

La generación de políticas de igualdad y de prevención de la violencia y acoso en instituciones de educación superior en Colombia

Ana María Montes Ramírez
Yaneth Patricia Caviativa Castro
Ana Rocío Niño Pérez
Colombia

Resumen

El artículo presenta las consideraciones teóricas que permitieron definir un “Protocolo para prevenir el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por identidad de género y acoso por orientación sexual” con el fin de proteger a la población estudiantil, docente, así como a los trabajadores y administrativos de una Institución de Educación Superior; ello por considerar que cualquier forma de violencia, nos aleja de la construcción de paz en todas las esferas de la existencia en el territorio colombiano.

Palabras clave: Acoso, Acoso sexual, Género, Igualdad, Inclusión

“La igualdad es una necesidad vital del alma humana. La misma cantidad de respeto y de atención se debe a todo ser humano, porque el respeto no tiene grados”.

Simone Weil

Consideraciones teóricas y prácticas

Para la construcción de paz es indispensable el reconocimiento de las otras personas como iguales, ya que el principio de igualdad es uno de los logros más trascendentales de la humanidad, no obstante, aun cuando reposa en las normas, resulta contradictorio que no se cumpla cabalmente.

El derecho occidental, es una construcción jurídica, social, política y económica de más de veintisiete siglos de evolución; se han conquistado territorios y se han sometido poblaciones, pero al revisar los cambios de estructura gubernamental, nos encontramos con que las principales revoluciones del hemisferio occidental derivan de la lucha de determinados sectores sociales por conseguir la igualdad y la libertad.

El principio de igualdad conlleva el reconocimiento mutuo entre personas. Este concepto encuentra uno de sus primeros referentes en las leyes mosaicas, las cuales establecían que los seres humanos fueron creados a imagen de una divinidad suprema (Génesis 1:27). Históricamente, esta noción contrastó con realidades sociales como el conflicto entre patricios y plebeyos en la Antigua Roma, donde la mayoría plebeya -población fundamental de la península itálica- exigía reconocimiento político y derechos equivalentes a los de la aristocracia dominante (Bodenheimer, E. 1994).

La emancipación norteamericana, cuyo origen se remonta a los impuestos en la producción y venta del té, tiene como trasfondo la lucha de los colonos por ser reconocidos con los mismos derechos de los ciudadanos ingleses (Bosch, A. 2010), al igual que los criollos latinoamericanos, cuyo interés radicaba en el reconocimiento de derechos políticos; así como la revolución francesa, que se engendró en la necesidad de que los burgueses tuvieran los derechos políticos que la monarquía les negaba (Zanatta, L. 2012).

A lo largo de la historia, las revoluciones sociales han surgido de la lucha por el reconocimiento de derechos fundamentales: igualdad, dignidad humana y empoderamiento de grupos marginados. Estas demandas responden a patrones estructurales de discriminación basados en etnia, religión, nacionalidad y, en la actualidad, en sexo y género.

Frente a esta problemática históricamente invisibilizada—pero hoy prioritaria en agendas políticas internacionales e institucionales—, el presente análisis teórico-práctico busca promover, desde una de las principales universidades del país, un debate académico sobre las necesidades urgentes de la comunidad universitaria

en materia de igualdad de género, prevención de la violencia por razón de género y garantía de derechos (Lousada, 2014).

Para ello se realizó una observación deductiva, que permitió determinar, desde el rango constitucional, las implicaciones jurídicas y también, atender desde las experiencias internacionales las buenas prácticas de aquellas instituciones que se han preocupado por el bienestar de su comunidad y que han encontrado que la educación es el principal elemento para la prevención de la violencia física y psicológica de orden sexual y de género.

La igualdad deóntica y la realidad

La deontología se centra en el estudio del “deber ser”, analizando aquellas acciones humanas que, al transgredir principios éticos, generan incumplimientos normativos y daños sociales (De la Torre, 2000). Este marco teórico encuentra aplicación concreta en la Constitución Política de Colombia, donde el “deber ser” se traduce en principios fundamentales: la protección de la vida, la garantía de condiciones dignas para la población y la promoción de un desarrollo socioeconómico equilibrado. Estos pilares buscan consolidar un Estado estructurado bajo un poder político legítimo, comprometido con la preservación del territorio y el bienestar colectivo.

De lo anterior, a la luz de lo indicado por Mendoza (1992), se colige que la Constitución Política de Colombia es una percepción aspiracional de lo que debe ser Colombia; no es una narración coloquial de las características poblacionales, sino que es una creación de obligaciones para que el Estado se haga responsable de los derechos fundamentales y respete la división de poderes, así como la protección del territorio.

La lucha por la igualdad entre seres humanos trasciende la historia. En cada época ha existido el peligro de la inequidad y la ausencia de reconocimiento a diferentes grupos humanos con la excusa de las características sociales, políticas y económicas. Por ende, en la actualidad, cuando se supone que las barreras religiosas y étnicas han sido superadas, se hace palpable la lucha no solo de sexo, si no de género.

Lama (2013) contribuyó a aclarar que cuando nos referimos al sexo de una persona, hablamos de las características biológicas que conlleva la configuración genética (XX o XY), no obstante, esto ha trascendido a estudios mucho más significativos, al encontrar que

el género radica en principio en roles sociales, pero en la actualidad atiende a la importancia de la autopercepción, por lo que no solo hablamos del sexo de las personas, sino que se requiere la comprensión del género, lo que tiene importancia por la identidad que se configura dentro del libre desarrollo de la personalidad y la dignidad de ese ser humano, que requiere respeto y se hace necesario que el valor que esta persona tiene en la sociedad, no esté relacionado con sexo o género, sino que se relacione con el simple hecho de ser persona.

Por lo anterior, se ha encontrado la ausencia de igualdad en las relaciones sociales, laborales, políticas y pedagógicas, entregando mayores beneficios a los varones heterosexuales, y privando de oportunidades a mujeres y hombres que no se encuentran dentro de los parámetros de lo que para el momento histórico se denomina *hombre*.

En la actualidad, haciendo uso del libre desarrollo de la personalidad, así como del ejercicio de las libertades civiles y los derechos fundamentales, luego de una lucha constante de diferentes colectivos, se han reivindicado los derechos de seres humanos que no se enmarcan en las características de lo que, para la sociedad del siglo XX, es un hombre o una mujer; los roles han cambiado y la forma de percibir a los otros también. El fuero personal atiende al derecho a la privacidad, y la vida sexual o la ausencia de ella no pueden ser objeto de crítica por parte de las

autoridades civiles, académicas o religiosas, como lo ha expuesto Ferrer (2012).

Sin embargo, aunque la normatividad colombiana actual protege las libertades individuales, existe aún la necesidad de luchar en contra de la violencia física y psicológica que engendra la intolerancia y la falta de educación. Más de 3 siglos de lucha por la visibilización de la mujer y 100 años velando por el respeto a las parejas homosexuales, han permitido nuevas luchas al ser más específicos en las definiciones de género y sexo.

Se ha refinado la percepción propia y de los demás, pero también se ha perfeccionado la violencia, debido a que ya no es una violencia absurda y física, que para el primer cuarto del siglo XXI es reprochable; tal violencia ha trascendido al campo psicológico y se ha convertido en acoso, permitiendo a los y las victimarias, actuar soslayadamente, amparados en un espectro de normatividad laxa.

Es por ello que ya no se puede hablar únicamente de acoso sexual, porque los móviles y las estrategias son variadas y lo que pretenden es hacer sentir inferior a la persona víctima de la conducta inadecuada. Según lo expuesto por Pernas, y su equipo de trabajo (2000), se mencionan diferentes tipos de acoso (Figura 1).

Sexismo	- Chistes o bromas de contenido sexual - Piropos o comentarios sexuales - Acercamientos excesivos
Ambiental verbal	- Chistes o bromas de contenido sexual - Piropos o comentarios sexuales - Acercamientos excesivos - Pedir reiteradamente citas - Preguntas sobre su vida sexual - Gestos y miradas insinuantes - Insinuaciones o indirectas sexuales - Pedir relaciones sexuales sin amenazas - Presionar después de una ruptura sentimental
Ambiental físico	- Abrazos y besos no deseados - Tocamientos y pellizcos Acorralamientos
Chantaje sexual	- Presiones para obtener favores sexuales a cambio de mejoras laborales o bajo amenaza de despido - Realizar actos sexuales bajo la presión de despido
Agresión sexual	Asalto sexual con fuerza física

Figura 1. Tipos de acoso / Fuente: Cuenca-Piqueras, C. (2014)

En principio, las instituciones de educación superior intentaron mantenerse al margen del debate sobre el acoso, infiriendo que cada persona cuenta con herramientas jurídicas para proveer la propia defensa de sus intereses; pero los casos cada vez más mediáticos, generaron la necesidad de tomar cartas en el asunto para garantizar unas condiciones básicas de bienestar y tranquilidad a la comunidad universitaria.

Este estudio propone un modelo participativo para el desarrollo de políticas universitarias contra el acoso, que trasciende el enfoque jerárquico tradicional. En lugar de ser diseñadas exclusivamente por expertos institucionales, estas políticas se construyen mediante un proceso colaborativo con la comunidad académica, donde estudiantes, docentes y personal administrativo contribuyen activamente en su formulación. El objetivo es crear normas que, más allá de establecer parámetros de conducta, incorporen los principios de la sana crítica y respondan efectivamente a las necesidades de las poblaciones vulnerables, mediante un proceso permanente de formación y diálogo institucional.

El poder, y el desconocimiento de las otras personas

El acoso sexual es conceptualizado como un abuso de poder, debido a que implica posesión, es decir; determina la necesidad de una transformación de maneras de pensar, por cuanto no es posible una solución inmediata; por ello desde las políticas institucionales que se puedan implementar, deben existir procesos y procedimientos estructurales que permitan modificar las conductas de la comunidad académica, para evitar que se generen conductas que vulneren el derecho a la igualdad. A la par, se requieren medidas de mantenimiento para dar continuidad a las buenas prácticas que la institución ha implementado mediante los programas de Bienestar Universitario.

En consecuencia, la fase inicial del proceso debe centrarse en la detección participativa de necesidades, involucrando activamente a estudiantes, docentes y personal administrativo. Este diagnóstico colaborativo sentará las bases para implementar un sistema de denuncias efectivo, el cual no solo identificará responsables, sino que también generará informes de actuación y facilitará el monitoreo institucional. De esta manera, la institución podrá garantizar la reparación de daños, la reestructuración de protocolos y la restauración de una convivencia armónica en los ámbitos académico y laboral.

El acoso sexual constituye una violación grave a los derechos humanos que atenta contra la dignidad de las personas y deteriora las relaciones al interior de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y personal administrativo). Esta forma de violencia no solo perjudica el rendimiento académico de los estudiantes, sino que también degrada el clima laboral, afectando tanto al cuerpo docente como al personal administrativo, lo que compromete el cumplimiento de la misión institucional.

Por ello, Fernández Villarino (2000), indica que la Recomendación de la Comisión de 27 de noviembre de 1991 —relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo— establece estudios para determinar y evitar la discriminación de la mujer; en el mismo sentido, la Convención *Belém do para*, determina que el principal derecho dañado para el caso de acoso sexual, es el derecho a la igualdad, por cuanto este acoso se caracteriza por ser un comportamiento ofensivo, que la mayoría de las veces es intimidatorio y humillante.

De tal manera que se observa cómo a través del entramado normativo, del que forma parte de la Constitución de 1991, existe una evolución en la política pública, que permite a las víctimas poder denunciar los diferentes tipos de violencia en su contra.

El esquema de la política institucional de la Universidad debe exaltar el derecho a la igualdad, desde una comprensión de género —que permita acciones de mejora libres de violencia en los tres órdenes diferenciales, como lo son: nivel docencia, nivel administrativo, y nivel estudiantil—, a la vez que debe determinar un procedimiento de acción claro para garantizar acciones que permitan la prevención, atención y sanción del hostigamiento.

Por lo anterior, se requiere que la institución determine, en pro de sus políticas, la implementación de la temática en las consejerías, comité de ética y órganos de control, que tengan obligación de generar herramientas que mantengan actualizado los procedimientos y, a la par, velar por el cumplimiento de las normas y de las políticas, en procuración de la protección del derecho a la igualdad.

La lucha contra el acoso sexual se enmarca teóricamente dentro del respeto a los derechos humanos, lo que es la base para la comprensión de las acciones que generan violencia —origen de la lucha contra el acoso sexual— y marca la pauta de la necesidad del levantamiento de estadísticas de atención. Por ello es importante determinar las actividades semestrales que permitan que toda la

comunidad se sensibilice y actúe en consonancia con el respeto la igualdad, en apoyo a las víctimas y realizando acciones a favor de la dignidad humana, tal como se trabajó en la Universidad de la Laguna por parte de González-Rodríguez, y González-Méndez (2019).

Según el estudio realizado por Soria (2005), el acoso no puede ser tratado como si fueran episodios aislados; es un patrón de conducta generalizado, que pareciera, como parte de nuestra cultura, que ha sido normalizado y, por tanto, es común observar que un “piropo” o un halago se conviertan paulatinamente en herramienta psicológica que incomoda a la víctima, impidiendo su capacidad de reacción. Debido a que, en muchas ocasiones, este tipo de actividades son realizadas por el victimario o victimaria con una situación de superioridad sobre la víctima, esto es, que ostenta un cargo superior, una posición jerárquica, o una posición estratégica

por motivo de sexo, clase social o posición laboral, lo que implica que la víctima se encuentra en una situación de mayor vulnerabilidad con relación al victimario.

El acoso es un atentado contra la confianza. Se considera una forma de violencia física y psicológica, por tanto, es una violación a los derechos humanos; genera temor, angustia, y sentido de inferioridad para la víctima (Figura 2). En contraparte, la igualdad es uno de los principales derechos humanos, proclamado desde la revolución francesa; implica no solo una situación equitativa en el ejercicio de derechos, sino que también expone las implicaciones sociales, jurídicas y culturales que determinan la conducta de las personas que componen la comunidad académica, por lo que la aquiescencia del grupo social, permite la falta de consecuencias derivadas de la comisión de este tipo de conductas de acuerdo a lo expuesto por Fiol y Pérez (2000).

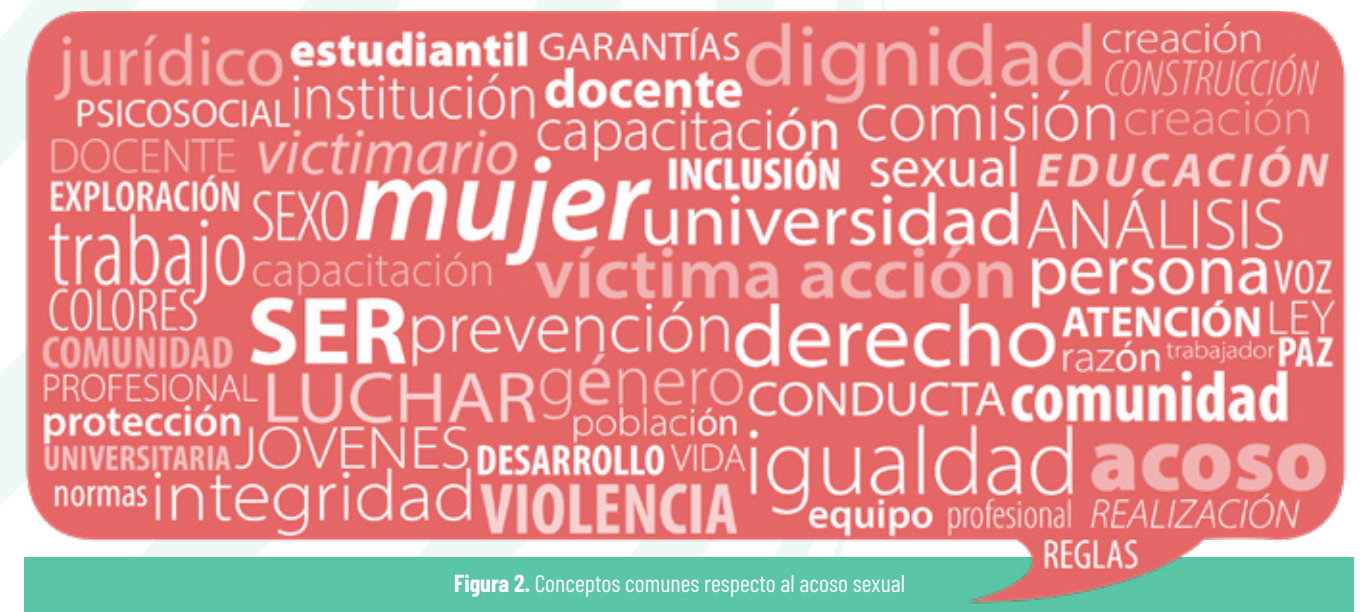


Figura 2. Conceptos comunes respecto al acoso sexual

Lo anterior implica que todos los seres humanos nacen libres e iguales ante la ley. Sin embargo, esta premisa contrasta con la persistencia de prácticas discriminatorias arraigadas en patrones culturales. Es por ello, que debemos recurrir desde la norma y desde el análisis ético y deóntico, a la aplicación normativa al imperativo categórico de Kant, el cual refiere la necesidad de que cada uno de los seres humanos vinculados a la comunidad académica de la Universidad, obre de tal forma que sus actos puedan convertirse en una ley universal (Kant, E. 1998).

Debido a que es la única forma de construir un ambiente seguro, íntegro, estableciendo un compromiso institucional que propende por la protección del factor

humano y que, junto con la participación de toda la comunidad, delimite, aplique y promueva el protocolo, mediante la implementación de jornadas de difusión de las diferentes herramientas.

Por ello se requiere un esfuerzo conjunto, coadyuvado con la creación de organismos institucionales que garanticen el derecho a la igualdad y la inhibición de la conducta ofensiva por cuanto es inaceptable. La Universidad, como una institución de educación superior, está llamada a transmitir los principios y los más altos valores éticos; está llamada también a la ruptura de la estructura de desigualdad, tanto de género como de clase.

Es por ello, que en desarrollo y la función social de la Universidad, es necesario prevenir, detectar y actuar ante la violencia, como un ejemplo en “no tolerancia al acoso” privilegiado, exhortando el respeto por el derecho ajeno y estableciendo paradigmas para la prevención de violencia de género. El diseño de la política debe comenzar con jornadas formativas, en las cuales participen, tanto directivos como docentes, personal administrativo, estudiantes y trabajadores de la Universidad.

El primer paso en la construcción de una política pública institucional es la **agendación**, etapa clave para mapear a los actores involucrados en la problemática que se busca resolver. La Universidad debe incluir no solo a su estructura directiva, sino también a representantes estudiantiles, docentes, personal administrativo y de servicios generales. Además, aunque es menos frecuente, deben considerarse personas externas —como invitados académicos— que participan en actividades universitarias y cuyos derechos también deben ser protegidos.

Según Roth (2002), en el análisis de política institucional es crucial que, al formular acciones contra el acoso sexual, se asignen responsabilidades claras, se vinculen los objetivos a procesos académicos y administrativos, y se asignen recursos presupuestales específicos. Solo así podrá fomentarse una cultura institucional que respete la dignidad humana.

El acoso sexual forma parte de la violencia estructural, como explican La Parra y Tortosa (2003), y suele manifestarse mediante chantajes o conductas físicas o verbales que crean un ambiente hostil. A menudo se disfraza o normaliza, y se justifica con estereotipos como la forma de vestir o hablar de la víctima. Por ello, el protocolo debe definir con precisión qué es la violencia de género, establecer acciones de prevención, mecanismos de denuncia, sanciones y herramientas legales claras.

Es fundamental crear una **comisión responsable de analizar casos** y emitir conceptos que orienten la toma de decisiones. Este órgano debe garantizar un proceso justo y proteger a las víctimas, priorizando la prevención y la educación de la comunidad universitaria para evitar que sus miembros se conviertan en agresores.

La **formación y sensibilización** en ambientes académicos y laborales resulta esencial para identificar conductas inapropiadas. El **Consultorio Jurídico Universitario** puede ser clave en este proceso, ofreciendo

asesoría y acompañamiento, tanto en lo disciplinario como en lo judicial, cuando el caso implique un delito y deba ser remitido a las autoridades competentes.

El protocolo contempla el **acompañamiento a víctimas** en todas las fases del proceso, buscando restablecer sus derechos y resaltar el principio de igualdad como eje de la convivencia universitaria. Esto incluye situaciones dentro y fuera del campus, como salidas académicas, donde también pueden darse hechos de acoso.

El derecho, como regulador de la conducta humana, debe adaptarse a los cambios sociales. Hace apenas unas décadas era impensable considerar que una mujer pudiera ser agresora en un caso de acoso sexual. La evolución de la norma es indispensable para responder a nuevas realidades, y debe basarse en el **derecho a la igualdad**, entendiendo el acoso como una manifestación de abuso de poder.

La Universidad debe consolidar un discurso institucional incluyente, libre de distinciones por género, raza, clase o jerarquía. La omisión institucional ante la violencia debe ser vista también como una forma de violencia. Por ello, la víctima debe ser tratada como un sujeto de derechos con plena capacidad para denunciar y ser protegida.

Es necesaria una intervención normativa con enfoque **deóntico** que defina el deber ser institucional. Para ello, se requiere una metodología de gestión de proyectos que articule tanto el análisis **deductivo** (desde la generalidad) como el **inductivo** (desde los casos particulares), para responder con acciones objetivas y eficaces.

Siguiendo a Galtung (2016), la violencia puede ser cultural, estructural o interpersonal. Todas ellas vulneran derechos fundamentales. La Universidad no solo debe cumplir con su responsabilidad disciplinaria, sino convertirse en referente en el diseño de políticas institucionales ejemplares a nivel nacional e internacional.

Con más de 100 años de historia, la Universidad Libre fue concebida como un proyecto de inclusión social, abriendo el acceso a la educación para sectores marginados por universidades confesionales. Su identidad institucional se ha cimentado en la equidad, como lo refleja el legado del general Benjamín Herrera.

Por tanto, involucrar a toda la comunidad académica en la construcción de una cultura de respeto y equidad permite que la Universidad evolucione con su tiempo. El protocolo debe evitar la revictimización, limitando las

interacciones con la víctima a un solo contacto inicial con personal especializado, garantizando su dignidad y evitando la trivialización del proceso.

Con el objetivo de reivindicar la dignidad humana y garantizar a las víctimas que no están solas ante la vulneración de sus derechos, la comisión encargada debe basarse en la paridad representativa. Cada estamento de la comunidad universitaria debe estar presente, aplicando un principio de justicia en evolución. En este sentido, la violencia sexual —incluso la asociada al mercado de consumo— debe analizarse desde los valores promovidos por la institución.

Aunque la ética y la moral se forman en el hogar, la educación universitaria también conlleva una responsabilidad: cumplir con estándares mínimos de conducta que contribuyan al desarrollo personal y colectivo. Por ello, no solo se busca sancionar el acoso sexual, sino prevenirlo mediante la eliminación de relaciones desiguales, jerarquías de poder y violencia simbólica. Cuando la víctima cuenta con respaldo institucional, puede pasar del dolor a la acción, participando activamente en la transformación del entorno académico y laboral.

La violencia verbal y psicológica exige reconocer nuevas masculinidades, feminidades y amenazas emergentes. Para proteger a la comunidad, es clave actuar conforme a la ley, identificar riesgos y adoptar medidas preventivas y correctivas. En este sentido, en el caso de la Universidad, destaca la labor de las profesionales del área psicosocial, así como el trabajo liderado por la Secretaría Académica.

El Protocolo para la Prevención, Atención y Corrección del Acoso Sexual contempla la participación activa de toda la comunidad: docentes, estudiantes, personal administrativo y trabajadores. El enfoque está centrado en el restablecimiento de derechos vulnerados, con el apoyo indispensable del área de bienestar y del equipo psicosocial.

La Secretaría Académica impulsa la creación de una red transversal de atención, que integre la política pública, redes de apoyo externas y lineamientos institucionales. Esta red también aportará a los procesos de acreditación y registro calificado. Se propone establecer una comisión mixta (docentes, estudiantes y administrativos) para analizar los casos y emitir alertas tempranas. Para ello, la universidad debe habilitar en su página web un formulario que genere notificaciones automáticas vía correo electrónico.

Se sugiere para casos especiales la determinación de un perito clínico; en la comisión participará un miembro

del equipo psicosocial de bienestar universitario, el cual, cuenta con voz para poder debatir cada uno de los argumentos y analizar cada uno de los hechos, pero no tiene voto; sin embargo, desde su experticia profesional se le conferirá el poder de veto.

Conformación de la Comisión

Por consiguiente, la Comisión quedará conformada por un representante de bienestar, un representante de los docentes, un representante del personal administrativo y un representante de los estudiantes. Estos representantes deben acreditar una formación en el tema para poder realizar con solvencia las actividades en procura de la prevención, detección y tratamiento del acoso sexual al interior de la Universidad Libre.

Cuando un caso llega a la Comisión derivado del diligenciamiento del formulario, la comisión evaluará los hechos y emitirá un acta de recomendaciones, la cual puede derivar en tres posibles decisiones:

- La primera será una Acta Recomendación Desestimatoria, que desestima los hechos, por considerar que no se constituye la conducta de acoso.
- La segunda será la Acta de Recomendación para Remisión, Acompañamiento Psicosocial y Protección a la Víctima; puede desestimar por falsa denuncia, por falta de pruebas.
- La tercera es un Acta de Recomendación de Apertura de Proceso Disciplinario, que procederá a remitirse al órgano disciplinario competente, en atención a la naturaleza de la vinculación de la persona que hubiere cometido la conducta injuriosa.

Se requiere crear un correo especial, que sea atendido directamente por uno de los profesionales; porque el nivel de reserva de los casos debe ser máximo, y no se puede permitir que cualquier persona conozca los nombres de las víctimas o de los involucrados directamente en tales actividades.

Se busca que el protocolo pueda determinar qué debe hacer cada estamento disciplinario, debido a que, por cada componente poblacional de la comunidad académica, existe un órgano que asume la competencia disciplinar; es así como lo que para los estudiantes es el Comité de Unidad Académica, para los docentes es el Comité Paritario Docente, y para los administrativos es el Comité Paritario.

Las reglas se deben establecer desde la alta dirección, teniendo en cuenta que el diseño de las políticas debe basarse en la participación de todos y cada uno de los actores de la comunidad académica, para que siendo representados, sepan que se encuentran protegidos en caso de ser víctimas de una actuación irrespetuosa que configure acoso y que también pueden ser disciplinados debido a que, tanto los estudiantes como docentes y administrativos, pueden eventualmente realizar acciones que configuren el acoso sexual y vulneren los derechos de algún miembro de la comunidad educativa.

Debe también existir un espacio anónimo de denuncia que sirva como un medidor de alertas tempranas. Las capacitaciones que recibirán tanto el personal docente, administrativo así como los estudiantes, han de ser definidas y presupuestadas desde los directivos de la universidad, teniendo en cuenta que este tipo de capacitaciones y de políticas redunda positivamente en beneficio tanto de los docentes, como de los estudiantes y el personal administrativo, lo cual es positivo en los ejercicios de renovación de registro calificado, junto con los procesos de reacreditación tanto institucional como de cada uno de los programas; por tanto, los procesos y los procedimientos también deben ser tenidos en cuenta, tanto en los factores y las características de los procesos de registro calificado y acreditación, como la protección de derechos fundamentales de los miembros de la comunidad académica.

A continuación, se presenta el borrador del Protocolo, el cual, a la fecha de presentación de este artículo, no ha sido socializado con la comunidad universitaria para la corrección y construcción de una herramienta conjunta que, al ser discutida, permitirá un mayor impacto, aceptación y conocimiento por parte de estudiantes, docentes y administrativos.

PROTOCOLO PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR IDENTIDAD DE GÉNERO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

ARTÍCULO 1. Objeto

El presente protocolo tiene por objeto, establecer el procedimiento para la implementación de acciones de prevención, detección y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por identidad de género y acoso por orientación sexual con el fin de proteger a la población estudiantil, docente, así como a los trabajadores y administrativos de la Universidad Libre. Acciones preventivas: Son acciones institucionales, encaminadas a la prevención de actividades que puedan vulnerar los derechos de las personas pertenecientes a la comunidad académica. Acciones de mantenimiento: se refiere a la continuidad de las buenas prácticas, realizadas por las diferentes instancias de la institución, las cuales han contribuido a la protección y garantía de los derechos de las víctimas. Acciones correctivas: son las acciones que se ejecutan, una vez se evidencia la ocurrencia de una conducta de acoso, las cuales buscan la protección y restauración de los derechos de las víctimas.

ARTÍCULO 2. Ámbito de aplicación

Este protocolo cubre a todos los miembros de la comunidad educativa; estudiantes, docentes, trabajadores y personal administrativo, así como todas las personas que, con ocasión de sus actividades académicas o laborales, se encuentren en las instalaciones o compartan eventos académicos o administrativos. Es deber de todas y todos, respetar la dignidad humana, por tanto, este protocolo, se hace extensivo a cada una de las personas que tengan un vínculo laboral o académico con la Universidad Libre; de igual forma, a las personas que participen de actividades comerciales, administrativas o académicas, que se encuentren en las instalaciones de la universidad, aun cuando no tengan un vínculo jurídico con la institución.

También aplica para el tratamiento de actividades académicas o administrativas fuera de las instalaciones

de la universidad, y permite la orientación de la víctima, en casos, en los cuales, se vea comprometido un miembro de la comunidad académica, aun cuando la conducta se ejecute fuera de las instalaciones y sin que medien actividades académicas o administrativas, situación en la cual, la víctima o su representante legal, podrá solicitar formalmente la asesoría y el acompañamiento de la institución. Se requiere, por tanto, la socialización de esta herramienta de prevención, tanto a los estudiantes, como a los docentes, trabajadores y administrativos, resaltando la importancia de darlo a conocer a los terceros que visiten las instalaciones de la universidad, aun cuando no tengan un vínculo jurídico con la institución. Las actuaciones constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por identidad de género y acoso por orientación sexual, tendrán un plazo de denuncia de doce (12) meses a partir de la ocurrencia de los hechos constitutivos de acoso.

ARTÍCULO 3. Asesoramiento en el ejercicio del derecho de acción ante autoridad competente

Mediante la asesoría del Consultorio Jurídico de la Universidad Libre, se pretende la transversalidad en la política de tratamiento de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por identidad de género y acoso por orientación sexual, por lo que, a petición de la víctima, se procederá al acompañamiento de las acciones jurídicas a las que hubiere lugar, siempre y cuando no excedan la competencia de las y los estudiantes del consultorio.

ARTÍCULO 4. Garantías

En atención a la protección al derecho a la igualdad y, teniendo como base los principios fundacionales de la Universidad Libre, se presentan como máximas comportamentales y procesales las siguientes garantías:

- **Dignidad humana:** compete a la Universidad Libre y a todas las personas que forman parte de la comunidad académica, el respeto a todas y cada una de las libertades individuales protegidas por la constitución, la ley y los instrumentos internacionales, en atención al Estado Social de Derecho y al papel de la Universidad Libre como baluarte de los Derechos Fundamentales y la defensa de todas las personas en situación de vulnerabilidad que requieran el equitativo acceso a la Justicia.

- **Reserva:** se requiere el compromiso individual de cada una de las personas que intervengan en el procedimiento, desde la queja hasta la resolución del caso, con el ánimo de salvaguardar, la identidad de las personas, los hechos y el material probatorio, a fin de evitar el menoscabo de la dignidad de los implicados, y la revictimización de las personas que presenten las quejas. La publicidad de datos que vulneren la integridad del proceso y damnifiquen los derechos de las partes intervinientes, serán tratados con la severidad jurídica derivada del compromiso de confidencialidad firmado por las personas que participen del proceso.
- **Celeridad:** se requiere que los casos expuestos gocen de la debida celeridad procesal, para garantizar la toma de decisiones y el proceso de restablecimiento de derechos de una manera diligente, evitando dilaciones y garantizando la toma de medidas dentro del periodo académico en el que se presente la actuación.
- **Debido Proceso:** En atención a los derechos fundamentales de cada una de las personas pertenecientes a la comunidad Unilibrista, se requiere garantizar el principio de contradicción, la presunción de inocencia y la implementación de las garantías procesales, tanto para las presuntas víctimas, como para los ejecutores de conductas constitutivas de acoso.
- **Garantías de protección académica:** La Universidad se compromete a implementar acciones de protección, con el fin de garantizar que las víctimas o los testigos lleven a término su año lectivo sin que su actividad académica se vea comprometida.
- **Garantías de protección laboral:** en el evento en el cual la víctima sea parte del cuerpo profesoral, del equipo administrativo o de los trabajadores que colaboran con diferentes oficios en la institución, se activaran salvaguardas laborales para evitar el deterioro de las condiciones laborales.

CAPÍTULO II. Medidas de prevención frente al acoso sexual y acoso sexista

ARTÍCULO 5. Evaluación de Riesgos Psicosociales

Se resalta como una buena práctica asumida por la Universidad, la cual permite la detección de conductas que puedan conllevar al acoso en sus diferentes acepciones. Por tanto, dentro de las baterías de preguntas se implementarán cuestionarios que permitan la detección temprana de comportamientos riesgosos. Esta acción de mantenimiento beneficia el clima laboral en la institución, por cuanto la detección de riesgos no solo atiende a la prevención, sino a la protección de la salud del personal.

ARTÍCULO 6. Socialización, divulgación e implementación de conceptos, conductas y procedimientos

Habiéndose detectado que la conducta de acoso es una actividad que tiende a normalizarse, por situaciones de aceptación social y cultural, se requieren sendas medidas de concienciación, que permitan la entronización de las medidas por parte de la comunidad académica, para lo cual, se determinará, desde la alta dirección, actividades de capacitación a todos los niveles de la organización, para cada uno de los grupos poblacionales que forman parte de la institución, como son estudiantes, docentes y personal administrativo. La universidad promoverá eventos en los cuales las diferentes organizaciones estudiantiles puedan aportar desde sus actividades, con el fin de reconocer la diversidad de posiciones y, de esta manera, construir desde la experiencia, permitiendo la actualización de prácticas que se adecuen a las cambiantes necesidades de la cotidianidad de la población estudiantil. Se requiere la capacitación al personal docente y administrativo, mínimo una vez al semestre, la cual debe ser brindada por profesionales externos, cuya visión enriquezca la realidad Unilibrista. Anualmente, se presentará un plan de medios, el cual pretende la utilización de todos los medios de comunicación institucionales, redes sociales y absolutamente todas las tecnologías de la información y la comunicación, con el fin de que el mensaje de respeto e igualdad sea el común denominador en la impronta de la comunicación Unilibrista. Las actividades tendientes a promover la dignidad

humana, el respeto y la tolerancia cero a cualquier forma de acoso, se tendrán como acciones de plan de mejoramiento constante, y se vinculará a los factores y a las características propias de la acreditación y los registros calificados, teniendo en cuenta que son acciones que redundan en beneficio de cada uno de los miembros de la comunidad académica de una institución en constante perfeccionamiento.

ARTÍCULO 7. Acciones de formación

Se requiere la generación de una cátedra transversal que vincule a todos los miembros de la comunidad, con la intención de que cada semestre se dinamice y trate diferentes temas asociados a la prevención de conductas constitutivas de acoso. Es menester la gestión interinstitucional para la realización de foros y compartir buenas prácticas con diferentes instituciones, a fin de generar una red de apoyo que pueda fortalecer los esfuerzos por eliminar, de la vida académica y laboral, prácticas y conductas que atenten contra la dignidad de las personas en el plano del acoso de índole sexual. La Universidad establecerá un calendario de capacitación, en el cual participen todos y cada uno de los miembros de la comunidad Universitaria, garantizando jornadas de capacitación, mínimo una vez en el semestre.

CAPÍTULO III.- La queja

SECCIÓN I.- Procedimiento para instaurar una queja formal

ARTÍCULO 8. Derecho de acción

Asiste el derecho de acción a:

- Cualquier persona que se considere víctima de una conducta que constituya acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por identidad de género y acoso por orientación sexual.
- Los representantes de cada uno de los grupos poblacionales que constituyen la Comunidad Unilibrista (estudiantes, trabajadores, administrativos y docentes).
- Cualquier persona que conozca de casos de acoso, en los siguientes eventos:

- que la víctima sea miembro de la comunidad universitaria.
- que la víctima no sea miembro de la comunidad universitaria, pero las acciones hayan sido ejecutadas en las instalaciones de la universidad o en algún evento derivado de los procesos misionales o de apoyo de la institución.
- que el victimario sea miembro de la comunidad universitaria.

Cuando la queja es interpuesta directamente por la víctima, se procederá a la apertura inmediata del proceso de verificación y análisis de los hechos, activando las medidas de protección académica y laboral a las que hubiere lugar. Cuando la información de la acción sea por parte de interpuesta persona, se procederá a realizar la correspondiente indagación de los hechos, determinando acciones de prevención. En el evento en el cual la víctima corrobore la queja, se activarán las medidas de protección académica y laboral que sean del caso. En el evento en el que la víctima sea menor de edad, se procederá a informar al representante legal para el inicio de las acciones pertinentes. Las quejas anónimas se tendrán en cuenta para la generación de medidas de prevención, sin desmedro de la persona señalada como victimaria, en atención al debido proceso y al principio de presunción de inocencia.

ARTÍCULO 9. Presentación de la queja

El equipo psicosocial de la Universidad ha establecido un formulario de presentación de la queja, que estará disponible vía online, con el fin de que cada una de las personas que requieran la información, puedan acceder a ella sin intermediarios.

a) Las quejas serán remitidas al correo:

xxxxxx@unilibre.edu.co, donde serán atendidas por la Secretaria Académica o su correspondiente delegado, manteniendo la obligación de reserva y garantizando el procedimiento para el análisis de caso por parte de la Comisión Conjunta para la Prevención, Detección y Tratamiento del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo, Acoso por Identidad de Género y Acoso por Orientación Sexual.

b) La Comisión se encuentra conformada por:

- Representante de estudiantes (principal)
- Representante de docentes (principal)
- Representante de personal administrativo (principal)
- Representante del equipo psicosocial (vocal con poder de veto)

ARTÍCULO 10. Prueba

Se tendrán como pruebas, el testimonio de la víctima, las que se alleguen al proceso y las que la Comisión Conjunta requiera. Se resalta que las pruebas deben gozar de las características legales propias de cualquier proceso en aras de garantizar su legalidad, teniendo en cuenta que éstas pueden dar lugar a posteriores acciones ante sede judicial pertinente.

ARTÍCULO 11. Términos de la etapa probatoria

Para la realización de las actividades relacionadas con la valoración del material probatorio, la comisión contará con un mes a partir de la radicación de la queja, periodo que concluirá con un acta de recomendaciones, la cual puede derivar en tres posibles decisiones:

- La primera será una Acta Recomendación Desestimatoria que desestima los hechos por considerar que no se constituye la conducta de acoso.
- La segunda será la Acta de Recomendación para Remisión Acompañamiento Psicosocial y Protección a la Víctima. Puede desestimar por falsa denuncia, por falta de pruebas.
- La tercera es un Acta de Recomendación de Apertura de Proceso Disciplinario, que procederá a remitirse al órgano disciplinario competente, en atención a la naturaleza de la vinculación de la persona que hubiere cometido la conducta injuriosa.

ARTÍCULO 12. Asesoramiento y apoyo

La Universidad ofrecerá el asesoramiento requerido en materia psicológica, resaltando que, según la valoración de los profesionales, puede remitirse a EPS para garantizar una mayor eficacia en casos que requieran tratamientos. De igual forma, la víctima o su representante legal, pueden solicitar el acompañamiento y asesoría del Consultorio Jurídico, en el evento en el que procedan

acciones legales. Lo anterior, siempre y cuando las acciones a instaurar sean de la competencia determinada para estudiantes del consultorio.

ARTÍCULO 13. Medidas cautelares

En el evento en el que la Comisión Conjunta determinare que las circunstancias ameritan la implementación de medidas cautelares, se emitirá un concepto que servirá como motivación para que la Decanatura efectúe las acciones a las que hubiere lugar; tanto a nivel institucional, como en caso de activación de redes de apoyo interinstitucionales.

Nota a las y los lectores a manera de conclusión

El anterior protocolo no se encuentra plenamente aprobado por la Institución; forma parte del trabajo realizado por el equipo psicosocial y jurídico que apoyó a la Secretaría Académica para dar inicio a esta cruzada por la protección y la integridad de la comunidad universitaria; se encuentra basado en las vivencias de las víctimas, en la exploración de las prácticas de otras instituciones y en la experiencia de las orientadoras psicosociales.

Aun así, este es solo el inicio de un proceso que persigue la inclusión de la comunidad en la gestación de las políticas institucionales. Por ello, por favor siéntanse libres de criticar y mejorar esta herramienta, aprópienlo para las entidades en las que estudian o trabajan, supriman, adecuen o generen nuevas dinámicas en atención a las necesidades propias de cada comunidad.

Porque solo cuando la comunidad se hace partícipe de la generación de políticas y normas, es posible luchar en contra de las diferentes formas de violencia y, con ello, se llega a la paz. En este momento estamos hablando de acoso sexual y de género, pero esa es solo una vertiente de la violencia que diariamente nos aqueja y nos aleja de la tranquilidad y la paz.

Apropiémonos de las políticas públicas, comprendamos, critiquemos y mejoremos nuestras normas; ejerzamos nuestro derecho y nuestro deber de ser ciudadanos, porque esa es la única forma de garantizar desarrollo, vida digna, paz, educación y productividad; no esperemos a que otros obren en debida forma, actuemos y delimitemos nuestras necesidades y la forma de solucionarlas, recordemos que somos parte del pueblo soberano que detenta el poder político.

Referencias

- Bodenheimer, E. (1994). *Teoría del derecho* (Vol. 60). Fondo de Cultura Económica.
- Bosch, A. (2010). *Historia de los Estados Unidos*. Crítica.
- Cuenca-Piqueras, C. (2014). Incidencia en los tipos de acoso sexual en el trabajo en España. *Convergencia*, 21(66), 125-149.
- De la Torre Díaz, F. J. (2000). *Ética y deontología jurídica*. Librería-Editorial Dykinson.
- Fernández Villarino, R. (2000). *Acoso sexual en el trabajo: un acercamiento al hilo de la ley 50/1998 de medidas fiscales, administrativas y del orden social*.
- Ferrer, A. D. M. (2012). El libre desarrollo de la personalidad en la jurisprudencia constitucional colombiana. *Cuestiones Jurídicas*, 6(2), 63-96.
- Fiol, E. B., & Pérez, V. A. F. (2000). La violencia de género: de cuestión privada a problema social. *Psychosocial Intervention*, 9(1), 7-19.
- Galtung, J. (2016). La violencia: cultural, estructural y directa. *Cuadernos de estrategia*, (183), 147-168.
- González-Rodríguez, Á. M., & González-Méndez, R. (2019). *Programa Piloto de Prevención del Acoso Sexual y Sexista Centrado en los Observadores. Propuesta de Innovación Educativa de la Facultad de Ciencias*.
- Kant, E. (1998). La paz perpetua. *Revista de Estudios Sociales*, 142-144.
- Lama, M. (2013). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. Librero-Editor.
- Lousada, J. (2014). *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Tirant lo Blanch.
- Palomino, A. M. (1992). *Teoría y sinopsis de la constitución de 1991*. Ediciones Doctrina y Ley.
- Pernas, B., Román, M., Olza, J., & Naredo, M. (2000). *La dignidad quebrada: las raíces del acoso sexual en el trabajo* (Vol. 94). Los Libros de la Catarata.
- Roth, A. N. (2002). *Políticas públicas: formulación, implementación y evaluación*. Aurora.
- Soria Verde, M. Á. (2005). La conducta de acoso en maltratadores y homicidas domésticos. *Psychosocial Intervention*, 14(2), 177-188.
- Zanatta, L. (2012). *Historia de América Latina*. Siglo XXI Editores.

Fichas de autoras

Ana María Montes Ramírez

ammonra58@hotmail.com

Abogada por la Universidad Libre, con especialización en Derecho Administrativo y Magister en Estudios Políticos y Relaciones Internacionales de la Universidad Nuestra Señora del Rosario; con experiencia en derecho administrativo, así como en Investigación en Derechos Humanos. Docente de las universidades La Gran Colombia, Militar Nueva Granada y San Buenaventura de Bogotá. Entre su producción académica reciente están “Memorias subalternas: de la justicia transicional a la justicia restaurativa: escenarios de construcción de paz en Colombia” (Libro, 2023) y “Contribución del Sector Defensa Nacional de Colombia al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030)” (2022).

Yaneth Patricia Caviativa Castro

yaneth.caviativa@docentes.umb.edu.co

Educadora e investigadora, con experiencia en tecnología educativa, e-learning, prevención de acoso en la educación superior y dirección de proyectos educativos. Ha sido docente en la Universidad Libre y otras instituciones universitarias, así como líder en iniciativas de innovación educativa y virtualización. Directora de tesis y trabajos de posgrado en gestión educativa. Entre su producción reciente se cuenta: “Tecnologías educativas y estrategias didácticas” (Coautora, 2025) y “Metodología e-learning con aprendizaje colaborativo en educación superior” (Coautora, 2020).

Ana Rocío Niño Pérez

<https://www.linkedin.com/in/ana-rocio-ni%C3%B1o-perez-297860300>

Abogada, especializada y con trayectoria como docente y directiva académica de la Universidad Libre (Bogotá), donde se desempeña como Secretaria Académica desde 2018. Ha desarrollado labor docente e investigativa, y participado en la publicación de libros y capítulos sobre derecho laboral y seguridad social. Defensora Pública en la Defensoría del Pueblo Colombiano desde 2006. Coautora del libro “Derecho laboral y seguridad social en el estado contemporáneo” (2018); autora de “Modalidades pensionales: retiro programado y renta vitalicia inmediata” (diciembre de 2017, Universidad Libre).