



PROTOCOLO

Para la prevención, atención, acompañamiento, orientación y seguimiento de casos de violencias y discriminación en la

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Colombia



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN,
ACOMPañAMIENTO, ORIENTACIÓN Y SEGUIMIENTO
DE CASOS DE VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIÓN EN LA
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA



CONTENIDO



1. Introducción (11)
2. Principios (15)
 - Principios fundamentales (18)
3. Objetivo (23)
4. Ámbito de aplicación (27)
5. Conceptos (33)
6. Estrategias de prevención (41)
7. Equipo Institucional de Prevención, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento (PAAOS) para casos de violencias y discriminación (49)
 - Características generales del Equipo Institucional PAAOS (51)

Funciones de las unidades que componen el
Equipo Institucional PAAOS (54)

8. Proceso para la atención, acompañamiento, orientación y seguimiento en casos de violencias y discriminación (57)

8.1 Ruta o procedimiento para la persona afectada
o terceras personas en casos de violencia y
discriminación (60)

8.1.1. Reporte del caso (61)

Canales de atención institucional para realizar el
reporte (62)

8.1.2. Atención Inicial (63)

8.1.3. Orientación en rutas internas y externas a la
Universidad (67)

8.1.4. Acompañamiento para la persona afectada (69)

8.1.5. Intervención Resolutiva con la persona afectada
(71)

8.1.6. Seguimiento (71)

8.1.7. Cierre formal del proceso (71)

8.2 Ruta o procedimiento para el Equipo Institucional
PAAOS en casos de Violencia y Discriminación (73)

8.2.1. Recepción del reporte (74)

Canales de atención institucional para realizar el
reporte (75)

8.2.2. Atención inicial (76)

8.2.3. Admisión del reporte (80)

8.2.4. Orientación en rutas internas y externas a la
Universidad (80)

8.2.5. Acompañamiento para la persona afectada (83)

8.2.6. Acompañamiento al decano o decana o a la Dirección/Jefatura de Gestión Humana (85)

8.2.7. Atención a la persona que se presume agresora (87)

8.2.8. Resolución del caso: Proceso formativo o disciplinario (88)

8.2.9. Intervención Resolutiva con la persona afectada (88)

8.2.10. Seguimiento (89)

8.2.11. Cierre formal del proceso (89)

8.3 Ruta de atención para la persona presunta agresora (91)

8.3.1. Atención a la persona que se presume agresora (92)

8.3.2. Resolución del caso: acciones formativas o proceso disciplinario (93)

8.3.3. Seguimiento (94)

8.3.4. Cierre formal del caso (94)

9. Glosario (97)

9.1 Conceptos generales (99)

Consentimiento (99)

Consentimiento informado (99)

Consentimiento sexual (99)

Género (100)

Identidad de género (101)

Orientación sexual (101)

Victimización (101)

Revictimización (102)

Discapacidad (102)

Poblaciones en especial protección constitucional (102)

9.2 Conceptos en relación a las violencias (103)

Violencia (103)

Discriminación (103)

Hostigamiento (104)

Acoso escolar o bullying (104)

Ciberbullying o ciber acoso escolar (104)

Lesiones personales (104)

Amenaza (105)

Violencia intrafamiliar (105)

Violencia basada en género y sexualidad (105)

Explotación Sexual Comercial con Niños, Niñas y Adolescentes (ESCNNA) (108)

Acoso laboral (110)

9.3 Conceptos procedimentales (112)

Prevención (112)

Atención (112)

Contención (112)

Orientación (112)

Acompañamiento (113)

Seguimiento (113)

Proceso formativo (113)

Proceso disciplinario (114)

10. Referencias (115)

11. Anexos (121)

Anexo 1. Diagrama del proceso para la intervención resolutiva del caso con persona afectada (123)

Anexo 2. Diagrama del proceso del Decano o Decana, o la Dirección / Jefatura de Gestión Humana sobre la resolución del caso para la persona presunta agresora (124)

Anexo 3. Claves para la atención y acompañamiento en casos de violencia o discriminación (125)

Recepción del reporte (125)

Orientación en derechos (126)

Consideraciones para la escucha y contención emocional (127)

Verificación de la información (129)

Cierre (130)



RESOLUCIÓN N° 665

(Protocolo para la Prevención, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento de Casos de Violencias y Discriminación en la Pontificia Universidad Javeriana)

EL RECTOR DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA

CONSIDERANDO:

1°. Que en 2016, la Vicerrectoría del Medio Universitario de la Sede Central, expidió las siguientes normas: pasos para la atención en casos de violencia sexual, ruta para orientación y acompañamiento versión para empleados y ruta para orientación y acompañamiento versión para estudiantes.

2°. Que las normas inicialmente expedidas se referían únicamente al tema de atención en casos de violencia sexual, sin considerar temas de discriminación y otro tipo de violencias, lo que motivó su revisión a través de un trabajo juicioso, metódico y colaborativo, basado en experiencias de universidades nacionales e internacionales y de literatura especializada en el tema, entre los equipos de profesionales de diferentes dependencias tanto de la Sede Central como la Seccional de Cali, así como con la participación y retroalimentación constante de diferentes miembros de la Comunidad Educativa Javeriana, órganos colegiados de gobierno y directivos de la Universidad.

3°. Que como resultado de dicho trabajo colaborativo, se construyó el “Protocolo para la Prevención, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento de Casos de Violencias y Discriminación en la Pontificia Universidad Javeriana”, con el propósito de ayudar a generar un ambiente más seguro y respetuoso para los miembros de la Comunidad Educativa Javeriana, generar consciencia a través del reconocimiento y desnaturalización de los diferentes tipos de violencia y los contextos en los que ocurren, así como dar a conocer las rutas y posibilidades en la Universidad en situaciones de violencia y discriminación.

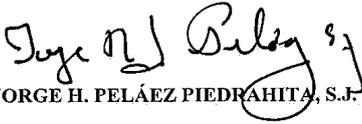
4°. Que es función del Rector de la Universidad tomar las decisiones que procuren el bienestar de todas las personas que conforman la Comunidad Educativa Javeriana, entre las que se encuentra la expedición de protocolos que expresen un compromiso efectivo en promover una Universidad libre de violencias y discriminación, de acuerdo con la legislación internacional y nacional. (Estatutos, N° 118)

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO- Expedir el Protocolo para la Prevención, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento de Casos de Violencias y Discriminación en la Pontificia Universidad Javeriana, que aplicará en la Sede Central y en la Seccional de Cali.

ARTÍCULO SEGUNDO- El Protocolo empezará a regir a partir de la fecha de la promulgación de la presente resolución, que se entenderá surtida con su publicación en los sitios web de la Sede Central y de la Seccional de Cali.

Dado en Bogotá, D.C., el 25 de julio de 2018.



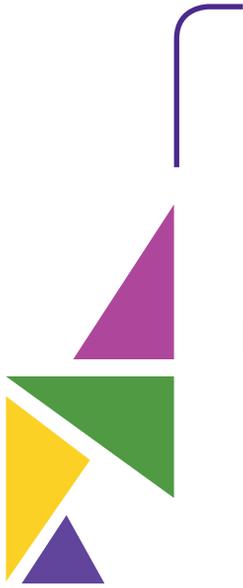
JORGE H. PELÁEZ PIEDRAHITA, S.J.

Rector



JAIRO H. CIFUENTES MADRID

Secretario General



1.

INTRODUCCIÓN



La Pontificia Universidad Javeriana, como institución católica de Educación Superior, regentada por la Compañía de Jesús, es una institución educativa que "busca servir a la comunidad humana, en especial a la colombiana, procurando la instauración de una sociedad más civilizada, más culta y más justa, inspirada por los valores que proclama el Evangelio"¹. Según su misión institucional 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"². Esto implica propender por el desarrollo de valores en su Comunidad Educativa, tales como la solidaridad, la equidad, el respeto por la dignidad humana, el pluralismo, el humanismo, el cuidado, la autonomía responsable, el respeto y el goce de 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 a todos los jóvenes y adultos vulnerables de cualquier tipo de violencia, discriminación o de abuso sexual, y a ejercer el principio de "tolerancia.cero"³.

1 Estatutos de la Universidad. Numeral 6.

2 Misión de la Pontificia Universidad Javeriana. Acuerdo núm. 576 del Consejo Directivo Universitario.

3 Discurso a la Comisión Pontificia para la Protección de Menores. Roma, septiembre de 2017. El principio de "Tolerancia Cero" se refiere al grado nulo de flexibilidad que se aplica ante determinadas conductas, comportamientos o actitudes.

La Universidad, de acuerdo a su fin específico: la formación integral de las personas y la creación, desarrollo, conservación y transmisión de la ciencia y de 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 Jesús⁴.

Así mismo, la Universidad, de acuerdo con sus posibilidades, se preocupará del bienestar personal, profesional, cultural, espiritual, familiar y social de todas las personas que conforman la Comunidad Educativa Javeriana⁵.

Por lo anterior, y en coherencia con las orientaciones de la entidad fundadora, con sus Estatutos y Proyecto Educativo asume, con la promulgación de este Protocolo, un compromiso efectivo en promover una Universidad libre de violencias y discriminación, de acuerdo con la legislación internacional y nacional.

4 Estatutos de la Universidad. Números 7 y 30.

5 Estatutos de la Universidad. Numeral 37.



2.

PRINCIPIOS



En virtud de los valores evangélicos y del humanismo cristiano que profesa la Pontificia Universidad Javeriana, y según sus Estatutos, el presente documento considera a todas las "personas iguales por su dignidad humana, distintas en su experiencia y en sus funciones, y comprometidas en la consecución de los objetivos de la Universidad"⁶.

Los procedimientos y actuaciones que aquí se proponen, se realizarán de tal manera que se garantice el respeto de la dignidad e integridad de todas las personas, se reconozcan las diferencias y necesidades individuales, y se aplique el principio del cuidado de las personas (*cura personalis*), con el fin de contribuir eficazmente a superar los eventos de violencia y discriminación que pudieran llegar a presentarse.

Es importante recordar que, el fin específico de la Pontificia Universidad Javeriana es "la formación integral de las personas y la creación, desarrollo, conservación y transmisión de la ciencia y de la cultura de manera que se trascienda lo puramente informativo y técnico"⁷; así mismo, en la Universidad "la autoridad, inspirada en los valores que proclama el Evangelio, tiene el carácter de servicio a la Comunidad Educativa. Por tanto, se ejercerá con un profundo respeto por la persona humana, y con comprensión y estima por cada uno de los miembros de la Comunidad Educativa"⁸. Y se tendrá en cuenta que la "función disciplinaria tiene como finalidad el fomento de la honestidad, la buena fe y el respeto entre los miem-

⁶ Estatutos de la Universidad. Numeral 29.

⁷ Estatutos de la Universidad. Numeral 7.

⁸ Estatutos de la Universidad. Numeral 60.

bros de la Comunidad Educativa y entre estos y la Universidad⁹, en un ambiente de reconciliación.

Por lo tanto, este Protocolo se seguirá y aplicará teniendo siempre presentes los valores evangélicos y el modo de proceder propio de la Pontificia Universidad Javeriana.

Principios fundamentales



ESTE PROTOCOLO ATIENDE A LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS FUNDAMENTALES: IGUALDAD, CONFIDENCIALIDAD, IMPARCIALIDAD, CURA PERSONALIS Y HONOR A LA VERDAD.

IGUALDAD

La Universidad se ampara en el derecho de igualdad que se define en la Constitución Política de Colombia, en donde se afirma que "todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica"¹⁰.

De esta manera la Pontificia Universidad Javeriana, desde el principio de igualdad, promoverá oportunidades, responsabilidades y

⁹ Reglamento de Estudiantes. Numeral 116.

¹⁰ Constitución Política de Colombia. Artículo 13.

equidad según cada caso particular y proveerá las condiciones para que todos los miembros de la comunidad tengan el derecho de ser oídas y atendidas por diferentes instancias de la institución. Con ello se busca la superación de obstáculos en el acceso a derechos, la transformación de relaciones de opresión y discriminación basadas en el género, así como la movilización de derechos y obligaciones acorde a los reglamentos institucionales, sanciones o formación a aquellos que presenten abusos o maltratos contra ellas. De igual modo vigila la conservación de prácticas y valores vigentes que constituyen la base del reconocimiento de la igualdad.

CONFIDENCIALIDAD

Acorde al 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 DE LAS PERSONAS.

La información se manejará de manera exclusiva con el propósito de adelantar acciones de atención, sanción (a través del desarrollo de un proceso disciplinario en los términos de los reglamentos institucionales) o prevención de violencias y discriminación en la Universidad, con excepción de aquellos casos en que la ley ordena efectuar el reporte de información o el denuncia penal ante las autoridades competentes.

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 por ende al principio de confidencialidad, de tal manera que ésta 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 que 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, todo de acuerdo con la Política de Protección de Datos Personales de la Universidad.

IMPARCIALIDAD O NEUTRALIDAD

Teniendo en cuenta los derechos consagrados como derechos fundamentales en la Constitución Política, como el derecho a la igualdad, que prohíbe todo tipo de discriminación, el derecho al buen nombre, a la honra, a la dignidad que implica que toda persona debe ser tratada en toda circunstancia como corresponde a su dignidad humana, y de acuerdo con El código de Buen Gobierno de la Universidad,



LAS INSTANCIAS INSTITUCIONALES CITADAS EN EL PRESENTE PROTOCOLO, VELARÁN POR UN MANEJO OBJETIVO DE TODO EL PROCESO, CARACTERIZADO POR: LA BUENA FE, IGUALDAD, CONFIDENCIALIDAD Y LEGALIDAD.

El proceso para identificar y abordar presuntos casos de violencias o discriminación atenderá los principios y derechos consagrados en los reglamentos institucionales de la Pontificia Universidad Javeriana y la normatividad nacional.

La Universidad velará para que los responsables de acompañar y adelantar acciones para atender, prevenir y sancionar situaciones de violencia y discriminación, sean conscientes del nivel de involucramiento que pueden tener con alguna de las partes que participe en el caso. Por lo tanto, será responsabilidad de las partes involucradas en el acompañamiento o el abordaje de los casos, identificar el posible conflicto de intereses y darlo a conocer de acuerdo con lo establecido en los reglamentos de la Universidad, para tomar decisiones en función de su participación o no, de tal manera que se garantice el desarrollo del debido proceso.

CURA PERSONALIS

Es el principio fundamental y transversal de cualquier acompañamiento, el cual se constituye como una característica y un principio de acción propio de la forma como se entiende la relación entre personas en las instituciones de la Compañía de Jesús. Al aplicarse a la labor educativa y formativa, parte del reconocimiento del valor de cada persona en su individualidad, con su historia personal, sus cualidades y defectos; mediante una relación de respetuosa familiaridad, conocimiento mutuo y adaptación a las necesidades de cada uno. Para ello se considera esencial la confianza, la comprensión y la benevolencia. Su finalidad es acompañar al otro, con res-

ponsabilidad y amor a lograr su formación integral¹¹. Este principio debe permear todas las acciones del presente Protocolo y así mismo expresarse con todas las personas involucradas en situaciones de violencia y discriminación.

HONOR A LA VERDAD



Se espera que todos los miembros de la Universidad obren desde la buena fe, la honestidad, y la sinceridad humana en general.

Los falsos reportes pueden generar situaciones adversas en la comunidad tales como desmotivar la iniciativa de reportar, a quienes sí han presentado violencias o discriminaciones, dañar la honra y el nombre de personas a quienes se acuse injustamente y afectar la inversión de tiempo, esfuerzos y recurso humano de la Universidad para atender eficientemente casos que sí lo requieran. Se revisará a la luz de los reglamentos institucionales la posibilidad de efectuar un proceso disciplinario en contra de la persona que interpuso la falsa denuncia.

De la aplicación de este Protocolo, podrán derivarse acciones disciplinarias al interior de la Universidad, bajo criterios de eficiencia, y oportunidad y de conformidad con lo estipulado en los reglamentos institucionales, actuaciones que en ningún momento reemplazan o desatienden las acciones legales a que haya lugar de conformidad con las leyes de la República de Colombia.

¹¹ Peter-Hans Kolvenbach, S. J. Curia Roma, CIS, 15 de enero de 2007.







PROPORCIONAR A ESTUDIANTES, PROFESORES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA UN PROTOCOLO EN EL QUE SE DEFINEN LOS PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, ORIENTACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO A LOS REPORTES DE SITUACIONES DE VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIÓN, PARA PROMOVER UNA UNIVERSIDAD LIBRE DE VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIÓN, DE ACUERDO CON LA LEGISLACIÓN INTERNACIONAL Y NACIONAL.





4.

ÁMBITO DE APLICACIÓN



Lo constituye los límites y alcances de operatividad y activación del Protocolo, en relación con las personas y los procedimientos frente a las que la Universidad puede actuar; en términos de prevención, atención, orientación, acompañamiento y seguimiento en casos de violencias y discriminación.



LA ACTIVACIÓN DE ESTE PROTOCOLO ES LA PUESTA EN MARCHA DE ALGUNOS O TODOS LOS PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN DE LA UNIVERSIDAD: PREVENCIÓN, ATENCIÓN, ORIENTACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO, QUE PODRÍAN O NO DERIVAR EN PROCESOS DISCIPLINARIOS DE CONFORMIDAD CON LOS REGLAMENTOS INSTITUCIONALES,

tanto para estudiantes, profesores y personal administrativo, y acciones formativas en el caso de estudiantes. Es de obligatorio cumplimiento para los miembros de la comunidad educativa javeriana, independientemente de su campo de formación profesional o experticia.

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

El presente Protocolo se activará si se cumplen algunos de los siguientes criterios:

A

Tipo de vinculación a la Universidad de las personas involucradas (persona afectada o persona presunta agresora)

- i.** Estudiantes de la Pontificia Universidad Javeriana.
- ii.** Profesores y personal administrativo de la Pontificia Universidad Javeriana.
- iii.** Aquellas personas empleadas por entidades con las que la Universidad tiene vínculo contractual civil, comercial o administrativo (contratistas).
- iv.** Los miembros de la Compañía de Jesús, en misión canónica en la Universidad Javeriana.
- v.** Tanto los miembros de la Compañía de Jesús como las personas contratistas, deben cumplir las orientaciones del presente documento, además de los lineamientos definidos en los documentos internos propios de la Compañía de Jesús o la entidad contratista respectivamente.

B

Contexto de ocurrencia de la situación

- i. El desarrollo de, o en relación con, las actividades universitarias, tales como las académicas, de formación integral y del Medio Universitario, ejecutadas dentro o fuera de la Universidad o en otras instituciones con las cuales se adelante una actividad interinstitucional.
- ii. El desarrollo de, o en relación con situaciones que tienen lugar en contextos externos a la Universidad, siempre y cuando la persona afectada sea estudiante, profesor o personal administrativo¹².
 - * Con la persona afectada se activará el Protocolo, lo que incluye el registro del reporte, atención y orientación en rutas internas y externas.
 - * Cuando la persona presunta agresora es estudiante, los alcances de la Universidad respecto a los procesos disciplinarios y acciones formativas, se ciñen a los Reglamentos Institucionales y a las leyes colombianas.
 - * Cuando la persona presunta agresora es profesor o personal administrativo, los alcances de la Universidad respecto a los procesos disciplinarios, se ciñen a los reglamentos institucionales y a las leyes colombianas.

¹² No aplica para contratistas y miembros de la Compañía de Jesús, y se re direccionará el caso al empleador correspondiente en el caso de los contratistas o al superior religioso en el caso de Jesuitas.





CONCEPTOS



Para tener una mejor contextualización, a continuación, se relacionan los conceptos en los que se enmarca el Protocolo con la finalidad de hacer uso de un lenguaje común para la comprensión de violencias y discriminaciones por toda la Comunidad Educativa Javeriana. La Universidad se apoyará en un glosario para profundizar los conceptos aquí mencionados.

Estas definiciones son susceptibles de modificaciones según la normatividad vigente.

TIPO	CONCEPTO	DEFINICIÓN
GENERALES	Consentimiento	Concepto jurídico que hace referencia a la exteriorización de la voluntad de una persona para aceptar derechos y obligaciones.
	Consentimiento informado	Es la expresión de la voluntad de una persona basada en información completa, veraz y clara que le permite tener conocimiento y conciencia de las repercusiones de su decisión. El consentimiento informado responde así a una práctica segura que se produce en el marco de los procedimientos institucionales.
	Consentimiento sexual	Aceptación libre, consciente y voluntaria de lo que se quiere hacer en relación con una actividad sexual específica.
	Género	Se refiere a las diferencias sociales entre hombres y mujeres que son aprendidas y cambiantes a través del tiempo, según la época, el contexto y el lugar, y tienen variaciones amplias entre las diversas culturas.
	Identidad de género	Se comprende como la imagen que cada quien se construye de sí mismo a nivel subjetivo, en relación al género.
	Orientación sexual	Es la dirección de la atracción sexual y afectiva de cada persona.
	Victimización	Todas aquellas condiciones, situaciones, factores o circunstancias que causan una interrupción en la vida de alguien y que dan lugar a sufrimiento.
	Re victimización	Se da ante una reacción social negativa producto de la victimización primaria sumada a la condición de género o sexual, racial, étnica o religiosa, entre otras, donde la víctima experimenta una nueva violación a sus derechos legítimos.
	Discapacidad	Condición en la salud física, mental o sensorial de una persona, que se configuran en limitación o deficiencia al interactuar en un contexto con diversas barreras,

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">GENERALES</p>		<p>haciendo que impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.</p>
	<p>Diversidad</p>	<p>Característica innata del ser humano (y en general a la vida misma) que hace que sus diferencias sean consustanciales a su naturaleza; es decir, al ser todas las personas diversas, se amplían las clasificaciones subjetivas entre lo que se considera "normal" y "anormal". De esta forma se rescata la riqueza propia de la identidad y particularidades de aquellas personas que por razones de orden social, económico, político, cultural, lingüístico, físico y geográfico requieren especial protección.</p>
	<p>Población en especial protección constitucional</p>	<p>Las personas y grupos que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta a causa de su condición económica, política, cultural, lingüística, geográfica, física o mental. Por Constitución Política de 1991: mujeres, niños y niñas, adolescentes, personas mayores, personas con discapacidad, indígenas y afrocolombianos. Por Jurisprudencia: víctimas del conflicto armado, defensores de derechos humanos, mujer gestante y lactante, recicladores, madres cabeza de familia, población LGBTI, personas en situación de calle, personas que viven con VIH/SIDA y población reclusa.</p>
	<p>Violencia</p>	<p>Uso de la fuerza; la amenaza del uso de la fuerza; la coacción física o psicológica, entornos de coacción.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">VIOLENCIAS</p>	<p>Violencia sexual</p>	<p>Cualquier contacto, acto, insinuación o amenaza que degrade o dañe el cuerpo y la sexualidad de una niña, niño, adolescente, hombre o mujer y que atenta contra su libertad, dignidad, formación e integridad sexual; este concepto abarca cualquier daño o intento de daño físico, psicológico o emocional. Este tipo de violencia se manifiesta a través de diferentes acciones: Acceso carnal violento (violación/asalto sexual); acto sexual violento; acceso carnal o acto sexual en persona puesta en incapacidad de resistir; acoso sexual; injuria; injuria por vías de hecho; inducción a la prostitución y constreñimiento a la prostitución. (Código Penal Colombiano)</p>

VIOLENCIAS

Discriminación

Actos en los cuales una persona arbitrariamente impide, obstruye o restringe el pleno ejercicio de los derechos de otras personas por razón de su raza, etnia, nacionalidad, edad, sexo u orientación sexual, discapacidad, condición económica, religión, ideología política o filosófica, entre otros (Art. 134A de la Ley 1752 de 2015).

Hostigamiento

Consiste en actos que, siendo ejecutados o instigados por una persona, buscan molestar o fastidiar a otra persona o a un grupo de personas y que están orientados a causarle un daño de tipo físico, psíquico, económico, o en su integridad sexual. Estos actos están relacionados con la raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, entre otras (Código Penal Colombiano).

Acoso escolar o Matoneo (bullying)

Agresión, intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza o incitación a la violencia o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico o por medios electrónicos contra un niño, niña o adolescente, por parte de un estudiante o varios de sus pares con quienes mantiene una relación de poder asimétrica, que se presenta de forma reiterada o a lo largo de un tiempo determinado. (Art. 2 ley 1620 de 2013)

Matoneo virtual (ciberbullying) o ciberacoso escolar

Forma de intimidación con uso deliberado de tecnologías de información (internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos online) para ejercer maltrato psicológico y continuado.

Lesiones personales

Son actos mediante los cuales se genera daño a la integridad psicofísica de otra persona.

Amenaza

Se trata de una acción mediante la cual se busca intimidar a una persona anunciándole que se causará en su contra un mal que le afecte a ella o a personas con las que mantiene vínculos cercanos.

VIOLENCIAS	Violencia intrafamiliar	Es el conjunto de acciones físicas y psicológicas mediante las cuales se maltrata a un integrante del núcleo familiar. Se caracteriza por un ejercicio abusivo de poder que se expresa con agresiones continuas contra uno o más integrantes del núcleo familiar.
	Violencia en razón del género	Es el conjunto de actos que utilizan la fuerza o la coerción dirigidas contra una persona por su género, su rol y posición social, su orientación sexual o identidad de género no normativa. Tanto hombres como mujeres pueden verse afectados o cometer actos de violencias basadas en género: entre otros, violencia contra la Mujer, Violencia Sexual.
	Explotación sexual comercial con niños, niñas y adolescentes	Se asumen las definiciones de la legislación nacional vigente sobre: inducción a la prostitución, proxenetismo con menor de edad, constreñimiento a la prostitución, trata de personas, estímulo a la prostitución de menores, demanda de explotación sexual comercial de persona menor de 18 años de edad, pornografía con personas menores de 18 años, turismo sexual y utilización o facilitación de medios de comunicación para ofrecer actividades sexuales con personas menores de 18 años.
	Acoso laboral	Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.
	Prevención	Acciones encaminadas a impedir la ocurrencia de algún tipo de violencia
	Atención	Momento en el que una persona de la Universidad brinda un espacio de escucha y de conversación respecto a diferentes temas y necesidades.

PROCEDIMENTALES	Contención	Conjunto de acciones planeadas e implementadas para proporcionar a las personas seguridad física y emocional, respetando su propio ritmo y espacio, y ayudando a aliviar el impacto inmediato del evento desencadenante o del suceso traumático.
	Orientación	Se refiere al momento en el que se indica a las personas, a dónde pueden acudir, ya sea al interior de la Universidad o a entidades externas para responder a las necesidades de las mismas.
	Acompañamiento	Conjunto de procesos orientados a prestar una atención cualificada, bien sea individual o grupal, teniendo en cuenta su historia y sus circunstancias concretas, con el fin de ayudar en su desarrollo integral.
	Seguimiento	Se refiere a la verificación y supervisión del cumplimiento del debido proceso.
	Acciones formativas	Acciones que decide el Decano, a estudiantes considerados presuntos agresores, en orden a fortalecer su proceso de formación integral.
	Proceso disciplinario	La función disciplinaria tiene como finalidad el fomento de la honestidad, la buena fe y el respeto entre los miembros de la Comunidad Educativa Javeriana y con la Universidad.

Tabla 1. Conceptos y definiciones generales, de violencias y procedimentales del protocolo.



6.

ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN



Le corresponde a la Universidad la adopción de estrategias que prevengan la ocurrencia de casos de violencia y discriminación, mediante el desarrollo de ambientes sanos y seguros para la Comunidad Educativa Javeriana¹³, de entornos inclusivos y, en general, con la implementación de acciones de sensibilización y formación; todo ello basado en principios y valores institucionales.



LA PREVENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN REQUIERE LA BÚSQUEDA PERMANENTE DE LA UNIVERSIDAD POR POTENCIAR Y VALORAR LA DIVERSIDAD, ENTENDIENDO Y PROTEGIENDO LAS PARTICULARIDADES; SE INSTA A PROMOVER EL RESPETO AL SER, LO CUAL IMPLICA APRENDER A VIVIR CON LOS DEMÁS Y GARANTIZAR LA PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD DENTRO DE UNA ESTRUCTURA INTERCULTURAL EN LOS PROCESOS EDUCATIVOS.

La Universidad promoverá estrategias de sensibilización que incluyan formas respetuosas de relacionarse con los demás. Éstas permitirán concientizar a todos los miembros de la Comunidad Educativa de los comportamientos que pueden ser inapropiados y que pueden llegar a constituirse en situaciones de violencia o discriminación; además, las estrategias ayudarán a des-normalizar o des-naturalizar todos los tipos de violencias, incluidos aquellos que se presentan como violencia simbólica en la cotidianidad de la vida universitaria. Se deberá incluir dentro de estas acciones información para los menores¹⁴ y las personas de especial protección constitucional sobre sus derechos y el procedimiento que deben seguir en caso de presentarse cualquier situación de violencia o discriminación, tal como lo define este documento.

¹³ "Integra la Comunidad Educativa Javeriana los profesores, los estudiantes, el personal administrativo y los egresados. Todos ellos participan diversamente en la vida universitaria según las distintas funciones, experiencia y formas de vinculación a la Universidad. Esta participación implica la propia responsabilidad y conlleva el reconocimiento mutuo. Los requisitos y formas de vinculación y desvinculación, los sistemas de formación, capacitación y evaluación, sus categorías, derechos y deberes, inhabilidades e incompatibilidades, distinciones e incentivos y régimen disciplinario se consagrarán mediante Reglamentos". Véase Estatutos de la Universidad, Numeral 30.

¹⁴ Por menor de edad se entiende, según el Artículo 34 del Código Civil Colombiano a "todos los niños, niñas y jóvenes que no han cumplido 18 años".

Teniendo en cuenta que "a toda la Comunidad Educativa Javeriana le corresponde la creación del Medio Universitario propicio para la Formación Integral de las personas que hacen parte de ella"¹⁵, se hace evidente una corresponsabilidad de todos los integrantes de la comunidad para la generación de estrategias de prevención de situaciones de violencia o discriminación. Con todo, algunas instancias de la Universidad que trabajan por la formación integral, el fomento de la identidad, la formación en principios y valores, la consolidación de una Comunidad Educativa con una sana convivencia y bienestar en general, tales son la Vicerrectoría del Medio Universitario y la Dirección o Jefatura de Gestión Humana, podrán brindar orientaciones y generar estrategias dirigidas a la prevención de estas violencias.

Se deben orientar todos los esfuerzos hacia el desarrollo integral de los miembros de la comunidad educativa, lo que hace necesario que la formación integral se dé en un ambiente sano, que propicie una mayor libertad y responsabilidad social, como ser humano para los demás. En estas condiciones, los miembros de la comunidad educativa adquieren una visión ética del mundo que los compromete con el respeto de los Derechos Humanos y los hace conscientes de los efectos que sus decisiones tienen en todas las personas, de manera especial en las víctimas de la discriminación, la injusticia y la violencia¹⁶.

Las estrategias de prevención pueden ser de diferente índole y dirigidas a diferentes públicos. Se reconocen, en general, dos tipos de estrategias. El primero de tipo pedagógico, integra acciones de formación, de prevención, de sensibilización, de promoción, asesorías y orientación:

- a.** Asesorías individuales y grupales para informar y resolver inquietudes con respecto a las violencias y discriminaciones.

¹⁵ Estatutos de la Universidad, Numeral 34.

¹⁶ Proyecto Educativo Pontificia Universidad Javeriana, Numeral 14.

- b.** Orientación con respecto a los procesos internos que la Universidad tiene contemplados para responder ante situaciones de violencia y discriminación.
- c.** Promoción de relaciones e interacciones entre los miembros de la Comunidad Educativa donde prevalezca el buen trato, de manera que no se utilicen palabras o expresiones que denigren al otro o que se haga abuso de una condición de poder para violentar a otra persona.
- d.** Prevención y no uso de formas de hostilidad verbal, insulto, desprecio, burla, apodo, ironía, humillación, ridiculización o discriminación.
- e.** Realización de campañas de sensibilización en des-naturalización de las violencias.
- f.** Desestimulo, por ser inadecuados, los comportamientos que puedan propiciar situaciones de riesgo para la integridad física o que puedan generar tratos abusivos.
- g.** Promoción de la corresponsabilidad del cuidado de los otros con toda la comunidad, sin limitar esta responsabilidad a los entes de seguridad y vigilancia.
- h.** Formación del personal de seguridad y vigilancia, y de servicios generales, en el conocimiento y manejo de rutas de atención primaria, el contenido del presente Protocolo y capacitación para dar respuesta asertiva a cualquier situación que se presente en el campus.
- i.** Énfasis en recomendaciones de trabajo con población menor de catorce años, como por ejemplo: contar con la presencia de al menos dos adultos que acompañen las actividades.
- j.** Evidenciar el cuidado y la atención especial que deben tener las actividades infantiles y juveniles como el Programa Infantil y Juvenil de la Facultad de Artes, y las Vacaciones Javerianitas, entre otras actividades que se desarrollen en la Universidad con menores de catorce años. En el caso puntual del uso de servicios asistenciales en salud, los menores de catorce años siempre deberán estar acompañados de los padres o acudientes.

- k.** Formaciones en las temáticas relacionadas con el presente Protocolo, tales como: violencia basada en género, violencia sexual, acoso, discriminación, hostigamiento, consentimiento, orientación sexual e identidad de género, discapacidad, diversidad étnica y cultural, vulnerabilidad socioeconómica, etc.
- l.** Divulgación del presente Protocolo, información y formación a la Comunidad Educativa Javeriana para su apropiación, específicamente en el proceso y las rutas para la atención, acompañamiento, orientación y seguimiento en casos de violencia y discriminación.
- m.** Manejo adecuado de la información y la comunicación de los casos de violencia y discriminación.

El segundo tipo de estrategias, de carácter físico o estructural, buscan favorecer la seguridad y la confianza al habitar el campus:

- a.** Mejoramiento y garantía de visibilidad e iluminación en los diferentes espacios de la Universidad.
- b.** Definición de espacios que permitan la confidencialidad de la comunicación interpersonal y la seguridad de los interlocutores, en procesos de acompañamiento.
- c.** Accesibilidad en diversos espacios y lugares, en condiciones de equidad, para todas las personas.
- d.** Desarrollo de espacios sanos, seguros y protegidos.

Las metodologías pueden ser campañas, jornadas, cursos, talleres, foros, actividades académicas y acciones colectivas. Pueden dirigirse a toda la Comunidad Educativa Javeriana o específicamente a alguno de sus estamentos.

Por lo anterior, toda la comunidad universitaria es susceptible de recibir y conocer las estrategias de prevención mencionadas. Teniendo en cuenta que "El núcleo de la Comu-

nidad Educativa Javeriana es la relación profesor-estudiante¹⁷, estas estrategias tendrán especial énfasis en profesores y estudiantes.

¹⁷ Estatutos de la Universidad, Numeral 32.





7.

EQUIPO INSTITUCIONAL DE
PREVENCIÓN, ATENCIÓN,
ACOMPañAMIENTO, ORIENTACIÓN Y
SEGUIMIENTO (PAAOS) PARA CASOS
DE VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIÓN



La Pontificia Universidad Javeriana, en cumplimiento de los principios de igualdad, confidencialidad, imparcialidad, cuidado de la persona (cura personalis) y honor a la verdad, conforma el Equipo Institucional de Prevención, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento (PAAOS) para casos de Violencias y Discriminación.



EL EQUIPO INSTITUCIONAL PAAOS, CONFORMADO POR PERSONAS DELEGADAS DE UNIDADES DE LA UNIVERSIDAD, SE ORGANIZA PARA EL ABORDAJE INTERDISCIPLINAR, PERSONAL Y COLECTIVO DE LOS CASOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN QUE REPORTA LA COMUNIDAD EDUCATIVA JAVERIANA. EN ESTE SENTIDO, EL EQUIPO INSTITUCIONAL PAAOS GARANTIZARÁ PROCESOS DE ATENCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO, ORIENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE MANERA OBJETIVA, INTERDISCIPLINARIA, CONFIDENCIAL Y CON EL ESPECIAL CUIDADO DE LA DIGNIDAD HUMANA QUE MERECE LA ATENCIÓN DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS EN ESTAS SITUACIONES PARA PREVENIR LA RE-VICTIMIZACIÓN.

La organización y participación de este equipo en los procesos del Protocolo, puede ser a nivel individual cuando sólo participa una de las unidades, o colectivo cuando se involucran dos o más unidades, según las necesidades del caso. Por lo tanto, no requiere de quorum mínimo para operar.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL EQUIPO INSTITUCIONAL PAAOS

1. Las unidades de la Universidad que componen el Equipo Institucional PAAOS son:
 - Sede Central: Centro de Asesoría Psicológica y Salud (CAPS), y Centro de Fomento de la Identidad y Construcción de la Comunidad (CFICC) de la Vicerrectoría del Medio Universitario; Dirección de Gestión Humana, y Oficina de Administración del Campus de la Vicerrectoría Administrativa; Dirección de Asuntos Estudiantiles, y Dirección de Asuntos Profesorales de la Vicerrectoría Académica, y Dirección Jurídica

de la Rectoría.

- Seccional Cali: Centro de Bienestar, y Centro Pastoral San Francisco Javier de la Vicerrectoría del Medio Universitario, Oficina de Gestión Humana y Oficina de Recursos Físicos de la Vicerrectoría Administrativa; Oficina de Gestión Estudiantil de la Vicerrectoría Académica, y Oficina Jurídica de la Rectoría¹⁸.
- 2.** Son unidades competentes para recibir formalmente el reporte de casos de violencia y discriminación en la Universidad, de acuerdo con la preferencia de la persona que realice el reporte:
 - Sede Central: Centro de Asesoría Psicológica y Salud, Centro de Fomento de la Identidad y Construcción de la Comunidad o Dirección de Gestión Humana.
 - Seccional Cali: Centro de Bienestar, Centro Pastoral San Francisco Javier, Oficina de Gestión Humana u Oficina de Gestión Estudiantil.
 - 3.** La unidad del Equipo Institucional PAAOS que reciba en primera instancia el reporte, irá vinculando y activando a otras unidades del Equipo Institucional PAAOS a partir de la necesidad y momento requerido para cada caso, contando con el consentimiento de la persona afectada; por lo tanto, no necesariamente todas las unidades actúan al mismo tiempo, ni de la misma manera en la atención y el acompañamiento.
 - 4.** Una o más unidades del Equipo Institucional PAAOS, de manera simultánea o independiente, con carácter consultivo, podrán brindar apoyo, orientación y acompañamiento a las personas afectadas, a la Dirección o Jefatura de Gestión Humana, y a los decanos o decanas de la Facultad a la cual pertenece la persona presunta agresora.
 - 5.** De manera colectiva, brinda recomendaciones generales sobre medidas preventivas, modos de proceder con las personas y vela porque se preserve el cuidado y el debido

¹⁸ <http://www.javeriana.edu.co/institucional/estructura-organizacional>

proceso a decanos y decanas y Dirección o Jefatura de Gestión Humana quienes, según los reglamentos institucionales, son los únicos actores con la potestad de iniciar acciones formativas o disciplinarios a estudiantes, profesores o personal administrativo, respectivamente.

6. Las actuaciones del Equipo Institucional PAAOS en ningún momento 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.
7. Una o más unidades pueden invitar, según el caso, a un ente interno o externo a la Universidad que aporte desde su experticia al manejo del caso en particular.
8. Las personas delegadas de las unidades de la Universidad que componen el Equipo Institucional PAAOS, deben contar con formación y sensibilización en los temas que aborda el Protocolo.
9. En caso que alguna de las personas delegadas de las unidades que componen el Equipo Institucional PAAOS considere estar inhabilitada o impedida en la participación de un caso, debe reportar ante las unidades que integran el Equipo Institucional PAAOS el conflicto de intereses.

FUNCIONES DE LAS UNIDADES QUE COMPONEN EL EQUIPO INSTITUCIONAL PAAOS

- 1.** Acompañamiento a personas afectadas y terceras personas: las siguientes funciones son desarrolladas por una sola unidad del Equipo Institucional PAAOS para evitar la re victimización.
 - Recibir los reportes de situaciones de violencias y discriminación de la Comunidad Educativa Javeriana.
 - Atender, orientar y acompañar a la persona afectada y terceras personas que realizan reportes, durante el proceso estimado en el Protocolo.
 - Actuar como canal de comunicación entre la persona afectada y los actores institucionales involucrados en el Protocolo para evitar la re victimización.
 - Orientar el acceso a la justicia de la persona afectada brindando información de las Rutas de Atención Integral en Violencias de las entidades competentes.
 - Solicitar el consentimiento informado de la persona afectada para vincular a otras unidades del Equipo Institucional PAAOS en el proceso y para poner en conocimiento a su decano o decana, Dirección o Jefatura de Gestión Humana, según corresponda.
 - Orientar la ruta estipulada en la Universidad, cuando la situación se refiere a acoso laboral.
- 2.** Atención a personas presuntas agresoras. Las siguientes funciones son desarrolladas por una sola unidad del Equipo Institucional PAAOS para evitar la re victimización.
 - Atender y orientar a la persona presunta agresora para darle a conocer el debido proceso estimado en el presente Protocolo.
 - Orientar a la persona presunta agresora en las diferentes rutas de acceso a servicios en la Universidad y externas a la misma.

- 3.** Acompañamiento al decano o decana y a la Dirección o Jefatura de Gestión Humana. Las siguientes funciones son desarrolladas por una o varias unidades del Equipo Institucional PAAOS, de manera simultánea o independiente con conocimiento del caso.
 - Atender y orientar a la Dirección o Jefatura de Gestión Humana, al decano o decana de la facultad a la que pertenecen las personas afectadas y presuntas agresoras.
 - Asesorar con carácter consultivo y brindar las recomendaciones de actuación frente al caso, según corresponda, a la Dirección o Jefatura de Gestión Humana, o al decano o decana de la facultad a la que pertenecen las personas afectadas y presuntas agresoras, por medio de la emisión de un concepto.
 - Sugerir acciones preventivas para la Comunidad Educativa Javeriana en situaciones de violencia y discriminación.
 - Poner en conocimiento a la Dirección o Jefatura de Gestión Humana, al decano o decana de la facultad a la que pertenecen las personas presuntas agresoras, según sea el caso, sobre el reporte y sobre la persona presunta agresora, para implementar el Protocolo. Sólo pone en conocimiento del decano o decana o de la Dirección o Jefatura de Gestión Humana de la persona afectada, si ésta da su consentimiento.
 - Realizar el seguimiento de todos los pasos y tiempos estimados por este Protocolo para dar respuesta a casos de su competencia.

- 4.** Gestiones operativas y administrativas para el manejo de la información. Las siguientes funciones son desarrolladas por una o varias unidades del Equipo Institucional PAAOS, de manera simultánea o independiente con conocimiento del caso.
 - Recopilar, sistematizar y garantizar la seguridad y confidencialidad de la información derivada de los reportes realizados en la Universidad.
 - Caracterizar los reportes recibidos según el tipo de violencias y discriminaciones que define el Protocolo, para analizar tendencias de estos eventos en la Universidad.

- Valorar y sugerir el ente interno o externo a la Universidad y su participación junto con el Equipo Institucional PAAOS, en los aspectos que considere pertinentes.
- Ejercer veeduría al cumplimiento de las gestiones internas del equipo PAAOS, en relación con el debido proceso, respeto a la dignidad de las personas y el consentimiento informado.
- Reportar al ICBF y a los representantes legales de los menores de edad en los casos de violencia o discriminación.
- Reportar los casos de violencia o discriminación en los que esté en riesgo la vida de la persona afectada, a las entidades legales correspondientes, incluso si la persona es mayor de edad y no desea efectuar el reporte.



8.

PROCESO PARA LA ATENCIÓN,
ACOMPañAMIENTO, ORIENTACIÓN
Y SEGUIMIENTO EN CASOS DE
VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIÓN



Los siguientes procesos se refieren a las rutas o procedimientos de la Universidad para la atención, acompañamiento, orientación y seguimiento en casos de violencias y discriminación.



EN ESTE SENTIDO SE DARÁN A CONOCER TRES RUTAS QUE SE DISTINGUEN SEGÚN LOS ACTORES QUE PARTICIPAN, COMO SON LA PERSONA AFECTADA O TERCERAS PERSONAS, EL EQUIPO INSTITUCIONAL PAAOS Y LA PERSONA PRESUNTA AGRESORA.

8.1. RUTA O PROCEDIMIENTO PARA LA PERSONA AFECTADA O TERCERAS PERSONAS EN CASOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

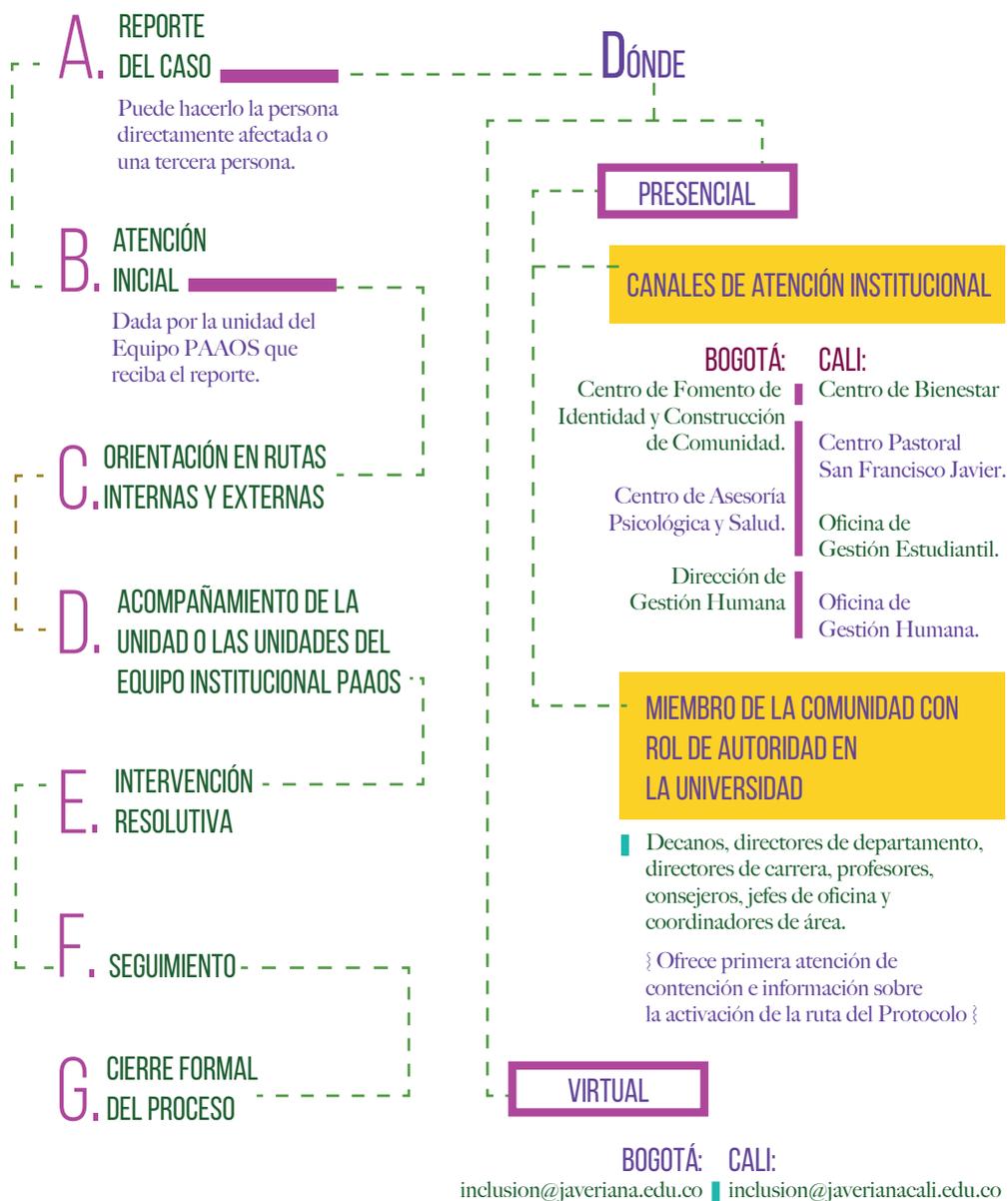


Figura 1. Ruta o procedimiento para la persona afectada o terceras personas que reporten

8.1.1 REPORTE DEL CASO

Es la acción que puede ejercer la persona directamente afectada (estudiante, profesor o personal administrativo) o una tercera persona, para poner a la Universidad en conocimiento de la ocurrencia de una situación de violencia y discriminación.

Se puede poner en conocimiento una situación de violencia y discriminación considerando las siguientes opciones que le permitan a la persona afectada o a la tercera persona, elegir aquella que sea de su mayor confianza.

1. Ante los canales de atención Institucional designados por el Equipo Institucional PAAOS (véase a continuación los canales de atención institucional para realizar el reporte).
2. Ante algún miembro de la Comunidad Educativa que cumpla un rol de autoridad en la Universidad y que genere sensación de seguridad; por ejemplo, consejeros, profesores, directores de carrera, directores de departamento, jefes de oficina, coordinadores de área y decanos o decanas. La persona que actúa con rol de autoridad, al recibir un reporte de una situación de violencia y discriminación, debe brindar una primera atención de contención e informar sobre la activación de la ruta del Protocolo. Ésta consiste en aclarar a la persona que reporta que parte del proceso de acompañamiento que brinda la Universidad frente a los casos de violencia y discriminación, implica formalizar el reporte y consultar con alguno de los canales de atención institucional el proceso a seguir, según la situación:
 - Si es estudiante en Bogotá consultará al Centro de Fomento de la Identidad y Construcción de la Comunidad o Centro de Asesoría Psicológica y Salud. En Cali al Centro de Bienestar, Centro Pastoral San Francisco Javier y a la

Oficina de Gestión Estudiantil.

- Si es profesor o personal administrativo consultará en Bogotá a la Dirección de Gestión Humana y en Cali a la Jefatura de Gestión Humana.



PARA PREVENIR LA RE VICTIMIZACIÓN, LA PERSONA AFECTADA, SI LO DESEA, PUEDE AUTORIZAR A LA PERSONA CON UN ROL DE AUTORIDAD PARA QUE ACTÚE COMO TERCERA PERSONA INTER-LOCUTORA, O PUEDE REMITIRSE DIRECTAMENTE A LOS CANALES DE ATENCIÓN INSTITUCIONAL, Y ASÍ CONTINUAR CON LA RUTA DE ATENCIÓN.

De esta manera, el Protocolo se activa por la persona afectada, terceras personas o personas con un rol de autoridad cuando reportan formalmente la situación a alguno de los canales de atención institucional, que se estipulan a continuación:

CANALES DE ATENCIÓN INSTITUCIONAL PARA REALIZAR EL REPORTE

Los canales de atención son el medio presencial o virtual para hacer los reportes de situaciones de violencia y discriminación.

a. Medio presencial:

Unidades integrantes del Equipo Institucional PAAOS que hacen la recepción y atención inicial.

EN LA SEDE CENTRAL:

1. Centro de Fomento de la Identidad y Construcción de la Comunidad. Coordinación de Inclusión y Diversidad.
2. Centro de Asesoría Psicológica y Salud. Dirección del Centro y profesional asignado.
3. Dirección o Jefatura de Gestión Humana. Jefatura de Relaciones Laborales.

EN LA SECCIONAL CALI:

1. Centro de Bienestar. Coordinación de Inclusión.
2. Centro Pastoral San Francisco Javier. Profesional asignado.
3. Oficina de Gestión Estudiantil. Dirección de Oficina.
4. Oficina de Gestión Humana. Coordinación de Desarrollo Humano.

b. Medio virtual:

Correo electrónico al Equipo Institucional PAAOS: Al enviar el reporte del caso por este medio, el remitente recibirá una respuesta virtual según la situación reportada, que puede incluir una citación presencial.

- SEDE CENTRAL: inclusion@javeriana.edu.co
- SECCIONAL CALI: inclusion@javerianacali.edu.co

8.1.2. ATENCIÓN INICIAL

Se refiere al momento en el que una de las unidades del Equipo PAAOS que funciona como Canal de Atención Institucional, atiende personalmente a la persona afectada o terceras personas que están realizando el reporte del caso.

En esta atención, la persona afectada o tercera persona podrá:

- a. Dar a conocer si es directamente la persona afectada, o tercera persona interlocutora, una tercera persona con conocimiento de una situación de violencia o discriminación.
- b. Solicitar ser entrevistada por un profesional hombre o mujer, o cambiar de canal de atención institucional.
- c. Conocer y diligenciar el formato de consentimiento informado sobre los procedimientos del Protocolo.
- d. Narrar los hechos de violencia y discriminación e informar si esta situación ya es conocida por otras unidades o personas en la Universidad o externas a ésta.

- Si la persona afectada se acerca al canal de atención institucional a reportar la situación por primera vez, es fundamental conocer su narración de los hechos para poder operar de la debida manera según el Protocolo.
 - Si la tercera persona actúa como interlocutora de la persona afectada, se sugiere utilizar las palabras textuales de esta última para la narración de los hechos.
 - Si la situación de violencia o discriminación es reportada por una tercera persona y la persona afectada decide asistir a este canal institucional directamente, se abre la posibilidad para que la persona afectada no tenga que repetir la narración de los hechos si no lo desea, en aras de no re victimizar.
 - Si la situación es interpuesta por una tercera persona perteneciente o no a la Universidad sin conocimiento ni interlocución de la persona afectada, debe saber: que se realizará el contacto con la persona afectada, en caso de tener los datos de la misma, y que se realizará la atención del caso con empatía y asertividad. Para esto, es necesario consultar con la persona afectada su voluntad de participar en el proceso, así como también tomar las acciones pertinentes con la persona presunta agresora según el debido proceso y los reglamentos institucionales.
- e.** Dar a conocer si la situación que se reporta es por primera vez o es una reincidencia de la persona presunta agresora.
- Si es una situación que se reporta por primera vez, se configura como un caso nuevo.
 - Si es una situación con una reincidencia de la persona presunta agresora, se ha reportado previamente y se ha cerrado el caso, se configura como un caso nuevo.
 - Si es una situación con una reincidencia de la persona presunta agresora, se ha reportado previamente y no se ha cerrado el caso, se configura el nuevo reporte como un anexo al caso vigente.

- f. Conocer los derechos de la persona afectada y las actuaciones de la Universidad ante situaciones de violencia o discriminación, según el presente Protocolo.

- 
- CUANDO ALGUNA DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS EN EL REPORTE ES MENOR DE EDAD, LA UNIVERSIDAD DEBE INFORMAR A LOS PADRES DE FAMILIA O ACUDIENTES, SIN EXCEPCIÓN ALGUNA.
 - LAS ACTUACIONES DEL EQUIPO INSTITUCIONAL PAAOS EN NINGÚN MOMENTO REEMPLAZAN LAS ACCIONES LEGALES Y DE SALUD CORRESPONDIENTES A QUE HAYA LUGAR, DE CONFORMIDAD CON LAS LEYES DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA Y LOS REGLAMENTOS INSTITUCIONALES.

- g. Recibir una intervención en crisis y contención emocional frente a la situación.
- h. Conocer el protocolo institucional y los procedimientos internos a seguir frente a situaciones de violencia o discriminación.
- i. Pedir orientación de lo que puede hacer al interior y exterior de la Universidad, según la situación.
- j. Pedir acompañamiento institucional ante la situación.
- k. 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 EXCEPCIONALES DE LAS MENCIONADAS A CONTINUACIÓN, EL EQUIPO INSTITUCIONAL PAAOS CONTINUARÁ CON EL PROCESO DEL PROTOCOLO:
- SI LA PERSONA AFECTADA ES MENOR DE EDAD.
 - SI SE REPORTA VIOLENCIA.



- SI LA PERSONA PRESUNTA AGRESORA HA COMETIDO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO OTROS ACTOS DE VIOLENCIA, O EXISTEN ALGUNOS ANTECEDENTES DE OTRA ÍNDOLE, COMO REPORTE DE QUEJAS DE VIOLENCIA DE LA PERSONA PRESUNTA AGRESORA, O ANTECEDENTES DE ARRESTOS O REGISTROS POR PARTE DE OTRA INSTITUCIÓN QUE INDIQUE UN HISTORIAL DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN, O REPORTE DE AMENAZAS DE CONTINUAR EJERCIENDO VIOLENCIA CONTRA LA PERSONA AFECTADA U OTROS.
 - SI LA CONDUCTA DE VIOLENCIA SEXUAL FUE COMETIDA POR MÚLTIPLES PERPETRADORES.
 - SI EL INFORME DE LA PERSONA AFECTADA REVELA UN PATRÓN DE PERPETRACIÓN (POR EJEMPLO, A TRAVÉS DEL USO ILÍCITO DE DROGAS O ALCOHOL) EN UN LUGAR DETERMINADO O POR UN GRUPO PARTICULAR¹⁹.
 - SI LA ACCIÓN PRESUNTAMENTE PERPETRADA CONSTITUYE DELITO INVESTIGABLE DE OFICIO EN LA NORMATIVIDAD PENAL COLOMBIANA.
 - CUANDO LA INTERVENCIÓN DE OTRA UNIDAD DEL EQUIPO INSTITUCIONAL PAAOS SEA IMPRESCINDIBLE O ESENCIAL PARA DAR CONTINUIDAD AL PROCEDIMIENTO.
- l.** Solicitar medidas preventivas y de cuidado a los canales de atención institucional. Si las medidas preventivas y de cuidado requieren la participación y decisión de otra unidad de la Universidad, éstas deben concertarse y definir su ejecución según el alcance de los reglamentos institucionales.
- m.** Dar a conocer sus expectativas en la resolución del caso con la persona presunta agresora.
- n.** Recibir aclaración de los alcances en la resolución del caso según los reglamentos de la Universidad.

¹⁹ Boston College, S. A. (2017). You Are Not Alone. Boston College Students Affairs. Boston. Estados Unidos de America: Boston College Students Affairs. Retrieved from <https://www.bc.edu/content/dam/files/offices/dos/pdf/yana2017.pdf>

- o.** Aclarar los medios y espacios de comunicación, para el acompañamiento y para el seguimiento con la persona que hace parte de la unidad del canal de atención institucional.
- p.** Definir con la unidad del Equipo Institucional PAAOS, los tiempos de gestión para dar respuesta a los procedimientos del Protocolo.

8.1.3. ORIENTACIÓN EN RUTAS INTERNAS Y EXTERNAS A LA UNIVERSIDAD

Se refiere al momento en el que la unidad del Equipo Institucional PAAOS que realiza la atención inicial, le indica a la persona afectada o tercera persona, a dónde puede acudir, ya sea al interior de la Universidad o a entidades externas para responder a sus necesidades.

Rutas internas en la Universidad: La persona afectada podrá recibir orientación con respecto a los siguientes servicios a los que puede asistir o no, y ser remitida si así lo consiente: Atención psicológica, información jurídica, acompañamiento de grupos estudiantiles cuyos objetivos sean afines al tema (Sede Central), y remisión al Comité de Convivencia Laboral en casos de acoso laboral²⁰.

Rutas externas a la Universidad: La persona afectada podrá recibir orientación con respecto a entidades e instituciones diferentes a la universidad, a las que puede o debe asistir si lo considera pertinente y ser remitida si así lo consiente.

Las principales rutas se dirigen a los siguientes sectores:

- a.** Sector salud: En caso de violencia sexual y atendiendo a lo contemplado en la Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social, la ruta a seguir es:

.....
20 Se direcciona a la persona afectada a la Dirección de Gestión Humana, ya que según la Ley 1010 de 2006 las entidades públicas y privadas deben establecer la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral.

Bogotá: <http://www.javeriana.edu.co/dir-gestion-humana/comite-de-convivencia-laboral>

Cali: <https://www.javerianacali.edu.co/comite-de-convivencia-laboral>

- Si el evento no se ha reportado a ningún sector (salud, justicia, protección) debe remitirse de inmediato al servicio de urgencias para la atención médica integral, procurando que sea en la ventana de las 72 horas luego de ocurrido el evento.
- Si la persona no desea asistir a urgencias, se informará de los riesgos en su salud física y emocional.
- La persona podrá recibir información de otras instituciones privadas del sector salud en las que pueda recibir atención médica.
- La persona podrá recibir información acerca de la garantía de derechos y prevención de re victimización en las instituciones de salud.

b. Sector judicial:

- La persona directamente afectada o terceros, podrán conocer la información y datos de contacto de las rutas de atención a nivel distrital o municipal de las entidades especializadas en brindar información y orientación, instaurar la denuncia y solicitar protección y líneas de atención telefónica.
- Si la persona afectada es menor de edad, debe saber que la Universidad tiene la obligación legal de reportar el caso al ICBF o policía de menores.
- La Universidad también tiene la obligación de reportar 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 persona afectada es mayor de edad podrá tomar una decisión informada para denunciar ante los entes judiciales competentes, si así lo considera.
- En las situaciones de violencia y discriminación en los que esté en riesgo la vida de la persona afectada (mayor o menor de edad), la Universidad tiene el deber de denunciar a las entidades legales correspondientes.

c. Entidades públicas y privadas:

- La persona afectada 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 violencia y discriminación por diversos motivos.
- Si la persona afectada lo consiente, se puede remitir a dichas entidades privadas.

8.1.4 ACOMPAÑAMIENTO PARA LA PERSONA AFECTADA

Se refiere al proceso de comunicación directa y personalizada entre la unidad del Equipo Institucional PAAOS que realiza la primera atención y la persona afectada o la tercera persona que actúa como su interlocutora, para realizar las gestiones pertinentes según el caso y garantizar la confidencialidad, la no revictimización y el debido proceso. Este acompañamiento es continuo y a demanda de la persona afectada hasta el cierre formal del caso. Durante el proceso de acompañamiento, la persona afectada tendrá la posibilidad de:

- a.** Dar su consentimiento para que otras unidades del Equipo Institucional PAAOS, diferentes a la que realizó la recepción y atención inicial, se vinculen y actúen en el caso, según la necesidad de la situación reportada.
- b.** Dar su consentimiento para poner en conocimiento a la Dirección o Jefatura de Gestión Humana o al decano o decana de la Facultad a la cual pertenece la persona presunta agresora, de la situación reportada. Para esto se debe tener en cuenta lo mencionado en el literal "k" del apartado de atención inicial (8.1.1) respecto a las situaciones excepcionales en las que es obligatorio para la Universidad continuar con el proceso.

- c. Conocer que las acciones internas de la Universidad tendrán alcances o limitaciones dependiendo de los consentimientos otorgados para la continuidad del Protocolo.
- d. Comunicar sus necesidades de tipo emocional, social, legal, médico, de seguridad, entre otras, para solicitar apoyo tanto dentro como fuera de la Universidad.
- e. Conocer que las actuaciones del Equipo Institucional PAAOS en ningún momento reemplazan las acciones legales y de salud correspondientes, a que haya lugar, de conformidad con las leyes de la República de Colombia y los reglamentos institucionales.
- f. Conocer las gestiones con los diferentes servicios internos a la Universidad y con los sectores externos a la misma, a los que decida acudir.
- g. Informar de manera inmediata nuevas agresiones o repeticiones de situaciones de violencia o discriminación.
- h. Conocer los avances y momentos en los que se encuentra el proceso con la persona presunta agresora, hasta donde los reglamentos institucionales y la ley colombiana lo permitan.

8.1.5. INTERVENCIÓN RESOLUTIVA CON LA PERSONA AFECTADA

Se refiere al momento en el que las unidades del Equipo Institucional PAAOS participantes del proceso, junto con la persona afectada definen medidas preventivas y de cuidado según las necesidades y situaciones presentadas al caso.

Estas medidas integran estrategias o acciones, que previenen la re victimización y la repetición de situaciones de violencia, así como favorecen la permanencia, seguridad y cuidado

de la persona en el contexto universitario. La o las unidades del Equipo Institucional PAAOS y la persona afectada, según corresponda, gestionarán dichas estrategias o acciones con las instancias correspondientes al interior de la Universidad.

8.1.6. SEGUIMIENTO

Es el momento en el que la unidad del Equipo PAAOS que realizó la atención inicial del caso, verifica el cumplimiento de los procesos del protocolo con la persona afectada, por medio de los canales de comunicación dispuestos por la Universidad.

En este momento la persona afectada puede:

- a. Conocer el desarrollo de su proceso de atención, acompañamiento y orientación; cumplimiento de las medidas preventivas y de cuidado establecidas en la Intervención Resolutiva; decisiones y medidas que se hayan tomado en la Resolución del Caso con la persona presunta agresora e informar dificultades u otras necesidades que se hayan presentado durante este proceso.
- b. Dar a conocer la repetición o no de hechos de violencia o discriminación de parte de la persona presunta agresora.
- c. Conocer las gestiones adelantadas por otras unidades del Equipo PAAOS.

8.1.7. CIERRE FORMAL DEL PROCESO

Se refiere al momento en el que se da por culminado el caso y se formaliza el cumplimiento de las acciones institucionales que se sugieren en el desarrollo del Protocolo para atender

a una situación de violencia y discriminación; teniendo claridad que se puede dar cierre aun cuando algunas acciones de la Universidad o de terceros pueden continuar en curso y finalizar posteriormente.

Para formalizar el cierre del caso, la unidad del Equipo Institucional PAAOS que realizó la recepción del caso o la unidad que haya continuado con la atención, emitirá un Acta donde se verifique, por medio de la lista de chequeo, el cumplimiento del debido proceso; y notificará del cierre formal del caso a la Dirección o Jefatura de Gestión Humana o al decano o decana de la persona presunta agresora.

El cierre del caso se realizará siguiendo el orden que se presenta a continuación (en caso de no cumplirse la primera opción, pasará a la siguiente):

- a.** Encuentro presencial con la persona afectada (máximo dos citaciones).
- b.** Contacto telefónico con la persona afectada (máximo dos intentos de llamada).
- c.** Correo electrónico notificando los intentos de contacto a) y b), y el cierre del caso junto con el envío del acta.

8.2. RUTA O PROCEDIMIENTO PARA EL EQUIPO INSTITUCIONAL PAAOS EN CASOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN



Figura 2. Ruta o procedimiento para el Equipo Institucional PAAOS

8.2.1. RECEPCIÓN DEL REPORTE

Es el primer paso formal para activar el protocolo, el cual consiste en recibir una situación de violencia y discriminación de parte de cualquier estudiante, profesor o personal administrativo, entendiendo que es la acción y derecho que ellos pueden ejercer, ya sea esta la persona directamente afectada o una tercera persona, para poner en conocimiento a la Universidad de la ocurrencia de estos eventos.

La recepción del reporte se puede poner en conocimiento a través de las siguientes opciones que le permitan a la persona elegir aquella que sea de su mayor confianza:

1. Ante los Canales de Atención Institucional designados por el Equipo Institucional PAAOS (véase canales de atención institucional para realizar el reporte).
2. Ante algún miembro de la Comunidad Educativa que cumpla un rol de autoridad en la Universidad y que genere sensación de seguridad; por ejemplo: consejeros, profesores, directores de carrera, directores de departamento, jefes de oficina, coordinadores de área y decanos y decanas.

La persona que actúa con rol de autoridad, al recibir un reporte de una situación de violencia y discriminación, debe brindar una primera atención de contención e informar sobre la activación de la ruta del protocolo, que consiste en aclarar, a la persona que reporta, que parte del proceso de acompañamiento que brinda la Universidad, frente a los casos de violencia y discriminación, implica formalizar el reporte y consultar con alguno de los canales de atención institucional el proceso a seguir según la situación. Si la persona afectada o la persona presunta agresora reportada, es estudiante consultará en Bogotá al Centro de Fomento de la Identidad y Construcción de la Comunidad o al Centro de Asesoría Psicoló-

gica y Salud. En Cali al Centro de Bienestar, Centro Pastoral San Francisco Javier u Oficina de Gestión Estudiantil. Si la persona afectada o la persona presunta agresora reportada, es profesor o personal administrativo consultará en Bogotá a la Dirección de Gestión Humana y en Cali a la Oficina de Gestión Humana.

Para prevenir la re victimización, la persona afectada, si lo desea, puede autorizar a la persona con un rol de autoridad para que actúe como tercera persona interlocutora, o puede remitirse directamente a los canales de atención institucional, y así continuar con la ruta de atención. De esta manera, el protocolo se activa por la persona afectada, terceras personas o personas con un rol de autoridad cuando reportan formalmente la situación a alguno de los canales de atención institucional, que se estipulan a continuación:

CANALES DE ATENCIÓN INSTITUCIONAL PARA REALIZAR EL REPORTE

Los canales de atención son el medio presencial o virtual para que los estudiantes activos, profesores o personal administrativo puedan hacer los reportes de situaciones de violencia y discriminación.

- a.** Medio presencial: Unidades integrantes del Equipo Institucional PAAOS que hacen la recepción y atención inicial.

En la Sede Central:

- 1.** Centro de Fomento de la Identidad y Construcción de la Comunidad. Coordinación de Inclusión y Diversidad.
- 2.** Centro de Asesoría Psicológica y Salud. Dirección del centro y profesional asignado.
- 3.** Dirección o Jefatura de Gestión Humana. Jefatura de Relaciones Laborales.

En la Seccional Cali:

- 1.** Centro de Bienestar. Coordinación de Inclusión.
- 2.** Centro Pastoral San Francisco Javier. Profesional asignado.
- 3.** Oficina de Gestión Estudiantil. Dirección de Oficina.
- 4.** Oficina de Gestión Humana. Coordinación de Desarrollo Humano.

b. Medio virtual:

Correo electrónico al Equipo Institucional PAAOS: Al enviar el reporte del caso por este medio, el remitente recibirá una respuesta virtual según la situación reportada, que puede incluir una citación presencial.

SEDE CENTRAL: inclusion@javeriana.edu.co

SECCIONAL CALI: inclusion@javerianacali.edu.co

8.2.2. ATENCIÓN INICIAL

Es el momento en el que la unidad del Equipo PAAOS, que actúa como Canal de Atención Institucional, atiende personalmente a la persona afectada o terceras personas que están realizando el reporte del caso.

Para esta atención se debe actuar priorizando el respeto por la persona, la confidencialidad, la igualdad y la autonomía, por lo que es fundamental tener en cuenta los siguientes aspectos:

- a.** Prestar atención oportuna a quien reporta el caso.

- b.** Garantizar la atención en un lugar que permita la seguridad, privacidad y confidencialidad de quien reporta.
- c.** Seguir las recomendaciones para hacer la atención, contenidas en el documento "Claves para la atención y acompañamiento de reportes de casos de violencia y discriminación de la Casa de la Mujer".
- d.** Preguntar y diligenciar el consentimiento de la persona afectada para brindar información y tomar decisiones relacionadas con los pasos siguientes en el Protocolo.
- e.** Recibir la narración de los hechos de violencia y discriminación:
 - Si la persona afectada se acerca al canal de atención institucional a reportar la situación por primera vez, es fundamental conocer su narración de los hechos para poder operar de la debida manera según el Protocolo.
 - Si la tercera persona actúa como interlocutora de la persona afectada, se sugiere utilizar las palabras textuales de esta última para el registro de los hechos.
 - Si la situación de violencia y discriminación es reportada por una tercera persona y la persona afectada decide asistir a este canal institucional directamente, se abre la posibilidad para que la persona afectada no tenga que repetir la narración de los hechos si no lo desea, en aras de no re victimizar.
 - Si la situación es interpuesta por una tercera persona perteneciente o no a la Universidad, sin conocimiento ni interlocución de la persona afectada, debe saber: que se realizará el contacto con la persona afectada, en caso de tener los datos de la misma, y que se realizará la atención del caso con empatía y asertividad. Para esto, es necesario consultar con la persona afectada su voluntad para participar en el proceso, así como también tomar las acciones pertinentes con la persona presunta agresora según el debido proceso y los reglamentos institucionales.

- f. Indagar si la situación se reporta por primera vez o es una reincidencia de la persona presunta agresora.
- Si es una situación que se reporta por primera vez, se configura como un caso nuevo.
 - Si es una situación con una reincidencia de la persona presunta agresora, se ha reportado previamente y se ha cerrado el caso, se configura como un caso nuevo.
 - Si es una situación con una reincidencia de la persona presunta agresora, se ha reportado previamente y no se ha cerrado el caso, se configura el nuevo reporte como un anexo al caso vigente.
- g. Indagar si el área de Seguridad e Información de la Oficina de Administración del Campus (Sede Central) o la Oficina de Recursos Físicos (Seccional Cali), intervino previamente en la situación. En caso de que la respuesta sea afirmativa, se debe contactar al coordinador de seguridad de las respectivas oficinas, para conocer el procedimiento interno desplegado.



h. INFORMAR DE LAS SITUACIONES EXCEPCIONALES EN LAS QUE ES OBLIGATORIO PARA LA UNIVERSIDAD CONTINUAR CON EL PROCESO DE ATENCIÓN, ORIENTACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO QUE PLANTEA EL PROTOCOLO. ESTAS SON LAS SITUACIONES EXCEPCIONALES QUE SE DEBEN TENER EN CONSIDERACIÓN:

- SI LA PERSONA AFECTADA ES MENOR DE EDAD.
- SI SE REPORTA VIOLENCIA.
- SI LA PERSONA PRESUNTA AGRESORA HA COMETIDO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO OTROS ACTOS DE VIOLENCIA, O EXISTEN ALGUNOS ANTECEDENTES DE OTRA ÍNDOLE, COMO REPORTE DE QUEJAS DE VIOLENCIA DE LA PERSONA PRESUNTA AGRESORA, O ANTECEDENTES DE ARRESTOS O REGISTROS POR PARTE DE OTRA INSTITUCIÓN QUE IN-

DIQUE UN HISTORIAL DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN, O REPORTE DE AMENAZAS DE CONTINUAR EJERCIENDO VIOLENCIA CONTRA LA PERSONA AFECTADA U OTROS.



- SI LA CONDUCTA DE VIOLENCIA SEXUAL FUE COMETIDA POR MÚLTIPLES PERPETRADORES.
 - SI EL INFORME DE LA PERSONA AFECTADA REVELA UN PATRÓN DE PERPETRACIÓN (POR EJEMPLO, A TRAVÉS DEL USO ILÍCITO DE DROGAS O ALCOHOL) EN UN LUGAR DETERMINADO O POR UN GRUPO PARTICULAR²¹.
 - SI LA ACCIÓN PRESUNTAMENTE PERPETRADA CONSTITUYE DELITO INVESTIGABLE DE OFICIO EN LA NORMATIVIDAD PENAL COLOMBIANA.
 - CUANDO LA INTERVENCIÓN DE OTRA UNIDAD DEL EQUIPO INSTITUCIONAL PAAOS SEA IMPRESCINDIBLE O ESENCIAL PARA DAR CONTINUIDAD AL PROCEDIMIENTO.
- i. Informar que las actuaciones del Equipo Institucional PAAOS en ningún momento reemplazan las acciones legales y de salud correspondientes a que haya lugar, de conformidad con las leyes de la República de Colombia y los reglamentos institucionales.
 - j. Recomendar, si se considera conveniente, medidas preventivas y de cuidado. Si las medidas preventivas y de cuidado requieren la participación y decisión de otra unidad de la Universidad, éstas deben concertarse y definir su ejecución según el alcance de los reglamentos institucionales.
 - k. Diligenciar el "Contenido del reporte del caso" a partir de la información producto de la atención inicial.
 - l. Responder a los "Modos de proceder en el manejo de la información".

²¹ Boston College, S. A. (2017). You Are Not Alone. Boston College Students Affairs. Boston, Estados Unidos de America: Boston College Students Affairs. Retrieved from <https://www.bc.edu/content/dam/files/offices/dos/pdf/yana2017.pdf>

- m.** Aclarar los alcances en la resolución del caso según los reglamentos de la Universidad.
- n.** Definir con la persona afectada, los tiempos de gestión para dar respuesta a los procedimientos del protocolo.

8.2.3. ADMISIÓN DEL REPORTE

Es el proceso que realiza la unidad del Equipo PAAOS que recibe el caso para la verificación de la correspondencia entre los hechos narrados, las características del ámbito de aplicación y las situaciones de violencia y discriminación que contempla el Protocolo. Lo anterior permite que las unidades del Equipo Institucional PAAOS decidan la admisibilidad o inadmisibilidad del reporte para continuar o no con los procesos del Protocolo.

- a.** En caso de ser admitido: Se continúa con los pasos de orientación, acompañamiento y seguimiento.
- b.** En caso de no ser admitido: Se continúa con el paso de orientación a rutas internas o externas, se redacta acta aclaratoria del motivo de no admisión y de la orientación dada, y se da el cierre formal del caso.
- c.** En caso de no ser admitido, porque la persona afectada no pertenece a la Universidad, se realiza la orientación a rutas externas, se redacta acta aclaratoria de la no continuidad en la atención y se da cierre formal al caso.

8.2.4. ORIENTACIÓN EN RUTAS INTERNAS Y EXTERNAS A LA UNIVERSIDAD

La orientación es el momento en el que la unidad del Equipo Institucional PAAOS que realiza la atención inicial, da a conocer a la persona afectada, terceras personas o persona

presunta agresora, a dónde puede acudir, ya sea al interior de la Universidad o a entidades externas para responder a sus necesidades.

Rutas internas en la Universidad: Las unidades del Equipo Institucional PAAOS brindan orientación a las personas implicadas respecto a los siguientes servicios a los que pueden decidir asistir o no y ser remitidas si así lo consienten: Atención psicológica, información jurídica, acompañamiento de grupos estudiantiles cuyos objetivos sean afines al tema (Sede Central), y remisión al Comité de Convivencia Laboral en casos de acoso laboral²².

Rutas externas a la Universidad: Las unidades del Equipo Institucional PAAOS brindan orientación a las personas implicadas, para que acudan a las diferentes entidades e instituciones externas a la Universidad, a las que pueden o deben asistir.

Las principales rutas se dirigen a los siguientes sectores, en los que se debe tener en cuenta:

- a. Sector salud: En caso de violencia sexual y atendiendo a lo contemplado en la Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social, la ruta a seguir es:
 - Si el evento no se ha reportado a ningún sector (salud, justicia, protección) debe remitirse de inmediato al servicio de urgencias para la atención médica integral, procurando que sea en la ventana de las 72 horas luego de ocurrido el evento.
 - Si la persona no desea asistir a urgencias, se informará de los riesgos en su salud física y emocional.
 - Ofrecer información de otras instituciones privadas del sector salud en las que pueda recibir atención médica.

²² Se direcciona a la persona afectada a la Dirección de Gestión Humana, ya que según la Ley 1010 de 2006 las entidades públicas y privadas deben establecer la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral.
Bogotá: <http://www.javeriana.edu.co/dir-gestion-humana/comite-de-convivencia-laboral>
Cali: <https://www.javerianacali.edu.co/comite-de-convivencia-laboral>

- Ofrecer información acerca de la garantía de derechos y prevención de re victimización en las instituciones de salud.

b. Sector judicial:

- Brindar información y datos de contacto de las entidades especializadas en dar información y orientación, instaurar la denuncia y solicitar protección y líneas de atención telefónica.
- Denunciar el caso al ICBF o policía de menores si la persona afectada es menor de edad, como una obligación legal de la Universidad.
- Realizar las notificaciones a las autoridades correspondientes según las disposiciones de ley, y acorde con los eventos de obligatorio reporte como son: violencia contra la mujer, violencia intrafamiliar, violencia sexual y conducta suicida.
- Denunciar a las entidades legales correspondientes, las situaciones de violencia y discriminación en los que esté en riesgo la vida de la persona afectada (mayor o menor de edad).
- Dar información suficiente para que la persona afectada, mayor de edad, tome decisiones informadas y se empodere para denunciar ante los entes judiciales competentes, si así lo considera.

c. Entidades públicas y privadas:

- Brindar información de las diversas entidades públicas y privadas que prestan servicios de asesoría, orientación y atención a personas que han sido víctimas de situaciones de violencia y discriminación por diversos motivos.
- Remitir a dichas entidades privadas si la persona así lo consiente.

8.2.5. ACOMPAÑAMIENTO PARA LA PERSONA AFECTADA

Se refiere al proceso de comunicación directa y personalizada entre la unidad del Equipo Institucional PAAOS que realiza la recepción y la primera atención, y la persona afectada o la tercera persona que actúa como interlocutora de la persona afectada, para realizar las gestiones pertinentes según el caso, y garantizar la confidencialidad, la no re victimización y el debido proceso. Este acompañamiento es continuo y a demanda de la persona afectada hasta el cierre formal del caso.

Para garantizar los derechos de la persona afectada durante el acompañamiento, la persona de la unidad del Equipo Institucional PAAOS debe tener en cuenta las "Claves para la atención y acompañamiento de reportes de casos de violencia y discriminación de la Casa de la Mujer".

Durante el proceso de acompañamiento, la unidad del Equipo Institucional PAAOS debe seguir los siguientes pasos:

- a. Solicitar el consentimiento informado de la persona afectada para vincular a otras unidades del Equipo Institucional PAAOS, para hacer parte del acompañamiento y actuar en el caso, según la necesidad de la situación reportada. De igual manera, si la intervención de otra unidad es esencial en tanto se requiere para garantizar la intervención de la Universidad, se informará a la persona afectada sobre la necesidad de hacer dicha convocatoria.
 - Cuando la persona afectada no da consentimiento: Se continúa con los pasos de intervención resolutoria con la persona afectada (medidas preventivas y de cuidado), seguimiento y cierre formal del caso.
 - Cuando la persona afectada expresa su consentimiento: La unidad que ha realizado la recepción y atención inicial del reporte se comunica con las demás

unidades del Equipo Institucional PAAOS que considere pertinentes para vincular su actuación y acompañamiento en el caso. El Equipo Institucional PAAOS continúa con los pasos de intervención resolutive con la persona afectada (medidas preventivas y de cuidado), seguimiento y cierre formal del caso.

- b.** Solicitar el consentimiento de la persona afectada para poner en conocimiento a la Dirección/Jefatura de Gestión Humana o al decano o decana de la Facultad a la cual pertenece la persona presunta agresora de la situación reportada. Para esto se debe tener en cuenta lo mencionado en el literal h del apartado de atención inicial respecto a las situaciones excepcionales en las que es obligatorio para la Universidad continuar con el proceso.
- Cuando la persona afectada no da consentimiento: Se continúa con los pasos de intervención resolutive con la persona afectada (medidas preventivas y de cuidado), seguimiento y cierre formal del caso.
 - Cuando la persona afectada expresa su consentimiento: (i) El Equipo Institucional PAAOS inicia el acompañamiento con el decano o decana, o con la Dirección/Jefatura de Gestión Humana, según las necesidades del caso. (ii) La unidad que recepciona el caso del Equipo Institucional PAAOS realiza y envía el "Informe de caracterización del caso" como alerta de prevención al decano o decana, o a la Dirección/Jefatura de Gestión Humana. (iii) Sólo para el caso de estudiantes reportados como personas presuntas agresoras, si el decano o decana lo considera y lo solicita, el Equipo Institucional PAAOS comienza con la atención a este estudiante. Esta atención se refiere a la "Orientación a rutas internas o externas a la Universidad". (iv) El decano o decana o la Dirección/Jefatura de Gestión Humana continúa con el paso de "Resolución del caso" apoyados con el acompañamiento ya efectuado por el Equipo Institucional PAAOS.

- c. Continuar con el proceso de seguimiento y cierre formal del caso.

8.2.6. ACOMPAÑAMIENTO AL DECANO O DECANA O A LA DIRECCIÓN/JEFATURA DE GESTIÓN HUMANA

Se refiere al proceso de comunicación directa y personalizada entre la unidad del Equipo Institucional PAAOS que realiza la recepción del caso, con la Dirección/Jefatura de Gestión Humana o el decano o decana de la Facultad a la cual pertenece la persona presunta agresora, y la persona afectada en caso de que ésta última lo requiera. Lo anterior, con la finalidad de realizar el debido acompañamiento, apoyo y asesoría de carácter consultivo, brindando recomendaciones con relación a la comprensión de la situación de violencia y discriminación, y orientando en los modos de proceder con las personas involucradas, en aras de favorecer la confidencialidad, la no re victimización y el debido proceso.

Para proceder con el acompañamiento al decano o decana, o a la Dirección/Jefatura de Gestión Humana, la unidad del Equipo Institucional PAAOS deben seguir los pasos descritos a continuación, teniendo en cuenta el previo consentimiento de la persona afectada:

- a. Comunica por medio escrito y verbal a la Dirección/Jefatura de Gestión Humana o al decano o decana de la persona presunta agresora o afectada, la existencia de un reporte sobre una situación de violencia y discriminación en la que se encuentra involucrada la persona en mención como presunta agresora o afectada, en caso de que el reporte haya llegado inicialmente por este canal.
- b. El Equipo Institucional PAAOS, como una instancia de apoyo, presta formalmente asesoría y acompañamiento de carácter consultivo.
- c. Realiza el informe de caracterización del tipo de violencia y discriminación según el caso, en apoyo con otras unidades del Equipo Institucional PAAOS.

- d.** Orienta a los decanos para dar aviso de la situación reportada a los padres de familia o acudientes de la persona presunta agresora en caso de que sea menor de edad.
- e.** Envía el informe de caracterización del caso a la Dirección/Jefatura de Gestión Humana o al decano o decana de la Facultad a la cual pertenece la persona presunta agresora, para que les permita evaluar la falta y tomar las decisiones de las acciones formativas o en el proceso disciplinario según los reglamentos institucionales.
- f.** Se envía el informe de caracterización del caso a la Dirección/Jefatura de Gestión Humana o al decano o decana de la Facultad a la cual pertenece la persona afectada, sólo si la persona lo consiente y considera necesario, guardando confidencialidad o no de su identidad.
- g.** Ofrece la atención a los estudiantes reportados como personas presuntas agresoras, si así el decano o decana lo considera pertinente, según las necesidades particulares del caso y si la persona decide acceder a dicha atención. Esta atención no aplica para profesores o personal administrativo reportado como personas presuntas agresoras.
- h.** Realiza seguimiento a las recomendaciones del "Informe de caracterización del caso", en relación con la resolución del caso con la persona presunta agresora y a las intervenciones resolutorias del caso con la persona afectada, que deben realizar el decano o decana, o la Dirección/Jefatura de Gestión Humana.
- i.** Continúa dispuesta a resolver inquietudes y a acompañar durante el proceso al decano o decana, o a la Dirección/Jefatura de Gestión Humana.

8.2.7. ATENCIÓN A LA PERSONA QUE SE PRESUME AGRESORA

Una o varias unidades que conforman el Equipo Institucional PAAOS puede atender y orientar a los estudiantes reportados como personas presuntas agresoras, si así lo sugiere o considera el decano o la decana, según las necesidades y particularidades del caso. Esta atención está dirigida a orientar y remitir al estudiante que se presume agresor o agresora a las rutas internas o externas a la Universidad.

Sin embargo, es importante aclarar que la atención y comunicación constante con la persona presunta agresora debe realizarla el decano o decana.

En caso de prestar la atención al estudiante que se presume agresor o agresora, se deben tener presentes los siguientes elementos:

- a.** Informar de los procesos disciplinarios que la Universidad Javeriana dispone en sus reglamentos según el caso. Entre estos a tener un debido proceso.
- b.** Proteger la identidad de la persona afectada o quien interpuso el reporte, hasta donde los reglamentos institucionales y la ley colombiana lo permitan.
- c.** Evitar enfrentamientos o careos entre la persona afectada y la persona que se presume agresora.
- d.** Dar a conocer a la persona presuntamente agresora, que el decano o decana es la única autoridad institucionales con la potestad de iniciar acciones formativas o procesos disciplinarios, y, por ende, que a ella le compete realizar el levantamiento de pruebas o evidencias para el análisis del caso y que por tanto el Equipo Institucional PAAOS obra en carácter de apoyo y consultivo.
- e.** Informar los lugares donde puede acudir, ya sea al interior de la Universidad o a entidades externas para responder a las necesidades de la persona. Si la persona así lo consiente y considera, realizar la respectiva remisión.

8.2.8. RESOLUCIÓN DEL CASO: ACCIÓN FORMATIVA O PROCESO DISCIPLINARIO

Es la decisión por parte del decano o decana, o la Dirección o Jefatura de Gestión Humana, sobre la apertura o no de un proceso disciplinario, y sólo en el caso de estudiantes, de una acción formativa, si a ello diere lugar. Lo anterior se regirá conforme a los reglamentos institucionales correspondientes a estudiantes, profesores o personal administrativo y apoyados en el "Informe de caracterización del caso" dirigido al decano o decana, o a la Dirección/Jefatura de Gestión Humana con las recomendaciones emitidas por el Equipo Institucional PAAOS.

La Dirección/Jefatura de Gestión Humana o el decano o la decana de la Facultad a la cual pertenece la persona presunta agresora, envía al Equipo Institucional PAAOS una respuesta escrita de las decisiones tomadas.

8.2.9. INTERVENCIÓN RESOLUTIVA CON LA PERSONA AFECTADA

Se refiere al momento en el que las unidades del Equipo Institucional PAAOS participantes del proceso definen, junto con la persona afectada, medidas preventivas y de cuidado según las necesidades y situaciones presentadas en el caso.

Estas medidas integran estrategias o acciones, que prevengan la re victimización y la repetición de situaciones de violencia, así como la permanencia, seguridad y cuidado de la persona en el contexto universitario. Las unidades del Equipo Institucional PAAOS y la persona afectada, según corresponda, gestionarán dichas estrategias o acciones con las instancias correspondientes al interior de la Universidad.

8.2.10. SEGUIMIENTO

La unidad del Equipo Institucional PAAOS que realizó la recepción del caso y atención inicial, verifica por medio de los canales de comunicación dispuestos por la Universidad, el cumplimiento de los siguientes procesos del protocolo:

- a. Atención, acompañamiento y orientación a la persona afectada.
- b. Monitoreo a la persona afectada sobre el cumplimiento de las medidas preventivas y de cuidado establecido en la "Intervención resolutive".
- c. Información a la persona afectada sobre las decisiones y medidas que se hayan tomado en la resolución del caso con la persona presunta agresora, hasta donde los reglamentos institucionales y la ley colombiana lo permitan.
- d. Monitoreo del cumplimiento de acciones formativas o procesos disciplinarios que se hayan iniciado con la persona presunta agresora.
- e. Monitoreo de las gestiones adelantadas por otras unidades del Equipo PAAOS.
- f. Identificación de las dificultades que se presenten durante el proceso del Protocolo.

8.2.11. CIERRE FORMAL DEL PROCESO

Se refiere al momento en el que se da por culminado la atención al caso y se formaliza el cumplimiento de las acciones institucionales que se sugieren en el desarrollo del Protocolo para atender a una situación de violencia y discriminación. Se puede dar cierre aun cuando algunas acciones de la Universidad o de terceros continúen en curso con la persona afectada y finalicen posteriormente.

Para formalizar el cierre del caso, la unidad del Equipo Institucional PAAOS que realizó la recepción del caso o la unidad que haya continuado con la atención, emitirá un acta donde

se verifique, por medio de la lista de chequeo, el cumplimiento del debido proceso; y notificará del cierre formal del caso a la Dirección/Jefatura de Gestión Humana o al decano o decana de la persona presunta agresora.

El cierre del caso se realizará siguiendo el orden que se presenta a continuación (en caso de no cumplirse la primera opción, pasará a la siguiente):

- a.** Encuentro presencial con la persona afectada (máximo dos citaciones).
- b.** Contacto telefónico con la persona afectada (máximo dos intentos de llamada).
- c.** Correo electrónico notificando los intentos de contacto a y b, y el cierre del caso junto con el envío del acta.

8.3. RUTA DE ATENCIÓN PARA LA PERSONA PRESUNTA AGRESORA



Figura 3. Ruta o procedimiento para la persona presunta agresora.

8.3.1. ATENCIÓN A LA PERSONA QUE SE PRESUME AGRESORA

Se refiere a la atención que reciben los estudiantes que se presumen agresores de parte de su decano o decana, con el fin de realizar un debido proceso basado en los reglamentos institucionales. Para profesores y administrativos se realiza el debido proceso liderado por la Dirección/Jefatura de Gestión Humana, según los reglamentos institucionales.

En este proceso de atención y orientación, la persona presunta agresora debe conocer que:

- a.** El decano o decana, o la Dirección/Jefatura de Gestión Humana, según el caso, son los únicos actores institucionales con la potestad de adelantar acciones formativas (solo para estudiantes) o procesos disciplinarios (para estudiantes, profesores o personal administrativo), y por ende realizan todo el levantamiento de pruebas o evidencias para el análisis del caso.
- b.** El decano o decana o la Dirección/Jefatura de Gestión Humana debe citar a la persona presunta agresora por escrito, dándole a conocer que se ha recibido un reporte en el que se le acusa de estar incurso en una situación de violencia o discriminación.
- c.** El decano o decana, o la Dirección/Jefatura de Gestión Humana procederán, según los reglamentos institucionales, para conocer su versión de los hechos.
- d.** El decano o decana, o la Dirección/Jefatura de Gestión Humana, protegerá la identidad de la persona afectada o quien interpuso el reporte, hasta donde los reglamentos institucionales y la ley colombiana lo permitan.
- e.** El decano o decana, o la Dirección/Jefatura de Gestión Humana, evitará enfrentamientos o careos entre la persona afectada y la persona que se presume agresora.

- f. El decano o decana, o la Dirección/Jefatura de Gestión Humana, informará de las acciones formativas o de los procesos disciplinarios que la Pontificia Universidad Javeriana dispone en sus reglamentos, según el caso.
- g. El decano o decana, o la Dirección/Jefatura de Gestión Humana, podrá remitir a la persona presunta agresora con el Equipo Institucional PAAOS para recibir orientación en las rutas de atención internas o externas a la Universidad en diferentes ámbitos, según sus necesidades.
- h. El decano o decana, o la Dirección/Jefatura de Gestión Humana, puede consultar y pedir orientación a las diferentes unidades del Equipo Institucional PAAOS.
- i. El decano o decana, o la Dirección/Jefatura de Gestión Humana, puede solicitar a las diferentes unidades del Equipo Institucional PAAOS que brinden atención a la persona presunta agresora, si lo consideran pertinente y según sus necesidades. Esta atención puede ser la orientación y remisión a las rutas de atención internas o externas a la Universidad.

8.3.2. RESOLUCIÓN DEL CASO: ACCIONES FORMATIVAS O PROCESO DISCIPLINARIO

Corresponde a la toma de decisiones por parte del decano o decana, o la Dirección/Jefatura de Gestión Humana, sobre la apertura o no de un proceso disciplinario, si a ello diere lugar.

Con respecto a las acciones formativas, éstas sólo tendrán lugar con estudiantes, siendo el decano o decana el único con la potestad de emitirlas. Para la resolución del caso, el decano o la decana y la Dirección/Jefatura de Gestión Humana se pueden apoyar en el informe con las recomendaciones emitidas por el Equipo Institucional PAAOS.

8.3.3. SEGUIMIENTO

El decano o la decana o quien sea el jefe inmediato de profesores y personal administrativo a la cual pertenece la persona presunta agresora realiza el seguimiento con la misma, acerca del cumplimiento de los compromisos y decisiones tomadas como producto de la resolución del caso, sean originadas en el proceso disciplinario o en las acciones formativas.

La unidad del Equipo Institucional PAAOS que brinda la atención inicial, también realiza seguimiento al decano o decana, Dirección/Jefatura de Gestión Humana o jefe inmediato de profesores y personal administrativo, con respecto al cumplimiento del proceso de atención, y de los compromisos y decisiones que se derivan de la resolución del caso.

El decano, la decana o el jefe inmediato podrá realizar el seguimiento con la persona presunta agresora de la siguiente manera:

- a. Monitoreo del cumplimiento de compromisos y acuerdos adquiridos.
- b. Monitoreo de posibles repeticiones de la situación de violencia y discriminación con la persona afectada o con otras personas, solicitando retroalimentación de esta información con la unidad del Equipo Institucional PAAOS que realizó la atención inicial.
- c. Monitoreo con las instancias de la Universidad que realizan acciones formativas.

8.3.4. CIERRE FORMAL DEL CASO

Se refiere al momento en el que se da por culminada la atención al caso con la persona presunta agresora, de acuerdo al cumplimiento de sus compromisos adquiridos y el debido proceso. En este momento se formaliza el cumplimiento de las acciones institucionales que

se sugieren en el desarrollo del Protocolo para atender una situación de violencia y discriminación. Se puede dar cierre aun cuando algunas acciones de la Universidad o de terceros continúen en curso con la persona afectada y finalicen posteriormente.

La persona presunta agresora debe tener en cuenta que el cierre formal del caso consiste en la verificación por parte del Equipo PAAOS, del cumplimiento del desarrollo del Protocolo y debido proceso con ambas partes, que se constata con:

- a.** Notificación realizada por la unidad del Equipo Institucional PAAOS que realizó la atención inicial, donde informe que se verificó, por medio de la lista de chequeo, el cumplimiento del presente Protocolo con la persona afectada.
- b.** En el caso de estudiantes, acta emitida por el decano o la decana, dirigida a la persona presunta agresora, donde se da constancia del cumplimiento de sus compromisos adquiridos y del debido proceso.

(Fin de la Resolución)





Las definiciones que se presentan a continuación son susceptibles de modificaciones según la normatividad vigente.

9.1. CONCEPTOS GENERALES

CONSENTIMIENTO

Acción y efecto de consentir. Manifestación de voluntad, expresa o tácita, por la cual un sujeto se vincula jurídicamente²³.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Es la expresión de la voluntad de una persona basada en información completa, veraz, y clara que le permite tener conocimiento y conciencia de las repercusiones de su decisión. El consentimiento informado responde así a una práctica segura que se produce en el marco de los procedimientos institucionales, que busca evitar y prevenir con las personas el potencial de generar daño (Ministerio Salud, 2014). Así mismo responde a la implementación de derechos y deberes tanto de la Universidad como de la Comunidad Educativa Javeriana, cuyo objetivo es la búsqueda de mecanismos y estrategias que procuren el bienestar de la persona y garantía de su autonomía.

Como deber, es obligación de la Universidad, por medio de un profesional, informar a la persona de manera clara, oportuna, veraz y completa sobre el proceso que seguirá en la prestación y activación del protocolo de violencias o discriminaciones, cerciorándose y asegurándose de que la persona lo ha entendido. Y como derecho de la persona que hace parte de la Comunidad Educativa Javeriana, es el de recibir dicha información y dar o no su consentimiento para acogerse a la atención, orientación, acompañamiento y seguimiento de manera libre y autónoma.

CONSENTIMIENTO SEXUAL

En el ámbito sexual, significa aceptación libre, consciente y voluntaria de lo que se quiere hacer en relación con una actividad sexual específica. Algunas situaciones descritas a continuación hacen explícito lo que implica el consentimiento sexual:

23 Real Academia Española. <http://dle.rae.es/?id=AP6QLrg>

- El silencio o la falta de resistencia verbal o física de una persona no equivale al consentimiento.
- Una situación derivada de la intimidación, el uso de la fuerza o la amenaza de la fuerza no es un consentimiento.
- La forma de vestir de una persona no puede transmitir su consentimiento.
- El consentimiento de una persona a una forma de actividad sexual o acto sexual no otorga automáticamente el consentimiento a ninguna otra actividad sexual o acto sexual.
- El consentimiento anterior no transmite el consentimiento para la actividad sexual futura; se debe obtener el consentimiento para cada interacción.
- El consentimiento se puede retirar en cualquier momento, momento en el cual la actividad sexual debe cesar.
- El consentimiento de una persona para participar en actividades sexuales con una persona no constituye consentimiento para participar en actividades sexuales con otra persona.
- En las siguientes circunstancias, una persona es incapaz de dar su consentimiento (lo que significa que incluso si parecen dar su consentimiento, puede que no sea válido): 1) La persona está incapacitada; 2) la persona es menor de edad; 3) la persona no puede comprender la naturaleza de la actividad sexual por alguna otra razón.
- Usted no puede considerar que ha recibido consentimiento si usted sabe o tiene razones para sospechar que la otra persona no está en capacidad de consentir, ya sea por encontrarse bajo los efectos de las drogas o del alcohol o porque la condición física o mental de la otra persona inhibe su habilidad para consentir.
- El hecho de que la otra persona se encuentre bajo los efectos de las drogas o del alcohol nunca será una excusa para permitir las conductas sexuales indebidas, el acoso o el ejercicio de cualquier forma de violencia doméstica. Además, no atenúa la responsabilidad de recibir consentimiento o reconocer la incapacidad de quien no está en condiciones de dar dicho consentimiento²⁴.

GÉNERO

Se refiere a las diferencias sociales entre hombres y mujeres que son aprendidas, y aunque profundamente arraigadas en cada cultura, son cambiantes a través del tiempo, según la época, el contexto y el lugar, y tienen variaciones amplias tanto dentro como entre las culturas. Es un término que invita a reflexionar sobre los siguientes determinantes: las diferencias de roles y funciones para cada sexo, la creación e imposición de normas regulatorias del comportamiento

²⁴ <https://www.luc.edu/coalition/learnmore/violence/consent/>

sexual, asuntos relacionados con el poder y los derechos que contribuyen a las definiciones de masculinidad y feminidad, así como las responsabilidades, oportunidades, privilegios, expectativas y limitaciones para hombres y mujeres en cualquier cultura²⁵. (Scott, 2010).

Según la OMS, "las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos".

IDENTIDAD DE GÉNERO

Se comprende como la imagen que cada quien se construye de sí mismo a nivel subjetivo, en relación al género²⁶.

ORIENTACIÓN SEXUAL

Es la dirección de la atracción sexual y afectiva de cada persona. Es importante aclarar que la orientación sexual es un criterio subjetivo de auto identificación, y se configura teniendo en cuenta la asociación entre tres elementos: la atracción sexual y afectiva, las fantasías y las prácticas sexuales de una persona²⁷.

VICTIMIZACIÓN

Tiene que ver con un proceso en el que intervienen "todas aquellas condiciones, situaciones, factores o circunstancias (económicas, políticas, sociales, psicológicas, biológicas) que causan una interrupción en la vida de alguien y que dan lugar a sufrimiento"²⁸, convirtiéndola en víctima por el sólo hecho de que sobre ella recaen los efectos de cualquier conducta contemplada como ilegal. Ésta afecta tanto a la víctima directa, como también a las familias, amigos, comunidad, a las personas encargadas de la asistencia y atención a ellas, y al mismo agresor.

25 Scott. "Género ¿todavía una categoría útil para el análisis?" Revista Diógenes (2010): 7-14.

26 Herrera, C., y Torres, S. Modelo de intervención psicoterapéutica con parejas del mismo sexo (Bogotá, Colombia: Liberarte, 2015).

27 Herrera y Torres, Modelo de intervención psicoterapéutica.

28 Pearson, A. "La victomología y sus desarrollos en América Latina". IV Congreso Virtual de Psicología Jurídica (2007): 8.

REVICTIMIZACIÓN

También conocida como victimización secundaria, se da ante una reacción social negativa como consecuencia de la victimización primaria sumado a la condición de género o sexual, racial, étnica o religiosa, donde la víctima experimenta una nueva violación a sus derechos legítimos, a través de la respuesta de instituciones (policía, instituciones sociales, educativas y gubernamentales) o individuos particulares que intervienen en los procesos de atención para reparar la situación de la víctima.

Supone entonces un choque frustrante entre las legítimas expectativas de la víctima y la realidad institucional, involucrando una pérdida de comprensión acerca del sufrimiento psicológico y físico que ha causado el hecho delictivo, dejándolas desoladas e inseguras, y generando una pérdida de fe en la habilidad de la comunidad, los profesionales y las instituciones para dar respuesta a las necesidades de las mismas²⁹.

DISCAPACIDAD

Entiéndase por discapacidad aquellas condiciones en la salud física, mental o sensorial de una persona, que se configuran en limitación o deficiencia al interactuar, haciendo que impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás³⁰.

POBLACIONES EN ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL

Con fundamento en la Constitución Política de 1991, se configuran como poblaciones de especial protección constitucional las personas y grupos que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta a causa de su condición económica, política, cultural, lingüística, geográfica, física o mental; la jurisprudencia constitucional ha reconocido a las mujeres, los niños y niñas, los adolescentes, las personas mayores, las personas con discapacidad, los indígenas y los afrocolombianos. Además, las autoridades del Estado han extendido dicha protección a las víctimas, los defensores de derechos humanos, la mujer gestante y lactante, los recicladores, las madres

29 Gutiérrez de Piñeres Botero, C., Coronel, E., y Pérez, C. A. "Revisión teórica del concepto de victimización secundaria". Revista de Psicología, vol. 15, núm. 1 (2009): 49-58.

30 Parágrafo Art. 134B. Ley 1752 de 2015.

cabeza de familia, la población LGBTI, las personas en situación de calle, las personas que viven con VIH/SIDA y la población reclusa³¹.

9.2. CONCEPTOS EN RELACIÓN A LAS VIOLENCIAS

VIOLENCIA

Se entenderá por violencia el uso de la fuerza, la amenaza del uso de la fuerza, la coacción física o psicológica, como la causada por el temor a la violencia, la intimidación, la detención ilegal, la opresión psicológica, el abuso de poder, la utilización de entornos de coacción y circunstancias similares que impidan a la víctima dar su libre consentimiento³².

DISCRIMINACIÓN

Constituyen actos de discriminación aquellos en los cuales una persona arbitrariamente impide, obstruye o restringe el pleno ejercicio de los derechos de otras personas por razón de su raza, etnia, nacionalidad, edad, sexo u orientación sexual, condición económica, religión, ideología política o filosófica, o discapacidad, entre otros³³. Dentro de esta forma de violencia se comprenden las siguientes:

- a. RACISMO:** Ideología que defiende la superioridad de una raza frente a las demás y la necesidad de mantenerla aislada o separada del resto dentro de una comunidad o un país.
- b. CLASISMO:** Tendencia o actitud discriminatoria de una clase social respecto a otras que se consideran inferiores.
- c. XENOFOBIA:** Tendencia discriminatoria o rechazo a personas extranjeras por sus creencias y prácticas culturales.
- d. CAPACITISMO:** Es una forma de discriminación o prejuicio social contra las personas con diversidad funcional. También puede conocerse como discriminación de la discapacidad, capacitocentrismo, fisicalismo u opresión de la discapacidad.

31 "Índice de Inclusión Para Educación Superior", Ministerio de Educación Nacional, 2017, https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_1.pdf

32 Código Penal Colombiano, Ley 599 de 2000.

33 Art. 134A de la Ley 1752 de 2015.

HOSTIGAMIENTO

Consiste en actos que, siendo ejecutados o instigados por una persona, buscan molestar o fastidiar a otra persona o a un grupo de personas y que están orientados a causarle un daño de tipo físico, psíquico, económico, o en su integridad sexual. Estos actos están relacionados con la raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, entre otras³⁴.

ACOSO ESCOLAR O BULLYING

Conducta negativa, intencional, metódica y sistemática de agresión, intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza o incitación a la violencia o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico o por medios electrónicos contra un niño, niña, o adolescente, por parte de un estudiante o varios de sus pares con quienes mantiene una relación de poder asimétrica, que se presenta de forma reiterada o a lo largo de un tiempo determinado.

También puede ocurrir por parte de docentes contra estudiantes, o por parte de estudiantes contra docentes, ante la indiferencia o complicidad de su entorno. El acoso escolar tiene consecuencias sobre la salud, el bienestar emocional y el rendimiento escolar de los estudiantes y sobre el ambiente de aprendizaje y el clima escolar del establecimiento educativo³⁵.

CIBERBULLYING O CIBER ACOSO ESCOLAR

Forma de intimidación con uso deliberado de tecnologías de información (internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos en línea) para ejercer maltrato psicológico y continuado³⁶.

LESIONES PERSONALES

Son actos mediante los cuales se genera daño a la integridad psicofísica de otra persona. Ese daño puede recaer sobre la integridad anatómica, esto es, puede consistir en la alteración de

34 Código Penal Colombiano, Ley 599 de 2000.

35 Art. 2, Ley 1620 de 2013.

36 Art. 2, Ley 1620 de 2013.

la estructura interna o externa del organismo de la víctima. Pero también el daño puede recaer sobre su integridad fisiológica, es decir, puede alterar el equilibrio funcional de su organismo³⁷.

AMENAZA

Se trata de una acción mediante la cual se busca intimidar a una persona anunciándole que se causará en su contra un mal que la afecte a ella o a personas con vínculos cercanos. Según el Código Penal Colombiano, se refiere a las amenazas como: "El que por cualquier medio atemorice o amenace a una persona, familia, comunidad o institución, con el propósito de causar alarma, zozobra o terror en la población o en un sector de ella".

VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

Es el conjunto de acciones físicas, psicológicas mediante las cuales se maltrata a un integrante del núcleo familiar. Ésta, se caracteriza por un ejercicio abusivo de poder que se expresa con agresiones continuas contra uno o más integrantes del núcleo familiar.

VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y SEXUALIDAD

El comité sobre la eliminación de la violencia de las mujeres (CEDAW) define a la violencia de género, como la violencia dirigida a una mujer por ser mujer, por tener un rol social y de posición. Las violencias basadas en el género, no sólo son específicamente femeninas, sino también pueden presentarse por orientaciones sexuales y de identidad de género diverso.

Es importante aclarar que tanto hombres como mujeres pueden verse afectados o cometer actos de violencias basados en género, pero nuestra sociedad de tradición patriarcal (que porta complejos factores culturales e históricos) hace que la población afectada por esas formas de violencia y discriminación sean hombres con una identidad sexual no normativa y mujeres, cualquiera sea su edad y condición.

37 Gómez Pavajeau, Carlos Arturo y Urbano Martínez, José Joaquín. Lecciones de Derecho Penal. Parte Especial (Bogotá: Universidad Externado, 2011), 1028.

TIPOS DE VIOLENCIA EN RAZÓN DE GÉNERO

VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

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 privado³⁸, tales como:

- a. **DAÑO PSICOLÓGICO:** Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.
- b. **DAÑO O SUFRIMIENTO FÍSICO:** Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.
- c. **DAÑO O SUFRIMIENTO SEXUAL:** Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal.
- d. 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.
- e. **DAÑO PATRIMONIAL:** Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.
- f. **VIOLENCIA ECONÓMICA CONTRA LA MUJER:** Se entiende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia

38 Art. 2, Ley 1257 de 2008.

puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas³⁹.

VIOLENCIA SEXUAL

Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios, insinuaciones sexuales no deseados o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independiente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos en hogar, y el lugar de trabajo⁴⁰.

Dentro del marco legal colombiano, se complementa la violencia sexual definiéndola así: "cualquier contacto, acto, insinuación o amenaza que degrade o dañe el cuerpo y la sexualidad de una niña, niño, adolescente, hombre o mujer y que atenta contra su libertad, dignidad, formación e integridad sexual; este concepto abarca cualquier daño o intento de daño físico, psicológico o emocional"⁴¹. Este tipo de violencia se manifiesta a través de diferentes acciones que están reconocidas por la legislación colombiana así:

- a. **ACCESO CARNAL VIOLENTO** (violación/asalto sexual): Se entenderá por acceso carnal la penetración del miembro viril por vía anal, vaginal u oral, así como la penetración vaginal o anal de cualquier otra parte del cuerpo humano u otro objeto mediante violencia⁴². Este tipo de agresión no necesariamente se presenta entre personas que tengan vínculo entre sí. Es de aclarar que en cualquier caso de violación/asalto sexual se requiere de atención médica de urgencia.
- b. **ACTO SEXUAL VIOLENTO**: Se entenderá cualquier acto de naturaleza sexual diferente al acceso carnal que se dé mediante violencia⁴³.
- c. **ACCESO CARNAL O ACTO SEXUAL EN PERSONA PUESTA EN INCAPACIDAD DE RESISTIR**: Se entenderá por esto el acceso carnal o el acto sexual con personas a las cuales se han puesto en incapacidad de resis-

39 Art. 2, Ley 1257 de 2008.

40 OPS-OMS. "Informe Mundial sobre la violencia y la salud. Publicación Científico Técnica No. 588", Washington, D. C., enero de 2011, http://www.paho.org/Spanish/DD/PUB/Violencia_2003.htm

41 Fiscalía General de la Nación. Centros de Atención Ciudadana. En M. d. Social, Modelo de Atención a Víctimas de Violencia Sexual del Ministerio de Protección Social. (Bogotá: UNFPA, 2011).

42 Código Penal, Ley 599 de 2000.

43 Código Penal, Ley 599 de 2000.

tir o en estado de inconsciencia, o en condiciones de inferioridad síquica que le impidan comprender la relación sexual o dar su consentimiento⁴⁴.

- d. ACOSO SEXUAL:** cualquier acosamiento, persecución, hostigamiento o asedio físico o verbal que se realice con fines sexuales no consentidos que realice una persona contra otra en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica⁴⁵. El sexting puede entenderse como una modalidad de acoso, la cual consiste en recibir mensajes de contenido sexual y erótico en contra de la voluntad de quien los recibe.
- e. INJURIA:** El que haga a otra persona imputaciones deshonrosas.
- f. INJURIA POR VÍAS DE HECHO:** El que por vías de hecho agravie a otra persona.
- g. INDUCCIÓN A LA PROSTITUCIÓN:** El que con ánimo de lucrarse o para satisfacer los deseos de otro, induzca al comercio carnal o a la prostitución a otra persona.
- h. CONSTREÑIMIENTO A LA PROSTITUCIÓN:** El que con ánimo de lucrarse o para satisfacer los deseos de otro, constriña a cualquier persona al comercio carnal o a la prostitución.

EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL CON NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES (ESCNNA)

Según la declaración de la reunión realizada en Estocolmo con motivo del Congreso Mundial contra Explotación Sexual Comercial de los Niños (1996) se entiende la ESCNNA como "una forma de coerción y violencia (...) considerada una forma contemporánea de esclavitud"⁴⁶. De acuerdo con el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1999, las peores formas de trabajo infantil, abarcan todas las formas de esclavitud o sus prácticas análogas, la venta y tráfico de personas, la prostitución o utilización para producción pornográfica, y en general el trabajo que dañe la salud, la moralidad y la seguridad de niños y niñas⁴⁷. La Ley 599 de 2000 del Código Penal define los delitos referentes a la Explotación Sexual (ICBF y OIM, 2015):

44 Código Penal, Ley 599 de 2000.

45 Código Penal, Ley 599 de 2000.

46 "Estrategia nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger al joven trabajador", Ministerio de Trabajo, 2008, http://apps.minttrabajo.gov.co/siriti/info/estrategia_colombia_2008_2015.pdf

47 Organización Internacional del Trabajo. "Directrices para el diseño de estrategias de acción directa para combatir la explotación sexual comercial infantil" (Suiza: Oficina Internacional del Trabajo, 2007).

- a. **INDUCCIÓN A LA PROSTITUCIÓN** [Modificado por el Artículo 8 de la Ley 1236 de 2008]. El que con ánimo de lucrarse o para satisfacer los deseos de otro, induzca al comercio carnal o a la prostitución a otra persona.
- b. **PROXENETISMO CON MENOR DE EDAD** [Adicionado mediante el Artículo 2 de la Ley 1329 de 2009]. El que con ánimo de lucro para sí o para un tercero o para satisfacer los deseos sexuales de otro, organice, facilite o participe de cualquier forma en el comercio carnal o la explotación sexual de otra persona menor de 18 años.
- c. **CONSTREÑIMIENTO A LA PROSTITUCIÓN** [Modificado por el Artículo 9 de la Ley 1236 de 2008]. El que con ánimo de lucrarse o para satisfacer los deseos de otro, constriña a cualquier persona al comercio carnal o a la prostitución.
- d. **TRATA DE PERSONAS:** El que promueva, induzca, constriña o facilite la entrada o salida del país de una persona para que ejerza la prostitución.
- e. **ESTÍMULO A LA PROSTITUCIÓN DE MENORES** [Modificado por el Artículo 11 de la Ley 1236 de 2008]. El que destine, arriende, mantenga, administre o financie casa o establecimiento para la práctica de actos sexuales en que participen menores de edad.
- f. **DEMANDA DE EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE PERSONA MENOR DE 18 AÑOS DE EDAD** [Adicionado por el Artículo 3 de la Ley 1329 de 2009]. El que directamente o a través de tercera persona, solicite o demande realizar acceso carnal o actos sexuales con persona menor de 18 años, mediante pago o promesa de pago en dinero, especie o retribución de cualquier naturaleza. Parágrafo. El consentimiento dado por la víctima menor de 18 años, no constituirá causal de exoneración de la responsabilidad penal.
- g. **PORNOGRAFÍA CON PERSONAS MENORES DE DIECIOCHO AÑOS:** Se entenderá por esto la fotografía, filmación, grabación, producción, divulgación, oferta, venta, compra, posesión, porte, almacenamiento, transmisión o exhibición, por cualquier medio, para uso personal o intercambio, representaciones reales de actividad sexual que involucre a personas menores de dieciocho años de edad⁴⁸.

48 Código Penal, Ley 599 de 2000.

- h. TURISMO SEXUAL** [Modificado por el Artículo 23 de la Ley 1336 de 2009]. El que dirija, organice o promueva actividades turísticas que incluyan la utilización sexual de menores de edad.
- i. UTILIZACIÓN O FACILITACIÓN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN PARA OFRECER ACTIVIDADES SEXUALES CON PERSONAS MENORES DE DIECIOCHO AÑOS:** Se entenderá como la utilización o facilitamiento del correo tradicional, de las redes globales de información, telefonía o cualquier medio de comunicación, para obtener, solicitar, ofrecer o facilitar contacto o actividad con fines sexuales con personas menores de dieciocho años de edad⁴⁹.

ACOSO LABORAL

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo⁵⁰. Se manifiesta a través de diferentes acciones que están reconocidas por la legislación colombiana así:

- a. MALTRATO LABORAL:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- b. PERSECUCIÓN LABORAL:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- c. DISCRIMINACIÓN LABORAL:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda racio-

49 Código Penal, Ley 599 de 2000.

50 Ley 1010 de 2006.

nalidad dese el punto de vista laboral.

- d. ENTORPECIMIENTO LABORAL:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- e. INEQUIDAD LABORAL:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- f. DESPROTECCIÓN LABORAL:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Las acciones que pueden dar cuenta de un acoso laboral de tipo sexual son:

- a. FÍSICAS:** Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, gestos con connotación sexual, guiños, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física.
- b. VERBALES:** Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófobos o transfóbicos, insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad, desviar discusiones de trabajo en conversaciones de contenido sexual, emails, mensajes de texto no deseados, chistes sexualmente implícitos por la intranet.
- c. OTROS:** Obligar a las mujeres a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual a través de engaños, exhibición de material en físico o en medios electrónicos (fotos, calendarios, fondos de pantalla, entre otros) con contenido sexualmente explícito, envío de cartas anónimas o silbidos, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.

9.3. CONCEPTOS PROCEDIMENTALES

PREVENCIÓN

Se comprende la prevención de la violencia como las acciones encaminadas a impedir la ocurrencia de algún tipo de violencia. Hay cada vez más estudios sobre la eficacia de los programas de prevención y respuesta. Son necesarios más recursos para reforzar la prevención y la respuesta a la violencia de pareja y la violencia sexual, en particular la prevención primaria, es decir, impedir que llegue a producirse⁵¹.

ATENCIÓN

En el marco del presente Protocolo, la atención se refiere al momento en el que una persona profesional de la Universidad brinda un espacio de escucha y de conversación con respecto a diferentes temas y necesidades de cara a la violencia y discriminación, según sea requerido por la persona que lo solicita.

CONTENCIÓN

Conjunto de acciones planeadas e implementadas para proporcionar a las personas seguridad física y emocional, respetando su propio ritmo y espacio, y ayudando a aliviar el impacto inmediato del evento desencadenante o del suceso traumático. Dentro de este Protocolo hace parte del procedimiento de atención que realiza la Equipo Institucional PAAOS para acompañar a la persona afectada en el proceso de hacer el reporte.

ORIENTACIÓN

Se refiere al momento en el que se indica a las personas a dónde pueden acudir, ya sea al interior de la Universidad o a entidades externas para responder a sus necesidades.

⁵¹ Organización Mundial de la Salud, 2017, <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/es/>

ACOMPañAMIENTO

Se entiende como el conjunto de procesos orientados a prestar una atención permanente, bien sea individual o grupal, a los estudiantes de la Universidad, teniendo en cuenta su historia y sus circunstancias concretas, con el fin de ayudarlo a desarrollar su formación integral. El acompañamiento así entendido corresponde a la cura personalis: el cuidado personal de cada estudiante, característica esencial y distintiva de la educación jesuítica. El objetivo central del acompañamiento es ofrecerle al estudiante aquellos elementos que le permitan conocer mejor su propia realidad interna y la de su contexto, para que pueda tomar sus opciones y decisiones con autonomía responsable en el marco de la definición y revisión constante de su proyecto de vida⁵².

SEGUIMIENTO

Responde a una función de la Equipo Institucional PAAOS para verificar y supervisar el cumplimiento del debido proceso que demarca el presente documento en relación con la orientación, el acompañamiento y la prevención de violencias y discriminaciones, con el ánimo de evaluar la pertinencia del mismo para el cuidado de la comunidad javeriana.

ACCIONES FORMATIVAS

Hace referencia a una de las posibilidades de resolución de una situación de violencia y discriminación, como acciones que decide el/la Decano/a, a estudiantes considerados presuntos agresores, en orden a fortalecer su proceso de formación integral.

Por lo anterior, las acciones formativas hacen alusión al fin específico de la Universidad que es la formación integral de las personas y la creación, desarrollo, conservación y transmisión de la ciencia y de la cultura de manera que se trascienda lo puramente informativo y técnico⁵³. La Formación Integral entendida como "una modalidad de educación que procura el desarrollo armónico de todas las dimensiones del individuo. Cada persona es agente de su propia formación. Esta favorece tanto el crecimiento hacia la autonomía del individuo como su ubicación en la sociedad, para que pueda asumir la herencia de las generaciones anteriores y para que sea capaz, ante los desafíos del futuro, de tomar decisiones responsables a nivel personal, religioso, científico, cultural y político. Esta Formación Integral, entonces, busca superar las visiones yux-

52 Pontificia Universidad Javeriana. Seccional Cali, 2009.

53 Estatutos de la Universidad. Numeral 8.

tapuestas de las diversas ciencias, culturas y técnicas, tomar conciencia de los nexos entre las especializaciones y la dimensión global, y dar sentido a todo el proceso de la vida humana"⁵⁴.

PROCESO DISCIPLINARIO

De acuerdo con lo consignado en el Reglamento de Estudiantes (capítulo Faltas, sanciones y procesos disciplinarios) en la Universidad Javeriana la función disciplinaria tiene como finalidad el fomento de la honestidad, la buena fe y el respeto entre los miembros de la Comunidad Educativa y entre estos y la Universidad, así como también la defensa y conservación de sus bienes y derechos. Con este propósito, la Universidad define faltas disciplinarias y establece procesos y sanciones disciplinarios"⁵⁵. "Cuando el Director del Programa Académico en el que esté matriculado el estudiante sea informado de la comisión de una falta leve, citará al estudiante para comunicarle en un proceso verbal, los cargos y las consecuencias de sus actos. Oídos los descargos, procederá a aplicar la sanción correspondiente si hubiere lugar a ello, o cesará todo procedimiento"⁵⁶.

De acuerdo con lo consignado en el Reglamento de Personal Administrativo (capítulo Régimen disciplinario): "En la Universidad Javeriana la función disciplinaria tiene como finalidad el fomento de la honestidad, la buena fe y el respeto entre los miembros de la comunidad educativa. La escala de faltas y sanciones disciplinarias se rige por el Reglamento Interno de Trabajo^{57 58}, y que hace parte de los contratos individuales de trabajo. Toda sanción disciplinaria deberá estar precedida por una diligencia de descargos que se realizará a través de la Dirección o Jefatura de Recursos Humanos; en dicha diligencia se deberá garantizar al empleado su derecho a la defensa y al debido proceso. Solamente se archivarán en la hoja de vida las decisiones que hayan sido asumidas en desarrollo de este procedimiento"⁵⁹.

54 Proyecto Educativo. Numerales 7 y 8.

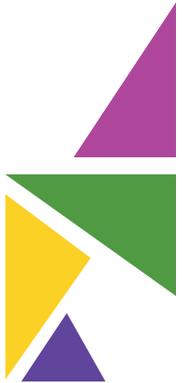
55 Art. 116. Reglamento de Estudiantes, Pontificia Universidad Javeriana, 2013, <http://www.javeriana.edu.co/documents/10179/48161/estudiantes+web.pdf/af57fd37-31ef-41c9-9f17-ec651dbe559f>

56 Art. 132. Reglamento de Estudiantes, Pontificia Universidad Javeriana, 2013, <http://www.javeriana.edu.co/documents/10179/48161/estudiantes+web.pdf/af57fd37-31ef-41c9-9f17-ec651dbe559f>

57 Art. 45 y 46. Reglamento del Personal Administrativo, Pontificia Universidad Javeriana, <http://www.javeriana.edu.co/documents/10179/48161/ReglamentoAdmin.pdf/fb75accc-2259-45bf-8efc-9198e57820b6>.

58 Reglamento Interno de Trabajo, Pontificia Universidad Javeriana, 2017, http://www.javeriana.edu.co/documents/10179/73815/Reglamento_de_Trabajo_incluyeCali.pdf

59 Art. 47. Reglamento del Personal Administrativo. Pontificia Universidad Javeriana. <http://www.javeriana.edu.co/documents/10179/48161/ReglamentoAdmin.pdf/fb75accc-2259-45bf-8efc-9198e57820b6>



10.
REFERENCIAS



- Congreso de Colombia, Ley 1010 de 2006. "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo" (23 de enero de 2006).
- Congreso de Colombia, Ley 1257 de 2008. DO: 47193. "Ley por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de Violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones" (4 de diciembre de 2008).
- Congreso de Colombia, Ley 1752 de 2015. DO: 49531. "Ley por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad" (3 junio de 2015).
- Congreso de Colombia, Ley 360 de 1997. DO: 42978. "Por medio de la cual se modifican algunas normas del título XI del libro II del Decreto-Ley 100 de 1980 (Código Penal), relativo a los delitos contra la libertad y pudor sexuales, y se adiciona el artículo 417 del Decreto 2700 de 1991 (Código de Procedimiento Penal) y se dictan otras disposiciones" (7 de febrero de 1997).
- Congreso de Colombia, Ley 599 de 2000. DO: 44.097 Ley por la cual se expide el Código Penal (24 de julio de 2000).
- Fiscalía General de la Nación. "Centros de Atención Ciudadana" (2011). En M. d. Social, *Modelo de Atención a Víctimas de Violencia Sexual del Ministerio de Protección Social*. Bogotá, Colombia: UNFPA.
- Gómez Pavajeau, C. y Urbano Martínez, J. (2011). *Lecciones de Derecho Penal. Parte Especial*. Segunda Edición. Bogotá: Universidad Externado. Bogotá.
- Gutiérrez de Piñeres Botero, C., Coronel, E., y Pérez, C. A. (2009). "Revisión teórica del concepto de victimización secundaria". *Revista de Psicología*, vol. 15, núm.1: 49-58.
- Herrera, C., y Torres, S. (2015). *Modelo de intervención psicoterapéutica con parejas del mismo sexo*. Bogotá: Liberrarte.
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2015). "Análisis de la situación de explotación sexual comercial en Colombia: Una Oportunidad para Garantizar la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes".

- Ministerio de Educación Nacional. "Índice de Inclusión Para Educación Superior" (15 de marzo de 2013) https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_1.pdf
- Ministerio de Educación Nacional. Ley 1620 de 2013] DO: 48733 Por el cual se reglamenta la, que crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y formación para el ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar (15 de marzo de 2013).
- Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. Garantizar la Funcionabilidad de los Procedimientos de Consentimiento Informado. Paquetes instruccionales: Guía técnica "buenas prácticas para la seguridad del paciente en la atención en salud" (6 de marzo de 2012). Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/CA/Garantizar-funcionalidad-procedimientos.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección. Resolución 459 de 2012. DO: 48367 Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de atención integral en salud para víctimas de violencia sexual (6 de marzo de 2012).
- Ministerio de Trabajo. "Estrategia nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger al joven trabajador" (2008). Encontrado en: http://apps.mintrabajo.gov.co/siriti/info/estrategia_colombia_2008_2015.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2007). "Directrices para el diseño de estrategias de acción directa para combatir la explotación sexual comercial infantil". Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud. Ley 599 de 2000 del Código Penal (2017). Recuperado de: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/es/>
- Organización Panamericana de la Salud(2003). *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Recuperado de http://www.paho.org/Spanish/DD/PUB/Violencia_2003.htm
- Pearson, A. (2007). "La victomología y sus desarrollos en América Latina". *IV Congreso Virtual de Psicología Jurídica*, 8
- Pontificia Universidad Javeriana (2013). Estatutos de la Universidad de la Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de: <https://www.javeriana.edu.co/institucional/reglamentos-y-normas>

- Pontificia Universidad Javeriana (2013). Reglamento de Estudiantes. Recuperado de: <https://www.javeriana.edu.co/institucional/reglamentos-y-normas>
- Pontificia Universidad Javeriana (2017). Reglamento Interno de Trabajo. Recuperado de: <https://www.javeriana.edu.co/institucional/reglamentos-y-normas>
- Pontificia Universidad Javeriana (s.f.). Reglamento del Personal Administrativo. Versión aprobada por el Consejo Directivo Universitario. Recuperado de: <https://www.javeriana.edu.co/institucional/reglamentos-y-normas>
- Scott, J. (febrero de 2010). "Género ¿todavía una categoría útil para el análisis?" Revista Diogenes 7 pg. 7-14.
- Universidad de Chile (2015). Orientaciones para enfrentar el acoso sexual. Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género.
- USAID (2014-2016). Índice de Riesgo. Recuperado de: https://rni.unidadvictimas.gov.co/sites/default/files/Documentos/LIBRO%20IRV%202010%20-%202014_0.pdf



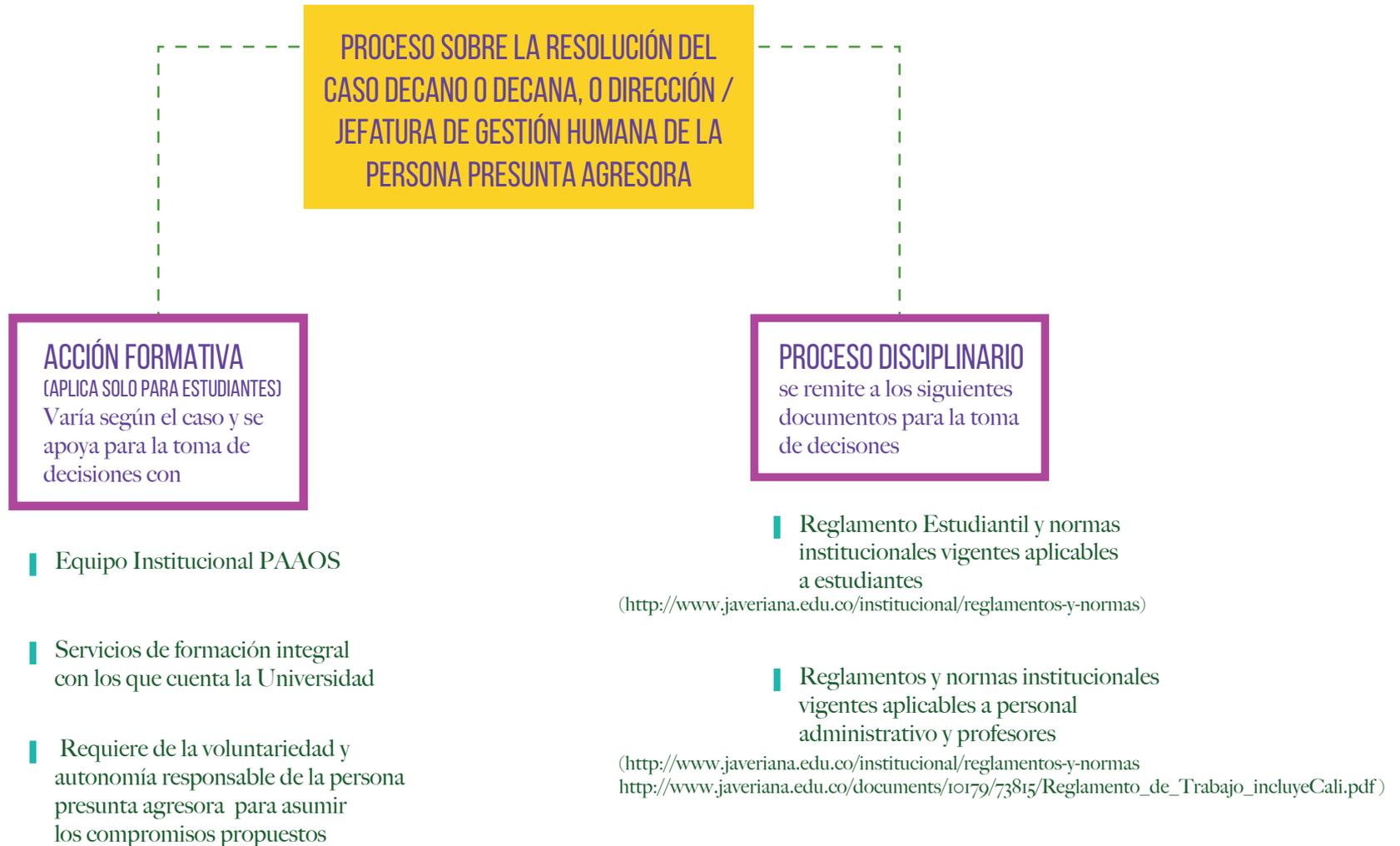
ANEXOS



Anexo 1. DIAGRAMA DEL PROCESO PARA LA INTERVENCIÓN RESOLUTIVA DEL CASO CON PERSONA AFECTADA



Anexo 2. DIAGRAMA DEL PROCESO DEL DECANO O DECANA, O LA DIRECCIÓN / JEFATURA DE GESTIÓN HUMANA SOBRE LA RESOLUCIÓN DEL CASO PARA LA PERSONA PRESUNTA AGRESORA



Recepción del reporte

- PRESENTACIÓN DE QUIEN VA A RECIBIR EL REPORTE (O EQUIPO SI HAY INTÉRPRETE) Y CONSTRUCCIÓN DE ACUERDOS (EXPLICAR A LA PERSONA PARA QUÉ SE HACE RECEPCIÓN DEL CASO, CUÁLES SERÁN LOS TIEMPOS DEDICADOS A LA ENTREVISTA, HACER AJUSTES SEGÚN LAS CONDICIONES DE LA PERSONA ENTREVISTADA).
- Brindar a la persona afectada la posibilidad de decidir si la recepción del caso la realiza un hombre o una mujer, o cambiar de canal de atención institucional para continuar con la atención inicial.
- VERIFICAR SI LA PERSONA QUE REALIZA EL REPORTE ES LA DIRECTAMENTE AFECTADA O ES UN TERCERO QUE TIENE CONOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN.
- En caso de que el reporte sea interpuesto por un tercero distinto a la persona afectada, se le comunicará lo siguiente:
 - * Que se recibirá el reporte del caso del cual tiene conocimiento.
 - * Que se verificará si siendo tercera persona va a continuar mediando la comunicación entre persona afectada y el Equipo Institucional PAAOS.
 - * Que se contactará a la persona afectada, para indagar, con empatía y asertividad, su voluntad para participar en el proceso de atención a su caso.
 - * Que la persona afectada puede no aceptar la continuidad del proceso de atención de su caso, excepto en las situaciones obligatorias mencionadas en el apartado de "Atención inicial" de la ruta o procedimiento para la persona afectada o terceras personas que reporten.
- DAR A CONOCER LA RUTA O PROCEDIMIENTO PARA LA PERSONA AFECTADA O TERCERAS PERSONAS QUE REPORTEN.
- Explorar si la información a reportar ya ha sido recibida por otras instancias de la Universidad.

- Dar a conocer los principios fundamentales del Protocolo, entre los cuales se encuentra la confidencialidad y el manejo de la información (véase Anexo 8. Modos de proceder para el manejo de la información).
- SI LA PERSONA ESTÁ DE ACUERDO EN REPORTAR ANTE LA AUTORIDAD COMPETENTE A LA PERSONA PRESUNTA AGRESORA, DEBE DILIGENCIAR EL CONSENTIMIENTO INFORMADO Y EXPLICAR EL CONTENIDO DEL DOCUMENTO, YA QUE ESTE PROCEDIMIENTO ES FUNDAMENTAL PARA CONOCER ALCANCES Y LÍMITES DE LA ATENCIÓN.
- PROCURAR NO HACER PROMESAS, EXPLIQUE A LA PERSONA AFECTADA SU ROL DE RECEPTOR Y CANALIZADOR DE LA INFORMACIÓN, SUS POSIBILIDADES DE ACOMPAÑAMIENTO E INFÓRMELE SOBRE LOS DERECHOS QUE TIENE COMO VÍCTIMA Y LAS INSTITUCIONES QUE DEBEN GARANTIZAR SUS DERECHOS.

Orientación en derechos

- Derechos de víctimas de violencia y discriminación:
(Tomado de Resolución 459 de 2012, Ley 360 de 1997 sobre delitos sexuales, Artículo 15)
 - * SER TRATADA CON DIGNIDAD, PRIVACIDAD Y RESPETO DURANTE CUALQUIER ENTREVISTA O ACTUACIÓN CON FINES MÉDICOS, LEGALES O DE ASISTENCIA SOCIAL.
 - * Ser informada acerca de los procedimientos legales que se derivan del hecho punible.
 - * A la protección de su intimidad y garantía de su seguridad.
 - * Ser informada de los servicios disponibles para atender las necesidades que le haya generado el delito.
 - * Tener acceso a un servicio de orientación y consejería gratuito de la EPS, para ella y su familia atendido por personal calificado.

Consideraciones para la escucha y contención emocional

- **MANTENER UNA ESCUCHA ACTIVA** (disposición de tiempo, mirar a los ojos, mostrar atención por lo que la otra persona dice, retroalimentar, agradecer etc.)
- Construir una relación de confianza, donde se favorezca un ambiente seguro desde el respeto y la amabilidad; un ambiente adecuado que valide la experiencia de la persona y se reconozca su sentir, lo cual ayuda a desculpabilizar a la víctima.
- **VALIDAR LAS EMOCIONES DE LA PERSONA**, es decir, si llora, permítaselo, si calla, dele tiempo para que pueda reponerse y continuar, si está ansiosa, detenga la entrevista y realice ejercicios de respiración u otros que permitan a la persona retomar el control de sus emociones, brinde un vaso con agua si la persona accede a recibirlo.
- Invitar a la persona para que narre el hecho que quiere reportar y preferiblemente lo escriba, para evitar posteriormente situaciones de revictimización.
- Preguntas ejemplo: ¿Puede usted narrarme lo que le ocurrió, dónde, cuándo y cuál fue la persona presunta o presuntas agresoras? Si no es muy difícil para usted, ¿quisiera contarme lo que le pasó, qué pasó después de la situación central? Indague si la persona afectada activó alguna ruta específica de atención y qué ocurrió en este proceso.

Tenga en cuenta para la narración de los hechos:

- * Si la persona afectada se acerca al canal de atención institucional a reportar la situación por primera vez, es fundamental conocer su narración de los hechos para poder operar de la debida manera según el Protocolo.
- * **SI LA TERCERA PERSONA ACTÚA COMO MEDIADORA DE LA PERSONA AFECTADA, SE SUGIERE UTILIZAR LAS PALABRAS TEXTUALES DE ESTA ÚLTIMA PARA LA NARRACIÓN DE LOS HECHOS.**
- * Si la situación de violencia y discriminación es reportada por una tercera persona y la persona afectada decide asistir a este canal institucional sin la mediación del tercero, se abre la posibilidad para que la persona afectada no tenga que repetir la narración de los hechos si no lo desea, en aras de no propiciar la revictimización.

- * Si la situación es interpuesta por una tercera persona sin conocimiento ni mediación de la persona afectada, debe saber que se realizará el contacto con ésta en caso de tener los datos de la misma, y se realizará la atención con empatía y asertividad, consultando su voluntad para participar en el proceso de atención a su caso y tomar las acciones pertinentes con la persona presunta agresora según el debido proceso y los reglamentos institucionales.
- **DAR PRIORIDAD AL CUIDADO DE LA PERSONA ENTREVISTADA MÁS QUE A LA NECESIDAD DE REGISTRAR INFORMACIÓN.**
- **EVITAR OBLIGAR A LA PERSONA AFECTADA A RECORDAR DETALLES DEL HECHO VICTIMIZANTE, NO FORMULE PREGUNTAS QUE INDUZCAN RESPUESTAS, EVITE GENERALIZAR O JUZGAR LOS HECHOS, NO ASUMA EL SENTIR Y LA EXPERIENCIA DE LA PERSONA, PREGUNTE SI ES NECESARIO PARA ACLARAR LA INFORMACIÓN SUMINISTRADA.**
- Tener presente que la persona afectada puede tener dificultad de narrar lo ocurrido dada la situación emocional, por lo que se recomienda permitir los silencios y las pausas hasta que la persona se muestre otra vez dispuesta a narrar. Para esto se debe disponer del tiempo necesario para acompañar a la persona y utilizar alguna técnica de respiración para que retome el control sobre sus emociones, o re programe el encuentro. Solicitar aclaración respetuosamente a la persona en caso de no comprender sus modismos (ejemplo: ¿podrías explicar a qué te refieres cuando dices...?).
- **EXPLORAR POR LA RED DE APOYO Y CON QUIENES QUIERE BUSCAR COMPAÑÍA, SIN QUE ESTO SEA UNA OBLIGACIÓN.**
- Demostrar respeto y admiración por la persona y la información que va a reportar, pero nunca lástima o pesar.
- Recordar permanentemente a la persona su libertad de continuar o no con el encuentro, de responder o no a algunas preguntas.

- TENER CONCIENCIA DEL PROPIO LENGUAJE NO VERBAL, PARA NO EXPRESAR SORPRESA, DESAPROBACIÓN, JUICIOS DE VALOR, ETC.
- SER CONSCIENTE DE LAS PROPIAS CREENCIAS SOBRE LAS PERSONAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA PARA EVITAR SANCIONAR O JUZGAR.

Verificación de la información

- PREGUNTAR A LA PERSONA LAS EXPECTATIVAS, NECESIDADES Y PREOCUPACIONES FRENTE A LA SITUACIÓN VIVIDA.
- Confirmar la información recolectada para garantizar que no se haya alterado alguna parte del reporte.
- Aclarar nuevamente el uso y manejo de la información recolectada.
- Solicitar a la persona si quiere agregar alguna información adicional a la suministrada.
- Diligenciar la información de datos personales requerida en el contenido del reporte del caso (véase anexo 7).
- DEFINIR Y ESTABLECER CANALES DE COMUNICACIÓN CON LA PERSONA AFECTADA.

Cierre

- Preguntar a la persona antes de finalizar, si tiene dudas con respecto al reporte o información suministrada.
- Indagar con la persona cómo se siente luego de haber recibido la atención y las claridades con las que queda, para continuar con el proceso.
- Reiterar la ruta de atención interna que ofrece la Universidad.
- Agradecer el tiempo, la disposición y la valentía de haber realizado el reporte.
- Seguir el procedimiento del Protocolo frente al modo de proceder en el manejo de la información, una vez la persona se retire.

