personas presuntas agresoras el caso reportado por el Equipo de atención. Este proceso tiene los siguientes componentes:

Análisis del caso:

Es el proceso de estudio del reporte y caracterización del caso con el objetivo de asesorar a las instancias resolutivas en la implementación de medidas formativas, restaurativas y/o disciplinarias, acorde con los principios del Protocolo, los reglamentos institucionales y la normatividad vigente.

Para el análisis del caso, la Universidad hará explícito su interés por la defensa y el interés en los derechos humanos.

Las acciones de este componente consisten en:

a) Analizar el caso desde el enfoque diferencial, perspectiva de género e interseccional que permita reconocer el impacto y los daños que los hechos de violencia y discriminación, violencia basada en género, causaron a la víctima.
b) Revisar si la persona presunta agresora tiene antecedentes en hechos de violencia y discriminación, violencia basada en género en la Comunidad Educativa Javeriana.
c) Identificar si los hechos reportados son constitutivos de falta disciplinaria, de acuerdo con los reglamentos institucionales, o si se trata de un presunto delito según lo establece la legislación colombiana.
d) Identificar medidas y acciones orientadas a detener las acciones de violencia y discriminación, y a prevenir la revictimización y la profundización del daño causado.
e) Identificar la oportunidad de acciones restaurativas a implementar, en coherencia con el consentimiento de la víctima y la identidad institucional.

Acompañamiento a unidades y facultades:
Es el proceso de asesoría directa y personalizada a unidades y facultades a las que pertenece la persona presunta agresora, para la comprensión de la situación de violencia y discriminación, y violencia de género, orientar en los modos de proceder con las personas involucradas, y favorecer la confidencialidad, la no revictimización y el debido proceso. Las acciones de este componente consisten en:

a) Remitir por escrito el caso y las orientaciones para su resolución a la Dirección o Jefatura de Gestión Humana, o la Decana o Decano de la persona presunta agresora, en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir de la recepción del reporte del Equipo de atención.
b) Orientar el proceso de análisis del hecho de violencias y discriminación, y violencia de género, para facilitar la toma de decisiones. Esto ya sea en las acciones formativas, como en las restaurativas y/o en el proceso disciplinario.
c) Ofrecer los servicios con los que cuenta la Universidad para la persona presunta agresora, según el caso.
d) Activar unidades y servicios requeridos en el proceso de resolución del caso.
e) Realizar seguimiento y registro de las gestiones, decisiones y acciones implementadas para la resolución del caso, que permitan garantizar su trazabilidad.
f) Solicitar el acompañamiento del Equipo de atención en aquellos trámites en los que se requiera la participación de la víctima.
g) Resolver inquietudes y acompañar, hasta el cierre del caso, a la Dirección o Jefatura de Gestión Humana, o a la Decana o Decano.
h) Comunicar al Equipo de atención sobre las medidas y decisiones tomadas en la resolución del caso, para informar a la víctima.

11.5. -RESOLUCIÓN DEL CASO

Se refiere al momento en el que la Decana, Decano o la Dirección o Jefatura de Gestión Humana toma decisiones y acciones sobre el caso reportado. La resolución del caso puede incluir al menos uno de los siguientes procesos:

a) *Mecanismos o prácticas restaurativas*: Son acciones cuyo propósito es favorecer la restauración simbólica de la víctima y la no repetición de los hechos en la Comunidad Educativa. Son acciones opcionales y voluntarias para la víctima, cuyo propósito es promover el diálogo y la reflexión sobre los daños causados por hechos de violencia y/o discriminación.
b) *Acuerdo restaurativo*: Es un acuerdo de reparación simbólica de la víctima.

Este implica que la persona agresora reconoce su responsabilidad en el daño causado a la víctima y se compromete a restaurar el daño mediante acciones de desagravio como, por ejemplo, una disculpa pública, el desarrollo de procesos formativos, entre otras.

c) *Proceso Disciplinario*: Es el mecanismo que está orientado a investigar, escuchar y sancionar a la persona presunta agresora cuando los hechos de violencia o discriminación reportados corresponden a una presunta falta disciplinaria. Esto de conformidad con lo dispuesto en los reglamentos de la Universidad y de acuerdo con el ámbito de aplicación del presente Protocolo.
d) *Acciones formativas*: Son las acciones que se realizan, en el marco de la formación integral, con la persona presunta agresora o con la Comunidad en un caso de violencia y discriminación.

Para el proceso de resolución del caso la Decana o Decano, el inmediato superior jerárquico del presunto agresor o la Dirección o Jefatura de Gestión Humana, deberán:

a) Elaborar un acuerdo con la persona agresora en el que esta se comprometa a la no repetición de la conducta de violencia y discriminación.
b) Consolidar oportunamente el proceso de resolución del caso en un plazo máximo de siete (7) días hábiles. Excepcionalmente, de acuerdo con la naturaleza del caso y situaciones particulares de la Universidad, el plazo podrá ampliarse de manera definida.
c) Si hay lugar, adelantar el proceso disciplinario y proferir las sanciones correspondientes.
d) Informar oportunamente al Equipo ARCA sobre las acciones y decisiones tomadas con la persona presunta agresora para el cierre formal del caso con la víctima.

11.6.- CIERRE DE CASO CON LA PERSONA VÍCTIMA

Es el momento en el que el Equipo de atención verifica el cumplimiento del Protocolo con el Equipo ARCA. El propósito de esto es proceder con el cierre del caso con la víctima.

En ese momento, la víctima será informada de:

a. El desarrollo de las gestiones institucionales desarrolladas por el Equipo de atención y el Equipo ARCA, para su caso.
b. Los procesos implementados para la resolución del caso.
c. El alcance de la decisión con respecto a la persona presunta agresora, preservando la confidencialidad de la información necesaria para garantizar la dignidad y la intimidad de las personas, en atención al límite constitucional.

En ese momento la víctima podrá realizar la valoración sobre el proceso adelantado y compartir las oportunidades de mejoramiento para el mismo.

Cumplido lo anterior, el Equipo de atención procederá al cierre del caso, y dejará claro a la víctima que algunas acciones de la Universidad o de terceros pueden continuar en curso y finalizar posteriormente.

Para formalizar el cierre del caso, el Equipo de atención emitirá un informe en el cual se verifica, por medio de una lista de chequeo, el cumplimiento del Protocolo. Posteriormente notificará del cierre formal del proceso a la Dirección o Jefatura de Gestión Humana, o al Decano o Decana de la persona presunta agresora.

Anexo 1. Marco Normativo y Referentes Documentales

Internacionales

Referente	Descripción
Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales de la ONU	Es un tratado multilateral en el que los Estados parte se comprometen a asegurar los derechos económicos, sociales y culturales de mujeres y hombres.
Convención Americana sobre Derechos Humanos	En la presente convención los Estados parte se comprometen a respetar los derechos, sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)	En esta convención los Estados parte se comprometen en generar condiciones para eliminar todas las formas discriminación contra las mujeres. Por medio de la ley 984 de 2005 Colombia reconoció la competencia de este Comité y aprueba el Protocolo facultativo de la Convención.
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Bélem do Pará)	Compromete al Estado a promover una vida sin violencia contra la mujer, garantizando los derechos y la protección de estos. Así mismo, la ley 823 de 2003 establece la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito público y privado, y la obligación del Gobierno para promover las políticas de género.
Los Principios de Yogyakarta (2006)	Principios legales internacionales sobre la orientación sexual, la identidad de género y el derecho internacional que comprenden estándares que todos los Estados deben cumplir.
Cuarta conferencia mundial sobre la mujer de las Naciones Unidas	Define el significado de violencia en contra de las mujeres y enumera algunos tipos de esta y las acciones que deben ser adoptadas por los gobiernos, incluidos los gobiernos locales, las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, las instituciones educativas, el sector público y privado en especial las empresas y los medios de comunicación masiva.

Carta de Ottawa	Conferencia internacional sobre promoción de la salud.
Declaración de Alma-Ata	Conferencia internacional sobre atención primaria en salud.

Nacionales	
Referente	**Descripción**
Constitución Política de Colombia.	
Ley 985 de 2005	Adopta medidas contra la trata de personas e indica que con la colaboración de las IES y demás instituciones se investigará para orientar las políticas públicas del Estado en la materia.
Ley 1146 de 2007	Expide normas sobre la prevención de la violencia sexual y atención integral a niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.
Ley 1257 de 2008	Establece la definición de daño contra la mujer y las clasificaciones (daño psicológico, físico, sexual, patrimonial). Esta ley modificó el Código Penal del 2000, incluyendo el acoso sexual como una forma de violencia y delito.
Ley 1482 de 2011, modificada por la Ley 1752 de 2015	Garantiza la protección y diligencia de la autoridad en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra las mujeres, elimina el carácter de querellable de los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria. La Ley 1752 de 2015 sanciona los actos de discriminación y conductas de hostigamiento en razón de raza, nacionalidad sexo u orientación sexual, discapacidad.
Ley 1761 de 2015	Crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo. Se impone una carga de adoptar el Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género (SIVIGE).

Decreto 164 de 2010	Por el cual se crea una Comisión Intersectorial denominada. "Mesa Interinstitucional para erradicar la Violencia contra las Mujeres".
Decreto 4798 de 2011	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, "por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones". Art. 6. Establece que las Instituciones de Educación Superior deben, en el marco de su autonomía, generar estrategias para sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa en la prevención de las violencias contra las mujeres.
Conpes Social 161 de 2013	Establece Lineamientos de Política de Equidad de Género para las mujeres, uno de los ejes temáticos es Educación con Equidad en el cual incluye el Plan Integral para garantizar una vida libre de violencias.
Decreto 762 de 2018	Este decreto reglamenta la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. A su vez establece como uno de sus objetivos la garantía al derecho a la educación para las personas de estos sectores, así como la adopción de medidas para su reconocimiento y respeto.
Plan Decenal de Educación (2006-2016)	Establece como propósito del sistema educativo garantizar el respeto a la diversidad de género. Igualmente, los Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva (Ministerio de Educación, 2013) consideran la equidad de género como uno de los parámetros para lograr la igualdad en el ámbito universitario.

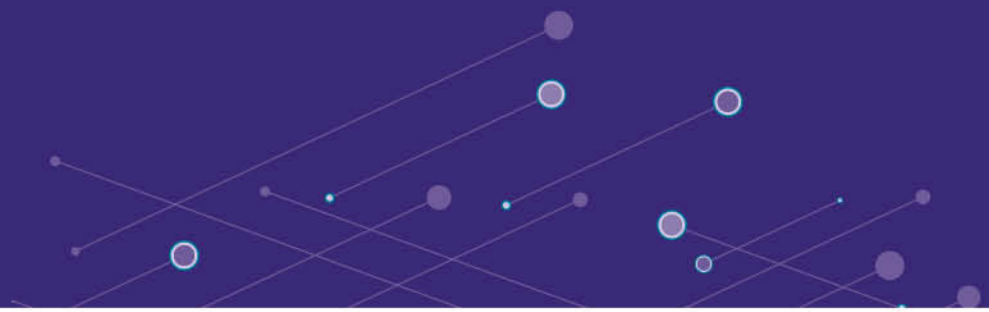
Resolución 014466 de 2022	El Ministerio de Educación Nacional ratifica su compromiso de cero tolerancia con todas las formas de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género y expide la resolución que emite los lineamientos de prevención, detección y atención para las Instituciones de Educación Superior.
Plan decenal de salud pública 2022-2031	Resolución 1035 para garantizar en condiciones de vida, equidad y salud preventiva.
Resolución 459 de 2012	Adopta el protocolo y modelo de atención integral en salud para víctimas en violencia sexual.

Jurisprudencia

Sentencia	Descripción
Sentencia C-014 DE 2015 de la Corte Constitucional	Establece que cuando se trata de faltas disciplinarias constitutivas de violaciones del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario, la situación en que se hallan las personas afectadas es muy diferente de aquella en que se encuentra el particular que, en calidad de quejoso, promueve una investigación disciplinaria, pues aquellas no solo están alentadas por el interés que le asiste a cualquier ciudadano para que se imponga una sanción al infractor de la ley disciplinaria, sino que, además de ese genérico interés, en ellas concurre la calidad consecuente con el daño que sobrevino, de manera inescindible, a la comisión de la falta disciplinaria.
Sentencia T-265 de 2016 de la Corte Constitucional	Reafirma que las violencias basadas en género son una violación a los Derechos Humanos. Reconoce que el acoso sexual es una forma de violencia contra la mujer y que por tanto el Estado debe garantizar una adecuada labor probatoria en dichos casos. y a su vez establece que los procesos disciplinarios revisten una relevancia constitucional especial debido a que el análisis de estos procesos no sólo compromete aspectos del derecho interno sino también del derecho internacional. Participación de las víctimas

Sentencia T-239 de 2018 de la Corte Constitucional	Reconoce que, la garantía de igualdad material para las mujeres, así como las obligaciones derivadas del deber de erradicación de la discriminación contra la mujer, no se reputa exclusivamente de las actuaciones estatales, sino que se extiende a las actuaciones de particulares. Especialmente, a aquellos particulares encargados de prestar servicios públicos como la educación.
Sentencia T-061 de 2022 de la Corte Constitucional	Solicita al Ministerio de Educación Nacional que eleve a norma nacional la exigencia para que todas las universidades públicas y privadas cuenten con instrumentos normativos dirigidos a atender, prevenir e investigar y sancionar los casos de violencia que se presenten.
Sentencia T-426 de 2021 de la Corte Constitucional	Establece que se deben plantear mecanismos de investigación y sanción que permitan que las instituciones educativas cumplan con la función de ser espacios seguros.

PAAOS
2023



RED VOCES JAVERIANAS

Pontificia Universidad JAVERIANA Colombia