



**CONSEJO DIRECTIVO
ACUERDO 1767
(21 de noviembre de 2024)**

Por el cual se establecen los lineamientos institucionales para la Prevención del Acoso Laboral y Sexual, de la Violencia Basada en Género contra las Mujeres y Personas de los Sectores Sociales LGBTIQ+ en el Ámbito Laboral en la Universidad de Boyacá.

El Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Boyacá, en uso de sus Atribuciones Estatutarias, y

CONSIDERANDO:

Que la Universidad de Boyacá, Institución de Educación Superior sin ánimo de lucro, se compromete a promover un ambiente de convivencia laboral sano, seguro y adecuado para todos sus trabajadores, implementando estrategias para la prevención del acoso laboral en todas sus modalidades contando con la participación de los directivos, administrativos y docentes que conforman la comunidad académica con la intervención del Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con lo establecido por 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".

Que la Ley 1010 de 2006 fue reglamentada mediante la Resolución 652 de 2012, modificada parcialmente por la Resolución 1356 de 2012, "por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas."

Que dicho Comité constituye una medida preventiva del acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los diversos lugares de trabajo dentro de la Institución, estableciendo actividades tendientes a generar un ambiente de trabajo sano, en condiciones dignas y justas, propiciando espacios de armonía entre quienes comparten la vida laboral, en aras de velar por la protección de la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las y los trabajadores de la empresa.

Que además de las normas anteriores se tiene en cuenta la Ley 51 de 1981 "por medio de la cual se aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (...)" ; la Ley 1257 de 2008 "por la cual se dictan

UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres”.

Que se debe tener presente lo preceptuado por la Ley 1010 de 2006 en su artículo 2° que señala “se entenderá por acoso laboral 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.”

Que la Ley 1010 en su artículo 9° prevé lo siguiente “1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.”

Que la Ley 599 de 2000, Código Penal Colombiano, en el artículo 210-A tipifica el delito de acoso sexual y señala que “el que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.”

Que el Ministerio del Trabajo mediante la Circular 0026 de 2023 manifestó que “se insta al sector público privado y a la sociedad civil para aunar esfuerzos en pro de promover un trabajo decente, libre de sesgos y estereotipos que perpetúen la discriminación de género y la violencia patriarcal, aspectos que agudizan las situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo.”

Que el Ministerio de Educación estableció el Protocolo para la Prevención, Atención y Medidas de Protección de todas las Formas de Violencia contra las Mujeres.

Que la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) creó el “Protocolo Contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el Ámbito del Trabajo”, enmarcado en los esfuerzos de la Secretaría General Iberoamericana y los Organismos Iberoamericanos (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, OEI; el Organismo Internacional de Juventud para



Iberoamérica, OIJ; la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, OISS, y la Conferencia de Ministros de Justicia de los Países Iberoamericanos (COMJIB) para dar respuesta al mandato de transversalización de género en el Sistema Iberoamericano, reiterado desde el 2005 en sucesivas Cumbres Iberoamericanas.

Que el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad de Boyacá en el capítulo XIX prevé los mecanismos de prevención del acoso laboral y el procedimiento interno de solución.

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO: Complementar y actualizar los lineamientos institucionales para la prevención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral en la Universidad de Boyacá, la cual es definida y derivada del siguiente postulado:

"La Universidad de Boyacá, como institución de educación superior y en búsqueda de ser los mejores, se compromete a complementar y actualizar, en todas sus sedes, los lineamientos de prevención del acoso laboral y sexual, de la violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral en la Universidad de Boyacá, asegurando la protección de los(las) trabajadores(as), el cumplimiento de la normatividad vigente y a proporcionar condiciones de trabajo óptimas y saludables para todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación incluyendo contratistas, subcontratistas y estudiantes en etapa práctica."

ARTÍCULO SEGUNDO: La Universidad de Boyacá, consciente de la problemática de acoso laboral y sexual, de la violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral que se puede llegar a presentar, y en desarrollo de lo estipulado en la Ley 1010 de 2006 en su artículo 2° señala que el acoso laboral puede darse entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en

una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO TERCERO: La Universidad de Boyacá, en cumplimiento de los lineamientos emanados por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) en su Protocolo Contra el Acoso Sexual, señala una serie de comportamientos que pueden considerarse acoso sexual, sin que el listado sea limitante, así:

1. Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;



2. Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
3. Bromas sexuales;
4. Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
5. Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
6. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
7. Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
8. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
9. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales;
10. Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
11. Comunicaciones o envío de mensajes de carácter sexual y ofensivo por cualquier medio, físico o virtual;
12. Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
13. Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
14. Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
15. Manifestar preferencias indebidas con base al interés sexual hacia una persona;

16. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;

17. Agresiones físicas de carácter sexual.

ARTÍCULO CUARTO: Para efectos de materializar los anteriores propósitos y cumplir con la normatividad vigente en materia de prevención del acoso laboral y sexual, de la violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral, la Universidad de Boyacá establece y se compromete a:

1. Mantener la conformación del Comité de Convivencia Laboral, acorde a la normatividad laboral vigente, el cual debe estar integrado por representantes del empleador y de los trabajadores, asegurándose que sean personas con competencias actitudinales y de comportamiento tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, reserva en el manejo de la información y ética.
2. Velar por el cumplimiento de las normas tendientes a prevenir cualquier conducta o comportamiento calificado como acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ y defender el derecho de todos los trabajadores para ser tratados con dignidad y respeto en el ámbito laboral.
3. Implementar acciones de intervención y control de factores de riesgo psicosociales y sus efectos, fomentando una cultura de respeto por la diversidad, la prevención de cualquier tipo de violencia y agotamiento laboral.
4. Impulsar acciones tendientes a lograr la prevención de todo tipo de conducta que sea constitutiva de acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+, en procura de mejorar el clima laboral y la cultura de prevención de malas prácticas con el objeto de que mejore el rendimiento de la capacidad laboral de los trabajadores.
5. Promover la participación de los trabajadores de la Universidad de Boyacá en la definición de estrategias de intervención frente a factores de riesgo que puedan desencadenar en conductas que constituyan acoso laboral y sexual, violencia



basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+.

6. Promover, fomentar y divulgar el respeto por las diferencias ideológicas religiosas, culturales, étnicas y sexuales de los trabajadores e instaurar un entorno laboral seguro.
7. Fomentar un entorno de trabajo libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar como hostigamiento, coerción o alteración, sin importar quien sea la víctima o el ofensor, ni tampoco cual sea su nivel jerárquico.
8. Vigilar el normal funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral que deberá realizar las investigaciones pertinentes en el evento de ocurrir comportamientos que puedan ser constitutivos de acoso laboral, de acuerdo con lo establecido en la normatividad legal vigente.
9. Salvaguardar la información referente al acoso laboral, así como investigar las quejas que pueden surgir a través del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
10. Implementar y actualizar periódicamente el Protocolo de Atención de Casos de Violencia de Género (VBG) con el fin de mitigar el riesgo por la afectación de las conductas relacionadas con ese tipo de violencia.
11. Denunciar ante la Fiscalía General de la Nación los presuntos hechos delictivos ocurridos en el ámbito laboral, que puedan ser constitutivos del delito de acoso sexual, actos de discriminación y hostigamiento señalado en la Ley 599 de 2000.

ARTÍCULO QUINTO. La Universidad de Boyacá se compromete a implementar las siguientes medidas de protección a las víctimas o presuntas víctimas, en el evento de presentarse hechos que puedan considerarse como acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral, así:

1. Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo;
2. Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento;

3. Iniciar la Ruta de Atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima;
4. Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima;
5. Cambiar los horarios, previa solicitud expresa de la presunta víctima;
6. Trabajo en casa, para la presunta víctima, de acuerdo con la viabilidad y el estudio del caso en concreto.
7. Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima;
8. Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas;
9. Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos de re-victimización o a la repetición de los hechos;
10. Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.
11. De ninguna manera las medidas de protección desmejorarán la situación o condición laboral o contractual de la víctima.

Parágrafo 1°. Las medidas de protección se adoptarán en las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la presentación de la queja, denuncia o conocimiento del suceso, con el fin de proteger los derechos de las víctimas de acoso laboral y sexual, de violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

Parágrafo 2°. No se requiere que haya fallo en firme de alguna investigación disciplinaria para que se proceda a implementar las medidas de protección en favor de la víctima o presunta víctima. El solo conocimiento de los hechos del presunto acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas



Visita Inmediación



Acuerdo No. 1767 Consejo Directivo del 21 de noviembre de 2024

9

de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral de manera sumaria dará lugar a la activación de lo estipulado en este artículo.

ARTÍCULO SEXTO. Compromiso y divulgación. La Universidad de Boyacá se compromete a divulgar los lineamientos institucionales para la prevención del acoso laboral y sexual, de la violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral, a velar por su cumplimiento con el fin de generar un entorno laboral seguro que garantice el bienestar integral de los trabajadores y la productividad en términos de eficiencia.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Tunja a los veintiún (21) días del mes de noviembre de dos mil veinticuatro (2024).

OSMAR CORREAL CABRAL
Presidente Consejo Directivo

ETHNA YANIRA ROMERO GARZON
Secretaria General