

RESOLUCIÓN RECTORAL 22
Del 9 de octubre de 2025

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN LOS LINEAMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL.

EL RECTOR DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL NORTE en uso de las atribuciones legales y estatutarias y conforme al artículo 17, Literales I y P y el Artículo 25 Literales B y C, de los estatutos de la Institución y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política, garantiza el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas

Que La Ley 2365 de 2024 establece que los empleadores deben crear normas internas para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral.

Que estos lineamientos hacen parte integral del reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención, y deben ser ampliamente difundidas.

Que es necesario para la Fundación Universitaria católica del Norte crear un ambiente laboral sano, respetuoso y productivo y proteger los derechos fundamentales de las personas.

Que es facultad del Rector como máxima autoridad administrativa, adoptar las normas internas que garanticen la correcta ejecución de las políticas y normas para el correcto funcionamiento de la institución.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar los lineamientos para la prevención del acoso sexual laboral en la Fundación Universitaria Católica del Norte con cuyo objeto es el de establecer los lineamientos, principios, mecanismos y procedimientos orientados a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar cualquier manifestación de acoso sexual en el entorno laboral de la Fundación Universitaria Católica del Norte, garantizando un ambiente de trabajo digno, respetuoso, inclusivo, seguro y libre de violencias, conforme al ordenamiento jurídico colombiano. En desarrollo de este propósito, se busca fomentar una cultura organizacional que promueva el respeto por la dignidad y los derechos de todos los colaboradores, minimizando la ocurrencia de conductas inapropiadas que atenten contra la integridad física, moral o psicológica de las personas a través de comportamientos constitutivos de acoso sexual en el ámbito laboral.

ARTÍCULO SEGUNDO. ALCANCE: Esta resolución aplica para todas las sedes de trabajo, inclusive en los desplazamientos, eventos en espacios públicos y privados donde estén presentes los colaboradores, en la interacción digital y se hace extensiva a todos los cargos y niveles, independientemente del tipo de contrato, la función o el rol que representa.

ARTÍCULO TERCERO. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL: Se entiende por acoso sexual laboral toda conducta de naturaleza o connotación sexual, verbal, no verbal, escrita, digital o física, no deseada por la persona que la recibe, que tenga por objeto o efecto menoscabar su dignidad, generar un entorno laboral intimidante, hostil, humillante, ofensivo o perturbador, o afectar sus condiciones de empleo, permanencia, ascenso o desarrollo profesional.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se define como acoso sexual laboral aquellos comportamientos en función del sexo, de carácter desagradable, no deseado y ofensivo, que se presenten en el entorno del trabajo.

ARTÍCULO CUARTO. TIPOS DE ACOSO SEXUAL: Para efectos de la presente resolución, se reconocen como acoso sexual aquellas conductas no deseadas de naturaleza sexual que vulneran la dignidad, la libertad y los derechos fundamentales de los trabajadores, configurando escenarios de hostigamiento que afectan el ambiente laboral. Dichas manifestaciones pueden presentarse de diversas formas, entre ellas:

Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida o la orientación sexual.

Físico: violencia física, tocamientos o acercamientos innecesarios.

No verbal: silbidos, gestos de connotación sexual o presentación de objetos pornográficos.

Ambientes hostiles: Lugar de trabajo que hace que los empleados se sientan “incómodos, asustados o intimidados” debido a una conducta no deseada.

ARTÍCULO QUINTO. TÉRMINOS Y DEFINICIONES: Para efectos de la interpretación y aplicación de la presente resolución, se adoptan las siguientes definiciones:

- a. **Conductas de connotación sexual:** Incluyen expresiones verbales, gestuales, visuales, físicas o virtuales de carácter sexual tales como comentarios lascivos, proposiciones, miradas insinuantes, tocamientos, envío de contenido sexual o cualquier conducta análoga.
- b. **Conductas sexistas o discriminatorias:** Comportamientos que refuerzan estereotipos o prejuicios de género, o promueven la subordinación de una persona por razón de su sexo o identidad de género.
- c. **Víctima:** Persona que es objeto de la conducta constitutiva de acoso sexual laboral.
- d. **Denunciante:** Persona que presenta una queja o denuncia por acoso sexual laboral, ya sea víctima o tercero.
- e. **Persona denunciada:** Sujeto a quien se le atribuyen los hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual.
- f. **Canales de denuncia:** Mecanismos institucionales habilitados por la institución para recibir quejas o reportes, con garantía de confidencialidad, acceso, oportunidad y protección.

ARTÍCULO SEXTO. PRINCIPIOS RECTORES: La presente resolución se regirá por los siguientes principios:

- a. **Debida diligencia:** La Institución actuará con la debida diligencia en la recepción y trámite de las denuncias por acoso sexual e implementará acciones de protección para el colaborador denunciante.
- b. **Confidencialidad:** Se protegerá la identidad y privacidad de las partes involucradas en las denuncias, asegurando que la información no sea divulgada a personas no autorizadas. La confidencialidad será un principio fundamental para evitar estigmatización, represalias o daños adicionales.
- c. **Respeto:** La institución garantizará un trato digno y respetuoso hacia todas las personas involucradas, promoviendo un ambiente de escucha activa, empatía y sensibilidad ante la gravedad de los hechos denunciados.
- d. **Equidad:** Se velará por que todas las acciones relacionadas con la prevención, atención y resolución de casos de acoso sexual se lleven a cabo sin discriminación alguna, garantizando igualdad de derechos y acceso a recursos para todas las partes, independientemente de su posición jerárquica, género, orientación sexual, edad u otros factores.
- e. **Imparcialidad:** La Institución actuará de manera objetiva y neutral, evitando favoritismos o prejuicios hacia cualquiera de las partes involucradas. El análisis de los casos se realizará con base en los hechos y pruebas, aplicando los procedimientos establecidos en la normativa interna y la legislación vigente.
- f. **No repetición:** la Institución se comprometen a establecer mecanismos para la no repetición de las conductas constitutivas de acoso sexual laboral.
- g. **No retaliación:** las personas denunciantes gozarán de especial protección contra cualquier manifestación de acciones de retaliación que pudiesen adoptar los líderes o responsables de la toma de decisiones, así como cualquier otra persona en la institución.

ARTÍCULO SÉPTIMO. MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL: El acoso sexual laboral constituye una manifestación de violencia basada en género y puede presentarse de manera directa o indirecta, activa u omisiva, verbal, no verbal, física o digital. No se requiere que la conducta sea reiterada o que haya un rechazo expreso por parte de la persona afectada para que se configure la infracción. Las siguientes conductas se consideran, entre otras, modalidades típicas de acoso sexual:

- a. **Comentarios, bromas, chistes, insinuaciones o expresiones de connotación sexual no consentida,** realizadas de manera verbal, escrita, visual o digital, que resulten ofensivas, intimidantes, humillantes o incómodas para la persona que las recibe.
- b. **Contacto físico no solicitado o innecesario,** incluyendo abrazos, roces, tocamientos, palmadas, caricias, besos o cualquier forma de aproximación corporal con contenido sexual o sugestivo, sin consentimiento libre e informado.
- c. **Envío, exhibición, reproducción o distribución de imágenes, textos, audios, videos, caricaturas, memes, gráficos u objetos de contenido sexual explícito o insinuante,** a través de medios físicos o digitales (como correos electrónicos, redes sociales, mensajes de texto o aplicaciones de mensajería instantánea).

d. Peticiones, insinuaciones o exigencias de favores sexuales, formuladas de manera explícita o implícita, con o sin promesa o amenaza relacionada con beneficios o consecuencias laborales, tales como ascensos, aumentos salariales, permanencia, evaluación de desempeño, acceso a capacitaciones o asignación de tareas.

e. Conductas de chantaje, presión, manipulación emocional o coerción directa o indirecta con fines sexuales, que involucren aprovechamiento del poder jerárquico, dependencia económica, subordinación contractual o cualquier tipo de relación de asimetría o vulnerabilidad.

f. Reiteración de invitaciones, propuestas o acercamientos con fines sexuales o románticos no deseados, especialmente cuando la persona destinataria ha manifestado, de forma verbal, gestual o contextual, su negativa o falta de interés.

g. Propagación de rumores, divulgación de información o formulación de comentarios respecto de la vida íntima, sexual, afectiva o corporal de una persona trabajadora, ya sea de manera directa, en espacios colectivos, redes sociales u otros medios de circulación interna o externa.

h. Realización de gestos obscenos, sonidos sugestivos, miradas lascivas o actitudes con carga sexual explícita o implícita, que resulten incómodas, ofensivas o perturbadoras para la persona receptora.

i. Insultos, burlas, descalificaciones o agresiones de contenido sexual o sexista, dirigidos a una persona por razón de su cuerpo, orientación sexual, identidad o expresión de género.

j. Acoso sexual virtual o ciberacoso, consistente en cualquier conducta de acoso sexual realizada por medios digitales, incluyendo videollamadas con contenido sexual inapropiado, envío no solicitado de material íntimo, hackeo de cuentas para obtener información privada, o vigilancia digital con intención sexual.

k. Represalias o actos hostiles derivados del rechazo a conductas sexuales no deseadas, tales como exclusión de actividades laborales, difusión de rumores, obstáculos al desarrollo profesional o trato discriminatorio posterior a la negativa.

PARÁGRAFO PRIMERO. La valoración de estas conductas deberá realizarse con enfoque de género, atendiendo a criterios de **gravedad, reiteración, intencionalidad, contexto, percepción de la víctima, desequilibrio de poder** e impacto psicosocial.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Estas conductas podrán ser cometidas por personas de cualquier sexo, identidad de género, jerarquía o rol dentro de la organización, y afectar a cualquier otra persona con la que se mantenga relación de trabajo, independientemente de si existe subordinación o no.

ARTÍCULO OCTAVO. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR: LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL NORTE bajo sus lineamientos de filosofía y doctrina católica, están comprometidas con el desarrollo, como sujeto garante de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, asume un compromiso institucional indeclinable en la

prevención, atención, investigación y sanción del acoso sexual laboral, y se obliga a lo siguiente:

a. Implementar políticas institucionales de tolerancia cero frente al acoso sexual laboral, asegurando que dichas políticas estén sustentadas en un enfoque de derechos humanos, perspectiva de género e interseccionalidad, y sean plenamente aplicables en todos los niveles y áreas de la organización.

b. Difundir, socializar y sensibilizar al personal sobre el contenido de esta resolución, incluyendo sus principios, procedimientos, canales de denuncia y consecuencias del incumplimiento, mediante jornadas de capacitación obligatoria, campañas informativas, inducciones, medios físicos y electrónicos, garantizando accesibilidad e inclusión.

c. Diseñar, adoptar y mantener actualizado un protocolo interno claro, accesible y confidencial para la prevención, recepción, atención, investigación, seguimiento y resolución de quejas por acoso sexual laboral, en concordancia con lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024, la Ley 1010 de 2006, la Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo, y demás normas vigentes.

d. Garantizar el funcionamiento efectivo del Comité de Convivencia Laboral y el Comité de Violencias Basadas en Género, asegurando que sus integrantes reciban formación periódica y especializada en temas de prevención del acoso sexual, derechos laborales, enfoque diferencial y manejo de situaciones sensibles, y cuenten con herramientas técnicas para actuar con imparcialidad, diligencia y humanidad.

e. Brindar atención integral a las víctimas, a través de la oferta de servicios de acompañamiento psicosocial, asesoría jurídica y, cuando sea necesario, medidas de resguardo, protección o separación funcional, sin que ello implique afectaciones adversas a las condiciones laborales de la persona afectada.

f. Proteger la confidencialidad, intimidad y seguridad de las personas denunciantes, víctimas, testigos o involucradas, evitando cualquier forma de exposición, revictimización, discriminación o represalia, y adoptando mecanismos eficaces para preservar la reserva de la información, incluso después del cierre del proceso.

g. Remitir a las autoridades competentes (Fiscalía General de la Nación, Inspección del Trabajo u otras según el caso), de manera oportuna, los hechos que puedan configurar presuntas conductas punibles, dando cumplimiento a los deberes legales de denuncia y cooperación institucional.

h. Evaluar de manera periódica la implementación, efectividad e impacto de la política, protocolos y medidas adoptadas, a través de mecanismos de seguimiento, revisión del clima organizacional, encuestas de percepción y auditorías internas, generando informes de mejora continua y ajustes conforme a los resultados obtenidos.

PARÁGRAFO PRIMERO: Estas obligaciones deberán ser integradas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y su incumplimiento por parte de las instancias responsables dará lugar a la apertura de acciones administrativas y correctivas correspondientes.

ARTÍCULO NOVENO. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES: Todos los trabajadores de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL NORTE, independientemente de su modalidad contractual, nivel jerárquico o área funcional, están obligados a cumplir con los principios, lineamientos y disposiciones contenidas en la presente resolución, y a actuar con responsabilidad ética, legal y social en la prevención del acoso sexual laboral. En tal sentido, les corresponde:

a. **Abstenerse de incurrir en cualquier conducta que pueda constituir acoso sexual**, directa o indirectamente, sin importar si esta se presenta de forma aislada, reiterada, verbal, no verbal, escrita, física o digital, y sea o no intencional.

b. **Contribuir activamente a la construcción de un ambiente laboral sano, seguro, digno, respetuoso, incluyente y libre de toda forma de violencia, discriminación o trato humillante**, promoviendo la cultura del respeto y la equidad en las relaciones laborales.

c. **Reportar de buena fe, con responsabilidad y diligencia, cualquier conducta o hecho que pueda constituir acoso sexual laboral o represalias relacionadas**, ya sea que los haya presenciado, experimentado directamente o conocido por terceros, utilizando los canales institucionales definidos por la institución.

d. **Participar en los procesos de formación, inducción, actualización y sensibilización organizados por la institución**, en temas relacionados con derechos humanos, acoso sexual, violencia basada en género, enfoque diferencial y convivencia laboral.

e. **Colaborar activamente con los procedimientos internos de atención e investigación**, brindando información veraz, completa, oportuna y pertinente cuando le sea requerida por las instancias competentes, y respetando los principios de confidencialidad y debido proceso.

f. **Respetar la confidencialidad de los procesos en los que participe o de los que tenga conocimiento**, evitando divulgar información sensible o revictimizar a las personas involucradas, directa o indirectamente.

g. **Rechazar, confrontar asertivamente o poner en conocimiento las manifestaciones de acoso sexual que se presenten en su entorno**, aun cuando no le afecten directamente, entendiendo que la prevención es una responsabilidad colectiva.

h. **Abstenerse de presentar denuncias falsas o de mala fe**, ya que ello constituye una falta grave que afecta los derechos de las personas y la legitimidad del sistema interno de prevención y atención.

PARÁGRAFO PRIMERO: El incumplimiento de las obligaciones aquí señaladas podrá dar lugar a la imposición de medidas disciplinarias conforme al Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan.

ARTÍCULO DÉCIMO. OBLIGACIONES DEL COMITÉ DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO: Las funciones de este Comité deben estar alineadas con las disposiciones legales y las mejores prácticas en la materia. Estas incluyen:

a. Diseño e implementación de estrategias preventivas: Realizar campañas de sensibilización, capacitación y comunicación para prevenir situaciones de acoso sexual y violencias basadas en género. Estas estrategias deben ser accesibles y adaptadas a las necesidades de los diferentes grupos poblacionales, incluyendo personas LGBTQ+, grupos étnicos y personas con discapacidad.

b. Confidencialidad y respeto: Garantizar la confidencialidad y el respeto durante el manejo de cualquier denuncia, evitando la revictimización de las personas afectadas.

c. Asesoría y acompañamiento: Brindar orientación psicosocial y jurídica a las víctimas, asegurando que tengan acceso a los mecanismos de denuncia y protección establecidos por la ley.

d. Supervisión y mejora continua: Supervisar el cumplimiento de las políticas institucionales contra el acoso sexual y proponer mejoras periódicas basadas en la evaluación de los casos atendidos y las necesidades identificadas.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. PROCEDIMIENTO INTERNO DE ATENCIÓN E INVESTIGACIÓN: El procedimiento interno para la atención de denuncias por presunto acoso sexual laboral tiene como propósito garantizar una gestión oportuna, confidencial, imparcial y respetuosa de los derechos de todas las personas involucradas, asegurando en todo momento la aplicación del debido proceso, la celeridad, la no revictimización, y la protección integral de la víctima.

El proceso se desarrollará conforme a las siguientes etapas:

1. Inicio: El procedimiento se activa mediante la presentación de una denuncia verbal o escrita, formulada por la presunta víctima, un testigo o cualquier persona que tenga conocimiento directo de los hechos. Esta puede interponerse ante el Comité de Convivencia Laboral, el Comité de Violencias Basadas en Género, el área de Gestión Humana o a través de los canales institucionales habilitados para tal fin (línea o correo confidencial). La denuncia podrá ser presentada de manera anónima, reservada o con solicitud expresa de intervención, garantizando siempre la confidencialidad de la información.

2. Recepción y traslado: La instancia que reciba la denuncia deberá remitirla, en un término no mayor a un (1) día hábil, al área de Gestión Humana o al Comité de Violencias Basadas en Género, según lo establecido en el protocolo vigente. La conducción del procedimiento deberá realizarse con reserva absoluta, enfoque psicosocial y perspectiva de género.

3. Admisión preliminar: Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la recepción, se efectuará un análisis preliminar para determinar si los hechos denunciados pueden enmarcarse en una situación de acoso sexual laboral. En caso afirmativo, se procederá a la apertura formal de la actuación interna. De lo contrario, el caso será remitido a la instancia correspondiente (por ejemplo, factores de riesgo psicosocial o asuntos disciplinarios distintos).

4. Valoración inicial y medidas urgentes: Paralelamente a la admisión preliminar, y en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, se realizará una valoración del riesgo y la naturaleza del caso. De ser necesario, se adoptarán medidas urgentes de carácter preventivo, tales como cambio temporal de funciones, reubicación, acompañamiento psicosocial inmediato y orientación jurídica inicial.

5. Medidas de protección: Una vez activado el procedimiento, se evaluará e implementará un plan de medidas preventivas, correctivas o de protección, el cual podrá incluir reubicación temporal, separación de funciones, trabajo remoto, acompañamiento psicosocial u otras acciones que resulten razonables y proporcionales, sin perjuicio de la integridad laboral de la persona afectada.

6. Acompañamiento interdisciplinario: Se garantizará el acompañamiento de profesionales de psicología, trabajo social y área jurídica, quienes brindarán apoyo emocional, asesoría legal y seguimiento continuo. En situaciones de mayor gravedad, se remitirá el caso a las autoridades competentes, como Fiscalía, Comisarías de Familia o ICBF, según corresponda.

7. Investigación interna (cuando aplique): Si los hechos comprometen a miembros de comunidad institucional, se podrá adelantar una investigación interna conforme al Reglamento Interno de Trabajo y a la normatividad vigente, esta etapa garantizará imparcialidad, debido proceso y respeto de los derechos de defensa. Durante su desarrollo podrán adoptarse medidas preventivas que protejan a la persona afectada.

8. Evaluación y decisión: Finalizada la etapa investigativa, el Comité o el área responsable elaborará un informe motivado con las conclusiones del caso, recomendando según corresponda:

- a) El inicio de un proceso disciplinario conforme al Reglamento Interno de Trabajo y la normatividad laboral vigente.
- b) El archivo del caso por ausencia de mérito o inexistencia de conducta constitutiva de acoso sexual laboral.
- c) La remisión del caso a la autoridad competente (Fiscalía General de la Nación, Comisarías de Familia, ICBF u otra que corresponda), cuando los hechos denunciados constituyan presunta conducta punible o trasciendan la competencia disciplinaria interna.
- d) La adopción de medidas pedagógicas y preventivas, tales como capacitaciones, sensibilización y fortalecimiento del clima laboral, en aquellos casos donde no proceda sanción, pero se evidencien factores de riesgo.
- e) La formulación de recomendaciones de mejora a los procesos institucionales (protocolos, políticas internas, mecanismos de prevención), con el fin de evitar la repetición de situaciones similares.
- f) El seguimiento especial a la persona denunciante y a la dependencia involucrada, para garantizar la no revictimización, la reparación del daño y la implementación de medidas de protección necesarias.

9. Seguimiento y cierre: Finalizado el procedimiento, se realizará un seguimiento para verificar la efectividad de las medidas adoptadas, evaluar el acompañamiento brindado y

garantizar que no existan represalias, el caso será registrado de forma confidencial. Adicionalmente, la institución elaborará informes periódicos con datos agregados para identificar tendencias y fortalecer las acciones de prevención frente al acoso sexual en el entorno laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO: La renuncia o desvinculación laboral de la víctima o de la persona denunciada no suspende ni extingue el procedimiento investigativo, el cual deberá continuar hasta su culminación, garantizando la debida documentación de los hallazgos y la implementación de las medidas que correspondan.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En todo caso, la institución podrá coordinar con las autoridades competentes las acciones adicionales de carácter penal o administrativo que surjan como consecuencia de los hechos investigados.

PARÁGRAFO TERCERO: En caso de que a partir de los hechos narrados en la denuncia se pueda establecer que se trata de una conducta que pudiera ser considerada como un delito según lo dispuesto en las normas colombianas, tales como, acceso carnal violento, actos sexuales abusivos, entre otras, la denuncia se tramitará de acuerdo con la ruta jurídica y los hechos se pondrán en conocimiento de las autoridades cuando haya lugar.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral, en cumplimiento de lo establecido en la normatividad vigente, constituye una instancia de carácter preventivo y de sensibilización, si bien puede presentar limitaciones para la atención especializada de casos de acoso sexual laboral, tiene la obligación de garantizar la activación oportuna de las rutas internas y externas de atención.

Para tal efecto, el Comité podrá coordinar con otras dependencias de la institución, tales como el área de Gestión Humana o el Comité de Violencias Basadas en Género, así como con entidades externas competentes, a fin de asegurar una atención integral, confidencial, efectiva y con enfoque de género. Su conformación, funciones y estrategias deberán estar alineadas con las disposiciones legales aplicables y con los principios de confidencialidad, respeto, imparcialidad, celeridad, no revictimización y protección integral de la víctima.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. CANALES DE REPORTE Y ATENCIÓN: La institución contempla las siguientes rutas de atención para tramitar las denuncias constitutivas de acoso sexual:

Internos:

El procedimiento que se desprende de estas rutas busca el reconocimiento de la conducta por parte del presunto infractor, el establecimiento de medidas de reparación y de garantías de no repetición. Solo podrá iniciarse esta ruta a solicitud de la persona denunciante. El propósito de este tipo de atención es generar en el presunto causante del daño, conciencia sobre la gravedad de su conducta y sobre la importancia de un cambio en su comportamiento. En esta ruta de atención, el diálogo directo entre la persona

denunciante y la persona denunciada únicamente será posible a petición expresa de la primera.

Coordinación General de Gestión Humana y Teletrabajo: gestionhumana@ucn.edu.co

Dirección de Pastoral y Bienestar: pastoralybienestar@ucn.edu.co

Con el Comité de Violencias Basadas en Género: comiteviolenciasexualygenero@ucn.edu.co

Con el Comité de Convivencia Laboral: comitedeconvivencia@ucn.edu.co

En caso de tratarse de conductas de violencia que excedan el alcance de esta política, el Comité de Convivencia Laboral, el Comité de Violencias Basadas en Género y las instancias dispuestas por la institución para ello, orientarán al colaborador denunciante para que acuda a los mecanismos de atención establecidos por la ley para atender su caso y prestará asesoría legal para el trámite.

Externos:

Se informará claramente al afectado su obligación de denunciar ante la Fiscalía General de la Nación. Esto con el fin de seguir un debido proceso para establecer la violación de los numerales 5 y 6 del artículo 62 y el numeral 4 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, en caso tal de que se haya incurrido en actos inmorales o delictivos dentro de sus obligaciones laborales.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. RÉGIMEN SANCIONATORIO: La conducta de acoso sexual laboral será considerada falta grave, constitutiva de justa causa para la terminación inmediata e irrevocable del contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás responsabilidades civiles y penales a que haya lugar.

El procedimiento para la imposición de sanciones por acoso sexual laboral se registrará estrictamente por lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, garantizando en todo momento el debido proceso, la confidencialidad, el derecho a la defensa y la imparcialidad en la investigación.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. PROHIBICIÓN DE DESPIDO: Se prohíbe toda forma de represalia, directa o indirecta, contra la persona denunciante, testigos o terceros que colaboren con el proceso. La persona víctima de acoso sexual comprobado no podrá ser despedida, trasladada ni sancionada durante los seis (6) meses siguientes, salvo autorización de autoridad competente por causa debidamente justificada.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. INTEGRACIÓN DE LA POLÍTICA AL REGLAMENTO Y NORMATIVAS INTERNOS: La presente Política de Prevención del Acoso Sexual Laboral forma parte integrante y sustantiva del Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universitaria Católica del Norte, así como de todas las normativas, procedimientos y códigos de conducta aplicables en la empresa.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. VIGENCIA: La presente política rige a partir de la fecha de su expedición y publicación. Se entiende como parte integral de los contratos de trabajo de los teletrabajadores y deroga todas las disposiciones anteriores que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Santa Rosa de Osos, a los nueve (09) días del mes de octubre de 2025



PBRO. DIEGO LUIS RENDÓN URREA
Rector



ADRIANA MARIA OSSA ZULUAGA
secretaria general

Proyecto y Reviso,
Alejandro Peña Agudelo
Coordinador General de Gestión Humana y Teletrabajo