



**Colegio de Estudios
Superiores de Administración**

Política de Prevención de Acoso y Discriminación Sexual



**Colegio de Estudios
Superiores de Administración**

Política de Prevención de Acoso y Discriminación Sexual

1.

Ámbito de Aplicación

La presente política aplica a:

- 1) Profesores, alumnos, empleados, contratistas y a todo el personal directivo y administrativo del Colegio de Estudios Superiores de Administración– CESA (“la Institución” o “el CESA”).
- 2) A todo aquel que se encuentre representando por cualquier motivo al CESA.
- 3) A cualquier persona que se encuentre en instalaciones, vehículos o eventos organizados por el CESA.

2.

Definiciones

La Política de Cero Tolerancia al Acoso y a la Discriminación Sexual, tiene como objetivo prevenir, investigar y sancionar las conductas o comportamientos enmarcados en las definiciones de acoso sexual, discriminación sexista, discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, conforme a las siguientes definiciones:

2.1. Acoso Sexual

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, el cual no es deseado ni solicitado por la persona que lo recibe y tiene el propósito de atentar contra la integridad física o psicológica de quien lo recibe o produce este efecto.

Algunos ejemplos de acoso sexual son:

- 1) Chistes de carácter sexual dirigidos directamente a una persona.

- 2) Contacto físico deliberado no aceptado ni solicitado, tales como besos, roces, palmadas, pellizcos, tocamientos.
- 3) Acercamiento físico innecesario y excesivo.
- 4) Búsqueda sistemática de reuniones o espacios a solas con la persona.
- 5) Búsqueda de reuniones fuera de horarios académicos o laborales y/o en lugares diferentes a los espacios de la Institución.
- 6) Comentarios repetitivos y/o incómodos acerca de la orientación sexual de la persona o su apariencia física, sus ideas y manifestaciones.
- 7) Mensajes de carácter sexual dirigidos directamente a una persona a través de medios digitales o redes sociales.
- 8) Miradas lascivas o gestos de carácter sexual.
- 9) Ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales. Ejemplos de lo anterior incluyen, pero no se limitan, asignar o cambiar una calificación a cambio de un favor sexual o sujetar el ascenso de un empleado a aceptar

este tipo de ofrecimientos. Así mismo, el advertir que habrá consecuencias negativas por el hecho de rechazar un ofrecimiento sexual será considerado acoso.

¿Cuándo es el acoso sexual un delito?

El Código Penal de Colombia contempla en su artículo 210-A el delito de Acoso Sexual:

“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o 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.”

2.2. Discriminación sexista, por razón de sexo, expresión de género o sexualidad:

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española – RAE-, discriminar significa:

- 1) tr. Seleccionar excluyendo
- 2) tr. Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.

La discriminación sexista o por razón de sexo, expresión de género o sexualidad son los actos reiterados (más de una vez) de discriminación que se producen debido al sexo, expresión de género o sexualidad. Este tipo de discriminación produce sobre la persona victimizada un efecto degradante y/o intimidatorio, sin importar si causar este efecto es intencional o no.

Son ejemplos de discriminación sexista o por razón de sexo, expresión de género o sexualidad los siguientes:

- 1) Cuando por su sexo, expresión de género o sexualidad se invisibiliza a la persona, al ignorar o desestimar sus comentarios o al hacer bromas sobre estos.

- 2) Cuando por su sexo, expresión de género o sexualidad se ridiculiza en público a la persona.
- 3) Cuando por su sexo, expresión de género o sexualidad, se menosprecia a la persona.
- 4) Cuando desde una situación de poder se genera un ambiente hostil en el que se tolere o motive el acoso sexual.
- 5) Cuando por su sexo, expresión de género o sexualidad no se asignen tareas o responsabilidades a la persona y/o las tareas asignadas difieran de las de sus pares.
- 6) Negarse a referirse a una persona transgénero, transexual o intersexual según su elección de género o identificación de sexo, bien sea negándose a utilizar el nombre elegido por dicha persona o utilizando los artículos o pronombres que no corresponden al género o sexo elegido por la persona.
- 7) Cuando se hacen chistes o bromas con contenido que muestren transfobia, interfobia u homofobia en el ámbito académico o laboral.

- 8) Existe discriminación debido al sexo, orientación sexual o identidad de género cuando estos actos favorecen un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado en contra de la persona o un grupo de personas determinado.

Todas las anteriores conductas deben generar una alerta adicional cuando medie una relación de jerarquía.

¿Cuándo es la discriminación un delito?

El Código Penal Colombiano establece, conforme al artículo 134^a, que la discriminación será considerada como un delito en el siguiente escenario: “El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.”

3.

Acciones de Prevención

Las Directivas del CESA, están comprometidas a liderar e implementar todas las medidas necesarias para prevenir el acoso y la discriminación sexual. Entre dichas medidas se encuentra como mínimo las siguientes:

3.1. Sensibilización

Las Directivas del CESA liderarán y apoyarán todo tipo de iniciativa encaminada a sensibilizar a la comunidad de la Institución en relación con el acoso y la discriminación sexual. Las acciones de sensibilización tienen como objetivo deslegitimar todo tipo de práctica que involucre o conlleve acoso y/o discriminación sexual.

3.2. Visibilización

Las Directivas del CESA liderarán y apoyarán todo tipo de acciones que tengan como finalidad evidenciar la presencia

de acoso y discriminación sexual en la Institución. Para este fin se facilitará la creación de matrices estadísticas y un repositorio de casos (guardando la debida confidencialidad y reserva de los involucrados), entre otros.

3.3. Difusión y capacitación en relación con la presente política

Fieles a su compromiso de prevención del acoso y la discriminación sexual, las directivas del CESA se comprometen a difundir y dar a conocer la presente política a todos y cada uno de sus Destinatarios.

En este sentido, la Política y sus modificaciones serán dados a conocer a través de diversos medios, tales como la página web del CESA, talleres y capacitaciones periódicas, material impreso de distribución gratuita, entre otros.

Así mismo, las Directivas se comprometen a que en todos los contratos que se firmen con empleados o terceros (contratistas o proveedores) se incluirán una o varias cláusulas en las que se indique:

- 1) Que el CESA tiene una Política de Cero Tolerancia al Acoso y la Discriminación Sexual.
- 2) Que el empleado o tercero ha conocido la Política de Cero Tolerancia al Acoso y a la Discriminación Sexual.
- 3) Que el incumplimiento del presente Política da derecho al CESA a la terminación del contrato sin lugar a indemnización alguna, una vez surtido el debido proceso y se hubieran agotado los recursos.
- 4) En lo que respecta a los estudiantes, el incumplir la presente política será considerado como una falta gravísima conforme a lo establecido en el Reglamento General de Estudiantes y el Código de Ética

3.4. Recursos dispuestos por el CESA para las personas victimizadas

El CESA debe disponer como mínimo de los siguientes recursos para las personas victimizadas:

- 1) Un canal de denuncias y apoyo denominado “Línea Ética”.
- 2) Profesionales capacitados en asuntos de género y violencia sexual en aquellas dependencias involucradas en los asuntos de prevención, atención de los casos de acoso y de discriminación sexual. Estos profesionales podrán adelantar las investigaciones relacionadas con casos de acoso sexual y de discriminación de acuerdo a lo establecido en la presente política.

4.

Ruta interna para la atención de denuncias en los casos de acoso sexual y discriminación.

La persona victimizada o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso o de discriminación sexual, puede acudir a la Línea Ética, en la cual se reciben las denuncias relacionadas con estos temas.

Todas las personas involucradas en el proceso deben asegurar la protección de los datos personales de la víctima y sus familiares. Las áreas encargadas de recibir las denuncias y adelantar investigaciones deben conservar los datos y toda la información de manera segura y reservada.

4.1. Principios

El procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual se regirá por los siguientes principios:

- 1) Respeto a la dignidad de las partes.
- 2) Imparcialidad.
- 3) Objetividad.
- 4) Celeridad.

4.2. Derechos de la persona victimizada por acoso sexual o por discriminación

La persona victimizada tiene derecho a:

- 1) Recibir un trato humano, digno y respetuoso.
- 2) Recibir atención integral.
- 3) Recibir información completa sobre sus derechos y sobre la ruta de atención prevista en esta política.

- 4) Recibir orientación jurídica: las personas encargadas de recibir las denuncias sobre acoso y discriminación sexual deben estar capacitadas para brindar asesoría en materia jurídica o contar con un grupo de asesores expertos en la materia para este fin.
- 5) Ser escuchada y sobre todo a que a su denuncia se le otorgue credibilidad y no sea descartada de plano.
- 6) Ser tratada con la debida reserva: la persona victimizada tiene derecho a que su identidad, la de sus familiares y su caso sean tratados de manera confidencial.
- 7) Ser parte en los procesos internos de investigación en su calidad de víctima, lo que implica el derecho a aportar pruebas en los momentos en que estas procedan.

4.3. ¿Cómo actuar si sufre acoso o es discriminado?

- 1) Acumula pruebas: toma nota de los lugares en los que ocurrieron los hechos, las personas que estaban presentes, las fechas y las personas con las que has hablado del tema. Así mismo, guarda los correos electrónicos, graba las conversaciones y mensajes que recibas.
- 2) Comenta con las personas cercanas el asunto: cuéntale a tus amigos, compañeros y gente de confianza ya que tal vez a ellos también les ocurrió o está ocurriendo.
- 3) Intenta averiguar si a alguien más le ha sucedido.
- 4) Habla con un superior o con la persona designada por el CESA para este tipo de asuntos.
- 5) Denuncia el hecho a la unidad o persona encargada: lee los mecanismos de denuncias establecida en la presente política y refiere toda la información relevante. Las

denuncias realizadas de buena fe nunca traen consecuencias adversas al denunciante.

- 6) Si sientes que es posible hacerlo, confronta al acosador, deténlo e indícale que esa conducta no es aceptable, ni puede repetirse.

4.4. ¿Como actuar si eres testigo de una situación de acoso o discriminación?

- 1) Todos y todas tenemos la responsabilidad de actuar ante una situación de acoso o de discriminación.
- 2) Si la persona victimizada acude a ti, tu mejor manera de ayudar es informándole sobre la existencia de esta política y motivarla para que acuda al Canal de Denuncias y Apoyo.
- 3) Denuncia la situación de acoso sexual o de discriminación conforme a los procedimientos aquí establecidos. Las denuncias realizadas de buena fe nunca traen consecuencias adversas en contra del denunciante.

- 4) Si eres profesor y una o un estudiante acude a ti, debes recibir la información dándole total credibilidad, sin juzgar ni revictimizar. Infórmale al estudiante acerca de la existencia de esta política y denuncia el hecho a través del Canal de Denuncias y Apoyo.
- 5) Si eres empleado administrativo y tienes personas a cargo que te han manifestado una situación de acoso, debes recibir esta denuncia dándole credibilidad, sin juzgar ni revictimizar al denunciante. Debes denunciar el hecho al comité de convivencia o a la Línea Ética dispuesta para este fin.
- 6) Si crees o conoces que una persona a tu cargo o uno de tus pares sufre acoso, trata de reunir la mayor cantidad de pruebas y denuncia el hecho al comité de convivencia o la Línea Ética dispuesta para este fin.

4.5. ¿Dónde denunciar?

El CESA cuenta con la Línea Ética (“la Línea”) a la cual se puede acceder de las siguientes maneras:

- 1) Virtual: <https://lineaeticacesa.ethicsglobal.com/#>
- 2) Teléfono: 018005189191
- 3) Presencialmente:
 - a) Alumnos: Bienestar Universitario
 - b) Empleados: Comité de Convivencia Laboral

4.6. ¿Cómo continúa la ruta una vez el hecho ha sido denunciado?

Toda denuncia debe ingresar a través de la Línea Ética, la misma se remite a una de las personas designadas por el CESA para el manejo de casos de Acoso y Discriminación Sexual.

El receptor de la denuncia deberá analizar la condición de los sujetos (profesores, estudiantes, empleados, proveedores) y a partir de dicho análisis deberá enviar el caso al órgano respectivo conforme a las siguientes reglas:

- 1) El Comité de Convivencia será el encargado de investigar y decidir todas las denuncias en las que los presuntos hechos involucren únicamente empleados. (Empleado presuntamente acosa a empleado).
- 2) El Consejo Académico será el encargado de investigar y decidir todas las denuncias en las que los presuntos hechos involucren únicamente a estudiantes. (Estudiante presuntamente acosa a estudiante).
- 3) El Comité de Ética será el encargado de investigar y decidir todas las denuncias en las que los presuntos hechos involucren a proveedores o entre estudiantes y profesores o estudiantes y personal administrativo y todas las demás no contempladas en los numerales 1 y 2.

4.7. Investigación del hecho

Una vez recibida la denuncia, el investigador analizará los hechos relatados en ésta para encauzar el curso de acción respectiva.

Cuando de los hechos y pruebas aportadas se puede deducir que el caso excede las competencias del CESA o si en los hechos se involucra a un menor de edad, el investigador o persona encargada de adelantar el caso, deberá remitirlo a las autoridades competentes.

Si de los hechos y pruebas aportados, el investigador o persona encargada de adelantar el caso considera que el mismo compete al CESA iniciará la investigación respectiva.

La etapa de investigación se adelantará cuando de los hechos conocidos en la denuncia se infiera que el hecho de acoso sexual no comporta las características para que sea considerado delito. La investigación deberá por lo menos adelantar los siguientes pasos:

- 1) Contactar al denunciante e informarle que se inició la investigación.
- 2) Informar a la víctima que tiene derecho a emprender acciones legales de inmediato.
- 3) Adelantar las pruebas, respetando siempre los derechos de las víctimas y sin menoscabar los derechos de la persona denunciada.
- 4) Entrevistar al menos una vez a la persona denunciada con el fin de que ésta ejerza su derecho de defensa.
5. ¿Debo denunciar el acoso sexual cuando es delito?

Si. El artículo 67 del Código de Procedimiento Penal indica que:

“Toda persona debe denunciar a la autoridad los delitos de cuya comisión tenga conocimiento y que deban investigarse de oficio.”

6.

Aprobación y vigencia

La presente política rige a partir de su aprobación mediante la Resolución Rectoral 004 de 2021 y deroga cualquier norma que le sea contraria y que no sea competencia de otro órgano estatutario.

CESA - Colegio de Estudios Superiores de Administración

Calle 35 # 6 - 16, Bogotá - Colombia.

Pbx: 3395300

www.cesa.edu.co