



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.

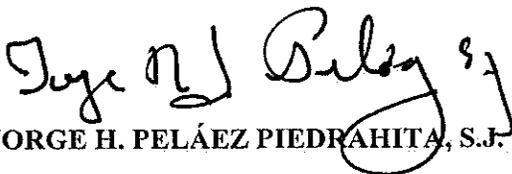
4°. Que es función del Rector de la Universidad tomar las decisiones que procuren el bienestar de todas las personas que conforman la Comunidad Educativa Javeriana, entre las que se encuentra la expedición de protocolos que expresen un compromiso efectivo en promover una Universidad libre de violencias 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

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

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

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 Jesús.⁴

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 Javeriana.⁵

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.

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*),

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.

⁴ Estatutos de la Universidad. Números 7 y 30.

⁵ Estatutos de la Universidad. Numeral 37.

⁶ Estatutos de la Universidad. Numeral 29.

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 miembros de la Comunidad Educativa y entre estos y la Universidad”⁹, 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 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.

⁷ Estatutos de la Universidad. Numeral 7.

⁸ Estatutos de la Universidad. Numeral 60.

⁹ Reglamento de Estudiantes. Numeral 116.

¹⁰ Constitución Política de Colombia. Artículo 13.

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 responsabilidad y amor a lograr su formación integral.¹¹ 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.

3. Objetivo

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.

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

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 adelanta 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 administrativo.¹²
 - 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.

5. 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
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, haciendo que impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
Diversidad	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.
Población en especial protección constitucional	Las personas y grupos que se encuentran 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.

GENERALES

Violencia	Uso de la fuerza; la amenaza del uso de la fuerza; la coacción física o psicológica, entornos de coacción.
Violencia sexual	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, 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/assalto 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 consentimiento a la prostitución. (Código Penal Colombiano)
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 (cyberbullying) 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.
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.

VIOLENCIAS

	Explotación comercial con niñas y adolescentes	sexual niños, niñas y adolescentes	Se asumen las definiciones de la legislación nacional vigente sobre: inducción a la prostitución, proxenetismo con menor de edad, constrictamiento 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.
	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 calificada, 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.
PROCEDIMENTALES			

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.

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.

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”.

¹⁵ Estatutos de la Universidad, Numeral 34.

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 violencia.¹⁶

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.
- 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.

¹⁶ Proyecto Educativo Pontificia Universidad Javeriana, Numeral 14.

- 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, tiene 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 Comunidad Educativa Javeriana es la relación profesor-estudiante”¹⁷, estas estrategias tendrán especial énfasis en profesores y estudiantes.

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.

¹⁷ Estatutos de la Universidad, Numeral 32.

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.¹⁸
 - 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 Rectoría.
- 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 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.

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

- 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

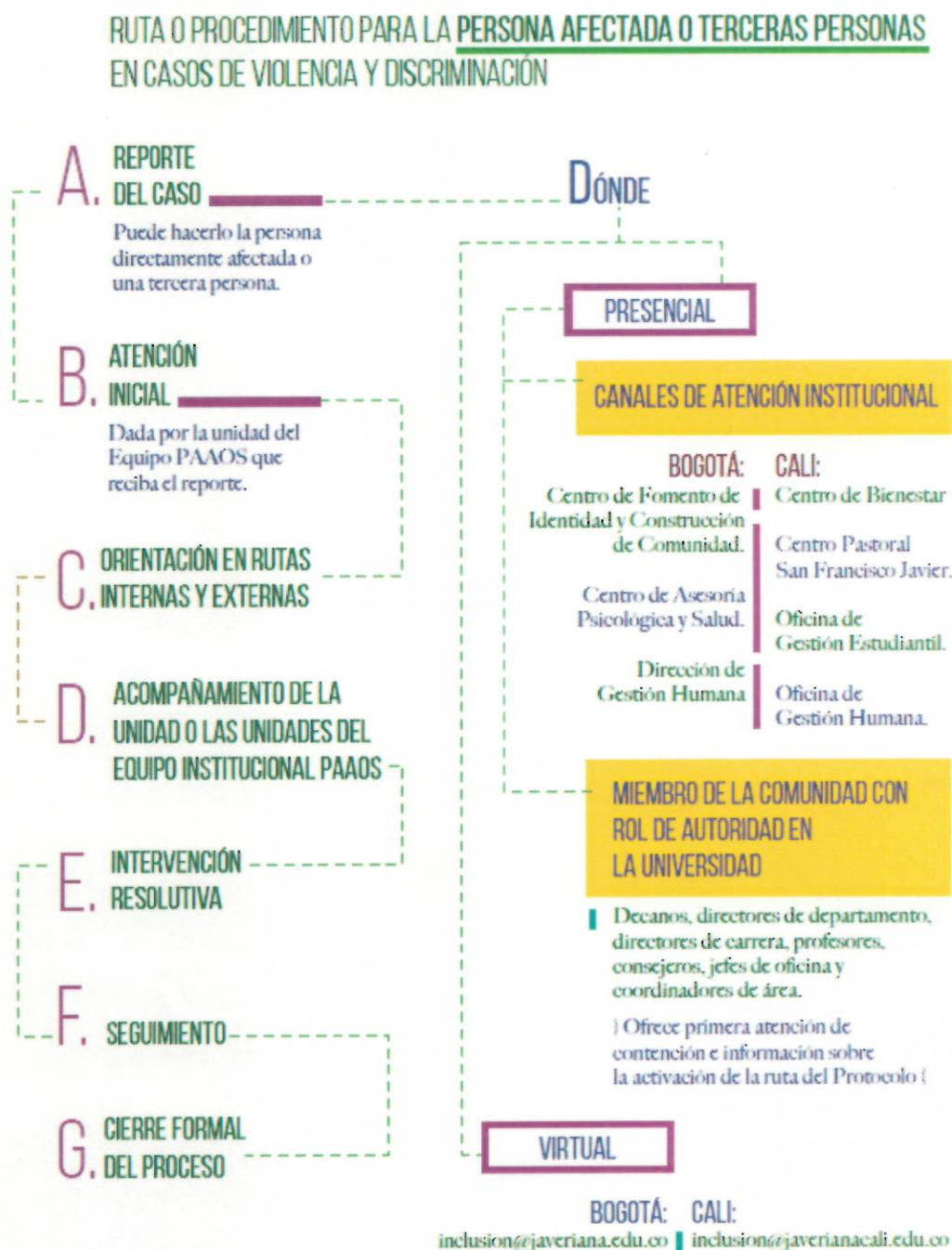


Figura 1. Ruta o procedimiento para la persona afectada o terceras personas que reporten

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 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 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 particular.¹⁹

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>

- 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.
 - 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 laboral.²⁰

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:
 - 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.

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>

- 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 re victimización 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 rempazan 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

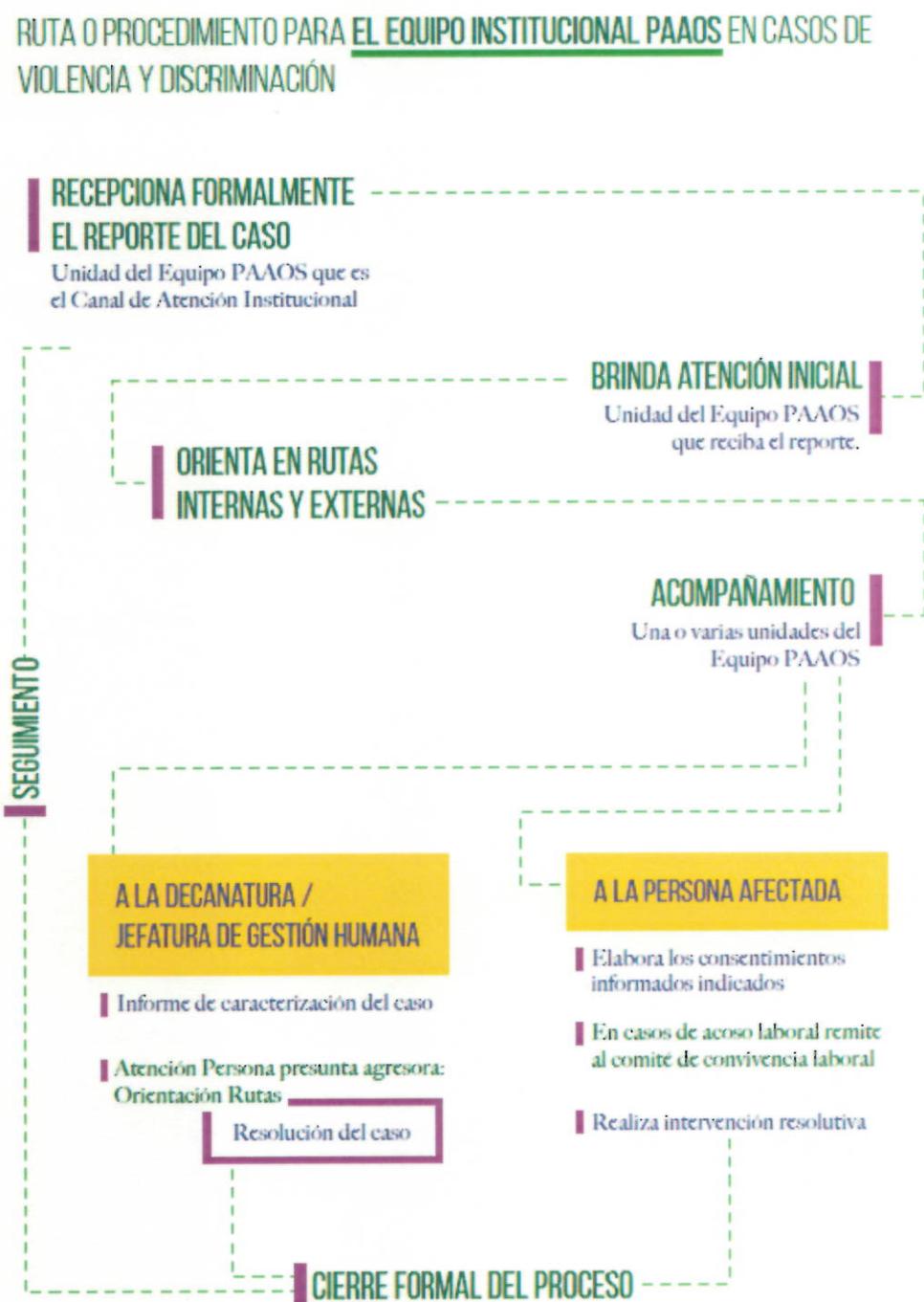


Figura 2. Ruta o procedimiento para el Equipo Institucional PAAOS

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 Psicológica 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 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 particular.²¹
 - Si la acción presuntamente perpetrada constituye delito investigable de oficio en la normatividad penal colombiana.

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>

- 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”.
- 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 laboral.²²

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.
 - 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.

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>

- 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 resolutive 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 recibe 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 resolutive 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

RUTA DE ATENCIÓN PARA LA PERSONA PRESUNTA AGRESORA

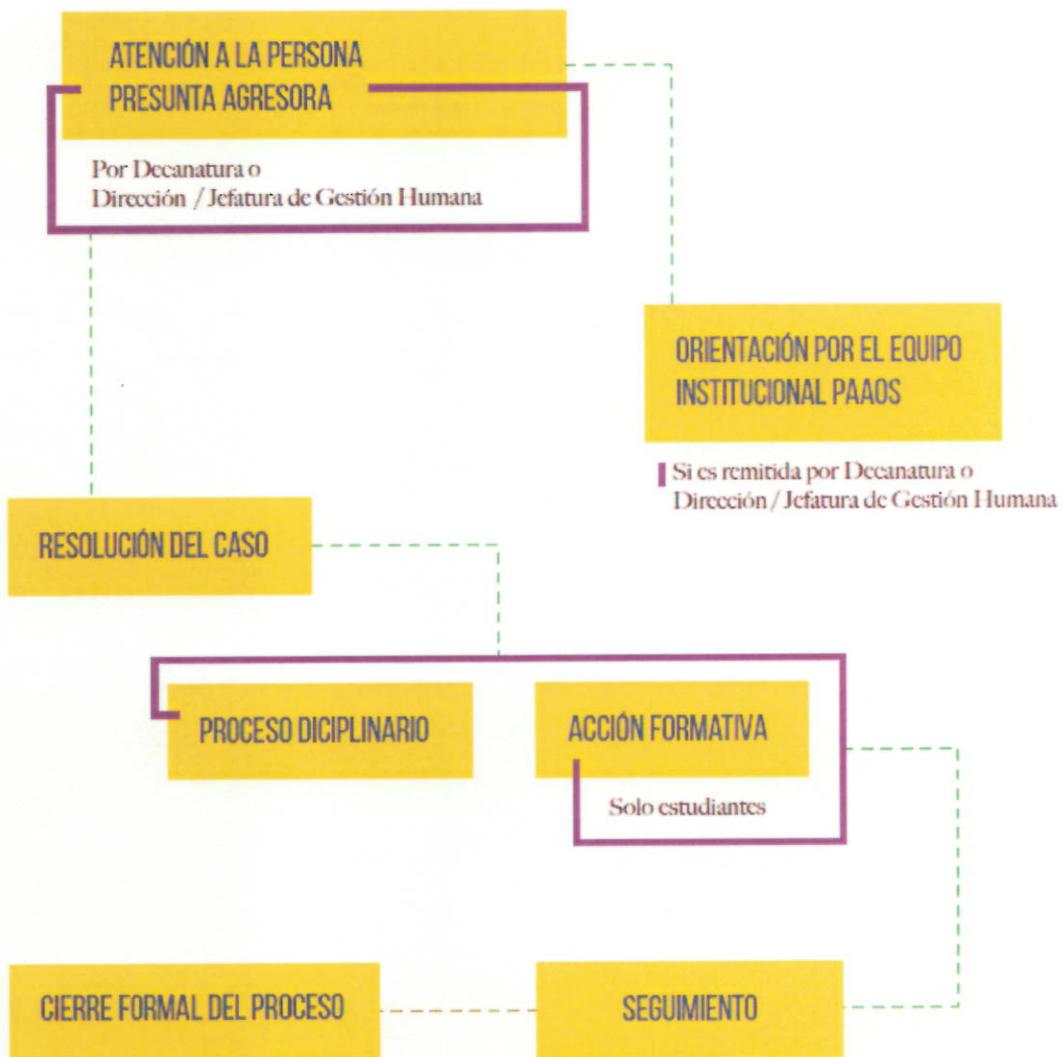


Figura 3. Ruta o procedimiento para la persona presunta agresora.

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 emitirlos. 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 para.

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)