



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