

## POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL



La Fundación Universidad de Antioquia, consciente de la importancia de establecer lineamientos que vayan más allá de las disposiciones que la ley exige y sus mismos estatutos, define un conjunto de principios, prácticas y procesos encaminados a institucionalizar las mejores prácticas corporativas, para la protección de los derechos humanos, y la prevención de conductas de explotación y abuso sexual.

### 1. DECLARACIÓN

Todas las personas que trabajan para la Fundación Universidad de Antioquia tienen derecho a ser tratadas con dignidad y respeto, a trabajar en un entorno libre de explotación, acoso, acoso sexual, abuso de autoridad o discriminación.

En consecuencia, se prohíbe cualquier forma de explotación, acoso, acoso sexual, abuso de autoridad o discriminación. Para los fines de esta política, el acoso, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación se denominan colectivamente "conductas prohibidas".

Declaramos que esta política no es excluyente de otras normativas laborales, penales y deberes de asistencia relevantes a la hora de adoptar decisiones sobre cómo responder a cualquier inquietud o reporte sobre temas de abuso y explotación.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones contenidas en la presente política, se aplica a todos los empleados, contratistas, subcontratistas, proveedores, aprendices, voluntarios y todas las personas vinculadas mediante cualquier medio o figura en dependencias que conforman la estructura organizacional de Fundación Universidad de Antioquia.

## 3. PRINCIPIOS

**Convicción:** Tenemos tolerancia **CERO** hacia la explotación, el acoso, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación.

**Respeto:** Todas las personas tienen derecho a vivir sus vidas libres de violencia sexual, y de cualquier abuso de poder, independientemente de su edad, género, sexualidad, orientación sexual, discapacidad, religión, nacionalidad u origen étnico.

**Seguridad:** La Fundación tienen la obligación de crear y mantener un entorno que permita prevenir la explotación, el acoso y los abusos sexuales, a través de la aplicación de políticas contra estas prácticas, así como apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno seguro en la institución.

**Confianza:** En caso de que algún colaborador de la Fundación tenga preocupaciones o sospechas respecto de la comisión de actos de explotación, abusos sexuales o cualquier conducta prohibida, por otro miembro del personal, con independencia de que pertenezca o no a la misma organización, deberá informar de esas preocupaciones mediante los mecanismos de denuncia existentes a nivel institucional.

## 4. DEFINICIONES:

**Explotación sexual:** Todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de

la explotación sexual de otra persona.

**Abuso sexual:** Toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción<sup>1</sup>.

**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, 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 y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH.<sup>2</sup>

**Violencia de género:** Todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada<sup>3</sup>.

**Discriminación:** Es cualquier trato injusto o distinción arbitraria basada en la raza, sexo, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, edad, idioma, origen social u otro estado de una persona. La discriminación puede ser un evento aislado que afecta a una persona o un grupo de personas en una situación similar, o puede manifestarse a través del acoso o abuso de autoridad.<sup>4</sup>

## 5. PROHIBICIONES

Se prohíbe las siguientes conductas a los colaboradores vinculados a la Fundación Universidad de Antioquia mediante cualquier vínculo:

---

<sup>1</sup> Definición contenida en el Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas Medidas especiales para la protección contra la explotación y el abuso sexuales (ST/SGB/2003/13).

<sup>2</sup> Artículo 2, 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

<sup>3</sup> Tomado de la Declaración re la eliminación de la violencia contra la mujer Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993.

<sup>4</sup> Tomado del Manual de Políticas y Procedimientos Prohibición de acoso, acoso sexual, abuso de autoridad y discriminación UNFPA

- a. Se prohíbe al personal de La Fundación, promover espacios donde se favorezca el abuso y la explotación sexual.
- b. La explotación y el abuso sexual violan normas y reglas jurídicas internacionales, universalmente reconocidas, y constituyen un delito, por lo cual es un comportamiento inaceptable y una conducta prohibida para el personal de La Fundación.
- c. Se prohíbe al personal de la Fundación tener relaciones sexuales con niños, niñas y adolescentes. No puede aducirse como defensa una estimación errónea de la edad de un niño o niña.
- d. Se prohíbe todo tipo de actividad sexual y/o sentimental entre los colaboradores donde haya subordinación habida cuenta de que se basan en una dinámica de poder inherentemente desigual. Este tipo de relaciones socavan la credibilidad e integridad de La Fundación. Si existieran relaciones sentimentales entre pares o en áreas donde no exista subordinación, deberán mantener discreción y respeto al interior de la organización
- e. Está prohibido intercambiar dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamientos humillantes, degradantes o explotadoras.

## 6. OBLIGACIONES:

- 6.1. Informar de manera inmediata cualquier sospecha, duda, rumor o queja, de la comisión de explotación o abuso sexuales por otro funcionario de la Fundación a través de los mecanismos establecidos, independientemente del proyecto o programa al cual pertenezca, mediante los mecanismos de reporte existentes, que se detallan más adelante.
- 6.2. Los colaboradores tienen la obligación de establecer y mantener un entorno conducente a la prevención de la explotación y el abuso sexual. El personal directivo a todos los niveles tiene una responsabilidad particular de apoyar y promover sistemas que permitan mantener un entorno de cuidado.
- 6.3. Es obligación mantener estricta confidencialidad sobre la información relacionada con las personas, los hechos y sospechas de explotación y abusos sexuales. Solo debe comunicarse la Dirección Administrativa y los delegados del área de Recursos Humanos.

- 6.4. Es obligatorio para todo el personal de la Fundación estar atento y vigilante, ante cualquier conducta que pueda ser tomada como explotación o abuso sexual.

## **7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN:**

Para garantizar la implementación de la política y advertir sobre prácticas de conductas prohibidas, se establecen las siguientes medidas de prevención:

- 7.1. Previa contratación del personal, verificar que el aspirante no haya participado, real o presuntamente, en actos de explotación y abusos sexuales, para lo cual se consultará y guardará el respectivo registro de consulta, de bases de datos, incluida la de “Consulta de Inhabilidades – Delitos sexuales cometidos con menores de 18 años – Ley 1918 de 2018” de la Policía Nacional, y otras que serán puestas a disposición del personal encargado de selección y contratación en el área de Gestión Humana.
- 7.2. Todo el personal de la Fundación debe realizar la capacitación de la Política de Protección Contra la Explotación y Abuso Sexual
- 7.3. Realizar diálogos permanentes con los equipos de trabajo sobre los estándares de conducta sobre la explotación y el abuso sexual.
- 7.4. Realizar campañas de concienciación y aprehensión con las personas participantes sobre la definición de explotación y abusos sexuales, las normas de conducta que se esperan del personal de La Fundación y los diversos mecanismos para plantear denuncias o preocupaciones en la materia, incluyendo los datos de contacto.
- 7.5. Publicar y divulgar la presente política en la página web de la Fundación: <https://www.fundacionudea.com>.

## **8. PROCEDIMIENTOS DE REPORTE DE EXPLOTACIÓN Y ABUSOS SEXUALES**

### **8.1. REPORTE**

Todas las personas bajo cualquier modalidad contractual con la Fundación deberán denunciar de manera inmediata, cualquier sospecha, duda, rumor o queja que haya llegado a su conocimiento y que puedan constituir actos de Abuso o Explotación Sexual. No existe un plazo para presentar las denuncias, ni un término que pueda vencerse, independientemente de cuando se haya cometido

el acto. Se sugiere poner en conocimientos dichos actos con mínimo los siguientes datos:

- a) Quién estuvo involucrado en el acto.
- b) Qué sucedió.
- c) Dónde sucedió.
- d) Cuando sucedió.
  
- e) Detalles sobre a quién informar y qué información compartir para permitir una respuesta y un seguimiento adecuados. El denunciante no deberá adelantar investigaciones previas al reporte, sin embargo, deberá tomar nota de todo lo que considere importante.

Si se tienen pruebas se deberán adjuntar a la denuncia, con el fin de darle mayor contundencia a la investigación.

Las denuncias podrán ser interpuestas de forma anónima pero suficientemente fundamentadas, de manera que se pueda adelantar la investigación.

Las denuncias deberán ser presentadas ante el Comité de Convivencia Laboral - CCL de La Fundación, en cualquiera de los siguientes medios:

- a) Por correo electrónico dirigido al Presidente del Comité de convivencia laboral a los correos electrónicos [ccl@fundacionudea.co](mailto:ccl@fundacionudea.co).
- b) En escrito físico, podrá poner en conocimiento a La Fundación, mediante sobre sellado, con destino a Comité de Convivencia Laboral - CCL de la Fundación, el cual puede ser enviado a la dirección calle 49 N° 50 – 21, piso 12, Edificio del Café.
- c) De forma personal en la dirección calle 49 N° 50 – 21, piso 12, ante la dirección administrativa o los delegados por esta del área de gestión humana.

El caso podrá ser reportado a cualquier hora del día y cualquier día de la semana y de forma personal de lunes a viernes desde las 8:00 hasta las 12:00 y las 14:00 hasta las 16:30. Una vez recibida el reporte a través de los canales previstos, Comité de Convivencia Laboral - CCL de La Fundación en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, confirmará el recibido de la misma y establecerá comunicación con la persona que haya dado a conocer los hechos.

El presidente del CCL, informará al denunciante en la forma en cómo será tratada la información que decida dar a conocer y firmarán el acuerdo de

confidencialidad. El primer contacto que haga Comité de Convivencia Laboral - CCL con la persona la víctima, se hará con todo el cuidado y en cumplimiento con los diferentes principios que inspiran la presente política. Inmediatamente se buscará generar un espacio de confianza de acuerdo con las condiciones del hecho que permitan dar inicio al proceso de investigación.

Inmediatamente Comité de Convivencia Laboral - CCL de la Fundación procederá a diligenciar la Ficha de Reporte y seguimiento de caso y la evaluación de riesgo de los hechos conocidos a través de la denuncia. La Ficha de Reporte hará parte del acervo documental confidencial del reporte y solo será conocida por la dirección administrativa y de recursos humanos.

La Fundación, garantizará a los denunciantes, víctimas y sobrevivientes:

## 9. INVESTIGACIÓN

Máximo tres (3) días hábiles después, se realizará la apertura formal del proceso de investigación, se aplicará un enfoque centrado en la víctima, el cual pretende empoderar a las personas sobrevivientes y promover su recuperación, al dar prioridad a sus derechos, necesidades y deseos. Las principales normas relativas a este enfoque son: **seguridad, confidencialidad, respeto, no discriminación y no revictimización.**

La dirección administrativa y de recursos humanos y la Dirección Ejecutiva, decidirán la contratación de un investigador externo, evaluarán las consecuencias inmediatas para el/la presunto/a autor/a en lo que respecta a su trabajo y actividades, estas podrán ir desde la suspensión, cambio de responsabilidades laborales, traslado de territorios o aquellas que garanticen la protección de los denunciantes y la víctima.

Las conductas que presuntamente constituyan delitos deberán ser puestas en conocimiento de las autoridades competentes, esto no exime la responsabilidad de La Fundación de adelantar la investigación y sanción disciplinaria. La Fundación activará la ruta de atención integral de violencia sexual con las autoridades competentes (salud, protección, justicia, etc.) en todos los casos, siempre y cuando (en caso de ser una persona mayor de 18 años) la víctima/sobreviviente esté de acuerdo (esto no aplica en casos que involucran a personas menores de 18 años, debido a que prima el interés superior del niño o de la niña).

El Comité de Convivencia Laboral - CCL o el investigador, podrá solicitar y practicar pruebas que considere pertinentes, necesarias y conducentes para esclarecer los hechos disciplinarios investigados. En todo momento la dirección

administrativa y de recursos humanos, podrá recomendar las acciones de protección que considere convenientes para garantizar la seguridad y la protección de la víctima durante la investigación.

El investigador, realizará un informe de resultados final, el cual deberá ser entregado CCL en un plazo de quince (15) días hábiles, el cual será prorrogado por quince (15) días hábiles adicionales, previa justificación. De comprobarse la veracidad de la conducta que constituya explotación o abusos sexuales se procederá con la sanción, bajo principio de cero tolerancias. Tratándose de niños, niñas y adolescentes La Fundación, apenas conozca los hechos, informará a las entidades competentes en un plazo máximo de un día hábil, siguiente a la recepción de la información.

## **10. ASISTENCIA A VÍCTIMAS Y SOBREVIVIENTES**

Recibido un reporte por posible explotación o abuso sexuales, la dirección administrativa y de recursos humanos gestionará directamente y garantizará de manera inmediata, independientemente de que se sepa si la acusación es cierta o no, el otorgamiento a la víctima o víctimas de la ayuda que éstas necesiten y tomará medidas inmediatas para evitar futuros daños, ejemplo: Atención médica, psicológica, refugio de emergencia, alimentos, protección física o jurídica, entre otros, en el marco del proceso de referenciación.

La dirección administrativa y de recursos humanos deberá explicar los servicios disponibles a la persona sobreviviente y con el consentimiento informado del sobreviviente se proveerá asistencia inmediata o de manera integral y multisectorial; esta atención debe incluir atención de salud, servicios de seguridad, atención psicosocial, asesoría jurídica y las demás que se consideren pertinentes.

La referencia a servicios de asistencia se debe gestionar de acuerdo con los procedimientos establecidos. El establecimiento de un mecanismo de derivación para la prestación de asistencia no reemplaza ni extingue la responsabilidad de los autores de actos de explotación y abusos sexuales, quienes tendrán que rendir cuentas en el ámbito administrativo. La asistencia prestada por un proveedor de servicios no reduce ni reemplaza en medida alguna la responsabilidad individual de los autores. Del mismo modo, la prestación de asistencia no constituye un reconocimiento de la validez de las denuncias resultados de la investigación no deben interferir con la asistencia a las víctima y sobrevivientes.

La dirección administrativa y de recursos humanos, mantendrá comunicación constante con las personas sobrevivientes, si este así lo permite y dará conocer la Dirección Ejecutiva, cualquier situación que pudiera generar un riesgo.



Teniendo en cuenta la importancia de mantener el máximo nivel de confidencialidad, no se informará la Dirección Ejecutiva más detalles del caso que los estrictamente necesarios para las decisiones sobre el mismo.

La asistencia se hará, teniendo en cuenta las necesidades y deseos específicos de cada persona: edad, el género, las capacidades y otros factores, se ofrecerá un apoyo adecuado, colaborando estrechamente con las personas agentes de protección y aquellas que prestan servicios a las personas sobrevivientes y otras personas que hacen parte de La Fundación, organizaciones aliadas y entidades gubernamentales, teniendo como base la Evaluación de Riesgos.

Los sobrevivientes tienen derecho a perseguir medidas de responsabilidad, incluido medidas de reparación legales las cuales haya lugar según sea el caso.

## 11. CONSECUENCIAS

1. Terminación de vinculación a La Fundación, en caso de que se compruebe conducta.
2. Reporte ante entes judiciales competentes.

## 12. SEGUIMIENTO

El Comité Convivencia Laboral realizará informes necesarios a la Dirección Ejecutiva, con el fin de dar seguimiento a la implementación de la Política de prevención de la explotación y el abuso sexual, establecer las medidas mitigación y planear estrategias de Difusión.

Se expide en Medellín, el 04 de octubre de 2024.



**PAULA ANDREA GIRALDO ZULETA**  
Representante Legal (S)