



**PROPUESTA DE RUTA DE ATENCIÓN INICIAL FRENTE A SITUACIONES DE MALTRATO, ACOSO, AMENAZA, DISCRIMINACIÓN Y AFINES**  
Aprobación Acta No. 24 del 16 de mayo de 2018 - Comité de Unidad Académica  
Facultad de Derecho

## Presentación

La Universidad Libre es una institución de educación superior comprometida desde sus principios orientadores, con la libre autodeterminación, igualdad, respeto y la tolerancia; que entiende el devenir de las relaciones interpersonales que se establecen en el marco del ambiente universitario y que en determinado momento puedan llegar a suscitar entre sus miembros, acciones que generen maltrato, acoso, amenaza, discriminación y afines.

El presente documento, se realiza en virtud a la autorización que, desde el Comité de Unidad Académica de la Facultad de Derecho, se planteó para orientar lineamientos para atender las necesidades y demandas de estudiantes y docentes frente a situaciones de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y afines.

La Universidad Libre Seccional Pereira, asume la prevención como una política institucional, en virtud a sus postulados misionales de respeto e igualdad, en el marco de las diferentes manifestaciones de rechazo a la violencia de género y cualquier otro tipo de violencia que afecte la sana convivencia y el diálogo abierto en el marco de la Constitución y la ley.

La sana convivencia es un deber institucional y un derecho de todos los miembros de la comunidad unilibrista, por tanto, en el marco de lograr el mantenimiento de relaciones cordiales, respetuosas de las diferencias y acordes con las actuales circunstancias de una sociedad posmoderna, se hace necesaria la intervención institucional para atender los desafíos que éstas refieren y así generar acciones de prevención contra posibles situaciones de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y afines, que se lleguen a presentar en nuestro espacio universitario.



## Antecedentes:

La presente Ruta de Atención Inicial, es una iniciativa de la Decanatura de la Facultad de Derecho, la cual fue presentada a consideración del Comité de Unidad Académica de la Facultad, en virtud a dos quejas presentadas de manera formal frente a situaciones expresas de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y afines, con lo cual, se solicita al Comité de Unidad Académica, que se autoricen medidas académicas de protección, a lo cual, el CUA accede a la proposición de verificar una ruta de atención inicial para revisar los casos en concreto que sean puesto a conocimiento de las autoridades administrativas y académicas de la facultad.

## Justificación

Frente a las diferentes dinámicas que se generan en el marco del ambiente universitario, las cuales se encuentran mediadas por diferentes factores, se hace necesario que se establezcan rutas de atención y medidas de protección para los miembros de la comunidad unilibrista con el fin de atender las necesidades en materia de situaciones de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y afines.

## Objetivos

Identificar las líneas institucionales de acción que se deben seguir en situaciones de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y afines que se presenten entre miembros de la comunidad unilibrista.

Informar a la comunidad unilibrista la ruta de atención para poner en conocimiento de la Institución un caso de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y afines.

Proponer la puesta en marcha de un comité contra el maltrato, acoso, amenaza, discriminación y afines, para la atención de este tipo de situaciones y se determinen las instancias disciplinarias de acuerdo con el caso en concreto.

Generar acciones de prevención contra situaciones de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y afines, mediante campañas institucionales, eventos y promoción y acompañamiento en temas relacionados.



## CONCEPTUALIZACIÓN DE SITUACIONES DE MALTRATO, ACOSO, AMENAZA, DISCRIMINACIÓN Y AFINES

La presente Ruta de Atención contra situaciones de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y afines, recoge los siguientes conceptos en los casos comprendidos como maltrato, acoso, amenaza, discriminación y afines, de acuerdo con los lineamientos legales, doctrinales y jurisprudenciales actuales:

**Acoso Sexual:** Todas las insinuaciones sexuales indeseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas físicas, verbales o visuales de naturaleza sexual cuando (Idege, 2010):

- Su aceptación se hace explícita o implícita como condición para obtener un empleo, una buena evaluación, nota, contrato, etc. o
- Su aceptación o negación es la base para obtener un empleo, evaluación del individuo, etc. o
- las conductas tienen el propósito o efecto de interferir sin razón en la eficiencia del trabajo de un individuo o crean un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y/u ofensivo.

**Constreñimiento sexual:** promesas de beneficios a partir de insinuaciones sexuales.

**Ambiente hostil:** presencia de una conducta que genera un ambiente ofensivo y en todos los casos son conductas innecesarias para el desempeño académico o laboral. Ej: coqueteo, favoritismo sexual, conductas inapropiadas de naturaleza sexual, burlas o chistes de contenido sexual, chismes sobre actividades sexuales, uso de apodos, correos electrónicos ofensivos o con mensajes sexualmente sugestivos, invadir el espacio personal de alguien, tocar sugestivamente, etc.

**Acoso Escolar:** una forma de maltrato específico, intencional, perjudicial, reiterado, continuo, discriminatorio y persistente de un estudiante o grupo de estudiantes hacia otro compañero, que generalmente se presenta en el ámbito académico (Sentencia T-562-14 Corte Constitucional)

**Acoso laboral:** Conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno encaminada a infundir miedo,



Seccional Pereira  
Decanatura Facultad de Derecho

intimidación terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la denuncia del mismo (Ley 1010 del 2006).

**Amenaza:** El que por cualquier medio atemorice o amenace a una persona, familia, comunidad o institución. (...) Si la amenaza o intimidación recayere sobre un miembro de una organización sindical legalmente reconocida, un defensor de Derechos Humanos, periodista o en un servidor público perteneciente a la Rama Judicial o al Ministerio Público o sus familiares, en razón o con ocasión al cargo o función que desempeñe, la pena se aumentará en una tercera parte (Ley 1142 de 2007).

**Discriminación:** El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define discriminar como "Seleccionar excluyendo, dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc." (RAE).

Tal acción comporta entonces la diferenciación que se efectúa respecto de ciertos sujetos o grupos de personas con base en un rasgo distintivo particular gobernado por el prejuicio. Este vocablo, en su acepción negativa, involucra el rechazo, la supresión, la expulsión o la censura cotidiana, a través de diferentes estrategias, negando o impidiendo ilegítimamente o a partir de un paradigma errado, la inclusión, ejercicio o subsistencia de determinadas prácticas sociales (Sentencia T-131-06 Corte Constitucional)

**Segunda definición:** Actos de racismo o discriminación. El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual (...) (Ley 599 2000).

**Hostigamiento por motivos de raza, religión, ideología, política, u origen nacional, étnico o cultural:** El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual (...) (Ley 599 2000).



## Etapas de la Ruta de Atención Inicial

La ruta de atención se inicia con el conducto regular establecido internamente por la Universidad:

1. **Jefatura de área:** quien recibirá y valorará de acuerdo con la gravedad de los hechos puestos a su conocimiento, el seguimiento de la ruta.
2. **Decanatura de la Facultad:** quien se encargará de verificar, si es del caso, las acciones y/o medidas de protección que deban ser autorizadas para garantizar la protección de las víctimas y establecer si los hechos objeto de la queja comprenden una situación enmarcada como maltrato, acoso, amenaza, discriminación y afines.
3. **Área de Desarrollo Humano - Bienestar Institucional:** para verificar como medida de protección, el apoyo y acompañamiento psicológico a las víctimas. Se acudirá a esta instancia por remisión de la Decanatura de la Facultad.
4. **Comité de Unidad Académica de Facultad:** para establecer la autorización de medidas de orden académico y propias de las funciones de su competencia, como medidas de protección de las víctimas de situaciones de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y afines. Este Comité, atendiendo las solicitudes que se presenten en materia de situaciones de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y afines, las atenderá y resolverá de acuerdo con lo establecido en esta ruta de atención inicial y respecto de las medidas de orden académico que sean de su competencia.
5. **Comité de Atención:** Una vez constituido, conocerá y valorará, todas aquellas acciones remitidas a su conocimiento que se configuren como maltrato, acoso, amenaza, discriminación y afines, para determinar las instancias laborales, disciplinarias y penales de acuerdo con el caso en concreto y los actores involucrados. El Comité deberá estar integrado por la Decanatura de la Facultad, los Jefes de Área, la Directora de Bienestar Institucional y los apoyos correspondientes por parte del área de Desarrollo Humano.

## Confidencialidad

La Universidad Libre Seccional Pereira, las autoridades académicas y administrativas, deberán garantizar, en todas las etapas de la ruta de atención, la confidencialidad del proceso.



Seccional Pereira  
Decanatura Facultad de Derecho

## Medidas de Protección

Se entenderán como medidas de protección, para las víctimas de situaciones de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y afines, las siguientes:

Implementar ajustes razonables para cumplir con las responsabilidades académicas y/o laborales.

Cambiar el profesor o superior jerárquico. En estos casos se proporcionarán las garantías necesarias a la persona involucrada para que el desarrollo de su actividad pueda llevarse a cabo sin traumatismos.

Autorizar cambios de salón o de estudio de la persona víctima de situaciones de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y afines.

Acompañar a la persona a formular la denuncia que le corresponde interponer ante las autoridades.

Remitir al sistema de salud correspondiente de la víctima, frente a la atención que en este aspecto se requieran.

Colaborar con las autoridades competentes en las investigaciones.

Informar a los Jefes de Área involucrados frente a la situación del caso en concreto.

Tomar medidas encaminadas a velar por el bienestar físico y emocional de los involucrados.

Las demás que requiera el caso en concreto y que no se encuentren en contravía de los reglamentos internos.

## De la aplicación y vigencia de la ruta de atención

La presente Ruta de Atención se establece sin perjuicio de los procedimientos internos de trabajo, de convivencia y disciplinarios previamente establecidos en los reglamentos internos de la Universidad Libre para los integrantes de la comunidad académica.



NIT.: 860.013.798-5

Seccional Pereira  
Decanatura Facultad de Derecho

## SOPORTES DE REFERENCIAS

Corte Constitucional, Sentencia T-131 de 2006

Ley 599 2000 - Código Penal Colombiano

**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES**, Protocolo para casos de Maltrato, Acoso, Amenaza, Discriminación y afines.

**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID**, Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género de la universidad complutense de Madrid. Disponible en:  
[https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-1465/Protocolo\\_acoso\\_UCM.pdf](https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-1465/Protocolo_acoso_UCM.pdf)