

Bogotá D.C., 25 de junio de 2021

Honorable Magistrado

ANTONIO JOSÉ LIZARAZO

Corte Constitucional de Colombia

REFERENCIA: Intervención del Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad – Dejusticia –

RADICADO: T-8028404 Acción de tutela.

ACCIONANTE: [REDACTED] y otras.

ACCIONADOS: Universidad Distrital Francisco José de Caldas y otros.

Mauricio Ariel Albarracín Caballero, Diana Esther Guzmán, Nina Chaparro González, María Ximena Dávila Contreras, Maryluz Barragán González, e Isabel Cristina Annear Camero, identificadas como aparece al pie de nuestras firmas, mayores de edad y vecinas de Bogotá, actuando en calidad subdirector e investigadoras del Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad –Dejusticia–, presentamos la siguiente intervención en el marco del proceso de tutela de la referencia entre [REDACTED] *y otras contra la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y otros*, el cual estudia las violaciones de derechos fundamentales asociados con la falta de garantías en el marco de numerosas denuncias de presunto acoso sexual a estudiantes por parte del profesor Carlos Antonio Julio Arrieta.

Dejusticia es un centro de estudios jurídicos y sociales localizado en Bogotá, Colombia. Nos dedicamos al fortalecimiento del Estado de Derecho y a la promoción de los derechos humanos en Colombia y en el Sur Global. Promovemos el cambio social a través de estudios sociojurídicos y propuestas de política pública. A lo largo de quince años hemos realizado acciones de investigación, litigio e incidencia en distintos temas, incluyendo asuntos relacionados con la protección de los derechos fundamentales. Una de las líneas de trabajo de Dejusticia es la línea de Género, que trabaja para garantizar el goce efectivo de los derechos de las mujeres y personas LGBTI. Dentro de esa línea

trabajamos en la promoción de los derechos de las mujeres ante casos de acoso sexual a través de investigaciones académicas y acciones jurídicas.

En la presente intervención argumentamos que ante situaciones de violencia de género denunciadas por parte de estudiantes en espacios educativos, el proceso investigativo de estas conductas debe contar con medidas básicas que protejan la dignidad de las víctimas, y que deben activarse y establecerse claramente en un protocolo de atención ante violencias de género. Específicamente, las conductas de violencia de género y la ausencia de medidas de protección por parte de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas vulneran el derecho de las estudiantes a vivir una vida libre de violencias. Además, la Universidad, la Personería de Bogotá, la Fiscalía y la Procuraduría, como instituciones encargadas de la investigación y sanción de los hechos, han fallado en cumplir con sus deberes de debida diligencia en aras de prevenir, investigar y sancionar la violencia de género. Esta situación, aunada al hecho de que las estudiantes no tienen medidas de protección ni fueron asesoradas una vez denunciaron estos hechos, demuestra la vulneración estructural a sus derechos fundamentales.

Para sustentar nuestros argumentos dividiremos esta intervención en cinco secciones: (i) en la primera, haremos un recuento de los hechos del caso; (ii) en la segunda, expondremos la relevancia de abordar la atención y prevención del acoso en ámbitos educativos como un asunto constitucional; (iii) en tercer lugar, haremos unas precisiones a través de estudios comparados sobre los mecanismos que en diferentes instituciones educativas son utilizados para abordar denuncias de acoso; (iv) en cuarto lugar, haremos un análisis del caso concreto a partir de los argumentos expuestos a lo largo de la intervención; y, v) finalmente, presentaremos nuestras conclusiones y peticiones.

1. Hechos

Los hechos relevantes al estudio de la presente acción de tutela se enmarcan alrededor de numerosas denuncias que estudiantes de la Universidad Francisco José de Caldas interpusieron ante la institución contra el profesor Carlos Antonio Julio Arrieta entre los años 2010 a 2019. Dichas denuncias contra el profesor Julio Arrieta fueron interpuestas por presuntos casos de acoso estudiantil y sexual contra varios estudiantes, sin embargo, los procesos en el campo disciplinario y penal no han producido avance significativo a pesar de que han pasado años desde sus denuncias correspondientes.

Estos hechos fueron puestos en conocimiento a través de declaraciones escritas ante el Consejo Curricular desde el año 2010 (Hecho 36 de la tutela), fueron también dadas a conocer a través de diversas evaluaciones docentes hechas sobre las dinámicas del profesor en las clases (Hecho 4 de la tutela), e incluso se han puesto en conocimiento de las autoridades en materia de investigación penal a través de denuncias por hechos ocurridos durante 2017 (Hecho 23 de la tutela). Ante la demora injustificada en las investigaciones de estas primeras denuncias, el 23 de septiembre de 2019, 131 estudiantes presentaron una denuncia pública frente a hechos de la misma naturaleza.

Justo después de interpuesta esta denuncia, se presentaron una serie de impedimentos, no atribuibles a las víctimas, que retrasaron el proceso, y finalmente se corrió traslado de la denuncia a la Personería de Bogotá. No obstante, ante esta demora injustificada por parte de la Universidad y la Personería, el 5 de junio de 2020 las accionantes interpusieron una acción de tutela¹ en contra de la Universidad, el señor Carlos Antonio Julio Arrieta, el Ministerio de Educación, la Fiscalía General de la Nación, y la Personería de Bogotá para la protección de sus derechos fundamentales a la integridad física, psíquica y moral (art. 12 Constitución Política, C.P.), a la igualdad y la no discriminación (art. 13 C.P.), al libre desarrollo de la personalidad (art. 16 C.P.), al debido proceso (art. 29 C.P.) y a la educación (arts. 41, 44 y 69 C.P.).

El 23 de junio de 2020, el Juzgado 07 de Pequeñas Causas Laborales profirió sentencia de primera instancia y estableció que la acción de tutela no era procedente por no cumplir con el requisito de subsidiariedad². Para sustentar esta decisión, en primer lugar, en la sentencia se expuso que existían medios ordinarios que no presentaban dilaciones injustificadas. En segundo lugar, expuso que la intervención en procesos judiciales en curso es vedada salvo que sea necesaria para evitar un perjuicio irremediable. Para sostener la ausencia de falta de dilaciones injustificadas, la sentencia dio como probado que la Universidad, la Fiscalía y la Personería han adelantado acciones desde 2019 y durante 2020.

¹ [REDACTED] y otras estudiantes de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Acción de tutela, Rad. 007-2020-00186-00.

² Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá. Sentencia del 23 de junio de 2020, Tutela interpuesta [REDACTED] y otras estudiantes de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas en contra de Carlos Antonio Julio Arrieta, la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, el Ministerio de Educación, la Fiscalía General De La Nación y la Personería de Bogotá, Rad. 007-2020-00186-00.

Las accionantes impugnaron el fallo de primera instancia el 26 de junio de 2020, estableciendo que la tutela cumplía con el requisito de subsidiariedad, que la sentencia llegó a dicha conclusión a través de una apreciación errónea de las pruebas, y que en el caso persistía la vulneración de derechos fundamentales de las estudiantes de la Universidad³. Por otro lado, el 16 de julio de 2020 la alcaldesa de Bogotá, Claudia López, hizo pública la solicitud de poder preferente ante la Procuraduría General de la Nación de las investigaciones disciplinarias en contra de Carlos Antonio Julio Arrieta⁴, así como la del impulso de la investigación penal a cargo de la Fiscalía General de La Nación⁵.

El fallo de segunda instancia del día 29 de julio de 2020, emitido por parte del Juzgado 37 Laboral de Circuito de Bogotá, decidió confirmar el fallo de primera instancia por las mismas razones expuestas en dicha sentencia⁶. Posteriormente, el 31 de julio de 2020, la Procuraduría General de la Nación informó a la ciudadanía que haría uso de su poder preferente para llevar a cabo la investigación disciplinaria contra el profesor Carlos Antonio Julio Arrieta, y decidió suspender al docente por tres meses mientras se llevaba a cabo dicho proceso⁷.

No obstante, al mes de abril de 2021, después de un año y medio desde la denuncia de los 131 estudiantes contra el profesor Carlos Antonio Julio Arrieta, no hay ninguna decisión en firme por parte de la Procuraduría General de la Nación. A la fecha, ya fue levantada la suspensión del docente, quien decidió tomar un año sabático mientras termina el proceso disciplinario⁸. Si bien el profesor no ha compartido espacios académicos con las y los estudiantes desde la suspensión y el inicio de su año sabático, lo cierto es que no ha culminado el proceso disciplinario ante la Procuraduría General de la Nación, por lo que el profesor podría volver de su año sabático a continuar con sus labores docentes de nuevo. Por otro lado, el proceso penal ante la Fiscalía contra el docente con número de noticia

³ [REDACTED] y otras estudiantes de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Impugnación al fallo de tutela del 23 de junio de 2020 por parte del Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá. Rad. 007-2020-00186-00.

⁴ Facebook Claudia López. Video “Presido el Consejo Superior de la Universidad Distrital con el objetivo de concretar la financiación de #MatriculaCeroUDYa”. 16 de julio de 2019. Minutos 3:13:30. Disponible en: <https://www.facebook.com/ClaudiaLopezCL/videos/272901014013877/?v=272901014013877>

⁵ Twitter Claudia López. Solicitudes PGN y FGN, 16 de julio de 2020. Disponible en: <https://twitter.com/claudiolopez/status/1283961369344319489?s=21>

⁶ Juzgado Treinta y Siete Laboral del Circuito de Bogotá. Sentencia del 29 de julio de 2020, Tutela interpuesta por [REDACTED] y otras estudiantes de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas en contra de Carlos Antonio Julio Arrieta, la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, el Ministerio de Educación, la Fiscalía General De La Nación y la Personería de Bogotá, rád. 007-2020-00186-00.

⁷ Procuraduría General de la Nación. “Procuraduría abrió investigación y suspendió por tres meses a docente de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”. 31 de julio de 2020. Disponible en: <https://www.procuraduria.gov.co/portal/Procuraduria-abrio-investigacion-y-suspension-por-tres-meses-a-docente-de-la-Universidad-Distrital-Francisco-Jose-de-Caldas.news>

⁸ Universidad Distrital, Secretaría General, Consejo Superior Universitario. “: Sesión Ordinaria No. 012 de 2020”. 16 de julio de 2020. Disponible en: http://colibri.veeduriadistrital.gov.co/sites/default/files/2021-04/acta_2020-012.pdf

criminal [REDACTED]⁹ fue archivado, y las estudiantes no tienen medidas de atención y protección claras en ninguno de estos procesos.

2. Acoso sexual en espacios universitarios como una cuestión constitucional

Desde el ámbito jurídico, el acoso sexual es reconocido nacional e internacionalmente como parte del repertorio de acciones que constituyen violencia basada en género. De acuerdo con la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la violencia contra la mujer es “*todo acto de violencia basado en la pertenencia al género femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada*”¹⁰. En la misma línea, otros instrumentos internacionales como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém do Pará) también reconocen las conductas de acoso sexual como parte de la definición de la violencia física, sexual y psicológica¹¹.

En el ámbito nacional colombiano, la Ley 1257 de 2008 “[p]or la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres” reconoce que el acoso sexual es una forma de violencia contra las mujeres¹² y, como consecuencia, introduce el delito de acoso sexual haciendo explícita su naturaleza violatoria de la libertad, la integridad y la dignidad de las mujeres.

Por su parte, la Corte Constitucional ha reconocido en varias ocasiones que este tipo de conductas constituyen violencia de género¹³, no solo porque ocurren prevalentemente a las mujeres, sino también porque son la materialización de una desigualdad estructural entre hombres y mujeres¹⁴. Reconocer el

⁹ Fiscalía General de la Nación. Consulta “Consulta de casos registrados en la base de datos del Sistema Penal Oral Acusatorio - SPOA” noticia criminal [REDACTED]. Disponible en: <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/consultas/denuncias-ley-906-de-2004/>

¹⁰ Naciones Unidas. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. 1993. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>

¹¹ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém do Pará). Artículo 2.

¹² Congreso de la República. Ley 1257 de 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres”. Artículos 9, 12 y 29.

¹³ Corte Constitucional. Sentencia T-239 de 2018; M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. Sentencia T-338 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; Sentencia T-448 de 2018. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

¹⁴ Corte Constitucional. Sentencia T-265 de 2016. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

acoso sexual como un tipo de violencia basada en género tiene al menos dos implicaciones constitucionales. Primero, la violencia de género afecta los derechos fundamentales de las mujeres, en especial su derecho a vivir una vida libre de violencias (CP, arts. 1, 11, 13, 40, 43, 93). Este derecho está consagrado en el artículo 3 de la Convención Belém do Pará. A su vez, la Ley 1257 de 2008 reconoce que el Estado y la sociedad deben eliminar todo tipo de discriminación o violencia de género para garantizar el derecho de las mujeres a *vivir una vida libre de violencias*. El acoso sexual es una conducta que vulnera este derecho, principalmente porque “*pone en riesgo la integridad física y/o la vida de las mujeres*”¹⁵.

La segunda consecuencia es que les son aplicables los estándares internacionales relativos a este tipo de violencia. De aquellos actos que constituyan violencia o discriminación por motivos de género, los Estados deben adoptar medidas para sancionarlos¹⁶, así como para eliminar la discriminación contra la mujer¹⁷. De la misma manera, la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Convención CEDAW) obliga a los Estados a tomar todas las medidas para garantizar para las mujeres el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones¹⁸. A su vez, la Convención Belém do Pará impone a los Estados la obligación de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar este tipo de violencia¹⁹.

Con este propósito, a nivel nacional la Ley 1257 de 2008 establece los derechos de las mujeres víctimas de violencia²⁰. Esta misma ley también establece el principio de corresponsabilidad²¹ según el cual la sociedad y la familia son responsables de respetar los derechos de las mujeres y de contribuir a la eliminación de la violencia contra ellas. Reconocer que la violencia de género vulnera los derechos de las mujeres y que una de las expresiones de esta violencia es el acoso sexual permite entender esta conducta como una que “*hunde sus raíces en las relaciones de género dominantes en una sociedad como resultado de un notorio e histórico desequilibrio de poder*”²². Es por ello que la ley establece

¹⁵ Corte Constitucional. Sentencia T-338 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado

¹⁶ CEDAW, Recomendación General No. 19. “La violencia contra la mujer”. 29 de enero de 1992. Disponible en: http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Artículo 3.

¹⁹ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém do Pará). Artículo 3.

²⁰ Congreso de la República. Ley 1257 de 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres”. Artículo 8.

²¹ Ibid. Artículo 6.

²² Ibid.

una serie de obligaciones en cabeza de la sociedad, es decir, de la sociedad civil, las instituciones educativas, las asociaciones, las empresas, el comercio organizado, los gremios económicos y demás personas jurídicas y naturales²³.

Ante un contexto así, la intervención de la justicia constitucional en casos de acoso sexual cobra una importancia central. El acoso sexual es una forma de violencia que vulnera los derechos fundamentales de las mujeres y, en ese sentido, debe ser contemplado como un daño con relevancia constitucional. Este es un daño que no pertenece al ámbito privado, sino que tiene relevancia pública y por lo tanto debe ser abordado y sancionado por todas las ramas del poder público. Aún más, el entorno actual de inacción por parte de agencias del Estado, de operadores de la justicia e incluso de particulares hace que el rol de jueces y juezas constitucionales sea crucial. Este tipo de justicia es la encargada de proporcionar los remedios constitucionales necesarios y la protección adecuada para las víctimas de acoso sexual y, en general, de todo tipo de violencias.

El abordaje de este caso, tal como lo ha reconocido la Corte Constitucional, merece un análisis centrado en el género para impedir la repetición de situaciones de discriminación contra las víctimas de este tipo de violencia²⁴. Al respecto, la Corte establece que

*“la violencia contra la mujer se presenta en distintos escenarios. No solo en espacios públicos, sino también en espacios privados y ha enfatizado que, cuando las mujeres denuncian, la respuesta no siempre resulta ser la que se espera [...] Bajo esa óptica, **el análisis centrado en el género permite reconocer y hacer visibles los sesgos o estereotipos de género que, en muchos casos permanecen latentes e imperceptibles en la cultura dominante y convierten la denuncia, en casos de violencia y/o discriminación por motivos de género, en un desafío para las mujeres víctimas [...]***

*Lo anterior también es aplicable a los particulares. En ese sentido, la Corte ha advertido que **la prohibición de tratos discriminatorios sustentados en categorías prohibidas o estereotipos de género no solo se predica de la ley, sino que en un Estado constitucional debe ser exigido a todos/as quienes en el ámbito público o en el privado tengan posibilidad de afectar los derechos fundamentales de las mujeres al valerse de generalizaciones discriminatorias para propiciarles un trato desigual, sin que exista justificación constitucional alguna**”²⁵ (negrillas fuera del texto).*

²³ Ibid. Artículo 15.

²⁴ Corte Constitucional, Sentencia T-140 de 2021, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

²⁵ Ibid.

Como fue referido por las accionantes, y también reiterado en nuestro escrito de coadyuvancia durante la primera instancia, las múltiples denuncias a lo largo de los años en contra del profesor Carlos Antonio Julio Arrieta frente a las presuntas situaciones de acoso escolar y sexual, evidencian un patrón de conducta en sus actos de presunto acoso escolar y sexual por parte del docente que vulnera el derecho de las estudiantes universitarias a vivir una vida libre de violencias. En la acción de tutela, las accionantes fueron especialmente claras con respecto a las repercusiones constitucionales del presunto acoso efectuado por el señor Carlos Antonio Julio Arrieta. Es evidente que con ello se afecta el derecho a la integridad personal (artículo 12 C.P.), a la igualdad, (artículo 13 C.P.), al libre desarrollo de la personalidad (artículo 16 C.P.), al debido proceso (artículo 29 C.P.), a la educación (artículos 41, 44 y 69 C.P.) y la garantía de no discriminación contra las mujeres (artículo 43 C.P.).

De forma especial, queremos hacer hincapié en la obligación constitucional de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar, sancionar y erradicar toda forma de violencia de género. A la fecha, el profesor Carlos Antonio Julio Arrieta no ha sido relevado de su cargo y ostenta aún la calidad de profesor, por lo que en la actualidad las estudiantes deberán compartir espacios académicos con él (al regresar de su año sabático). Finalmente, no solo la Universidad faltó a su deber de debida diligencia, sino también la Fiscalía, la Personería y la Procuraduría faltaron a su deber y, por lo tanto, la Corte Constitucional debería emitir órdenes para que cumplan con sus funciones constitucionales y protejan los derechos de las y los estudiantes afectados.

3. Obligaciones de las universidades en prevención, investigación y sanción en violencias basadas en género

A partir del análisis y la revisión de las normas nacionales e internacionales sobre la prevención, atención y sanción de las violencias en los espacios estudiantiles, consideramos que los espacios educativos en general, y en particular los universitarios, deben cumplir al menos con tres deberes relacionados con la respuesta a los actos de violencia. De forma más específica, la sentencia T-140 de 2021 reitera la necesidad de garantizar a las mujeres el derecho fundamental a vivir una vida libre de

violencias a través de estos deberes, tanto en instituciones estatales, como en entidades privadas²⁶. En especial, en este caso, que trataba de la falta de diligencia en la atención a una mujer víctima de abuso sexual por parte de un compañero de su trabajo, la Corte estableció que

“El Estado actúa en calidad de garante de los derechos constitucionales y por eso no puede faltar su acción vigilante para evitar que en la esfera pública o en la privada se desconozcan las obligaciones de prevenir, investigar, juzgar y sancionar la violencia contra la mujer [...] Así, entre los propósitos de proteger la dimensión objetiva de los derechos fundamentales no sólo se encuentra reaccionar frente a la amenaza o eventual desconocimiento de estos derechos, sino prevenir que en el futuro los derechos continúen siendo desconocidos”²⁷ (negritas fuera del texto).

Primero, las instituciones públicas y privadas de educación tienen un *deber de debida diligencia en la investigación y sanción* de violencias basadas en género y otros actos de discriminación. Segundo, las instituciones educativas tienen una obligación de *no tolerancia y no neutralidad* frente a la atención de casos de violencia. Tercero, existe un deber de *garantizar la no repetición* de este tipo de conductas. En esta sección explicamos el contenido de cada uno de estos deberes que solicitamos sean tenidos en cuenta por la Corte Constitucional en el análisis de este caso.

Cabe destacar que usualmente las relaciones que se entrelazan en los espacios de instituciones educativas son de tipo estudiantil y laboral. Por ende, en el estudio de estas obligaciones, los estándares jurisprudenciales y de derecho internacional se relacionan tanto con la prevención, investigación y sanción de violencia de género en el marco académico y en el laboral, como se verá a continuación.

3.1. Deber de debida diligencia en casos de violencia contra las mujeres: atención, investigación y sanción

Una de las obligaciones centrales de las instituciones públicas y privadas²⁸ en el marco de la garantía del derecho a la igualdad y a la no discriminación es la de actuar con debida diligencia para prevenir,

²⁶ Ibid.

²⁷ Ibid.

²⁸ Corte Constitucional. Sentencia T-735 de 2017. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

investigar, sancionar y erradicar toda forma de violencia de género. La Ley 1257 de 2008 establece que “(...) *El Estado es responsable de prevenir, investigar y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres*”²⁹. En sintonía con esta obligación legal, la Corte Constitucional ha declarado que cualquier medida de protección debe ser idónea “*para eliminar la violencia o la amenaza denunciada, atendiendo la modalidad del daño y recurriendo a medidas diferentes a aquellas establecidas en la ley cuando la situación lo requiera*”³⁰.

En el plano internacional, la responsabilidad de la debida diligencia está consagrada en mecanismos como la Convención CEDAW y la Convención Belém do Pará. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha señalado que los Estados deben actuar con debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres que ocurre “*tanto en espacios públicos como privados, que ocurra dentro del hogar o de la comunidad, perpetrada por individuos o agentes estatales*”³¹.

A pesar de que, en principio, se trata de una obligación en cabeza de los Estados, la Corte Constitucional ha señalado en reiteradas ocasiones que el deber de debida diligencia “*no se reputa exclusivamente de las actuaciones estatales, sino que se extiende a las actuaciones de particulares y, especialmente, a las de aquellos encargados de prestar servicios públicos como la educación*”³² (negrilla fuera de texto). Esta precisión es central, pues permite declarar la corresponsabilidad de universidades, colegios y centros de educación en casos de violencia de género y acoso sexual.

Aunque el acoso sexual y la discriminación por motivos de género en espacios educativos son fenómenos no recientes³³, sólo en los últimos años se ha reconocido esta problemática desde el derecho. A nivel nacional, la decisión más relevante en este sentido es quizás la sentencia T-239 de 2018, en la que la Corte Constitucional estudió el caso de Mónica Godoy, una profesora despedida de la Universidad de Ibagué por denunciar casos de acoso sexual contra estudiantes y trabajadoras de este plantel educativo. En esta sentencia, la Corte reconoció que las instituciones de educación superior son

²⁹ Congreso de la República. Ley 1257 de 2008. Artículo 6. Numeral 3.

³⁰ *Ibíd.*

³¹ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Acceso a la Justicia para Mujeres Víctimas de Violencia en las Américas. (sin fecha). Disponible en: https://www.cidh.oas.org/women/acceso07/cap1.htm#_ftnref12

³² Corte Constitucional. Sentencia T-239 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

³³ Ver, entre otros: Ana Gabriela Buquet Corleto, “El orden de género en la educación superior”, *Nómaditas* 44 (2016); Ana Buquet et al., *Intrusas en la Universidad* (México D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México, 2014).

espacios fértiles para el desarrollo de este tipo de conductas, por lo que exhortó al Ministerio de Educación a construir lineamientos para luchar contra tales violencias.

En el marco de este deber, la jurisprudencia constitucional ha establecido que “implica que existan canales seguros, ciertos, conocidos y efectivos para que se conduzca una debida investigación y sanción de los hechos”³⁴ a través de protocolos de atención que cuenten con, al menos “a) el cuidado inmediato o contención; b) la atención psicosocial; y, c) la asesoría jurídica”³⁵.

En conclusión, de acuerdo con los instrumentos internacionales y la jurisprudencia constitucional existe un deber de debida diligencia en la obligación de atender, investigar y sancionar las violencias de género. Se trata, a su vez, de un deber que se encuentra no solo en cabeza de los Estados sino también de las instituciones privadas, sobre todo aquellas que prestan servicios públicos, como la educación. Si bien el Estado es el principal garante frente a la protección del derecho a vivir una vida libre de violencias, se trata de una obligación que corresponde a todas las instituciones que componen la sociedad, incluyendo por supuesto, las universidades.

3.2. Deber de no tolerancia o no neutralidad en casos de violencia contra las mujeres

A partir de una lectura de las decisiones de la Corte Constitucional sobre el tema, se desprende que el “Estado y los particulares están obligados a no tolerar actos de violencia y/o discriminación contra las mujeres por razones de género, lo que implica abordar esos casos con fundamento en un análisis centrado en el género”³⁶. Este deber no ha sido abordado en casos de violencia contra las mujeres que deben ser investigados por instituciones educativas. Sin embargo, esta es una oportunidad para que la Corte, a partir de su propio precedente en materia de protección a las mujeres en espacios laborales, ahonde en cómo opera el deber de no neutralidad en casos de violencia en espacios educativos, particularmente aquella que ocurre en las universidades. Este deber continúa desprendiéndose de una debida garantía del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias en el ámbito de las investigaciones por parte de las instituciones públicas y privadas.

³⁴ Corte Constitucional, Sentencia T-140 de 2021, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

³⁵ Ibid.

³⁶ Ibid.

De esta manera, en esencia, este deber está relacionado con el despliegue de acciones concretas para atacar la violencia que puedan llegar a vivir profesoras u otras empleadas de las instituciones educativas así como las estudiantes y, sobre todo, con adoptar una actitud de no neutralidad en el trámite de estas conductas. Este deber garantiza los derechos de las mujeres en entornos educativos, incluidas las estudiantes, a estar libres de violencia y exige la debida diligencia frente a denuncias que comprometen su dignidad.

Para explicar las acciones que se desprenden de este deber, haremos referencia a la sentencia T-878 de 2014, donde la Corte analizó el caso de una mujer que fue despedida de su trabajo después de denunciar un caso de violencia de género del que fue víctima por un compañero de trabajo que, a su vez, era su compañero sentimental. Si bien este caso alude tuvo lugar en espacios estrictamente laborales, en asuntos educativos como el que respecta a esta intervención se incrementa este deber precisamente porque en las universidades se desarrollan dinámicas complejas que involucran relaciones de trabajo, y también relaciones académicas donde se involucra la educación - como un derecho y un deber-, a partir de relaciones de poder entre profesores y estudiantes.

De esta manera, al estudiar si el empleador había cumplido con lo dispuesto en el Convenio 111 sobre la prohibición de actos discriminatorios, este tribunal señaló que *“en el ámbito laboral, la indiferencia, sumada a una supuesta neutralidad respecto a la violencia, en realidad es una toma de posición velada que afecta gravemente a la mujer víctima”*³⁷. Es decir, al mostrarse *“indiferente”* o *“neutral”* frente a los actos de violencia, el empleador había vulnerado los derechos de la accionante, pues no asumió *“la responsabilidad en el cumplimiento de medidas de protección como la prohibición de ingreso del agresor al lugar de trabajo o el asesoramiento acerca de la ruta de atención de casos de violencia”*³⁸.

Asimismo, la Corte indicó que los empleadores incumplen con sus deberes de prevención y protección de las violencias cuando no *“se incentiva la denuncia de los hechos y, en realidad, se considera “problemático” que la mujer pida permisos para asistir a diligencias judiciales, a citas psicológicas, o que se requiera al empleador o a sus trabajadores testimonios sobre el maltrato”*³⁹. En la misma línea, recordó que los empleadores expresan la *indiferencia* o *neutralidad* cuando toleran que el círculo

³⁷ Corte Constitucional. Sentencia T-878 de 2014. M.P. Jorge Iván Palacio.

³⁸ Ibid.

³⁹ Ibid.

de trabajo participara de actos de revictimización en contra de la víctima de violencia. En el caso concreto, la Corte señaló que el empleador violó los derechos de la mujer denunciante cuando, por ejemplo, permitía que las personas del entorno laboral comentaran que la violencia “*pudo ser evitada o prevenida por la víctima*”⁴⁰.

Asimismo, la Corte aseguró que los comportamientos discriminatorios y revictimizantes, adoptados por cualquier miembro del espacio laboral, “*impiden la reivindicación de los derechos de las mujeres*”⁴¹. La Corte indicó, también, que “*el empleador puede participar de las agresiones, de forma sutil, cuestionando que la mujer acuda al sistema judicial, aumentando o disminuyendo su carga de trabajo, excluyéndola de los espacios de representación de la compañía (...) iniciando acciones disciplinarias o terminando su contrato, lo que genera mayores cargas personales*”⁴².

Puede decirse que, a partir de estas consideraciones se desprende la obligación de que las instituciones educativas, como lugares en que convergen estudiantes y docentes vinculados como trabajadores, de “***luchar contra la violencia de género y deben apoyar a las mujeres que han sido víctimas de ella***”⁴³ (negrilla fuera de texto). Esta obligación se deriva del hecho de que las afectaciones propias de la violencia sexual “*pueden profundizarse por la ocurrencia de hechos victimizantes como la falta de atención por parte del Estado o de su entorno social y laboral*”. En ese sentido, la Corte señaló que los empleadores están obligados, al recibir casos de violencias de género, a ejercer al menos las medidas de protección relacionadas con “*la prohibición de ingreso del agresor al lugar de trabajo, el asesoramiento acerca de la ruta de atención de casos de violencia o incentivar la denuncia de los hechos*”⁴⁴. Si ello es así en las relaciones laborales, mucho más debería ser en un escenario de interacción entre docentes y estudiantes donde la relación de poder es más clara, máxime en las universidades que son espacios de construcción de conocimiento por todos los actores de la comunidad educativa.

3.3. Deber de no repetición en casos de violencia contra las mujeres

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Ibid.

⁴² Ibid.

⁴³ Ibid.

⁴⁴ Ibid.

Una tercera obligación, derivada tanto de los estándares internacionales como de la jurisprudencia nacional, se refiere al deber que tiene el Estado, y en extensión los particulares⁴⁵, a garantizar la prevención y no repetición de los actos de violencia y discriminación. En la sentencia T-239 de 2018⁴⁶, y posteriormente en la sentencia T-140 de 2021⁴⁷, la Corte señaló que una de las dimensiones del derecho a vivir una vida libre de violencias se hacía evidente en la obligación que tienen, tanto los Estados como los particulares, de adoptar acciones de prevención de las violencias. En particular, la Corte indicó que estas acciones de prevención deben incluir la promoción de los valores de la igualdad y la no discriminación por razón del género, el fomento de canales de denuncia y la difusión constante de información sobre las medidas jurídicas que se pueden adoptar en caso de que exista un caso relacionado con acoso o violencia sexual.

Esta obligación de prevención y no repetición también se desprende de mecanismos del derecho internacional de los derechos humanos, como la Convención Belém do Pará. Según el artículo 8 de esta convención, es necesario que tanto las autoridades públicas como privadas, fomenten *“el conocimiento y la observancia del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, con el fin de evitar la violencia a la que están expuestas las mujeres”*⁴⁸. A su vez, de acuerdo con la Recomendación 35 del Comité de la CEDAW, una de las medidas que deben adoptarse para luchar contra la violencia de género es la implementación de iniciativas que realmente puedan evitar que estas conductas se reproduzcan. Al interpretar esta obligación, la Corte Constitucional, en la misma sentencia T-239 de 2018, señaló que la obligación de prevenir las violencias de género se operativiza en acciones como la *“integración de contenidos sobre la igualdad de género en los planes de estudios a todos los niveles de la enseñanza, además del establecimiento de programas de concientización que promuevan la comprensión de la violencia por razón de género contra la mujer como algo inaceptable y perjudicial”*⁴⁹.

4. Medidas de prevención, investigación y sanción desde las experiencias comparadas

⁴⁵ Corte Constitucional, Sentencia T-140 de 2021, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

⁴⁶ Corte Constitucional. Sentencia T-239 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

⁴⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-140 de 2021, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

⁴⁸ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres “Belém do Pará”, art. 2.

⁴⁹ Corte Constitucional. Sentencia T-239 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

A lo largo de esta sección presentaremos buenas prácticas para luchar contra el acoso sexual en espacios educativos con el fin de ejemplificar con herramientas específicas cómo podría orientarse algunos remedios constitucionales en el caso concreto. Como resultado de una investigación que estamos realizando desde Dejusticia sobre acoso sexual en universidades, contamos con un mapeo de buenas prácticas en universidades de América Latina, Estados Unidos y Europa para saber qué aspectos comunes comparten las políticas que se han emitido. Para el caso colombiano, consideramos que las instituciones educativas nacionales pueden nutrirse de la experiencia comparada y adoptar políticas integrales y protocolos estandarizados que protejan a las estudiantes de los desbalances de poder y la violencia que pueden sufrir en los espacios educativos.

4.1. Acciones emprendidas por otras universidades del mundo en la lucha contra el acoso sexual en espacios educativos

El propósito de acápite es presentar un conjunto de prácticas adoptadas en instituciones de educación superior alrededor del mundo en materia de prevención y atención de casos de violencia de género. Los ejemplos que entregamos se basan en políticas universitarias que se consideran pioneras en la atención y prevención del acoso y, en general, de todo tipo de violencia sexual contra estudiantes. Estos referentes abren una ventana para entender cómo, en distintas latitudes, el tema de la violencia sexual está ubicado en el corazón de la agenda de una educación inclusiva y cómo las políticas y protocolos contra este tipo de violencias han generado espacios más seguros para el desarrollo de niñas, niños, jóvenes y adolescentes.

Abordamos este recuento de buenas prácticas desde tres ángulos que consideramos relevantes, pues se trata de los puntos de encuentro de las políticas y protocolos contra el acoso sexual a nivel global: (i) definición y caracterización del acoso y la violencia sexual; (ii) medidas de protección en casos de acoso sexual; y (iii) medidas de prevención del acoso sexual. Así, en la primera parte discutimos las distintas definiciones de acoso sexual que han sido adoptadas en universidades de América Latina, Estados Unidos y Europa, con el fin de recoger los elementos comunes de tales caracterizaciones. En la segunda parte hacemos un ejercicio similar con las políticas de protección en casos de acoso sexual. De forma particular, analizaremos las medidas inmediatas de protección, la atención psicosocial y la asesoría jurídica que se le brinda a las víctimas. Finalmente, en la tercera parte abordamos las políticas

de prevención que han sido desarrolladas para asegurar la no repetición de actos de acoso y violencia sexual.

Así, nuestro propósito en este documento es tomar las mejores prácticas que se han desarrollado en universidades de América Latina, Estados Unidos y Europa, con el fin de dar un panorama de cómo se puede proteger a las víctimas de acoso sexual. Aunque sabemos que las dinámicas de universidades y colegios son distintas, consideramos que las buenas prácticas que exponemos en las próximas páginas son de gran relevancia para este caso y permiten pensar en políticas específicas para colegios y demás instituciones de educación.

Haremos un recuento de la regulación, prevención y protección frente al acoso sexual en algunas universidades que se consideran referentes en esta materia. Los ejemplos comparados tienen la virtud de acercarnos a los puntos de convergencia que existen entre las diferentes políticas y, de esa forma, entender cuáles son los aspectos esenciales que debe tener un protocolo, ruta o iniciativa que realmente busque garantizar los derechos de las estudiantes.

El recuento de buenas prácticas se hará con base en una selección de las siguientes políticas universitarias.

Universidad	Política	Año
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM	2016 (pero tuvo una reforma en 2019)
Universidad de Buenos Aires, Argentina (UBA)	Protocolo de intervención Institucional ante denuncias por violencia de género, acoso sexual y discriminación de género	2015
Universidad de Chile	Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria	2017 (actualizado en 2019)
Universidad de Chile	Política para Prevenir el Acoso Sexual en la Universidad de Chile	2017
Universidad de Santiago de Chile	Dossier de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias	2019
Universidad de los Andes	Protocolo para casos de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y violencia sexual o de género (MAAD)	2018 (actualizado en 2019)

Universidad Nacional de Colombia	Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia	2017
Universidad de Harvard	Sexual and Gender-Based Harassment Policy	2017
Universidad de Princeton	Policy on Discrimination and/or Harassment y Sex Discrimination and Sexual Misconduct	2014 (se actualiza cada año)
Universidad de California Berkeley	Sexual Violence and Sexual Harassment	1986 (se actualiza cada año)
Universidad de Yale	Yale Sexual Misconduct Policies and Related Definitions	2013 (se actualiza cada año)
Universidad de Oxford	Policy and Procedure on Harassment	2014
London School of Economics and Political Science (LSE)	Anti-Bullying and Anti-Harassment Policy	2016

(a) Definición y caracterización del acoso sexual en el ámbito universitario

La mayoría de las políticas y protocolos revisados hicieron un esfuerzo conceptual por definir el acoso sexual y el tipo de violencias que buscaban prevenir y atacar. Así, estos documentos han creado una definición de acoso sexual que se concentra en establecer las condiciones de tiempo, modo y lugar en las que pueden ocurrir estas conductas. Todas las universidades reseñadas tienen la virtud de haber creado políticas con una definición integral del acoso sexual. Estas aristas de la definición han sido abordadas por todas políticas revisadas y, por lo tanto, consideramos que se trata de modelos idóneos para pensar en estándares aplicables a las instituciones educativas de la región.

En América Latina se destacan varias propuestas por caracterizar el acoso sexual como una conducta con matices y múltiples formas de comisión. Por ejemplo, el *Protocolo para la atención de casos de violencia de género* de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) define la forma en que una persona es víctima de acoso sexual⁵⁰. El protocolo de la UNAM, así como los de otras universidades, contempla que el procedimiento, las sanciones y las medidas establecidas aplican para los actos de violencia de género ocurridos en las instalaciones e inmediaciones universitarias, así como

⁵⁰ Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). (2016). *Protocolo para la atención de casos de violencia de género*. p. 21.

en espacios distintos a los recintos institucionales, siempre y cuando intervenga una persona integrante de la comunidad⁵¹. El *Protocolo de intervención institucional ante denuncias por violencia de género, acoso sexual y discriminación de género* de la Universidad de Buenos Aires⁵² y el *Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria* de la Universidad de Chile⁵³ siguen un patrón similar al de la UNAM a la hora de caracterizar qué es el acoso sexual. En Colombia, la Universidad de los Andes y la Universidad Nacional también cuentan con políticas importantes en materia de prevención, protección y sanción del acoso sexual. En 2015, la Universidad Nacional emitió el *Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia*⁵⁴ y en 2019 la Universidad de los Andes publicó el *Protocolo para casos de maltrato, acoso, amenaza, discriminación, violencia sexual o de género (MAAD)*⁵⁵. Estas dos universidades señalan que el acoso sexual puede cometerse tanto dentro como fuera del campus universitario.

En el norte global, la caracterización del acoso sexual ha seguido un camino muy similar al de las universidades de América Latina. Algunos ejemplos claros en Estados Unidos son la *Sexual and Gender-Based Harassment Policy* (Política contra el acoso sexual y el acoso basado en género) de la Universidad de Harvard⁵⁶, y la *Policy on Discrimination and/or Harassment, Sex Discrimination, and Sexual Misconduct* (Política sobre discriminación y/o acoso, discriminación basada en el sexo y conductas sexuales inapropiadas) de la Universidad de Princeton⁵⁷. Las universidades de Inglaterra también son un buen ejemplo para ver los esfuerzos de conceptualización del acoso sexual. La *Policy and Procedure on Harassment* (Política y procedimientos sobre acoso) de la Universidad de Oxford⁵⁸ y la *Anti-Bullying and Anti-Harassment Policy* (Política anti-bullying y anti-acoso) del London School

⁵¹ Ibid. p. 23.

⁵² Universidad de Buenos Aires. (2015). *Protocolo de intervención institucional ante denuncias por violencia de género, acoso sexual y discriminación de género*. p. 15.

⁵³ Universidad de Chile. (2017). *Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria*. p. 4.

⁵⁴ Universidad Nacional. (2017). *Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia*. p. 15

⁵⁵ Universidad de los Andes. (2019). *Protocolo para casos de maltrato, acoso, amenaza, discriminación, violencia sexual o de género (MAAD)*. p. 16.

⁵⁶ Universidad de Harvard. (2017). *Sexual and Gender-Based Harassment Policy*, p. 16.

⁵⁷ Universidad de Princeton. (2014). *Policy on Discrimination and/or Harassment, Sex Discrimination, and Sexual Misconduct*. p. 14.

⁵⁸ Universidad de Oxford. (2014). *Policy and Procedure on Harassment*. p. 17.

of Economics and Political Science (LSE)⁵⁹ contemplan las conductas que configuran acoso y determinan sus respectivas sanciones.

El análisis de las diversas definiciones contenidas en los protocolos referenciados permite dibujar algunas conclusiones preliminares sobre las buenas prácticas que han adoptado las universidades en América Latina, Estados Unidos e Inglaterra para controlar el problema del acoso sexual en espacios universitarios. Cabe resaltar que, si bien la Corte Suprema de Justicia en una sentencia de 2018⁶⁰ —cuyo precedente sigue intacto— entiende el acoso como un acto que necesariamente debe ser repetido en el tiempo, los intentos por definir el acoso sexual por parte de las diferentes universidades estudiadas son producto del trabajo intelectual de los movimientos de mujeres que, desde todos los rincones, han luchado por especificar las particularidades del acoso sexual y llevarlas ante instancias autorizadas para su reconocimiento. Esto las ha llevado a incluir definiciones más amplias de acoso sexual según parámetros como el artículo 2 del Convenio 190 de la OIT⁶¹, o según la definición del Comité de la CEDAW⁶². A continuación se presentan las principales características en común sobre la definición de acoso encontradas en los diferentes protocolos:

Definición de acoso	Las buenas prácticas de las universidades de América Latina, Estados Unidos y Europa incluyen en la definición de acoso al menos cuatro componentes esenciales: (i) es un acto no solicitado que genera incomodidad, inseguridad y/o subordinación; (ii) crea un ambiente hostil y/o violento que no permite que la persona afectada pueda desempeñar sus actividades académicas o laborales;
----------------------------	--

⁵⁹ London School of Economics and Political Science (LSE). (2016). *Anti-Bullying and Anti-Harassment Policy*. p. 15.

⁶⁰ Corte Suprema de Justicia. Comunicado de Prensa 9 de marzo de 2018. Disponible en: <https://cortesuprema.gov.co/corte/index.php/2018/03/09/hasta-donde-llega-el-acoso-sexual-esto-dice-la-corte-suprema/>

⁶¹ “[...] conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida [...]”. OIT, Convenio 190 sobre violencia y acoso sexual. 2019, art. 2

⁶² “comportamiento no deseado de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad”. Comité CEDAW. Recomendación general 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 11º período de sesiones, 1992, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.1 at 84 (1994).

	(iii) está directamente vinculado al sexo o género de una persona; (iv) no está condicionado por la frecuencia, es decir, no es necesario que la conducta se repita para considerarla como acoso sexual.
Actores a quienes aplica la política/protocolo	Las buenas prácticas en universidades de América Latina, Estados Unidos y Europa establecen que están dirigidas al menos a los siguientes actores: (i) estudiantes; (ii) profesores (tiempo completo, de cátedra, visitantes o asistentes); (iii) personal administrativo; (iv) terceros involucrados en actividades académicas, ya sea de forma permanente, temporal u ocasional.
Ámbito de aplicación de la política/protocolo	De buenas prácticas en universidades de América Latina, Estados Unidos y Europa se destacan al menos los siguientes escenarios o contextos: (i) dentro del campus o sus alrededores; (ii) en actividades o programas de la universidad o reconocidos por la universidad, tales como salidas de campo; (iii) en espacios virtuales, informáticos o telemáticos; iv) en actividades fuera del campus que afecten el desempeño académico o laboral de un individuo de la comunidad universitaria.

En primer lugar, las universidades revisadas coinciden en incluir una definición amplia de acoso, que permita responder adecuadamente a las diversas condiciones en las que se presenta y sus posibles autores. Así, las buenas prácticas en universidades de América Latina, Estados Unidos y Europa establecen que el acoso sexual como una conducta que tiene cuatro aspectos esenciales: **(i) es un acto no solicitado que genera incomodidad, inseguridad y/o subordinación; (ii) crea un ambiente hostil y/o violento que no permite que la persona afectada pueda desempeñar sus actividades académicas o laborales; (iii) está directamente vinculado al sexo o género de una persona y (iv) no está condicionado por la frecuencia, es decir, no es necesario que la conducta se repita para considerarla como acoso sexual.**

A su vez, todas las universidades coinciden en ver el acoso sexual como una conducta que ocurre no solo dentro del campus universitario, sino que tiene cabida fuera de las instalaciones físicas de la universidad. Así, según los casos estudiados, puede decirse que el acoso y la violencia sexual deben ser conductas sancionadas cuando sucedan al menos en los siguientes escenarios o contextos: **(i) dentro del campus o sus alrededores; (ii) en actividades o programas de la universidad o reconocidos por la universidad, tales como salidas de campo; (iii) en espacios virtuales, informáticos o telemáticos, tales como redes sociales, medios de comunicación, llamadas telefónicas, etc.; (iv) en actividades fuera del campus que afecten el desempeño académico o laboral de un individuo de la comunidad universitaria, como por ejemplo los casos de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.**

Finalmente, este recuento mostró que también hay un consenso relativo en cuanto a los actores sometidos por las políticas contra el acoso y la violencia sexual: **(i) estudiantes; (ii) profesores (tiempo completo, de cátedra, visitantes o asistentes); (iii) personal administrativo; y (iv) terceros involucrados en actividades académicas, ya sea de forma permanente, temporal u ocasional.**

(b) Medidas de protección contra el acoso sexual en la universidad

El núcleo de las políticas y protocolos universitarios está en las medidas que toma la institución para proteger a las víctimas de acoso sexual y violencia de género. En esta sección presentamos un recuento de buenas prácticas relativas a las medidas de protección a partir de tres ángulos: (a) medidas inmediatas

de protección; (b) medidas de atención psicosocial; y (c) medidas de asesoría jurídica. Al igual que la sección anterior, en esta haremos el recuento narrativo a partir de las experiencias universitarias de América Latina, Estados Unidos e Inglaterra.

En América Latina se destacan las medidas de protección que se incluyen en los protocolos de la UNAM en México, la Universidad de Buenos Aires en Argentina y la Universidad de Santiago en Chile. El protocolo de la UNAM establece que el procedimiento de atención inmediata y seguimiento a casos de acoso sexual y violencia de género se compone de tres etapas. De esas tres etapas, la primera corresponde al *primer contacto u orientación*. El primer contacto u orientación tiene varios objetivos: el primero, orientar a las personas sobre los actos que se consideran contrarios a las políticas institucionales de igualdad de género; el segundo, explicar a las personas sobre las posibles alternativas de solución al interior de la universidad; y, el tercero, referir a la persona a la atención psicosocial lo más rápido posible. Una vez se agota esta etapa, a la víctima se le prestará *atención psicosocial*. Esta atención implica escuchar a la persona afectada, validar y contener sus emociones, proporcionarle información que le permita conocer sus opciones y tomar una decisión libre e informada. Asimismo, en la atención se hace explícita la importancia de solicitar apoyo. La atención psicológica se brindará así la persona no quiera presentar una denuncia formal o dar la identidad del agresor. Otra de las medidas tiene que ver con la prestación de *asesoría jurídica*. La instancia dependiente de la oficina jurídica que conozca del caso deberá brindar a la víctima información clara y precisa sobre las distintas opciones con las que cuenta para proceder, ya sea a través del procedimiento formal, el procedimiento alternativo con enfoque restaurativo, o el procedimiento legal externo correspondiente.

Por su parte, el protocolo de la Universidad de Chile señala que, una vez se conozca un caso de acoso sexual, la Decanatura o Dirección correspondiente estará encargada de implementar las medidas administrativas o provisionales de protección. Para el caso de estudiantes que sean víctimas, estas medidas son las siguientes: i) inscripción o reinscripción de determinada asignatura o determinada actividad universitaria en un sección distinta o con un distinto académico; ii) interrupción determinada de las asignaturas en cualquier momento; iii) acceso a solicitud de postergación de estudios en cualquier momento; iv) justificación de inasistencia a clases o evaluaciones y; v) rendición de evaluaciones o realización de determinadas actividades académicas en otros espacios y tiempos diversos a los normales. En el escenario en que la víctima sea un funcionario o docente, las medidas serán las

siguientes: i) separación de espacios físicos; ii) redistribución del tiempo de jornada; y iii) redistribución de tareas en el marco de las labores que correspondan a las contempladas en su cargo.

A su vez, en todos los casos, la universidad tiene la posibilidad de implementar medidas cautelares como la suspensión preventiva de agresor denunciado, con o sin prohibición de ingreso a espacios universitarios. La atención psicosocial está en el centro de las medidas de contención y se dará, de forma inmediata y constante, a las personas afectadas o a las denunciantes.

En las universidades de Estados Unidos y Europa, las medidas inmediatas de protección cuentan con características similares. Vale la pena examinar las que han impulsado la Universidad de Harvard, la Universidad de Princeton, la Universidad de California Berkeley y la Universidad de Oxford. En la Universidad de Harvard, cuando una persona revela incidentes de acoso sexual o violencia de género, la institución inmediatamente despliega medidas de atención diseñadas para proteger su seguridad dentro del campus. Durante el proceso, se pueden considerar si resulta procedente implementar medidas temporales en cualquier momento e incluir, según resulte apropiado, las siguientes: i) órdenes de prohibición de contacto emitidas y aplicadas por la Universidad; ii) modificación de los horarios de trabajo; iii) disponer de un acompañante/escolta en el campus; iv) licencias prolongadas o teletrabajo; o v) aumentar la supervisión y el acompañamiento en algunas áreas del campus.

Frente a la atención psicosocial, la universidad cuenta con apoyo de este tipo para víctimas de acoso sexual. Este apoyo es prestado por la oficina *Harvard Health Services*⁶³, la cual puede proporcionar servicios médicos y psicológicos para los miembros de la comunidad académica. Asimismo, en caso de que la víctima quiera abrir un proceso sancionatorio contra su agresor, la universidad proporciona asesoría y acompañamiento jurídico, tanto a la víctima como al agresor, durante el tiempo de duración del proceso.

La política de la Universidad de Princeton contempla que, sin importar si se abre un proceso disciplinario o no, las víctimas tienen derecho a cualquiera de estos ajustes diferenciales, sin perjuicio

⁶³ Puede verse la información de esta oficina en el siguiente enlace: <https://titleix.harvard.edu/medical-care>

de otros que se acuerden para mantener su integridad: i) acceso a servicios de asesoramiento; ii) reprogramación de exámenes y tareas; iii) cambio en el horario de clases, incluida la capacidad de transferir secciones del curso o retirarse de un curso; y iv) cambio en el horario de trabajo o asignación de trabajo; v) cambio en la vivienda del campus; y vi) imposición de una orden de "no contacto" en el campus o remedios administrativos diseñados para reducir el contacto y las comunicaciones entre individuos.

Este recuento muestra que las convergencias de las políticas de protección suelen girar alrededor de tres puntos: i) las medidas de atención inmediata o contención; ii) las medidas de atención psicosocial; y iii) las medidas de asesoría jurídica. En el primer caso, se destacan **acciones de acompañamiento y ajuste diferenciales, tales como cambio de cronograma, cambio de horario de trabajo, cambio de salón o cambio de sección de clase**, todo esto con el fin de proteger la seguridad e integridad de la víctima. En segundo lugar, las **medidas psicosociales se caracterizan por ser tanto inmediatas como constantes**. Se prestan desde el momento en el que se conoce de un caso de acoso sexual y se mantienen durante el tiempo que sea necesario, con independencia de si existe un proceso disciplinario o no. Estas medidas generalmente están a cargo de oficinas especializadas en género y cuentan con profesionales expertos en violencia sexual. Finalmente, las **medidas de atención jurídica se caracterizan por ser gratuitas y prestarse tanto a la víctima como al agresor**. Al igual de las medidas psicosociales, la atención jurídica recae **en manos de una oficina especializada** que tiene la obligación de brindar asesoría sobre las posibilidades que se tienen tanto en los procesos institucionales como en los procesos de la justicia ordinaria. En la siguiente tabla se resumen los diferentes tipos de medidas:

Tabla 2. Buenas prácticas relativas a las medidas de protección

Medidas de contención o acción inmediata	Al menos dos tipos de medidas esenciales: i) Acompañamiento por parte de autoridades o estudiantes pares. ii) Ajustes razonables, entre los que pueden estar, por ejemplo, los siguientes: - Cambio de sección de una clase - Cambio de horario - Cambio de sede o lugar de trabajo
---	--

	- Cambio de funciones - Retiro de una clase sin penalidad académica o financiera
Medidas de atención psicosocial	i) <u>Inmediatas y constantes</u>: se prestan desde el momento en el que se conoce de un caso de acoso sexual y se mantienen durante el tiempo que sea necesario, con independencia de si existe un proceso disciplinario o no. ii) Son desplegadas por una oficina especial con expertos en género
Medidas de atención jurídica	i) Son desplegadas por una oficina especial con expertos en género ii) Debe brindarse asesoría sobre las posibilidades que se tienen tanto en los procesos institucionales como en los procesos de la justicia ordinaria.

(c) **Medidas de prevención contra el acoso sexual en la universidad**

El último pilar en el que nos concentramos es en las políticas de prevención que han adoptado las universidades alrededor del mundo. Estas políticas surgen como respuesta a un llamado hacia un cambio estructural en la cultura universitaria. Por esa razón, muchas universidades le han apostado, cada vez más, a campañas, iniciativas y programas con un enfoque pedagógico que busca desestructurar los imaginarios nocivos sobre el género y crear ambientes más seguros para la comunidad estudiantil. Así, las iniciativas de prevención, en muchas ocasiones, exceden a las políticas y protocolos que hemos mencionado hasta ahora y emergen como las alternativas principales a la hora de luchar contra el acoso sexual.

En la Universidad de Princeton se creó en 2015 la iniciativa *UMatter*⁶⁴, una campaña integral dirigida a capacitar a los estudiantes, profesores y personal para promover una comunidad más segura y saludable. Asimismo, cuentan con la encuesta *We Speak*⁶⁵, en la cual se recogió información de 2015 a 2017 sobre estudiantes de pregrado y posgrado. En esta encuesta se examinaron dos aspectos: el conocimiento de los estudiantes sobre los procedimientos y políticas de la universidad y sus experiencias –tanto personales, como en calidad de terceros o espectadores– en materia acoso sexual, violencia sexual y comportamientos sexuales inapropiados. Por otro lado, la universidad cuenta con *SHARE Peers*⁶⁶, una iniciativa en la que los mismos estudiantes se capacitan como gestores de convivencia y brindan talleres y capacitaciones sobre ambientes seguros y violencia sexual a sus compañeros y profesores, con el fin de prevenir los acercamientos sexuales indeseados y promover la respuesta activa de terceros espectadores (*bystanders*).

Esta universidad, dentro del proceso sancionatorio, cuenta con una política pedagógica en la que los declarados responsables de las infracciones deben completar el Programa de Integridad Comunitaria (CIP por sus siglas en inglés). El CIP es un plan de estudios psicoeducativo individualizado de tiempo limitado administrado principalmente por un psicólogo clínico. Sirve para ayudar a las personas a explorar actitudes y comportamientos nocivos, con el fin de capacitarlas para que contribuyan activamente a una comunidad más saludable y segura. Finalmente, la Universidad de Princeton cuenta con un programa obligatorio para todos los estudiantes de primer año de pregrado y posgrado en el que se enseñan estrategias de comunicación asertiva, intervención de terceros espectadores (*bystander intervention*), identificación y prevención de las violencias y fomento de espacios seguros. Este tipo de cursos obligatorios son comunes en las universidades norteamericanas y se pueden encontrar programas similares en la Universidad de Harvard, la Universidad de Chicago, la Universidad de California Berkeley y la Universidad de Stanford.

Por su parte, la Universidad de Harvard ha desarrollado la iniciativa CARE (*Consent Advocates & Relationship Educators*)⁶⁷. Este programa consiste en formar un grupo de educadores y mediadores para que puedan ofrecer pedagogía y formación dentro de la comunidad universitaria. CARE funciona,

⁶⁴ Se puede acceder a la página web de este programa en el siguiente enlace: <https://umatter.princeton.edu/>

⁶⁵ Se pueden ver los resultados de la encuesta de 2015 en el siguiente enlace: <https://sexualmisconduct.princeton.edu/reports>

⁶⁶ Se puede acceder a la página web de este programa en el siguiente enlace: <https://share.princeton.edu/get-involved/peers>

⁶⁷ Se puede acceder a la página web de este programa en el siguiente enlace: <https://osapr.harvard.edu/care>

entonces, como un puente entre los estudiantes y la universidad, pues, aunque se trata de una iniciativa institucional, la desarrollan estudiantes y miembros de la comunidad académica. Los mediadores también están capacitados para recoger las denuncias de acoso y violencia sexual y de acompañar a los estudiantes en sus procesos institucionales de denuncia.

La Universidad de Oxford también es un ejemplo de promoción de las políticas orientadas a la prevención de las violencias. Una primera iniciativa es la Red de Asesores de Acoso⁶⁸. Los asesores de acoso son personas dispuestas a entablar una conversación sobre acoso sexual en caso de que algún miembro de la comunidad estudiantil necesite o desee hacerlo. A su vez, esta universidad cuenta con una lista de lugares, organismos y entidades universitarias encargadas de proveer ayuda, guía y acompañamiento para momentos difíciles. Otra de sus iniciativas que vale la pena destacar es el *Harassment Training*⁶⁹, el cual es un portal alimentado de materiales diversos que brindan información y capacitación sobre temas de hostigamiento e intimidación para el personal académico, el personal administrativo y los estudiantes. Finalmente, cuentan con una campaña llamada *Responsible Bystander*⁷⁰, que consiste en un programa educativo que enseña a todos los estudiantes a ser espectadores activos y a no tolerar los casos de violencia, acoso bullying o discriminación de los que sean testigos.

En las latitudes latinoamericanas los intentos de prevención se destacan por ser acciones de comunicación y por crearse en conjunto con la comunidad académica. En la UNAM, por ejemplo, se creó la página web Igualdad de Género⁷¹ como medida preventiva. Allí se muestran versiones amigables del protocolo contra el acoso sexual y se responden preguntas frecuentes sobre las políticas antidiscriminación de la universidad. A su vez, cuentan con un canal de Youtube en el que se comparten materiales pedagógicos sobre distintos tipos de violencias. De forma similar, en la Universidad de Chile, las autoridades se unieron a estudiantes y docentes para crear la campaña de prevención #LaChileDiceNoAlAcoso. Este proyecto contempla la difusión de afiches y materiales en todos los

⁶⁸ Se puede acceder a la página web de este programa en el siguiente enlace: <https://edu.admin.ox.ac.uk/harassment-advice>

⁶⁹ Se puede acceder a la página web de este programa en el siguiente enlace: <https://edu.admin.ox.ac.uk/harassment-training>

⁷⁰ Se puede acceder a la página web de este programa en el siguiente enlace: <https://edu.admin.ox.ac.uk/bystander>

⁷¹ Se puede acceder a la página web de este programa en el siguiente enlace: <https://igualdaddegenero.unam.mx/>

espacios de la universidad, la difusión en redes sociales de muestras pedagógicas y video campañas con mensajes que llaman a informarse e involucrarse para prevenir, denunciar y desnaturalizar el acoso.

Este recuento de las prácticas orientadas a la no repetición muestra que las iniciativas integrales contra el acoso sexual no se agotan en protocolos o políticas de sanción, sino que consideran la necesidad de crear culturas estudiantiles más sanas y seguras. De la visión panorámica de algunas de estas prácticas, vemos que hay al menos tres tipos de iniciativas que se destacan: **i) iniciativas de capacitación o talleres; ii) iniciativas de difusión de información; y iii) iniciativas de sanciones con un enfoque pedagógico de no repetición.**

Tabla 3. Buenas prácticas relativas a las iniciativas pedagógicas y preventivas

Iniciativas de capacitación (talleres)	Surgen de esfuerzos conjuntos entre estudiantes e instituciones, con el fin de brindar capacitaciones diferenciadas a todos los miembros de la comunidad académica. Entre estas iniciativas, se destacan los cursos obligatorios sobre violencia de género que deben realizar todos los estudiantes y profesores de las universidades.
Iniciativas de difusión	Tienen un carácter más mediático y utilizan plataformas digitales como Youtube, Facebook, Instagram, etc. para diseminar información sobre violencia de género.
Sanciones con enfoque pedagógico	En contraposición o en complemento a las sanciones punitivas, las sanciones pedagógicas surgen como una posibilidad para que el agresor tenga un acercamiento conceptual y psicológico a la violencia basada en género, con el fin de

	garantizar la no repetición.
--	------------------------------

4. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO

En el caso que nos convoca, varias estudiantes de la Universidad Distrital manifiestan haber sido acosadas e intimidadas sexualmente por el profesor Carlos Antonio Julio Arrieta. Aún después de denunciar por múltiples canales, las entidades públicas demandadas han fallado sistemáticamente en cumplir con sus deberes de debida diligencia, no tolerancia y no repetición, los cuales se desprenden no sólo de su calidad de institución pública, sino de ser un centro encargado de prestar el servicio público de educación superior.

La dilación injustificada en la investigación de los hechos que las accionantes denunciaron ante la universidad y la falta de medidas de protección y prevención para ellas en el caso concreto, han agravado la vulneración a sus derechos fundamentales ya que las accionadas no están ejerciendo las acciones adecuadas de prevención, investigación y sanción de los hechos denunciados por las estudiantes. Es urgente que la Corte Constitucional garantice el derecho fundamental a vivir una vida libre de violencias, en conexidad con derechos a la integridad física, psíquica y moral (art. 12), a la igualdad y la no discriminación (art. 13), al libre desarrollo de la personalidad (art. 16), al debido proceso (art. 29), a la educación (arts. 41, 44 y 69) y la garantía de no discriminación contra las mujeres (artículo 43 C.P.).

A pesar del desarrollo jurisprudencial, legal e internacional sobre la protección de las mujeres en los espacios educativos, las investigaciones por parte de las entidades públicas vinculadas al caso no han respondido de forma célere, ni han actuado otorgando suficientes medidas de protección a las denunciantes, así como medidas de prevención de la ocurrencia de estos hechos nuevos. Ello ha redundado en la vulneración a los derechos fundamentales de las accionantes. En este caso, aunque existe un proceso disciplinario en curso, este hecho no exime de responsabilidad a todas las entidades accionadas por dos razones principales. En primer lugar, fue por la movilización de las 131 estudiantes en 2019, así como por el uso persistente de acciones judiciales que las autoridades finalmente iniciaron el procedimiento disciplinario en agosto de 2020. En segundo lugar, el proceso al interior de la

universidad no ha tenido un avance significativo, a pesar de que hay hechos denunciados contra el docente desde 2010, de la existencia paralela de denuncias penales desde 2017 en su contra, y una denuncia pública masiva en 2019. Así, las instituciones no han realizado acciones contundentes para cesar la violación de los derechos fundamentales de las estudiantes a pesar de haber iniciado los procesos investigativos con la suspensión temporal del profesor. La Universidad Distrital, como todas los centros de educación, tiene deberes respecto de los procesos de formación y convivencia, y deben tomar medidas que acompañen procesos disciplinarios efectivos.

Por ende, hay al menos tres formas en las que la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, la Personería de Bogotá, la Fiscalía General de la Nación y la Procuraduría General de la Nación han omitido sus responsabilidades ante casos de violencia de género en el ámbito educativo: i) la dilación injustificada en la recepción de denuncias (sección 4.1); ii) la inacción en el trámite de la investigación contra el profesor Carlos Antonio Julio Arrieta (sección 4.2); iii) la ausencia de medidas de protección para salvaguardar a las denunciantes (sección 4.3); y iv) la ausencia de un protocolo que efectivamente cumpla garantías mínimas de debido proceso, prevención y garantías de no repetición (sección 4.4).

4.1. Violaciones al deber de debida diligencia en los casos de violencia contra las estudiantes

En este caso, la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, la Personería de Bogotá, la Fiscalía General de la Nación y la Procuraduría General de la Nación, como instituciones obligadas a acatar los deberes de investigar, atender y sancionar hechos de violencia, incumplieron estas obligaciones y no actuaron con debida diligencia⁷². Esta omisión implica una violación⁷³ del artículo 6 de la Ley 1257 de 2008, el ordinal b del artículo 2 de la Convención CEDAW, y el ordinal b del artículo 7 de la Convención Belém do Pará. A continuación, mostramos acciones específicas que evidencian la violación de este deber por parte de la principal entidad accionada.

4.1.1 Dilación injustificada en la recepción de denuncias. Los hechos de la acción de tutela documentan que las primeras denuncias ante la Universidad se presentaron en septiembre de 2019 y, hasta este momento, de acuerdo con los descrito en la tutela y durante el proceso, las estudiantes no

⁷² Corte Constitucional. Sentencia T-735 de 2017. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

⁷³ Corte Constitucional, Sentencia T-265 de 2016, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

han recibido una respuesta formal de ninguna de sus dependencias. El 23 de septiembre de 2019, más de 130 estudiantes presentaron una denuncia pública contra el profesor Carlos Antonio Julio Arrieta por acoso sexual y escolar. El mismo día, la decanatura de la Facultad de Ciencias y Educación tuvo conocimiento de las denuncias presentadas en contra de este docente. Sin embargo, la decana Cecilia Rincón Verdugo remitió el asunto a la Rectoría y a Bienestar Institucional. Esto lo hizo el 8 de octubre de 2019, es decir, aproximadamente dos semanas después de haber recibido la denuncia y de conocer el caso. Cuando llegó a su despacho, la Rectoría remitió la denuncia a Asuntos Disciplinarios (una dependencia competente sólo para trabajadores administrativos y no para docentes) y esta dependencia tuvo que devolverla a la decana, pues resolvió que era ella la competente para tramitarla. Adicionalmente, cuando las y los estudiantes se acercaron al coordinador del proyecto curricular de matemáticas, Arturo San Juan, este también se declaró sin competencia para realizar trámite disciplinario en contra del profesor Carlos Antonio Julio Arrieta.

Hasta ahora las y los estudiantes han tenido que pasar por más de tres dependencias y autoridades para poder denunciar múltiples casos de violencia y discriminación, entre ellas una de las máximas autoridades institucionales (Hechos 8, 9, 12 y 14 de la tutela)⁷⁴. Aún así, ninguna de estas ha avanzado en las denuncias, como se evidenció hasta el trámite de segunda instancia. La decanatura, la oficina de Bienestar Institucional, la Rectoría y el encargado del proyecto curricular de matemáticas han dilatado los tiempos de trámite de quejas presentadas por las estudiantes. Las víctimas afirman que las han obligado a ir de un lugar a otro y a presentar las denuncias de forma repetitiva, les han dado respuestas confusas y han actuado bajo una lógica de prórroga, enviando el mensaje de que sus denuncias no tienen un lugar para ser tramitadas con un estándar claro de debido proceso y, por lo tanto, que la Universidad no las protege.

Estas prácticas dilatorias, además, omiten lo contemplado en el Acuerdo No. 011 de 2002 (Estatuto del Docente de Carrera de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas), según el cual la Rectoría, las decanaturas y las coordinaciones de proyecto curricular tienen competencia para recibir denuncias y ordenar la apertura y tramitar la investigación disciplinaria contra un docente⁷⁵. Si bien, el 31 de agosto de 2020, la Procuraduría General de la Nación tomó control preferente de la investigación y con ello,

⁷⁴ [REDACTED] y otras estudiantes de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Acción de tutela, Rad. 007-2020-00186-00.

⁷⁵ Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Acuerdo No. 11 de 2002. Artículo 116.

cesó la competencia de la universidad para conocer de las denuncias, es clave que este tipo de dilaciones y saltos entre órganos no sucedan en el evento de nuevas denuncias por hechos similares al interior de la institución. En este punto, es importante que la Corte ordene medidas para evitar la repetición de este tipo de situaciones que en últimas desincentivan que las estudiantes denuncien, debido a la falta de diligencia de la universidad como principal instancia competente para conocer de estas quejas.

4.1.2. Inacción en la apertura de la investigación disciplinaria y penal contra el profesor Carlos Antonio Julio Arrieta. Ante las denuncias disciplinarias presentadas en septiembre de 2019, las dependencias de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas no solo dilataron los tiempos de respuesta y acción, sino que no abrieron un proceso de investigación formal contra el docente denunciado sino hasta agosto de 2020 cuando la Procuraduría General de la Nación tomó poder de la investigación. Esto viola directamente el deber de debida diligencia en los casos de violencia de género, evidencia que la institución no investigó a tiempo estos hechos, y constituye una barrera en el acceso a la justicia de las estudiantes. Por ejemplo, el 6 de noviembre de 2019, aproximadamente 60 estudiantes se acercaron a hablar con la decana Cecilia Rincón Verdugo, con el fin de hacerle seguimiento a la denuncia que se había presentado contra el profesor Carlos Antonio Julio Arrieta. Ante esto, la decana negó las competencias disciplinarias contra profesores que tiene la decanatura y, de hecho, les dijo a los estudiantes que “*si uno no tiene las pruebas no puede poner a decir o a endilgar y ensuciar la vida y la imagen de nadie*”⁷⁶ como recuentan los hechos manifestados por las tutelantes.

Ahora, el 31 de julio de 2020, la Procuraduría General de la Nación informó a la ciudadanía que haría uso de su poder preferente para llevar a cabo la investigación disciplinaria contra el profesor Carlos Antonio Julio Arrieta, y decidió suspender al docente por tres meses mientras se llevaba a cabo dicho proceso⁷⁷. Este hecho no es suficiente, ya que, a pesar de que en estos momentos hay un proceso disciplinario abierto en contra del docente, no hay avances claros en la investigación. Así, al mes de abril de 2021, después de un año y medio desde la denuncia de los 131 estudiantes contra el profesor Carlos Antonio Julio Arrieta, no hay ninguna decisión disciplinaria en firme por estos hechos por parte de la Procuraduría General de la Nación ni de la Personería de Bogotá.

⁷⁶ [REDACTED] y otras estudiantes de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas en contra de la Universidad Francisco José De Caldas, Carlos Antonio Julio Arrieta, Ministerio de Educación, Fiscalía General de La Nación, Personería de Bogotá. Radicado 2020-00186.

⁷⁷ Procuraduría General de la Nación. “Procuraduría abrió investigación y suspendió por tres meses a docente de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”. 31 de julio de 2020. Disponible en: <https://www.procuraduria.gov.co/portal/Procuraduria-abrio-investigacion-suspendio-por-tres-meses-a-docente-de-la-Universidad-Distrital-Francisco-Jose-de-Caldas.news>

El proceso penal ante la Fiscalía contra el docente que fue abierto en 2017 fue archivado por atipicidad de la conducta sin mayor explicación⁷⁸ por parte de la entidad, a pesar de que en este mismo proceso de tutela se ha hecho constantemente explícita la necesidad de que la Fiscalía continuara impulsando dicha investigación⁷⁹.

4.1.3. Ausencia de medidas de protección para salvaguardar a las y los estudiantes. La Universidad Distrital Francisco José de Caldas ha desconocido su deber de prevenir, investigar y sancionar la violencia de género al no implementar medidas de protección a favor de las y los estudiantes que denunciaron al profesor Carlos Antonio Julio Arrieta. Desde 2018, esta Universidad cuenta con el Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia basada en Género y Violencia Sexual (Resolución No. 426 de 2018), un documento emitido con el propósito de determinar las medidas y rutas de atención y protección en casos de violencia de género. Como lo relatan los hechos de la tutela, hasta el momento ninguna oficina de la Universidad ha activado el protocolo, aun cuando varias estudiantes se han acercado al Centro de Bienestar Institucional en búsqueda de protección. A pesar de tener conocimiento de las denuncias, en la demanda de tutela se afirma que este centro “*no intentó acercarse a ningún estudiante firmante para activar el protocolo*”⁸⁰. Esto no sólo desconoce la obligación de brindar medidas de protección a las víctimas de violencia de género. También omite las responsabilidades que se desprenden del protocolo contemplado en la Resolución No. 426 de 2018, pues allí la propia Universidad se compromete a desplegar medidas de seguridad, orientación psicosocial y orientación jurídica a quienes denuncien un caso de acoso o violencia de género.

La falta de aplicación del protocolo y la ausencia de medidas robustas de protección tiene graves consecuencias sobre la seguridad y el ejercicio de los derechos fundamentales de las y los estudiantes. Un ejemplo claro de este tipo de consecuencias es la situación de la estudiante Heiddy Paola Salas Luengas, quien el 27 de febrero de 2017 realizó una denuncia contra el profesor Carlos Antonio Julio Arrieta. Hasta ahora, la Universidad no ha implementado ninguna medida para protegerla y, de hecho, después de la denuncia, la estudiante siguió compartiendo espacios en la Universidad con este profesor,

⁷⁸ Fiscalía General de la Nación. Consulta “Consulta de casos registrados en la base de datos del Sistema Penal Oral Acusatorio - SPOA” noticia criminal [REDACTED]. Disponible en: <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/consultas/denuncias-ley-906-de-2004/>

⁷⁹ [REDACTED] y otras estudiantes de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Acción de tutela, Rád. 007-2020-00186-00.

⁸⁰ [REDACTED] y otras estudiantes de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas en contra de la Universidad Francisco José De Caldas, Carlos Antonio Julio Arrieta, Ministerio de Educación, Fiscalía General de La Nación, Personería de Bogotá. Radicado 2020-00186.

teniendo que ver clase con él en años posteriores a esta denuncia, ya que el docente dicta clases obligatorias del pensum de la estudiante, sin posibilidades claras de que ella en todos los casos podría tener la posibilidad de poder asistir a otra sección de sus clases.

4.2. Violaciones al deber de no tolerancia o no neutralidad

Las entidades accionadas han tolerado los hechos de violencia denunciados por las estudiantes de la Universidad Distrital. La indiferencia, revictimización y falta de acciones de protección contra las accionantes demuestran una violación del deber de no tolerancia de la violencia contra las mujeres. Este deber, tal como lo mencionamos, se encuentra consagrado en el artículo 1 del Convenio 111 de la OIT que Colombia aprobó mediante la Ley 22 de 1967⁸¹.

Esta situación de revictimización se evidencia claramente en el caso de la denuncia interpuesta en la Personería de Bogotá (el 1 de octubre de 2019) donde, según lo manifestado por las accionantes en el proceso de tutela, ellas tampoco han sido contactadas por sus funcionarios y, hasta ahora, no saben si el proceso ha avanzado o no. En una ocasión, cuando se comunicaron con uno de los funcionarios de la Personería, encargado de tramitar la denuncia, este preguntaba “¿por qué no grababan cuando las están acosando? Cuando a uno le van a hacer algo malo, uno graba” (Hecho 17 de la tutela)⁸². Estas declaraciones son violatorias del deber que tienen los funcionarios públicos de acercarse a los casos de violencia de género sin “*nociones preconcebidas o estereotipos de género*”⁸³. Al señalar esto, el funcionario de la Personería puso en cuestión, las palabras y declaraciones de las estudiantes, lo que implica un desincentivo para seguir denunciando los actos de violencia y acoso sexual ante las instituciones competentes.

4.3. Violaciones al deber de no repetición

De acuerdo con los hechos del caso, ante las denuncias interpuestas por las estudiantes, no se activó debidamente el Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia basada en Género y

⁸¹ Corte Constitucional. Sentencia T-878 de 2014. M.P. Jorge Iván Palacio.

⁸² [REDACTED] y otras estudiantes de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas en contra de la Universidad Francisco José De Caldas, Carlos Antonio Julio Arrieta, Ministerio de Educación, Fiscalía General de La Nación, Personería de Bogotá. Radicado 2020-00186.

⁸³ Corte Constitucional. Sentencia T-735 de 2017. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

Violencia Sexual (Resolución No. 426 de 2018). Este deber, reconocido en la jurisprudencia constitucional reciente como parte del derecho a vivir una vida libre de violencias⁸⁴, deriva también del ordinal a del artículo 8 de la Convención Belém do Pará y de la Recomendación 35 del Comité de la CEDAW.

4.3.1. Inaplicación del protocolo y ausencia de garantías mínimas de debido proceso y de protección.

El hecho de que las estudiantes no hayan tenido una activación del Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia basada en Género y Violencia Sexual (Resolución No. 426 de 2018) de forma debida con una ruta concreta de atención para las víctimas de violencia sexual, genera un entorno que claramente vulnera otros derechos y garantías fundamentales en el espacio educativo de las accionantes. Esto es especialmente importante en el marco de la denuncia pública de las 131 estudiantes en 2019 cuando este protocolo ya estaba vigente. Además, a pesar de que este protocolo no se había creado para realizar un acompañamiento en los casos de las denuncias de 2010 ante el Consejo, y de 2017 ante la Fiscalía, lo cierto es que en el marco de la denuncia masiva de 2019 los demás casos anteriores debían haber sido eventualmente estudiados por parte de la Universidad a través de esta herramienta. Así, no solo a partir de los hechos del caso se evidencia que la universidad no dio una aplicación correcta al protocolo de atención de violencias de género que ya existe. Como se relata en la acción de tutela, si bien la denuncia fue interpuesta por las estudiantes de forma masiva desde 2019, la universidad dilató la recepción de la denuncia así como la activación de la investigación. Esta investigación tuvo que ser impulsada por la Procuraduría General de la Nación, con lo que los hechos denunciados no surtieron el trámite previsto por el Protocolo de atención citado. Por otro lado, es claro que este protocolo no contempla asuntos de vital importancia en la atención de estas violencias y debe ser modificado.

Existen dos asuntos en particular que el protocolo actual no aborda. En primer lugar, la ruta que se activa de acuerdo con el artículo 10⁸⁵ no contempla cuáles son los pasos de un eventual proceso disciplinario ante las denuncias realizadas por la presunta víctima. Es decir, el protocolo describe etapas en que se afirma que quien denuncie tendrá una etapa de entrevistas en que se le dará constante apoyo psicosocial y jurídico, pero no se especifica cuál es la ruta y el proceso que la denuncia tendrá para

⁸⁴ Corte Constitucional. Sentencia T-239 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

⁸⁵ Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia basada en Género y Violencia Sexual (Resolución No. 426 de 2018). Disponible en: https://sgral.udistrital.edu.co/xdata/rec/res_2018-426.pdf

llevarse a cabo la apertura de una investigación y eventualmente un proceso disciplinario. Esta ausencia se evidencia incluso en los hechos del caso en concreto. Aunque más de 100 estudiantes denunciaron al profesor Carlos Antonio Julio Arrieta ante la autoridad competente según el artículo 10 del protocolo, al no existir una ruta clara, la dilación del proceso se ha mantenido en parte por la falta de claridad en cómo funciona la ruta de investigación una vez estos hechos son denunciados.

Por otro lado, el protocolo⁸⁶ hace mención en sus artículos 5, 9 y 10 de la necesidad de atención y protección de las presuntas víctimas. Sin embargo, en ningún artículo del protocolo se establecen cuáles pueden ser medidas de protección a favor de la denunciante, en qué etapa del proceso de denuncia se pueden sugerir por parte de quien recibe la denuncia, o cómo se pueden activar.

Finalmente, es claro que como este protocolo caracteriza situaciones que pueden tener implicaciones disciplinarias, es necesario que su contenido se vea reflejado en el Reglamento Estudiantil y en el Reglamento Interno de Trabajo de la institución universitaria. A través de esas modificaciones es más claro para estudiantes, profesores y demás personas vinculadas a la universidad cuáles son los actos por los que pueden ser sancionados y cuál es el procedimiento para ello. Sin embargo, a la fecha no es claro si el contenido del protocolo se encuentra contemplado en estos reglamentos.

En este caso no solo debe existir un protocolo específico de atención en que se determinen las acciones que la universidad debe desplegar ante denuncias de violencia de género, sino que debe ser correctamente puesto en práctica. Entre estas acciones, deben ser detalladas las medidas de protección a la denunciante, medidas de prevención de otros actos de violencia, y las rutas de atención, investigación y sanción de los actos denunciados, en caso de ser corroborados ante un procedimiento adecuado. En segundo lugar, la creación de este protocolo debe tener correspondencia específica con el reglamento estudiantil y con el reglamento interno de trabajo, por lo que debe generarse una modificación en su contenido para incorporar los procedimientos debidos y sanciones específicas para los casos de violencia de género denunciados.

⁸⁶ Ibid.

5. MEDIDAS NECESARIAS PARA EL AMPARO DE LOS DERECHOS VULNERADOS Y GARANTÍAS DE NO REPETICIÓN

Según lo argumentado en esta intervención, la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, la Personería de Bogotá, la Fiscalía General de la Nación y la Procuraduría General de la Nación, vulneraron los derechos fundamentales de las accionantes. Después de las múltiples denuncias contra Carlos Antonio Julio Arrieta, el no contar con un espacio seguro en la Universidad, en que se brinde acompañamiento a las personas que denuncian actos de violencia de género, revictimiza a las estudiantes y las obliga a tener que continuar compartiendo espacios académicos con su presunto agresor.

Por ende, en este caso existe una vulneración de derechos fundamentales que necesita resarcimiento. Como fue analizado en los apartes anteriores, las accionadas no han cumplido sus deberes de debida diligencia, de no tolerancia o no neutralidad, y de no repetición en casos de violencia de género. Por eso, a continuación, presentaremos algunas acciones concretas útiles para proteger los derechos fundamentales de las accionantes en el caso concreto.

Particularmente, presentamos cuatro acciones específicas: i) la modificación y aplicación del protocolo de atención ante casos de acoso con perspectiva de género; ii) el ofrecimiento de disculpas públicas por parte de la Universidad Distrital a las accionantes; iii) el impulso hasta su culminación de los trámites investigativo, disciplinario y penal ante las denuncias interpuestas en 2017 y 2019 por las accionantes; y iv) el cambio del reglamento estudiantil e interno de trabajo en armonía con el protocolo de atención a violencia de género en el espacio universitario.

5.1. Modificación de protocolos de atención con perspectiva de género ante casos de acoso sexual en la universidad con garantías completas para las víctimas

En aras de prevenir, combatir y sancionar las violencias basadas en género, la creación y publicación de protocolos de atención ante violencias de género es una iniciativa que se ha fortalecido dentro de los espacios estudiantiles y laborales durante los últimos años, y resulta un recurso útil en el cumplimiento de las obligaciones nacionales e internacionales de prevenir, investigar y sancionar la violencia de género.

En materia de atención de víctimas de acoso sexual, las políticas de protección suelen girar alrededor de tres puntos: i) las medidas de atención inmediata o contención; ii) las medidas de atención psicosocial; y iii) las medidas de asesoría jurídica⁸⁷. En primer lugar, se destacan acciones de acompañamiento y ajustes diferenciales al presunto agresor tales como cambio de cronograma, cambio horario de trabajo, entre otras. Es decir, que el presunto agresor es quien debe cambiar sus horarios, lugares de trabajo o funciones, con el fin de proteger la seguridad e integridad de la víctima. Así, la víctima tampoco se siente revictimizada por verse forzada a tener que cambiar todo su esquema de trabajo para prevenir posibles agresiones futuras de un hecho que denunció y del que no tiene responsabilidad.

En segundo lugar, las medidas psicosociales se caracterizan por ser tanto inmediatas como constantes. Se prestan desde el momento en el que se conoce de un caso de acoso sexual y se mantienen durante el tiempo que la víctima lo desee, con independencia de si existe un proceso disciplinario o no. Estas medidas generalmente están a cargo de oficinas especializadas en género y cuentan con profesionales expertos en violencia sexual. Estas medidas atienden la necesidad constante y a mediano o largo plazo que una víctima de violencia de género genera ante la situación que vive⁸⁸.

Finalmente, en tercer lugar, se disponen medidas de atención jurídica que se caracterizan por ser gratuitas y prestarse tanto a la víctima como al presunto agresor. Al igual de las medidas psicosociales, la atención jurídica recae en manos de una oficina especializada que tiene la obligación de brindar asesoría sobre las posibilidades que se tienen tanto en los procesos institucionales como en los procesos de la justicia ordinaria⁸⁹. Al menos el contar con una ruta específica que le sugiera a la víctima sus posibilidades jurídicas de denuncia formal o no, garantiza también que se le informe de manera completa y adecuada las formas en que ella puede llevar ante la jurisdicción este tipo de actos. Además,

⁸⁷ A continuación se referencian los Protocolos de atención a violencias de género de las siguientes universidades: Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). (2016). Protocolo para la atención de casos de violencia de género; Universidad de Buenos Aires. (2015). Protocolo de intervención institucional ante denuncias por violencia de género, acoso sexual y discriminación de género; Universidad de Chile (2017). Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria; Universidad de los Andes (2016) MAAD; Universidad Nacional de Colombia (2017). Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia; Universidad de Harvard (2017). Sexual and Gender-Based Harassment Policy; Universidad de Princeton (2014). Policy on Discrimination and/or Harassment, Sex Discrimination, and Sexual Misconduct; Universidad de California Berkeley; Universidad de Yale; Universidad de Oxford (2014). Policy and Procedure on Harassment; London School of Economics and Political Science (LSE) (2016). Anti-Bullying and Anti-Harassment Policy.

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ Ibid.

complementa el hecho de que es obligación de la entidad privada, en el marco de la garantía a las mujeres de vivir una vida libre de violencias, el informarles y acompañarles en las decisiones jurídicas que tomen frente a los hechos que han vivido.

Además de lo anterior, existen otras prácticas orientadas a la no repetición que consideran la necesidad de crear ambientes laborales que protejan a las mujeres frente a la violencia. Algunas de estas prácticas podrían ser: i) iniciativas de capacitación o talleres; ii) iniciativas de difusión de información; y iii) iniciativas de sanciones con un enfoque pedagógico de no repetición⁹⁰. Este tipo de medidas más pedagógicas buscan que el lugar de trabajo cuente con cada vez menos casos de agresiones y violencia. En el momento en que se interviene a través de acciones de prevención desde la pedagogía, y no únicamente desde el procedimiento sancionatorio, se logra avanzar en una concienciación colectiva de lo que implica la violencia de género y la necesidad de erradicarla.

Por ahora, como lo expusimos en la sección anterior, el protocolo actual contempla una ruta general sin explicar las etapas por las que se guiará el proceso de denuncia⁹¹. Por ende, no es claro cómo funciona la división y materialización de las medidas de atención inmediata, de atención psicosocial, y de asesoría jurídica, a pesar de afirmar en el protocolo que ante una denuncia se dará constante apoyo psicosocial y jurídico. Así, no se especifica cuál es la ruta y el proceso de activación de estas medidas, y no existe mención alguna a la forma en que se realizan medidas de contención. El protocolo⁹² hace mención a la necesidad de atención y protección de las presuntas víctimas, pero no se establece qué medidas de protección a favor de la denunciante pueden activarse, en qué etapa del proceso de denuncia se pueden sugerir por parte de quien recibe la denuncia, ni quién puede activarlas.

Todas estas medidas incluidas en los protocolos de atención y mencionadas detalladamente son, entonces, garantías mínimas para que las mujeres que usan las rutas de denuncia de violencia de género no se sientan solas y revictimizadas. Que las denunciantes sean acompañadas de forma psicológica y jurídica, que existan lineamientos claros de lo que se constituye como violencia y cómo se sanciona en el lugar de trabajo, y que haya una constante formación pedagógica al personal de las universidades y

⁹⁰ Ibid.

⁹¹ Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia basada en Género y Violencia Sexual (Resolución No. 426 de 2018). Disponible en: https://sgral.udistrital.edu.co/xdata/rec/res_2018-426.pdf

⁹² Ibid.

centros educativos, son formas mínimas que buscan que las denuncias de este tipo de violencia garanticen los derechos fundamentales de las mujeres que viven estos agravios y deciden denunciarlos.

Por todo lo anterior, consideramos que una de las medidas ordenadas en este caso debería ser la **modificación del Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia basada en Género y Violencia Sexual (Resolución No. 426 de 2018) en que se defina claramente qué se entiende por violencia de género en sus diferentes modalidades, que dé ejemplos claros de estos actos, que contemple un procedimiento y una ruta claros y con garantías de confidencialidad y que especifique claramente las consecuencias de estos actos en el ámbito disciplinario**, entre otros.

Adicionalmente, una vez la víctima denuncie, **el protocolo debe activarse siempre, contemplando acciones de asistencia**: por ejemplo, que se provean mecanismos de protección, salvaguardias inmediatas como el cambio del lugar de trabajo del presunto agresor y asistencia psicológica y jurídica. Finalmente, el protocolo debe contar con acciones pedagógicas que no se queden únicamente en la atención de casos de violencia, sino en la prevención de los mismos.

5.2 El ofrecimiento de disculpas públicas a las accionantes y el despliegue de actos simbólicos de reparación

A pesar de las acciones internas y externas que emprendieron las estudiantes para que la Universidad Distrital, la Personería de Bogotá y la Procuraduría General de la Nación investigaran el caso, después de un año y medio de las últimas denuncias contra Carlos Antonio Julio Arrieta, no ha habido un avance significativo en la investigación disciplinaria. En los casos en los que existe una vulneración del derecho a vivir una vida libre de violencias, la jurisprudencia constitucional ha expuesto que, para contribuir a la erradicación de estas violencias, las mujeres víctimas deben tener acceso efectivo a la reparación del daño⁹³. Esta reparación puede incluir formas simbólicas o disculpas públicas, y por ello la Corte Constitucional ha puesto de presente la necesidad de analizar la temática de la violencia contra la mujer y la urgencia de su prevención y de respuesta efectiva en términos de una reparación integral⁹⁴.

⁹³ Corte Constitucional, Sentencia SU-080 de 2020, M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

⁹⁴ Ibid.

Como un acto de reparación, la Universidad debe reconocer públicamente todas las fallas que tuvo en el manejo del caso de las accionantes, sobretodo de aquellas que ocurrieron por el lapso de aproximadamente un año y medio, desde las últimas denuncias. En consecuencia, como un acto de reconocimiento, la Universidad Distrital Francisco José de Caldas debe pedir disculpas públicas a las estudiantes por su falta de diligencia y acompañamiento ante los hechos de violencia sexual que denunciaron desde 2010 y por última vez en septiembre de 2019, de los que no se realizó un trámite adecuado.

5.3 El inicio, trámite, y culminación del trámite penal y disciplinario, con garantías, ante la denuncia interpuesta por la accionante

A la fecha, existe aún una denuncia penal y disciplinaria en contra un profesor de la Universidad Distrital por múltiples casos de violencia sexual. Es por ello que, la obligación constitucional de investigar y sancionar este tipo de hechos no termina incluso si las denunciantes culminan sus estudios y se gradúan. Es necesario contar con un procedimiento penal y disciplinario laboral que investigue y sancione los casos de violencia de género de forma clara y célere. Es necesario que la Fiscalía General de la Nación y la Procuraduría General de la Nación culminen sus procedimientos investigativos y, en su caso, sancionatorios, para que así se reafirme que este tipo de actos no quedan impunes y que otras denunciantes de otros casos se sientan motivadas a denunciar. Todo lo anterior, cumpliendo condiciones mínimas de debido proceso y de debida diligencia.

5.4. La modificación del Reglamento Estudiantil e Interno de Trabajo

La creación de un protocolo de atención implica un gran avance en la protección de víctimas de violencia de género. Sin embargo, debe resaltarse que con la mención de formas más específicas de agresión entre estudiantes y/o trabajadores en una institución, debe haber una modificación del Reglamento de Estudiantes y del Reglamento Interno de Trabajo que se ajuste a la realidad plasmada por el protocolo. Debe ser un reglamento claro y debe contar con los elementos de prevención, protección y sanción que fueron desarrollados en el protocolo para que haya una clara correspondencia entre ambos.

6. CONCLUSIONES

A la luz de los argumentos presentados en esta intervención, consideramos que las denuncias de las tutelantes en contra del profesor Carlos Antonio Julio Arrieta frente a presuntas situaciones continuas e ininterrumpidas de acoso universitario, incluyendo acoso sexual, evidencian un patrón de vulneración de derechos fundamentales. Las conductas reiteradas de acoso por parte de un profesor de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas vulneran el derecho de las estudiantes a vivir una vida libre de violencias. La vulneración de este derecho tiene repercusiones directas frente a otros derechos fundamentales, tal y como lo expusieron las tutelantes. Por otro lado, la Universidad y las demás instituciones encargadas de la investigación y sanción de los hechos han fallado generalmente en cumplir con sus deberes de debida diligencia en aras de prevenir, investigar y sancionar la violencia de género.

En la presente intervención argumentamos que ante situaciones de acoso escolar y universitario denunciadas deben existir medidas de prevención y gestión de este tipo de violencias basadas en género. Así, la gestión de un proceso investigativo y sancionatorio con medidas básicas claras, contenidas en un protocolo de atención y que protejan la dignidad de las víctimas, garantiza el derecho de todas estas mujeres en el ámbito escolar a vivir una vida libre de violencias.

En el caso concreto, las presuntas conductas de acoso por parte de Carlos Antonio Julio Arrieta y la ausencia de medidas de protección por parte de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, la Fiscalía General de la Nación, la Procuraduría General de la Nación, y la Personería de Bogotá vulneran los derechos fundamentales de las estudiantes. Además, la Universidad Distrital, la Personería de Bogotá, la Fiscalía y la Procuraduría, como instituciones encargadas de la investigación y sanción de los hechos, han fallado en cumplir con sus deberes de debida diligencia en aras de prevenir, investigar y sancionar la violencia de género. Esta situación, aunada al hecho de que las estudiantes no tienen medidas de protección ni fueron asesoradas una vez denunciaron estos hechos, demuestra la vulneración estructural a sus derechos fundamentales.

Ante esto, es necesario que se tomen medidas de protección para las y los estudiantes ante las múltiples denuncias contra Carlos Antonio Julio Arrieta. Es preocupante que este profesor, ostentando una posición de poder sobre el estudiantado, así como un lugar importante entre los profesores de la Universidad Distrital, continúe ejerciendo sus labores docentes sin ningún tipo de investigación rigurosa o sanción efectiva.

Por otro lado, es urgente que la Universidad Distrital Francisco José de Caldas active de forma debida sus protocolos de atención a las estudiantes ante casos de acoso escolar y acoso sexual. Vemos que, a pesar de existir una normatividad interna que busca atender denuncias de las estudiantes ante este tipo de situaciones violentas, la Universidad no tome las medidas necesarias para implementar estos protocolos. Esto evidencia una necesidad de adaptar el protocolo y reforzar su implementación por parte de toda la estructura docente y administrativa de la institución educativa para proteger efectivamente a las y los estudiantes.

7. SOLICITUDES

Por todo lo anterior, solicitamos respetuosamente:

PRIMERO. Amparar el derecho fundamental a vivir una vida libre de violencias, en conexidad con derechos a la integridad física, psíquica y moral (arts. 12, 93 C.P., L.1257 de 2008, Convención CEDAW, Convención Belém do Pará, Convenio 111 OIT), la igualdad y la no discriminación (art. 13 C.P.), el libre desarrollo de la personalidad (art. 16 C.P.), el debido proceso (art. 29 C.P.) y trabajo digno (Art. 25 C.P.) de las accionantes.

SEGUNDO. Ordenar a la Universidad Distrital Francisco José de Caldas que ofrezca disculpas públicas a las estudiantes por su falta de diligencia y acompañamiento ante los hechos de acoso escolar y sexual que denunciaron por última vez en septiembre de 2019 y de los que no se realizó un trámite adecuado.

TERCERO. Ordenar a la Procuraduría General de La Nación que tramite y avance el proceso disciplinario en contra del profesor Carlos Antonio Julio Arrieta, ante las denuncias interpuestas contra él en 2019.

CUARTO. Ordenar a la Universidad Distrital Francisco José de Caldas la modificación y aplicación efectiva de un protocolo adecuado y completo que se active las instancias necesarias para operativizar las medidas dispuestas en el protocolo para la atención a casos de violencia de género.

QUINTO. Ordenar a la Universidad Distrital Francisco José de Caldas la modificación del Reglamento de Estudiantes y el Reglamento Interno de Trabajo, que guarde correspondencia con el contenido del protocolo de atención a casos de violencia de género y las obligaciones constitucionales y legales del empleado.

SEXTO. EXHORTAR al Ministerio de Educación Nacional para que, en cumplimiento con la orden quinta de la Sentencia T-239 de 2018, establezca lineamientos para las instituciones de educación superior en relación con: (i) los deberes y obligaciones de las universidades, instituciones técnicas y tecnológicas en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que suceden al interior de las mismas; y (ii) las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación en razón de sexo o género en contra de estudiantes y docentes en los centros de educación superior.

Cordialmente,