

**POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL**  
**UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA**

**CONSIDERACIÓN**

La Universidad Externado de Colombia, en cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia, expide la presente política, aplicable a toda la comunidad universitaria, teniendo en cuenta el Reglamento Interno de Trabajo y el Protocolo de atención a casos de violencias en razón del género y sus formas interseccionales, como se establece a continuación.

Artículo 1.º Finalidad de la presente política. La presente política tiene como propósito la adopción de medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en el contexto de Institución de Educación Superior -IES, garantizando así el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias.

Artículo 2.º Ámbito de aplicación de la presente política. Las disposiciones contenidas en la presente política son aplicables al conjunto de las personas que hacen parte del ámbito laboral<sup>1</sup> de la Universidad, así como a las víctimas y a las personas investigadas.

Artículo 3.º Objetivo de la presente política. Reglamentar y definir las medidas que adoptará la Universidad con el fin de prevenir, evitar, identificar y proteger a las víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral.

Artículo 4.º Definiciones. La presente política y la interpretación de su contenido se hará con base en las siguientes definiciones:

1. **Acoso sexual:** 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, medidas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se presente una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia.
2. **Contexto laboral:** Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan lugar entre las y los trabajadores del personal administrativo o docente, el empleador, los contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en dicho

---

<sup>1</sup> Art. 4 numeral 2 de la presente política.

contexto. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, incluso 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.
  - b) Los lugares destinados al descanso o a la alimentación, así como aquellos en los que se utilizan instalaciones sanitarias o de aseo, y los vestuarios, dentro del contexto laboral.
  - c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
  - d) El marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
  - e) Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
  - f) En el alojamiento proporcionado por el/la empleador/a, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
3. Contexto educativo: Se presume que la conducta ocurre en el contexto educativo cuando se produce en el marco de relaciones formativas en la Universidad, sin importar el nivel, modalidad, espacio, temporalidad o vía de cualificación. Que haya interacción entre estudiantes, docentes, personal administrativo o formativo, así como entre pares o personas que participen en actividades académicas, extracurriculares o institucionales, dentro o fuera de las instalaciones de la entidad. Se incluyen, entre otras, las prácticas, pasantías, salidas pedagógicas, voluntariados, actividades culturales, deportivas o de bienestar universitario, así como encuentros o espacios organizados, promovidos o facilitados por la Institución.
4. Queja: Reclamación o protesta que se hace a causa de un desacuerdo o inconformidad.

Artículo 5.º Principios que rigen la presente política. La presente política está regida por los principios establecidos en la Constitución Política y en las leyes 2365 de 2024 y 1257 de 2008, así como por los siguientes principios: pro-persona y pro-víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad humana, y los demás establecidos por la Universidad, como sucede en el Protocolo de atención a casos de violencia en razón del género y sus formas interseccionales.

Artículo 6.º Derechos de las víctimas y de las personas investigadas.

Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratadas con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente

a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal, jurisprudencial y el protocolo de atención a casos de violencia en razón del género y sus formas interseccionales de la Universidad.

Derechos de las Personas Investigadas. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial y el protocolo de atención a casos de violencia en razón del género y sus formas interseccionales de la Universidad.

Artículo 7.º Mecanismos para la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral. La Unidad de Género de la Universidad realizará campañas de prevención y capacitación, con el propósito de informar a las personas que hacen parte del contexto laboral las conductas que constituyen acoso sexual, sus modalidades y los procedimientos establecidos en el protocolo de atención a casos de violencia en razón del género y sus formas interseccionales de la Universidad para la atención, protección y reparación del acoso sexual en el ámbito laboral.

Ante la identificación de cualquier conducta constitutiva de acoso sexual en el contexto laboral, la unidad de género realizará campañas de acción colectiva orientadas a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias, estas se efectuarán garantizando la confidencialidad de los hechos e identificación de la (s) víctima (s).

Parágrafo. Asimismo, la Administradora de Riesgos Laborales Bolívar realizará actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral, en los términos que defina el plan transversal para la eliminación del acoso sexual.

Artículo 8.º Mecanismos para la atención a las víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral. Los mecanismos de atención para las víctimas de acoso sexual son los establecidos en el capítulo de procedimientos del protocolo de atención a casos de violencias en razón de género y sus formas interseccionales.

Artículo 9. De acuerdo con el parágrafo 3 del artículo 11 de Ley 2365 en los casos en los que la persona investigada sea uno de los representantes legales de la Universidad la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

Artículo 10.º Obligaciones de la Universidad. Con el propósito de hacer efectivas las disposiciones contempladas en la presente política, la Universidad se obliga a:

1. Garantizar los derechos de las víctimas y hacer cumplir los mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual contenidos en el

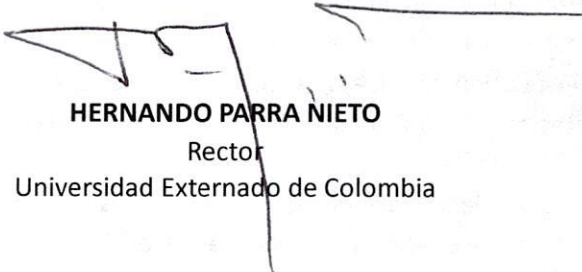
protocolo de atención a casos de violencia en razón del género y sus formas interseccionales de la Universidad.

2. Implementar las medidas de protección establecidas en el protocolo de atención a casos de violencia en razón del género y sus formas interseccionales de la Universidad.
3. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
4. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
5. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
6. Publicar el número de quejas y sanciones por presunto acoso sexual en el ámbito laboral de los trabajadores vinculados y de los contratistas por prestación de servicios, de forma anonimizada y semestralmente en la página web de la Universidad – Unidad de Género. Las quejas serán remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencia de Género (SIVIGE), en un término no superior a diez (10) días, contado a partir del último día del respectivo semestre, cuando el sistema sea incorporado por el Gobierno nacional.

#### Artículo 11.º Disposiciones finales de la presente política.

1. La totalidad de las personas que hacen parte del ámbito laboral de la Universidad están en la obligación de observar lo dispuesto en la presente política.
2. La presente política hace parte del Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad y, en consecuencia, de los contratos individuales de trabajo y de las rutas de atención que establece el protocolo de atención a casos de violencia en razón del género y sus formas interseccionales de la Universidad.
3. El incumplimiento de la presente política por parte de los sujetos a quienes se dirige será considerado como una falta grave de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y el protocolo de atención a casos de violencia en razón del género y sus formas interseccionales de la Universidad.

Artículo 12.º Vigencia de la presente política. La presente política tendrá vigencia a partir del 2 de mayo de 2025.



**HERNANDO PARRA NIETO**  
Rector  
Universidad Externado de Colombia