

CONSEJO DIRECTIVO

ACUERDO No. 01-017
(Bucaramanga, 19 de marzo de 2026)

“Por medio del cual se aprueba la Política para la Prevención del Acoso laboral, sexual, la Discriminación y Violencia de Género de las Unidades Tecnológicas de Santander”

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LAS UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER
En ejercicio de sus atribuciones legales, y

CONSIDERANDO:

Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, las instituciones de educación superior gozan del principio de autonomía universitaria para darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.

Que, la Constitución Política de Colombia, en sus artículos, consagra la dignidad humana, la igualdad y el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, pilares que obligan a garantizar entornos libres de discriminación, violencia y acoso.

Que, la Ley 1010 de 2006 define, previene, corrige y sanciona las conductas de acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que, la Ley 1257 de 2008 establece medidas de sensibilización, prevención y sanción de las violencias contra las mujeres, y orienta la adopción de políticas públicas y medidas institucionales para su erradicación.

Que, la Ley 2365 de 2024 adopta medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior, incluyendo garantías para víctimas y lineamientos para protocolos internos.

Que, la Resolución 3461 de 2025, en su artículo 12, establece para los empleadores públicos y privados la obligación de formular una política clara de prevención del acoso laboral, elaborar manuales de convivencia e implementar acciones de prevención con enfoque de género.

Que, el numeral 1 del artículo 16 del Estatuto General de las Unidades Tecnológicas de Santander, establece que es función del Consejo Directivo *“Formular y evaluar periódicamente las políticas académicas, de investigación y extensión, administrativas y de planeación Institucional, así como los objetivos de la Institución, planes de desarrollo e inversión, concordantes con los programas del sistema de educación superior”*.

Que, las Unidades Tecnológicas de Santander UTS deben garantizar que su comunidad laboral y académica se desarrolle en un ambiente respetuoso, seguro, incluyente y libre de toda forma de violencia, acoso o discriminación, en coherencia con su misión institucional y con el ordenamiento jurídico.

Que, la Oficina Jurídica analizó la Política para la Prevención del Acoso laboral, sexual, la Discriminación y Violencia de Género, determinando que esta, se encuentra acorde con la Constitución Política, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y demás disposiciones normativas aplicables y concluyó que el Consejo Directivo es el órgano competente para aprobarla, razón por la cual emitió concepto de viabilidad jurídica mediante Oficio No. 17-030-26 del 13 de marzo de 2026, el cual hace parte integral del presente Acuerdo.

Que, la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, luego de efectuar el análisis de la Política para la Prevención del Acoso laboral, sexual, la Discriminación y Violencia de Género, determinó que este se ajusta a los lineamientos del componente institucional y a la normatividad vigente aplicable; en consecuencia, emitió el respectivo concepto de viabilidad financiera mediante Oficio No. 19-21-037-26 de fecha 16 de marzo de 2026, el cual hace parte del presente acuerdo.

Que, en mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO. Aprobar la Política Institucional para la Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual, la Discriminación y las Violencias de Género de las Unidades Tecnológicas de Santander, como directriz estratégica que orienta la actuación de las Unidades Tecnológicas de Santander en esta materia, conforme al articulado que se relaciona a continuación:

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO: El presente Acuerdo tiene por objeto establecer los lineamientos institucionales para la prevención del acoso laboral, el acoso sexual, la discriminación y toda forma de violencia de género en el ámbito laboral de las Unidades Tecnológicas de Santander, mediante la adopción de instrumentos estratégicos y operativos que garanticen ambientes de trabajo seguros, respetuosos y libres de violencias.

ARTÍCULO SEGUNDO. ÁMBITO DE APLICACIÓN: El presente acuerdo aplica para todas las personas en marco de las relaciones laborales, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los funcionarios, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral dentro de la Institución.

PARÁGRAFO. Lo relacionado con los estudiantes, aprendices y voluntarios se registrará por los actos administrativos, protocolos y lineamientos institucionales expedidos por la Alta Dirección, cuya elaboración, implementación y seguimiento estarán a cargo del Grupo de Bienestar Institucional, en concordancia con lo establecido en la Ley 2365 de 2024.

ARTÍCULO TERCERO. PRINCIPIOS RECTORES: La Política de para la Prevención del Acoso laboral, sexual, la Discriminación y/o Violencias de Género de las UTS, se regirá por los principios de dignidad humana, igualdad, inclusión, no discriminación, enfoque de género y diferencial, trabajo decente, corresponsabilidad, debido proceso, confidencialidad y salud mental.

ARTÍCULO CUARTO. DEFINICIONES: Para efectos del presente Acuerdo se entenderá por acoso laboral, acoso sexual, discriminación y violencias de género lo previsto en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, Ley 2466 de 2025, Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, Circular 006 de 01 septiembre de 2025 de la Procuraduría General de la Nación y demás normas aplicables.

ARTÍCULO QUINTO. COMPROMISOS INSTITUCIONALES. Las UTS, a través de la Alta Dirección y sus dependencias competentes, asumen los siguientes compromisos para garantizar la implementación y sostenibilidad de la Política de Convivencia Laboral:

- a) Garantizar recursos humanos, técnicos, físicos y financieros necesarios para su ejecución.
- b) Articular acciones entre la Dirección Administrativa de Talento Humano, el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Comité de Convivencia Laboral, Control Interno, el Grupo de Instrucción Disciplinario y la Administradora de Riesgos Laborales ARL.
- c) Establecer canales accesibles, confidenciales y seguros para la recepción de quejas y denuncias.
- d) Brindar protección efectiva a las víctimas y testigos, evitando retaliaciones y revictimización.
- e) Asegurar el respeto al debido proceso de las personas investigadas.
- f) Integrar esta Política y el Manual de Convivencia Laboral al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

ARTÍCULO SEXTO. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS: Para garantizar ambientes laborales libres de conductas de acoso laboral, sexual, discriminación y/o violencias de género, las UTS desarrollarán las siguientes medidas preventivas y correctivas, con carácter permanente y obligatorio:

- a) Realizar campañas permanentes de sensibilización contra cualquier tipo de acoso, discriminación y/o violencias de género.
- b) Incluir contenidos de convivencia y prevención en procesos de inducción y reinducción.
- c) Ejecutar e implementar el plan de capacitaciones anuales para todo el personal.
- d) Gestionar el programa de prevención de riesgos psicosociales y vigilancia epidemiológica.
- e) Establecer protocolos y rutas claras para la prevención, atención, seguimiento y cierre de casos de acuerdo al ámbito de competencia.
- f) Aplicar sanciones disciplinarias o contractuales según la gravedad de la conducta,

garantizando el debido proceso de acuerdo al ámbito de competencia.

- g) Incorporar la transversalización del enfoque de género y diferencial en todas las acciones de prevención, atención, capacitación y sensibilización.
- h) Implementar medidas inmediatas de protección, garantías de no repetición y acompañamiento a víctimas y testigos, evitando la revictimización y asegurando la confidencialidad de la información.

ARTÍCULO SÉPTIMO. DESARROLLO OPERATIVO DE LA POLÍTICA: El desarrollo operativo de la presente Política se efectuará mediante el Manual de Convivencia Laboral UTS que constituye el documento operativo que orienta los procedimientos, disposiciones, protocolos y rutas institucionales para la prevención, atención y seguimiento de casos de acoso laboral, acoso sexual, discriminación y violencias de género, en desarrollo de la Política Institucional adoptada mediante este Acuerdo.

ARTÍCULO OCTAVO. ROLES Y RESPONSABILIDADES: Los roles y responsabilidades para la implementación de la Política y del Manual de Convivencia Laboral estarán a cargo de las dependencias y actores institucionales definidos en dicho Manual, entre ellos la Alta Dirección, la Dirección de Talento Humano, el Comité de Convivencia Laboral, la Oficina de Control Interno y Control Interno Disciplinario y grupo adscrito, y los trabajadores, docentes y contratistas.

PARÁGRAFO 1: La actualización del Manual de Convivencia Laboral estarán a cargo de la Dirección Administrativa de Talento Humano y el Comité de Convivencia Laboral, el cual podrá realizar los ajustes que resulten necesarios cuando las disposiciones normativas, técnicas o institucionales así lo exijan, garantizando que dichos ajustes se mantengan en coherencia con los lineamientos establecidos en la presente Política.

ARTÍCULO NOVENO. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: El seguimiento a la Política Institucional de Convivencia Laboral y Prevención del Acoso, la Discriminación y la Violencia de Género estará a cargo de la Dirección de Talento Humano, la Oficina de Control Interno y el Comité de Gestión y Desempeño Institucional, con el objetivo de garantizar su adecuada implementación, la evaluación de resultados y la toma de decisiones para la mejora continua.

ARTÍCULO DÉCIMO. RUTAS DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN: Las UTS garantizarán la activación de rutas de atención interna y externa para la protección de víctimas y testigos de cualquier tipo de acoso, discriminación y/o violencias de género, asegurando confidencialidad, respeto al debido proceso y coordinación con las autoridades competentes cuando sea necesario.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. PROHIBICIONES: En las UTS está prohibida toda conducta de acoso laboral, acoso sexual, discriminación, violencia de género o trato degradante en el marco de las relaciones laborales. La comisión de estas conductas constituye falta disciplinaria o contractual grave, sin perjuicio de las sanciones previstas en la ley.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. CORRESPONSABILIDAD Y AUTOCUIDADO: Todos los miembros de la Institución tienen el deber de garantizar el autocuidado y contribuir activamente a la prevención de actos y conductas de acoso laboral, acoso sexual, discriminación y todo tipo de violencias de género, y deberán contribuir activamente al cumplimiento de esta Política mediante su participación en las actividades de formación, sensibilización, garantías de no repetición y promoción de la convivencia laboral.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. SOCIALIZACIÓN Y OBLIGATORIEDAD: La presente Política y el Manual deberán ser divulgados y socializados en todos los campus y medios institucionales, garantizando que toda la comunidad UTS conozca su alcance y aplicación. La participación en las jornadas de capacitación será de carácter obligatorio para todo el personal, y las evidencias de estas actividades se gestionarán conforme a los procedimientos del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

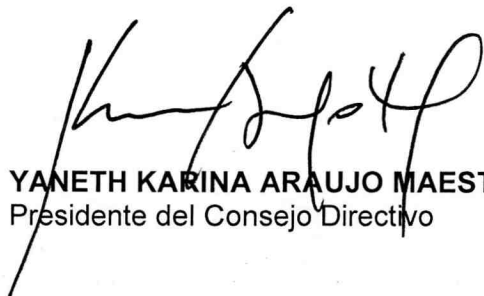
ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. CONCORDANCIA NORMATIVA: La presente Política se expide en concordancia con la Constitución Política de Colombia, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2209 de 2022, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025, la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, las Circulares 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo y la Circular 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación, así como el Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206.

PARÁGRAFO: Cualquier conducta que desconozca estas disposiciones y lo establecido en esta Política se considerará falta grave o gravísima, y podrá dar lugar a sanciones disciplinarias, contractuales o legales, previa garantía del debido proceso.

ARTÍCULO SEGUNDO. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones internas que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Expedido en la ciudad de Bucaramanga, a los diecinueve (19) días del mes de marzo del año dos mil veintiséis (2026).



YANETH KARINA ARAUJO MAESTRE
Presidente del Consejo Directivo



EDGAR PACHÓN ARCINIEGAS
Secretario Técnico del Consejo Directivo