

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL PARA LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MATEO

En la Fundación Universitaria San Mateo, en estricto cumplimiento a lo previsto en la Ley 2365 de 2024, en especial lo establecido en el artículo 21° numeral segundo implementamos la presente política a efectos de propender por un ambiente laboral seguro, inclusivo, respetuoso y libre de acoso sexual, en el ámbito laboral, con el ánimo de prevenir, investigar y sancionar cualquier caso de acoso sexual.

Definición de acoso sexual según la Ley 2365 de 2024.

Se entiende por acoso 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.

Alcance.

La presente Política es aplicable a las víctimas de acoso sexual y a las personas que presuntamente cometan acoso sexual, o que cometan acoso sexual en el contexto laboral.

Se entiende que hacer parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

De conformidad con la Ley y para efectos de esta política se presume que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando:

- Se realice en el lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- Tiene lugar donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada, donde se toma descanso o donde se come, o en las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación tales como las capacitaciones, a manera de ejemplo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.



- En los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- En el alojamiento proporcionado por la Institución cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

Objetivos.

- Prevenir el acoso sexual en todas sus formas mediante la sensibilización y capacitación continua de los empleados.
- Erradicar cualquier conducta que atente contra la dignidad y derechos de los trabajadores, especialmente aquellas de naturaleza sexual no deseada.
- Establecer mecanismos claros para la denuncia de casos de acoso sexual garantizando la confidencialidad y protección de las personas que denuncien.
- Promover una cultura de respeto e igualdad donde todas las personas tengan un trato digno y se respeten sus derechos; un entorno laboral libre de violencia, discriminación y hostigamiento donde todas las personas puedan desempeñar sus funciones sin temor a ser objeto de acoso.

Principios.

La Ley 2365 de 2024, se rige por los principios constitucionales, los previstos en la ley 1257 de 2008, y además por otros de los cuales se adoptan en la presente política, los que conforme a las características específicas aplicables en la relación laboral se consideran a lugar, así: pro-persona, pro-víctima, igualdad, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, equidad de género, libertad y dignidad.

Derechos de las víctimas.

Las víctimas que pongan en conocimiento la posible ocurrencia de hechos de acoso laboral Institucional en el ámbito laboral tendrán los siguientes derechos, sin perjuicio de los demás que les otorguen la Constitución y la Ley:

- A ser tratados(as) con dignidad
- A la intimidad.
- Confidencialidad.
- Libertad de expresión.
- La no violencia Institucional.
- A la no confrontación con el presunto agresor.
- Contar con mecanismos institucionales confidenciales y seguros para hacer las denuncias relacionadas con posibles conductas de acoso sexual.
- Participar de actividades relacionadas con la sensibilización de el ascoso sexual, preventivas de dichas conductas.



- En caso de, manifestar ser víctima de acoso sexual en el ambiente laboral, tendrá derecho a que se adopten las garantías necesarias e inmediatas para su protección.
- No ser objeto de revictimización
- Acceder a garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro del ámbito de las competencias Institucionales.

Garantías de protección de las víctimas.

Las víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
3. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
4. Pedir traslado del área de trabajo.
5. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
6. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
7. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
8. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
9. Estabilidad laboral por el término de seis (6) meses.

Parágrafo. De las mismas garantías gozarán los terceros o denunciantes que sin ser víctimas conozcan de los hechos de acoso sexual, cuando sea necesario.

Derechos de las personas investigadas.

- Al debido proceso, acorde a las reglamentaciones Institucionales y sus competencias.
- A la presunción de inocencia.
- A la imparcialidad.
- A la información.
- A conocer los hechos de la denuncia o de la queja.

Responsabilidades de la institución.

Como empleadora la Institución deberá, prevenir, investigar desde su competencia civil y/o contractual y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral; en consecuencia, implementa:



- **Crear una política interna de prevención.**

A través de la presente política y en consonancia con la misma, se dará alcance institucional para que de forma transversal se implemente como un uso normal en el entorno laboral un lenguaje verbal (oral y escrito) y no verbal (gestos, posturas, etc.) comportamientos físicos respetuosos para prevenir y garantizar un entorno seguro y libre de cualquier conducta que derive en agresión y/o violencia sexual.

- **Estrategias de prevención.** La Fundación Universitaria San Mateo adelantará procesos de capacitación y sensibilización periódicos para todos los colaboradores, a efectos de que el talento humano Mateísta sea altamente sensibilizado sobre el acoso sexual en el contexto laboral y cómo prevenirlo.

- **Garantías inmediatas.**

Una vez recibida una denuncia de presunto acoso sexual en el entorno laboral, la Institución implementará las acciones necesarias, pertinentes, conducentes de conformidad con las condiciones específicas de cada caso, de manera inmediata, a efectos de atender la denuncia y adoptar las decisiones viables para evitar la continuidad de la posible conducta o un daño irremediable, todas dentro del ámbito de las competencias que la Constitución, la Ley y los reglamentos lo permitan.

- **Mecanismos para atender las denuncias.** La Fundación establece como sistema confidencial los siguientes canales de denuncias talentoh@sanmateo.edu.co y departamentojuridico@sanmateo.edu.co accesibles y seguros con el objetivo de atender el reporte de casos de acoso sexual en el contexto laboral sin temor a represalias, y si lo consideran pertinente o cuentan con ellas, las pruebas correspondientes.

- **Socialización quejas y denuncias:** La Fundación publicará semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas en los canales físicos y/o electrónicos disponibles. Estas quejas y sanciones 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 privacidad de las partes.

- **Garantía de No censura:** La Fundación garantizará a las víctimas la visibilización pública de los actos de acoso sexual en el contexto laboral y se abstendrá de ejecutar cualquier acto revictimizante.

- **Protección y garantías a la víctima:** Durante todo el proceso investigativo adoptará medidas para proteger a la víctima evitando represalias, revictimización o discriminación adicional.

- **Garantía de continuidad.**

La Fundación Universitaria San Mateo, deberá garantizar en la medida de sus competencias y condiciones la continuidad de la víctima denunciante de acoso laboral.

- **Entrega e información:** Informará al denunciante sobre su facultad para acudir ante la Fiscalía General de la Nación.

- **Remisión ante autoridad competente:** Remitirá inmediatamente cualquier denuncia a petición expresa del afectado(a), respetando su derecho a la intimidad.



- **Campañas de prevención.** Adelantar campañas frecuentes de prevención contra el acoso sexual en el contexto laboral, así como de la Ley 2365 de 2024.
- **Campañas de comunicación.** Realizar campañas de comunicación a través de los diferentes medios Institucionales de comunicación, para la socialización, prevención y sensibilización respecto del acoso sexual en el ámbito laboral.
- **Auditorías internas:** Se realizarán auditorías internas para garantizar cumplimiento del procedimiento establecido.

PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO SEXUAL

1. **Denuncia.** Cualquier persona víctima de presunto acoso sexual en el ámbito laboral de la Fundación Universitaria San Mateo, podrá presentar una denuncia ante los canales habilitados por la Institución informando las situaciones de tiempo, modo y lugar en las que ocurrieron los hechos, a cualquiera de los siguientes correos:
talentoh@sanmateo.edu.co y departamentojuridico@sanmateo.edu.co

Parágrafo 1. En las mismas condiciones previstas en el presente artículo, además de las víctimas, cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante el empleador.

Parágrafo 2. No obstante, la queja de acoso sexual en el ámbito laboral conocida por cualquier medio oficial Institucional tendrá el manejo previsto, en la presente política.

2. **Registro:** Recepcionada la queja, se registrará y como respuesta de recibido se informará a la persona denunciante del presunto acoso sexual en el ámbito laboral, el derecho que le asiste de acudir a las autoridades penales, municipales y nacionales, junto con la información para acudir de forma virtual y toda la información correspondiente para acudir a las instancias judiciales, para que si así lo desea lo haga; de igual forma, se le informará que de preferirlo, y previa solicitud expresa de la víctima, la Institución remitirá su queja y denuncia ante la autoridad competente, respetando su derecho a la intimidad.
3. **Campaña.** Inmediatamente se conozca la queja por acoso sexual en el ámbito laboral, se iniciará una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre violencia, a través de todos los medios de comunicación interna.
4. **Comisión de acoso sexual laboral.** La Institución contará con una comisión conformada por quién ostente el cargo de Gerente Administrativo, quién dirija el Departamento de Gestión del Talento Humano, y quien dirija el Departamento Jurídico, la cuál se encargará de dar estricto cumplimiento a la presente política, conocer de las denuncias, adoptar las decisiones y solicitar los procesos disciplinarios que se requiera.



5. **Apoyo psicológico:** La Comisión de acoso sexual deberá tramitar el acompañamiento solicitado directamente desde ARL u otros servicios disponibles institucionalmente según requerimientos individuales específicos.
6. **Medidas de resguardo:** La Institución, a través de la Comisión de acoso sexual adoptará medidas para proteger a la víctima, evitando cualquier tipo de represalia, discriminación o daño adicional. Se evaluarán posibles medidas de protección, como reasignación de funciones, cambios de puesto de trabajo y/o de jornada laboral o asignación de trabajo a distancia (remoto, en casa o teletrabajo).

Publicación y socialización.

La presente política deberá ser publicada y socializada con los trabajadores, a efectos de prevenir, detectar y atender los casos de acoso sexual.

VIGENCIA

Esta política entrará en vigor a partir de su publicación. La Institución revisará y actualizará continuamente esta política para asegurar su efectividad y cumplimiento con las normativas vigentes.

