

POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL ADENDO ARTÍCULO 66.

CORPORACIÓN DE FOMENTO CULTURAL- CORFOMENTO.

La Corporación de Fomento Cultural – CorFomento -, consciente de la necesidad de que haya un buen ambiente laboral que facilite su actividad de servicio y la mejor convivencia entre las personas vinculadas a él, sin importar el modo o forma del vínculo, ha decidido a través de esta Política establecer los lineamientos de prevención del acoso sexual en el contexto laboral de conformidad con la Ley 2365 de 2024, con miras a que situaciones o conductas de esa índole no se produzcan ni tengan lugar en nuestra organización.

PREÁMBULO

El principio de la dignidad humana se traduce en el respeto mutuo a las características propias de cada persona y por lo tanto el prójimo debe ser visto como otro yo. Por ende, la dignidad del ser humano debe ser traducida en el trato respetuoso entre todos y para todos, al interior de esta organización y especial en lo que hace a libertad sexual de cada uno.

LIBERTAD SEXUAL

Hace parte de la libertad de autodeterminación de la voluntad de cada persona en el ámbito de la sexualidad propia y de los demás.

OBJETO

El objetivo del presente Política es garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención del acoso sexual en **CORPORACIÓN DE FOMENTO CULTURAL- CORFOMENTO**

ALCANCE

Esta Política aplica a la **CORPORACIÓN DE FOMENTO CULTURAL - CORFOMENTO**, todos sus empleados, contratistas y demás personas que interactúen con ellos en el contexto laboral incluidos proveedores, visitantes, benefactores y demás personas que interactúen en el contexto laboral.

ACOSO SEXUAL LABORAL

De conformidad con la Ley 2365 de 2024 y para efectos de la presente Política, 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 “

CONTEXTO LABORAL

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, representantes y colaboradores de la Corporación, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el desarrollo de su objeto social. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando están destinados a desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo; **b.** Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toman el descanso, los alimentos, las instalaciones sanitarias o de aseo; **c.** Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades; **d.** En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías; **e.** Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, y cuando el presunto acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral. **f.** Si se llegase a suministrar alojamiento por la Corporación, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

PRINCIPIOS

La interpretación y aplicación de esta Política y de cara a la prevención del acoso sexual, se hará de conformidad con los siguientes principios: Pro-persona y pro-víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, presunción de inocencia,

imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

ENFOQUES

De forma transversal esta Política estará regida por los siguientes enfoques con miras a adelantar la correspondiente prevención del acoso sexual:

- **Enfoque de género.** Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra mujeres y en otras perspectivas de género.
- **Enfoque de derechos humanos.** Basado en la noción de ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, estatus migratorio o procedencia geográfica, entre otras.
- **Enfoque Interseccional.** Contempla articulación entre todas las unidades y dependencias de esta organización, entidades de seguridad social y demás autoridades competentes con miras a brindar respuesta integrada frente a la prevención del acoso sexual.
- **Enfoque diferencial.** Que esta Política reconoce como método de análisis, actuación y valoración frente a inequidades, riesgos y vulnerabilidades de sujetos de especial protección.
- **Enfoque de curso de vida.** El cual permite identificar en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de las personas en el marco de sus relaciones y desarrollo.

CONFIDENCIALIDAD

En todo asunto o hechos relacionados con la presente Política, la organización y todos sus colaboradores a cargo de dirigir, ejecutar o relacionarse con hechos de presunto acoso sexual, garantizarán la reserva, cuidado y confidencialidad de la información con el fin de preservar los derechos fundamentales de las personas involucradas. Los datos privados o sensibles se sujetarán a lo dispuesto en las normas legales sobre protección de datos personales.

Por ende, dicha información no podrá ser divulgada, a excepción de lo establecido en la ley, o de que haya orden de autoridad competente o de que el propio titular de la información disponga su difusión a terceros.

ACOSO SEXUAL COMO CONDUCTA PUNIBLE

Entendido como presunto delito, el acoso sexual no está representado por hechos aislados o individuales, sino de insistencia en el actuar, que se traduce en la inequívoca pretensión de obtener el favor sexual a pesar de la negativa reiterada de la víctima.

Por tanto, solo constituyen delito de acoso sexual: “los actos reiterados, persistentes o significativos en el tiempo...”

Dice relación entonces el acoso sexual a una suerte o continuidad o reiteración, que no demanda necesariamente días o un lapso prolongado en el tiempo, pero sí de persistencia por parte del acosador (CSJ, Sentencias, Sala Penal 7/2/2018-8/11/2023).

OBLIGACIONES DE CORFOMENTO

Como empleador y contratante además de la presente Política que será adendo del Reglamento interno de trabajo y acápite de la contratación laboral, deberá la Corporación:

- Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para difundir esta Política, o atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual, dentro de su ámbito de competencia;- Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia;- Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación, o al Ministerio de Trabajo cuando la queja tiene como presunto autor del acoso sexual al Superior Jerárquico; - Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad; - Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización; - Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes; - Realizar campañas de acción colectiva dirigidas al mejoramiento del ambiente laboral ante la ocurrencia de hechos materia de presunto acoso sexual.

ENTORNO DE RESPETO E IGUALDAD

La Corporación velará por:

- Promover un ambiente laboral inclusivo donde se realicen talleres y capacitaciones sobre equidad de género y sesgos inconscientes, organizar actividades participativas como conversatorios y dinámicas que fomenten la empatía, impulsar campañas internas de sensibilización, habilitar espacios seguros de escucha, velar por la igualdad y no discriminación, reconocer comportamientos inclusivos y dar seguimiento continuo mediante evaluaciones como el ciclo de vida laboral para mejorar las acciones implementadas.
- Fomentar una cultura organizacional que respete las diferencias individuales y evite la discriminación, implementando acciones como realizar capacitaciones en diversidad e inclusión, establecer y difundir el manual de convivencia laboral.

PREVENCIÓN

En el interés de que el ambiente laboral de esta Corporación esté libre de violencias, discriminación o actos que desconozcan o agredan la libertad sexual, esta Política en desarrollo de lo previsto por la ley, propugna porque en la Corporación se:

- Promueva la sana convivencia entre las personas que se desenvuelven en el contexto laboral de la entidad.
- Realicen acciones orientadas a evitar que se presenten situaciones de violencia, discriminación o acoso sexual.
- Identifiquen posibles causas que puedan derivar en violencias, discriminación o acoso sexual.
- Difunda la utilización de los canales dispuestos para la atención de presuntas violencias o discriminación o acoso sexual.
- Revise de manera periódica la marcha y resultados de la presente Política.
- Brinde acompañamiento integral a las víctimas.
- Garanticen los derechos fundamentales de las partes involucradas.
- Adelanten ejercicios restaurativos encaminados a la reflexión y toma de conciencia sobre las consecuencias derivadas de posibles actos de violencia sexual o por razones de género, discriminación o acoso sexual y sobre cómo obtener elementos para la no repetición de estos actos y las maneras de restablecer a las eventuales víctimas frente a cualquier perjuicio o daño.

NOTICIA DEL CASO - PROTOCOLO DE ATENCIÓN

Bajo el entendido que la prevención es la clave de la solución o evitación de acoso de tipo sexual, se establece el siguiente procedimiento de noticia y trámite.

Reporte o queja:

Podrá colocarse en conocimiento por cualquier persona que considere se está gestando un episodio de acoso sexual, a través de los canales de comunicación dispuestos por la organización.

La víctima o cualquier otra persona del contexto laboral que advierta la situación y decida producir la noticia, deberá formular la respectiva queja indicando hechos, señales, evidencias y demás circunstancias de modo, tiempo y lugar que puedan indicar la gestación de acoso sexual, o hechos propios del mismo.

Canal de comunicación:

El reporte deberá dirigirse al correo institucional y confidencial establecido por la organización para la recepción de noticias de esta índole, que es el siguiente: administrativo@corfomento.co

Equipo:

Adicionalmente al responsable o Coordinación Administrativo y/o quien haga sus veces, La Corporación, designará dos personas más, cuyos cargos estratégicos y de representatividad en la organización, sumados a sus cualidades personales y profesionales, les permitirán abordar el conocimiento de los casos y las actuaciones a surtir en desarrollo del trámite de ellos. El equipo conformado, será informado a través de Circular o comunicado dirigido a todos los colaboradores de la Organización, indicando el canal de comunicación.

Todos y cada uno de los miembros de este equipo suscribirán acuerdo de confidencialidad.

Funciones del equipo:

- Recibir y dar trámite a las noticias en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso sexual, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial y reservada dichas noticias.
- Garantizar los derechos de las víctimas y brindar mecanismos para ser oídas y atendidas.

- Si fuere el caso, informar a la presunta víctima de su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación a través de la respectiva denuncia penal, a las entidades de seguridad social de ser necesario o al Inspector de trabajo cuando la noticia o queja tenga como presunto autor al superior jerárquico de la organización.
- Si también fuere el caso, solicitar a la representante legal de la Corporación, medidas inmediatas de protección a favor de la víctima dentro de la propia organización.
- Igualmente podrá escuchar a los presuntos victimarios, garantizando el debido proceso y presunción de inocencia.
- De considerarlo necesario, cuando se trate de situación de acoso, pero no de tipo sexual, remitir la noticia al Comité de Convivencia de la Corporación para lo de su competencia, independiente del derecho de las víctimas de entablar las acciones legales que a bien consideren.
- El anterior procedimiento no será requisito de procedibilidad para la interposición de denuncia penal ni la reemplaza.
- Trasladar el caso a Coordinación Administrativa cuando sea necesario adelantar proceso disciplinario.
- Formular al representante legal, Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo, Comité de convivencia las recomendaciones que se consideren necesarias.
- Realizar encuentros de acompañamiento con la víctima para informarla acerca de las acciones adelantadas y hasta el cierre formal del caso.
- Promover si hubiese acuerdo entre los involucrados ejercicios y actividades de tipo restaurativo que surjan en el desarrollo del caso.
- Ofrecer asesoría a los interesados sobre el tema de acoso sexual o absolución de dudas sobre la presente Política.
- Cerrar internamente el caso con la víctima, quien gozará de los derechos y facultades legales para continuar sus acciones legales en curso o acudir a las autoridades.
- Recomendar acciones o medidas de mejora continua.

GARANTIAS DE PROTECCIÓN

Las víctimas o terceros que conozcan de los hechos del presunto acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.

4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

PARÁGRAFO 1. Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por la Corporación como empleadora y contratante de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la Corporación.

8. La Corporación como empleadora o contratante deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante del presunto acoso sexual en el contexto laboral.

9. La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del presunto acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los términos, carecerá de todo efecto cuando se profiera dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia. Esta garantía no aplica para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo ni para las sanciones que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia

Parágrafo. El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación, causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre 1 y 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes. Esta multa será reglamentada dentro de los 6 meses siguientes por el Ministerio del Trabajo atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo con el tamaño de la Organización.

TEMERIDAD

Si la queja de acoso sexual carece de fundamento fáctico o razonable, independientemente de las acciones legales a que haya lugar, tales hechos

constituyen falta grave laboral debidamente calificada o incumplimiento contractual, sin consideración a la modalidad de vinculación o contratación.

OBLIGATORIEDAD

Sin importar la modalidad de vinculación o contratación y sin que signifique presunción de reconocimiento de vínculo laboral frente a cualquier clase de prestación de servicios, esta Política hace parte de las obligaciones de los empleados, contratistas y demás personas que interactúen en el contexto laboral de la Corporación, de acuerdo con la naturaleza y términos de cada vínculo.

En constancia de todo lo anterior, el presente adendo se expide y socializa el día 02 de septiembre de 2026, y entrará en vigor de manera oficial a partir del día 28 de septiembre de 2026.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Lucía Morales Martínez".

Ady Lucía Morales Martínez
Representante legal
CORPORACIÓN DE FOMENTO CULTURAL
CORFOMENTO