

Protocolo para casos de Maltrato, Acoso, Amenaza, Discriminación y afines.

Índice:

1-	Declaración del Consejo Superior contra el acoso y la discriminación	2
2-	Objetivos	2
3-	Lineamientos	2
4-	Confidencialidad	3
5-	Etapas del protocolo e Instancias Institucionales que Intervienen.....	3
5.1-	Etapa 1- Poner en conocimiento el caso	3
5.2-	Etapa 2- Estudio preliminar del caso.....	5
5.3-	Etapa 3- Convocatoria del Comité MAAD.....	6
5.4-	Conformación del Comité MAAD.....	6
5.5-	Competencias del Comité MAAD.....	6
5.6-	Etapa 4- Actuación del Comité MAAD.....	7
5.7-	Etapa 5- Apertura del Proceso Disciplinario.....	7
6-	Glosario.....	8
7-	Bibliografía.....	10

1- Declaración del Consejo Superior contra el acoso y la discriminación

Bogotá, 15 de junio de 2016

La Universidad de los Andes es una institución autónoma, independiente e innovadora que propicia el pluralismo, la tolerancia y el respeto de las ideas y que imparte a sus estudiantes una formación crítica y ética para afianzar en ellos la conciencia de sus responsabilidades sociales y cívicas.

Es por eso que su Consejo Superior ratifica que, desde su fundación y conforme a su misión, es una voluntad y responsabilidad institucional prevenir, sancionar y rechazar toda forma de amenaza, acoso, matoneo, maltrato o discriminación en contra de cualquier miembro de su comunidad universitaria, en lo referente a raza, color, origen nacional o étnico, género, edad, discapacidad, religión, fenotipo, estado civil, orientación sexual e identidad de género, entre otras similares e inherentes. Lo anterior incluye cualquier práctica de acoso y violencia de carácter sexual.

Las políticas y procedimientos han sido revisados y actualizados a la luz de los preceptos constitucionales, para que cuando se presenten situaciones que atenten contra la sana convivencia entre los miembros de la comunidad, se tomen medidas justas, adecuadas y oportunas.

En la búsqueda de tales propósitos, la Universidad procura desarrollar la diversidad entre sus miembros y asociados a la comunidad, dada su convicción de que tal condición la fortalece, estimula la creatividad de sus miembros, promueve el intercambio de ideas y enriquece su vida académica.

2- Objetivos:

Este documento tiene por objetivos:

- a) Establecer 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.
- b) Informar a la comunidad uniandina las vías para poner en conocimiento de la Institución un caso de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y afines.
- c) Ilustrar las etapas de cada vía institucional de manejo, para que las personas que tienen conocimiento de este tipo de situaciones elijan la de su preferencia.
- d) Prever la puesta en marcha de un comité de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y afines (MAAD) y sus competencias.

3- Lineamientos: El plan descrito en este documento contempla la ejecución de las siguientes acciones:

- a. Poner a disposición de las personas afectadas la asistencia emocional, y otras formas de asistencia que puedan requerir para el manejo de la situación que atraviese.
- b. Asesorar a las personas afectadas en el procedimiento establecido en este documento, así como en las políticas y procedimientos institucionales que puede seguir para el manejo de la situación. Lo anterior, sin perjuicio de que la persona afectada active los mecanismos previstos por las leyes.

- c. Hacer una valoración preliminar del caso, una vez es puesta en conocimiento la situación, para definir la vía de manejo del mismo.
- d. Establecer medidas preventivas, inmediatas y temporales que permitan proteger a los afectados

4- Del principio de Confidencialidad: Debido a que estos casos afectan a los involucrados en su esfera personal, íntima, académica y/o laboral, el uso institucional de la información es estrictamente confidencial. Así mismo, la persona de la comunidad que ponga en conocimiento una de estas situaciones deberá manejar con reserva la información para garantizar la protección de los derechos de los involucrados, de la Institución, así como el buen curso de la actuación que pueda adelantarse.

Por otra parte, una vez conocidas las alternativas de manejo del caso, la persona debe expresar su consentimiento para que el caso tome el curso respectivo. En las etapas en las que el caso requiera ser remitido a la competencia de otra instancia, la persona será informada. Esta decisión no es susceptible de recurso alguno.

5- Etapas del protocolo e instancias institucionales que intervienen:

5.1-Etapa1- Poner en conocimiento el caso:

El miembro de la comunidad que sea sujeto –o testigo– de una conducta de maltrato, acoso, amenaza, discriminación o afín, tiene el deber de poner el caso en conocimiento de la Universidad, a través de una de las siguientes vías de atención institucional:

- a. **Alternativa1:** Línea MAAD, Ombudsperson, Decanatura de Estudiantes, Línea de Transparencia y red de estudiantes.

Línea MAAD: Servicio para recibir y registrar la información de los casos de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y afines. Está disponible para estudiantes, profesores y empleados de la Universidad, a través de la cuenta de correo: lineamaad@uniandes.edu.co, que es administrada por la Ombudsperson.

Si la persona (estudiante, profesor o empleado) desea acudir directamente a la **Ombudsperson**, puede escribir a ombudsperson@uniandes.edu.co, comunicarse vía telefónica con las extensiones 5300 o 3933 o acudir a la oficina Rga 201, en el edificio Pedro Navas.

Decanatura de Estudiantes: Servicio exclusivo para estudiantes y disponible vía telefónica en las extensiones 2207 o 2230; también se puede contactar por correo electrónico: centrodeapoyo@uniandes.edu.co, o en la casita amarilla Ñf.

Línea de Transparencia: Línea telefónica para que estudiantes, profesores y empleados informen sobre aquellas conductas que atentan contra la transparencia e integridad de la Universidad. Su administración y teléfono de contacto se encuentra por definir.

Línea de emergencias: Línea telefónica 0000 administrada por el personal de seguridad, para atender emergencias en el campus.

Red de Estudiantes: Existen dos mecanismos para comunicar el caso por medio de la red de apoyo conformada por estudiantes de pregrado y posgrado de distintos programas de la Universidad: El primero, a través del CEU (Consejo Estudiantil Uniandino) en el correo electrónico: comiteacosoceu@uniandes.edu.co. El segundo, a través de PACA (Pares de Acompañamiento contra el Acoso) en el correo electrónico paca@uniandes.edu.co.

- b. **Alternativa2:** Superior Inmediato: Vía de atención contemplada tanto en el Reglamento de Trabajo como en el Estatuto profesoral:

Cualquier miembro de la comunidad uniandina podrá reportar la situación al superior jerárquico o la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional si la persona a reportar es empleado o profesor.

El procedimiento que se sigue en los casos en los que la conducta es propia de la relación laboral y no tiene que ver con funciones académicas se establece en los capítulos XIV y XV del Reglamento de Trabajo: <https://secretariageneral.uniandes.edu.co/images/documents/ReglamentoInternodeTrabajo.pdf>

El procedimiento que se sigue en los casos en los que la conducta está asociada a la actividad académica de un profesor, podrá informar al Decano de la Facultad a la que está vinculado el docente. En estos casos, El Decano podrá elegir entre reportar el caso a través del Ombudsperson o seguir el procedimiento descrito en el Régimen Disciplinario, capítulo IX, del Estatuto Profesoral:

<https://secretariageneral.uniandes.edu.co/images/documents/Estatutoprofesoralwebjunio2015.pdf>.

- c. **Alternativa 3:** Comité de Convivencia Laboral: Vía de atención prevista por la legislación laboral e incluida en el Reglamento de Trabajo.

Cualquier miembro de la comunidad podrá llevar el caso a este Comité cuando la persona a reportar sea profesor o empleado. El contacto es a través del secretario del Comité en el correo cclua@uniandes.edu.co. Este comité sigue el procedimiento descrito en: <https://secretariageneral.uniandes.edu.co/images/documents/ReglamentoComitedeConvivenciaLaboral.pdf> que se rige por las resoluciones 652 y 1356 de 2012, del Ministerio del Trabajo.

Parágrafo 1: El miembro de la comunidad que haya sido afectado por la situación sólo tendrá que contar los hechos una vez, si así lo decide. El registro que derive de esta declaración será el documento que se lleve a todas las instancias a menos que la persona decida volver a relatarlos en algún momento. Sin embargo, si la instancia institucional que esté manejando el caso tiene competencias disciplinarias, ésta podrá solicitar a la persona información adicional.

Parágrafo 2: Si en la Etapa 1 del protocolo la persona que pone el caso en conocimiento estima insatisfactoria la atención de la vía que escogió para informar el caso, podrá acudir a otra de las alternativas expuestas en el numeral 5.1. Ante esta eventualidad, la persona deberá informar por qué la actuación de la otra vía no lo satisfizo.

5.2- Etapa 2 - Estudio preliminar del caso: Quien reciba la información deberá identificar acorde a los hechos que se expongan, cuál es el procedimiento a seguir: ya sea, manejar el caso en el ámbito de su competencia o solicitar a la Decanatura de Estudiantes o a la Ombudsperson convocar el Comité de Atención de Casos MAAD.

a. **Alternativa 1:**

- i. Competencias Ombudsperson: Persona que en el marco de la misión institucional, vela por el cumplimiento de los derechos de los miembros de la comunidad y las normas institucionales. Ofrece información cualificada sobre los procesos y reglamentos, brinda espacios de resolución de conflictos y mediación.
- ii. Competencias Decanatura de Estudiantes: Como ente articulador entre los estudiantes y las dependencias de la Universidad, se encarga de apoyar y canalizar la resolución de sus necesidades y problemáticas académicas, personales y emocionales con criterios de equidad y bajo las normas establecidas por la Universidad.
- iii. Competencias red de apoyo estudiantil: brindar asesoría y acompañamiento a las y los estudiantes que crean estar enfrentándose o haberse enfrentado a alguna de las situaciones que el protocolo contempla. Cuando los casos lleguen a través de la red de apoyo estudiantil, la Decanatura de Estudiantes y la *Ombudsperson* acompañarán tanto la recepción del caso como el estudio preliminar que se explica en el numeral 5.2 de este documento. Ello, con el objetivo de brindar desde el primer momento el acompañamiento emocional por parte de decanatura y la orientación sobre las opciones procedimentales por parte de la Ombudsperson, que la persona requiera.

b. **Alternativa 2:**

- i. Competencias del Decano: Cuando la falta del docente esté asociada a su práctica académica, será competencia del Decano elegir entre reportar el caso a través del Ombudsperson o seguir el procedimiento descrito en el Régimen Disciplinario, capítulo IX, del Estatuto Profesoral. En caso de

escoger este último compete al Decano hacer, en conjunto con el Vicerrector Académico, una primera valoración del carácter de la falta – leve, moderada, grave o gravísima- con base en la información puesta en conocimiento. Una vez hecha esta valoración, poner el caso en conocimiento del Consejo de Facultad- para faltas leves y moderadas- o crear un Comité ad hoc –para faltas graves o gravísimas-. Para que uno u otro órgano decidan si se debe abrir un proceso disciplinario.

- ii. Competencias de Gestión Humana: Seguir el procedimiento previsto en el Reglamento de Trabajo (capítulos XIV y XV) o en la normatividad legal aplicable.

c. **Alternativa 3:**

- i. Competencias del Comité de Convivencia Laboral: Recomendar a la Universidad las medidas correctivas pertinentes para superar presuntas conductas de acoso laboral. Crear espacios de dialogo y vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas que se establecieren para casos concretos. Para solicitar este procedimiento ver el reglamento: <https://secretariageneral.uniandes.edu.co/images/documents/ReglamentoComitedeConvivenciaLaboral.pdf>.

5.3-Etapa 3 - Convocatoria del Comité MAAD: La Ombudsperson o la Decanatura de Estudiantes podrán convocar el Comité MAAD cuando la conducta de maltrato, acoso, amenaza discriminación o afín que se presente, altere tanto la convivencia, las actividades institucionales, así como las relaciones laborales/académicas y:

- a. Ocurra dentro del Campus o
- b. Ocurra por fuera del campus, por cualquier medio, en el ejercicio de una actividad laboral y/o académica o
- c. Afecte el buen nombre de la Universidad.

5.4- Conformación del Comité MAAD: El comité se compone por: Secretario General, Decano de Estudiantes, el Ombudsperson, Vicerrector de Desarrollo y Egresados y un par (ya sea estudiante, profesor o empleado), de acuerdo con el tipo de vinculación de la persona que pone en conocimiento la situación. Sin embargo, si este Comité considera necesaria la participación de otras instancias institucionales, o de expertos vinculados a la Universidad de los Andes, podrá convocarlos. Se prevé que los directivos de las unidades adicionales seleccionadas también integren el Comité¹.

5.5- Competencias del Comité MAAD: Serán competencias del Comité de Atención de Casos MAAD las siguientes:

¹ Entre estas instancias pueden estar: Dirección Jurídica, Jefatura de Seguridad y Servicios Básicos, Servicio Médico, Gestión Humana y Desarrollo Organizacional, Jefatura de Comunicaciones y Marca, Directivos de Unidades Académicas (Decanos de Facultades o Directores de Departamento), Vicerrectoría Académica, etc.

- a. Solicitar información del caso a los involucrados, a las unidades académicas y administrativas y a terceros que tengan conocimiento del caso.
- b. Determinar las medidas preventivas y de carácter temporal que el caso amerite, por ejemplo:
 - i. Implementar ajustes razonables para cumplir con las responsabilidades académicas y/o laborales.
 - ii. Cambiar el jefe, 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.
 - iii. Cambiar el lugar de trabajo o de estudio de la persona.
 - iv. Acompañar a la persona a formular la denuncia que le corresponde interponer ante las autoridades.
 - v. Colaborar con las autoridades en las investigaciones.
 - vi. Tomar medidas de seguridad.
 - vii. Informar al director de la unidad involucrada.
 - viii. Tomar medidas encaminadas a velar por el bienestar físico y emocional de los involucrados.
 - ix. Las demás que requiera el caso.
- c. Valorar la conducta que se ha puesto en conocimiento con base en evidencias, testimonios, indicios, documentos y demás información.
- d. Solicitar a cada uno de los involucrados aportar las evidencias que estén dentro de su alcance y que ayuden a esclarecer los hechos.
- e. Manejar la estrategia de comunicación interna y externa.
- f. Elegir entre sus miembros a un vocero, quien será el canal oficial de comunicación con los involucrados. Para su designación, el Comité Ad Hoc tendrá en consideración la vía de recepción del caso.

5.6- Etapa 4- Actuación del Comité MAAD: El Comité estudiará la información recabada en cada caso, para determinar el tipo de medidas preventivas temporales necesarias y trasladar al órgano competente la documentación, para que inicie la actuación que corresponda.

Parágrafo 1: En cualquier momento, las personas involucradas que deseen conocer la instancia procedimental en la que se encuentra su caso, podrán solicitar dicha información a la instancia que lo recibió. En el evento en que su estudio se encuentre a cargo del Comité de Atención de Casos MAAD, éste designará un vocero entre sus miembros para que proporcione oficialmente la información solicitada.

Seguimiento y Recomendaciones: El Comité dejará una constancia escrita de su actuación y hará seguimiento a las medidas tomadas, para velar, hasta la última etapa

del procedimiento, por los derechos que se vieron afectados por los hechos que dieron lugar a la intervención institucional.

5.7- Etapa 5 – Apertura del Proceso Disciplinario: Será de competencia del órgano encargado, según los reglamentos de la Universidad de los Andes, la apertura del proceso disciplinario si hay lugar a este. Es así como en los casos en los que la persona acusada de amenaza, discriminación, acoso, etc. sea un estudiante se dará apertura conforme al Reglamento General de Estudiantes que corresponda².

En casos en los que la persona acusada sea un profesor se seguirá el conducto establecido en el Estatuto Profesoral o en el Reglamento de Trabajo³. Finalmente, si la persona acusada es empleada, se abrirá el proceso de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Trabajo.

6- Glosario:

- **Acoso Sexual:**

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

- i. su aceptación se hace explícita o implícita como condición para obtener un empleo, una buena evaluación, nota, contrato, etc. o
- ii. Su aceptación o negación es la base para obtener un empleo, evaluación del individuo, etc. o
- iii. 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

² RGEPr: <https://secretariageneral.uniandes.edu.co/images/documents/ReglamentoPregrado-web2016.pdf>
RGEE: <https://secretariageneral.uniandes.edu.co/images/documents/ReglamentoEspecializacion-web2016.pdf>

RGEMa: <https://secretariageneral.uniandes.edu.co/images/documents/ReglamentoMaestria-web2016.pdf>
RGED: <https://secretariageneral.uniandes.edu.co/images/documents/ReglamentoDoctorado-web2016.pdf>

³ Estatuto Profesoral:

<https://secretariageneral.uniandes.edu.co/images/documents/Estatutoprofesoraltwebjunio2015.pdf>

Reglamento de Trabajo: <https://secretariageneral.uniandes.edu.co/index.php/es/normatividad-institucional/20-normatividad-institucional/89-reglamento-de-trabajo>

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](#))
- **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, intimidación terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la denuncia del mismo (Ley 1010 del 2006). 4
- **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 (CC. Sentencia [T-131-06](#)).

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,

⁴ “El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: Maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral.”

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).

- **Maltrato:** definiciones construidas con base en el Código Sustantivo del trabajo y (Hall, R. & Sandler B; 1982: 8)
 - i. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual, y los bienes de una persona.
 - ii. Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral, los derechos a la intimidad y al buen nombre de la persona, o que perturbe la actividad laboral o académica.
 - iii. Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de la persona.

7- Bibliografía:

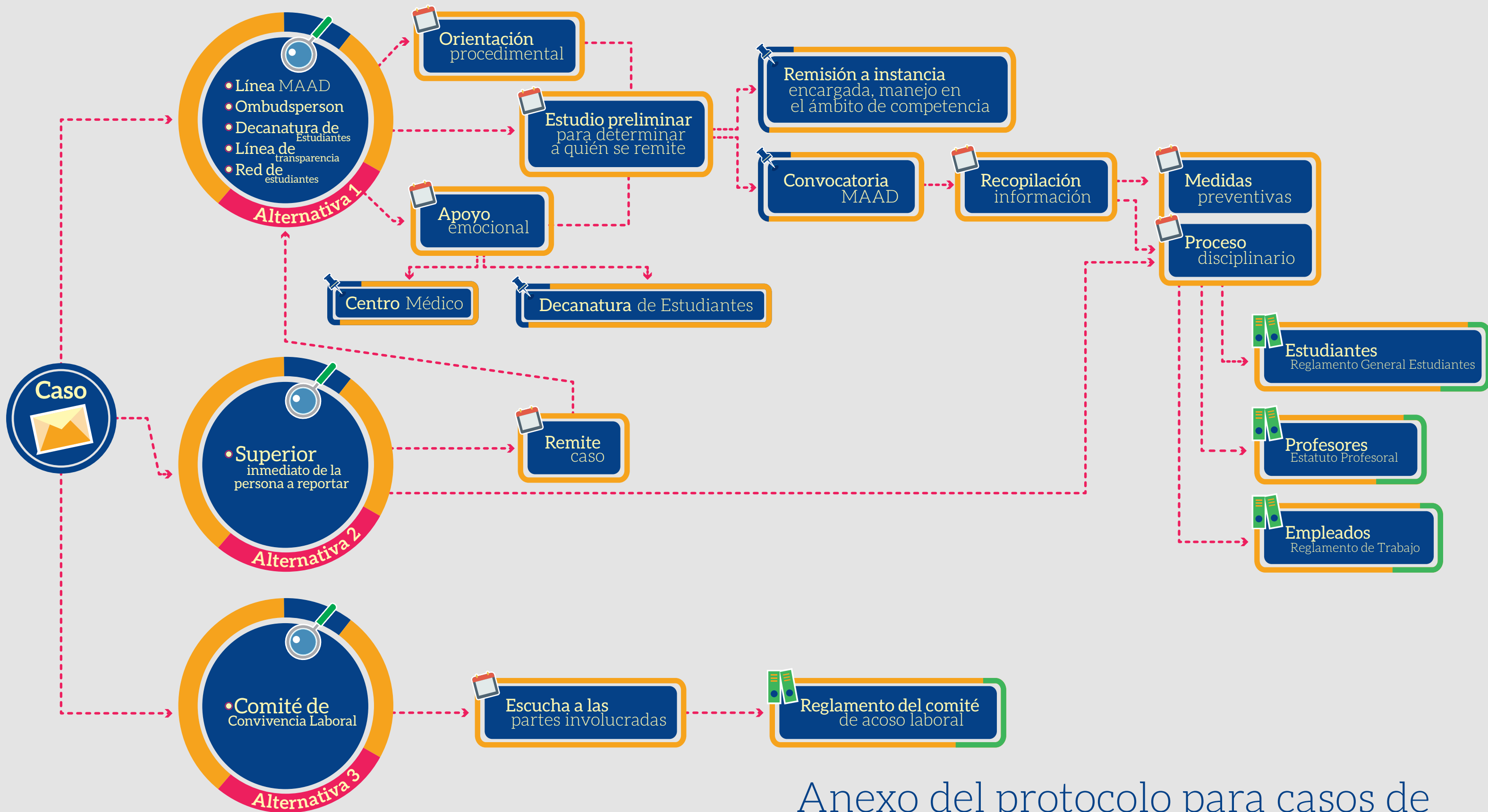
____ (2012); *Código Sustantivo del Trabajo*, Colombia.

Grupo IDEGE, (2010) *Acoso Sexual: Qué es, cómo actuar, mitos y preguntas frecuentes*
Facultad de Derecho, Universidad de los Andes

Hall, Roberta & Sandler, Berenice (1982); *The classroom Climate: A chilly One for Women*;
Association of American Colleges; Washington D.C.

Este documento acoge las observaciones formuladas por: (1) el Comité de Prevención de Acoso y Amenazas del 3 de junio de 2016; (2) las de la Dirección Jurídica del 30 de junio de 2016 y (3) las de los Consejos Académicos en las sesiones del 23 de junio, 7 de Julio y 4 de agosto de 2016.

Este protocolo rige a partir del 10 de agosto de 2016.



Anexo del protocolo para casos de Maltrato, Amenaza, Acoso y Discriminación

Documento aprobado por el Comité Directivo en su sesión del 10 de agosto de 2016