

ACUERDO No. 36 de 2025

(Por la cual se adopta la Política Institucional de Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en el Contexto Laboral)

El Consejo Directivo de la UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO (UAN), en uso de las facultades consagradas en el Artículo 19, literal "d" de los estatutos vigentes y;

1

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Antonio Nariño, es una Institución de Educación Superior de carácter privado, de utilidad común y sin ánimo de lucro, identificada con el NIT No. 860.056.070-7, con personería jurídica reconocida mediante Resolución No. 4571 del 24 de mayo de 1977 expedida por el Ministerio de Educación Nacional.

Que el literal "d" del artículo 19 de los Estatutos de la Universidad Antonio Nariño, establece como función del Consejo Directivo: "Expedir los acuerdos, reglamentos y resoluciones que sean necesarias para la buena marcha de la Institución."

Que es deber de la Universidad garantizar la prevención, atención oportuna, sanción y no repetición de actos de acoso sexual dentro del contexto laboral, protegiendo los derechos de las víctimas y promoviendo un ambiente institucional seguro, respetuoso y libre de violencias.

Que en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 por medio de la cual se adoptan medidas para la prevención y atención del acoso sexual en el contexto laboral y educativo, es obligación para todos los empleadores crear una política interna de prevención de acoso sexual dentro del contexto laboral.

Que igualmente, la Ley 1010 de 2006 regula el acoso laboral y sus manifestaciones, dentro de las cuales se enmarca el acoso sexual.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar la Política Institucional de Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en el Contexto Laboral, la cual hace parte integral del Reglamento Interno de Trabajo, los contratos laborales, las políticas de bienestar institucional y los protocolos de convivencia, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y demás normas concordantes.

ARTÍCULO SEGUNDO. La Política Institucional de Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual tendrá el siguiente contenido:

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

- 1. Objeto:** Establecer los lineamientos institucionales para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso sexual en el entorno laboral, garantizando la protección integral de las víctimas y promoviendo una cultura de respeto, equidad, diversidad y no revictimización.
- 2. Alcance:** Esta política aplica a todas las personas vinculadas a la institución, sin distinción de su forma de vinculación: empleados, contratistas, docentes, estudiantes, pasantes, aprendices, proveedores y cualquier persona que interactúe en el contexto laboral físico o digital.
- 3. Definición de acoso sexual:** Conforme a lo estipulado en la ley 2365 de 2024, Artículo 2°, *“se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia...”*
- 4. Estrategias de Prevención:** Incluyen la incorporación de esta política en el Reglamento Interno de trabajo, capacitación continua, campañas institucionales de sensibilización, formación ética y difusión de canales confidenciales de denuncia.
- 5. Rutas y Mecanismos de Atención:** Conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, la Universidad ha estructurado la instancia especial de prevención y atención del acoso sexual y de las violencias basadas en género, separada del Comité de Convivencia, la cual estará conformada por: El(la) Director(a) de Gestión Humana, Un(a) Decano(a) de Facultad, Un(a) representante de la Oficina Jurídica y un (a) Psicólogo(a) de la Dirección de Gestión Humana.
Los funcionarios integrantes de la comisión serán designados por Rectoría para el periodo de un (01) año. Esta instancia tendrá funciones de recepción y trámite de quejas, protección de víctimas, activación de rutas interinstitucionales y coordinación con las autoridades competentes, recibirá quejas de forma presencial, escrita o electrónica; activará el protocolo de atención; garantizará confidencialidad, protección y acompañamiento psicosocial y jurídico, informará a las víctimas de su derecho de acudir a las autoridades competentes.

6. Protocolo de Atención de Conductas de Acoso Sexual Laboral: En concordancia con lo previsto en el Acuerdo 23 de 2022 de C.D. de la Universidad Antonio Nariño, mediante el cual se aprueba el protocolo para la prevención, detección, atención, mitigación y seguimiento de situaciones asociadas a la violencia sexual y las violencias basadas en género, se definen las siguientes fases para la atención de quejas relacionadas con conductas de acoso sexual laboral.

Fase 1: Recepción y Reporte del Caso: Cualquier miembro de la comunidad universitaria puede presentar una queja ante el Comité de Prevención y Atención de Acoso Sexual Laboral, el Coordinador de Bienestar Universitario o el Director de sede, quienes deberán remitirla de inmediato al Comité, asegurando reserva y confidencialidad.

Fase 2: Valoración Inicial: El Comité de Prevención analiza la información para determinar si los hechos corresponden a una conducta de acoso sexual laboral. Si procede, se activa la ruta institucional de atención; en caso contrario, la información se remite a la instancia competente.

Fase 3: Activación de la Ruta de Atención: El Comité brinda acompañamiento a la persona afectada, solicita ratificación de la queja y puede recomendar medidas de protección en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, tales como traslado de área, trabajo en casa temporal o flexibilización de horarios. Se garantiza el derecho a la defensa del presunto agresor y se orienta a la víctima sobre su derecho de acudir a las autoridades competentes y recibir atención médica o psicológica.

Fase 4: Investigación Institucional: El caso se remite a la Dirección de Gestión Humana y a la Oficina Jurídica, que adelantarán la investigación conforme al Reglamento Interno de Trabajo, observando confidencialidad, imparcialidad y respeto por la dignidad de las partes. Si se comprueba la falta, se aplicarán las sanciones correspondientes.

Fase 5: Reporte Legal y Seguimiento: El Comité registra el caso y, cuando sea procedente, reporta la información a las instancias interinstitucionales competentes en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024. Finalmente, realiza seguimiento para verificar la atención integral del caso y la implementación de acciones de no repetición.

7. Medidas Correctivas y Sancionatorias: Las conductas comprobadas de acoso sexual en el ámbito laboral constituyen falta gravísima y serán sancionadas conforme a la Ley 1010 de 2006, el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de trabajo.

8. Protección de Víctimas, Testigos y Garantías de No Repetición: La Universidad garantiza la protección de los derechos de las víctimas de acoso sexual y de las personas investigadas por presunto acoso sexual laboral; garantiza la no retaliación ni represalias contra víctimas o testigos, adoptando medidas de protección. Además, implementará garantías efectivas de no repetición mediante revisión de procesos, formación ética, monitoreo del clima laboral e indicadores de mejora continua.

La Universidad remitirá de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad. La Universidad se abstendrá de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y se abstendrá de ejecutar actos de revictimización.

9. Publicidad, Seguimiento y Evaluación: En cumplimiento de lo estipulado en el Art. 7 de la Ley 2365 de 2024, la Universidad publicará semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones impuestas deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación será anonimizada para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

10. Vigencia: La presente política entra en vigencia a partir de su aprobación, deroga las disposiciones que le sean contrarias y será de obligatorio cumplimiento para toda la comunidad universitaria.

Dado en Bogotá. D.C, a los diecisiete (17) días, del mes de octubre, de dos mil veinticinco (2025).

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.

Mary Falk Losada

MARY FALK LOSADA
Presidente del Consejo Directivo

Martha L. Carvalho Q.
MARTHA L. CARVALHO Q.
Secretaria General.

///María Granados.