



RESOLUCIÓN No. 011

Por medio de la cual se aprueba la Política de Prevención de Acoso Laboral y Acoso Sexual de la Universidad de Santander.

El Rector y Representante Legal de la Universidad de Santander UDES, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias,

CONSIDERANDO:

1. Que de acuerdo con la Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, en su Artículo 1.
2. Que de acuerdo a la Circular 026 de 2023, por la cual se adoptan medidas para la prevención y atención del Acoso Laboral y Sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
3. Que de acuerdo a 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 y se dictan otras disposiciones.
4. Que de acuerdo a la Resolución 2361 de 2025 se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar la Política de Prevención de Acoso Laboral y Acoso Sexual de la Universidad de Santander, en los siguientes términos:



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

La UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES, consciente de la importancia de consolidar relaciones laborales propicias para mantener y mejorar la salud mental, se compromete a ofrecer un lugar de trabajo en el que todas las personas que hacen parte de esta institución sean tratadas con dignidad y respeto, para cumplir con sus funciones en un ambiente en el que no haya ningún tipo de acoso, ni discriminación en razón a género, creencia política, religiosa, sexual o cualquier otro tipo de ideología de nuestros colaboradores. Esta política se aplica a todas las personas que laboran en la Universidad de Santander UDES, independientemente del tipo de contrato o su duración.

Con el propósito de asegurar que todos los colaboradores de La UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES, tengan un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de manera contundente el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, sin primar quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico.

La UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES se compromete a organizar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento de acoso laboral, sexual, o violencia sexual basada en género contra las mujeres, hombres y personal de los sectores sociales LGBTIQ+ a salvaguardar la información que sea recolectada y a dar trámite oportuno a las quejas de acoso laboral que puedan aparecer en torno a la presente política dentro del comité de convivencia laboral, o el trámite dispuesto por la entidad para los casos de acoso sexual o violencia por razones de género.

Definiciones

Acoso Laboral: De acuerdo con la Ley 1010 de 2006 en el ARTÍCULO 2. se entiende como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.



Acoso Sexual: La Ley 2365 de 2024, describe el acoso sexual como cualquier comportamiento, conducta o comentario de carácter sexual no deseado que afecte la dignidad de una persona, genere un ambiente intimidante, hostil, humillante u ofensivo, y que esté dirigido a obtener favores sexuales, de forma directa o indirecta, bajo la amenaza de afectaciones laborales o personales.

Alcance

El objetivo de esta política es promover un lugar de trabajo sano, inclusivo y respetuoso al prevenir y resolver de inmediato cualquier acto de acoso laboral, sexual, o violencia sexual basada en género contra las mujeres, hombres y personal de los sectores sociales LGBTIQ+. Además, tiene por objeto ayudar a mantener un ambiente de trabajo positivo en el cual todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto. Estableciendo actividades tendientes a la prevención, mitigación, atención, orientación y protección generando conciencia colectiva de sana convivencia.

Se ha creado el Comité de Convivencia Laboral como mecanismo de prevención y atención de las conductas de acoso laboral, y de acuerdo a lo dispuesto en la Resolución 2361 de 2025, la alta dirección de la institución o el líder de talento humano ha establecido el procedimiento para recibir las quejas de presunto *acoso sexual* o violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección, promoviendo el trabajo en condiciones dignas y justas; así como el buen ambiente en la empresa protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Es responsabilidad laboral de todos los colaboradores fomentar y mantener un ambiente de trabajo que aliente el cumplimiento de la presente política, así como asumir la obligación para denunciar ante el Comité de Convivencia Laboral (CCL) las posibles conductas no éticas en contravía de los valores institucionales y la sana convivencia.

Se han generado estrategias de sensibilización para incluir a las poblaciones diversas, minorías y los sectores sociales LGBTIQ+ así como la inclusión de campañas que buscan mitigar cualquier acto de violencia contra las mujeres, hombres y/o discriminación.



El incumplimiento a la presente política constituye una falta grave a las obligaciones laborales del trabajador de conformidad con lo establecido por los numerales 4° y 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y por lo mismo, la UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES, podrá tomar las medidas disciplinarias correspondientes o cualquier decisión legal, previa garantía del debido proceso establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

Lo anterior, sin perjuicio de las medidas y/o sanciones administrativas a las que haya lugar según la Ley 1010 de 2006, circular 026 de 2023 y Resolución 2361 de 2025.

COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Dado en Bucaramanga, a los cinco (5) días del mes de noviembre de dos mil veinticinco (2025).



JOSÉ PATRICIO LÓPEZ JARAMILLO
Rector General



JOSÉ ASTHUL RANGEL CHACÓN
Secretario General

Transcriptor: Sandra Lucía Corredor Pinzón