

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

La **Fundación Universitaria de San Gil UNISANGIL**, está comprometida en brindar a trabajadores y todas aquellas personas que se encuentran vinculadas a la Institución mediante una relación laboral en cada una de sus sedes, un ambiente de trabajo sano, seguro, adecuado y libre de conductas de acoso laboral.

El acoso laboral puede darse 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. **Acoso sexual:** 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.
3. **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.
4. **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.
5. **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.
6. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
7. **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.



UNISANGIL se compromete a prevenir el acoso laboral estableciendo mediante esta política lo siguiente:

Prevenir todas aquellas posibles conductas de acoso laboral con apoyo del Comité de Convivencia Laboral, por medio de una cultura organizacional donde se promueva el trato digno y con igualdad, defendiendo los derechos de los trabajadores.

Investigar cualquier conducta de hostigamiento generada por algún integrante de la Institución en contra de otro trabajador de acuerdo con la normatividad legal vigente.

La Institución se compromete a generar campañas y jornadas de sensibilización tendientes a generar conciencia colectiva y sana convivencia, en el que se promueva el desarrollo de actividades de una manera justa, digna y se incentive la armonía, el buen ambiente, se proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Esta Política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la Institución lo considere pertinente.

Dado en San Gil, a los tres (3) días del mes de abril de dos mil veinticuatro (2024).



PATRICIA LEQUERICA MORENO
Rectora y Representante Legal.