	ACUERDO No. 007 CONSEJO SUPERIOR	Formato CS - A - 01
POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y GESTIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL		
FECHA: 18 de diciembre de 2024	Ciudad: Bogotá D.C.	Página 1 de 2

El Consejo Superior de la **FUNDACIÓN TECNOLÓGICA AUTÓNOMA DE BOGOTÁ – FABA**, en uso de sus atribuciones estatutarias y las conferidas por la ley 30 del 28 de diciembre de 1992 y

CONSIDERANDO:

1. Que de acuerdo con lo estipulado en la Ley 30 de 1992 y la Ley 115 de 1994, la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá FABA, es una institución de Educación Superior de naturaleza privada, con carácter de Institución Tecnológica, nacionalidad Colombiana, organizada como Fundación, de utilidad común, sin ánimo de lucro y con Personería Jurídica reconocida por el Ministerio de Educación Nacional mediante Resolución No. 6845 del 27 de agosto de 1976 y Resolución No. 04605 de 08 de septiembre de 1993, con domicilio en la ciudad de Bogotá.
2. Que el Ministerio de Educación Nacional aprobó a través de la Resolución No. 008032 del 10 de mayo de 2021, una Reforma Estatutaria presentada por la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá – FABA, que en su Artículo 44, Literal a, delega en el Consejo Superior la definición de las políticas académicas, administrativas y de bienestar universitario y la planeación institucional.
3. Que la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá FABA, acoge como principio institucional la autonomía, desarrollada en la interpretación del Artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, como la capacidad de autorregulación filosófica y de autodeterminación administrativa de la institución, de manera que proclame su singularidad en el entorno. Partiendo de este principio constitucional que se reglamenta en la Ley 30 de 1992, la institución promulga la normatividad interna que sustenta y armoniza su dinámica de desarrollo en ámbitos académicos y administrativos.
4. Que mediante la Ley 1010 de enero 23 de 2006 se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana, en el marco de las relaciones de trabajo y que a través de la Resolución 652 del 6 de octubre de 2012 expedida por el Ministerio de Trabajo y modificada por la Resolución 1356 del mismo año, el Ministerio de Trabajo estableció la obligación de las entidades públicas y empresas privadas de conformar y poner en funcionamiento los Comités de Convivencia Laboral, para la atención de las quejas por presunto acoso laboral.

www.faba.edu.co

5. *Que el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá FABA aprobado mediante el Acuerdo No. 004 del 23 de julio de 2022 del Consejo Superior, incorpora el Capítulo XXIII - Mecanismos de Prevención del Acoso Laboral y Procedimiento Interno de Solución, en cumplimiento con la Ley 1010 de 2006, con el objetivo de establecer procedimientos claros para la prevención, denuncia, y resolución de casos de acoso laboral dentro de la institución.*
6. *Que a través de la Circular 0026 del 08 de marzo de 2023 expedida por el Ministerio del Trabajo, se adoptan medidas para la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.*
7. *Que por medio de la Ley 2365 de junio 20 de 2024 se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia.*
8. *Que es necesario crear una Política institucional unificada sobre acoso en el ámbito laboral, que integre todos los aspectos legales, procedimientos internos y mecanismos de prevención establecidos, con el fin de garantizar un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso para todos los colaboradores de la Institución, asegurando la alineación con la legislación vigente y las mejores prácticas institucionales.*
9. *Que la Rectora de la Institución ha presentado ante este Consejo el documento que contiene la propuesta de la Política de Prevención, Atención y Gestión del Acoso Laboral y Sexual, elaborada desde la dirección de Talento Humano de la Institución, encontrándose pertinente la propuesta y acorde con las necesidades actuales de la Institución.*

ACUERDA:


Artículo Primero. *Aprobar el documento adjunto que contiene la **Política de Prevención, Atención y Gestión del Acoso Laboral y Sexual**, para la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá FABA, convirtiéndose en parte integral del presente acuerdo.*

Artículo Segundo. *El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.*

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en la ciudad de Bogotá. D.C., a los dieciocho (18) días del mes de diciembre de 2024.


ALENIS JAXMITH PICON JAIMES
Presidente


MARTHA LUCÍA FIGUEREDO GONZÁLEZ
Secretaria General

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

**CONSEJO SUPERIOR
ACUERDO No. 007
Diciembre 18 de 2024**

CONTENIDO

1. <i>Introducción</i>	2
2. <i>Objetivos</i>	3
2.1 <i>Objetivo General</i>	3
2.2 <i>Objetivos Específicos</i>	3
3. <i>Alcance</i>	4
4. <i>Marco Normativo y Conceptual</i>	4
4.1 <i>Terminología</i>	6
4.2 <i>Referencias Normativas</i>	9
4.3 <i>Referencias Jurisprudenciales</i>	10
5. <i>Lineamientos y Estrategias</i>	11
5.1. <i>Promoción de la Salud Mental y Convivencia</i>	12
5.2. <i>Capacitación</i>	12
5.3 <i>Canales de Denuncia, Protocolos y Rutas de Atención</i>	13
5.4 <i>Entornos Seguros</i>	14
6. <i>Evaluación y Mejora de la Política</i>	14

1. Introducción

La Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá FABA, como parte de su responsabilidad social y comprometida con la creación y promoción de un entorno laboral seguro, respetuoso, equitativo y libre de violencia y discriminación, adopta la Política de Prevención, Atención y Gestión del Acoso en el Ámbito Laboral. Con esta política, FABA busca garantizar la dignidad, el respeto, la equidad y la salud mental de la comunidad y rechaza de manera contundente todo tipo de acoso, particularmente el acoso laboral y sexual independientemente de quién sea la presunta víctima o el presunto agresor, su rango jerárquico, género, orientación sexual o cualquier otra condición.

En línea con su Misión, Visión y Principios y comprometidos con el bienestar social, FABA reconoce que la Prevención, atención y gestión del acoso es esencial para garantizar la dignidad humana, la equidad de género y el derecho fundamental a la salud mental, fundamentando esta política en la legislación colombiana, los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional (MEN), incluyendo explícitamente los principios rectores de la Ley 2365 de 2024 (consentimiento, debida diligencia, autonomía) y la Circular 0026 de 2023 del Ministerio del Trabajo, así como en los principios éticos de la Institución. Su propósito es garantizar un entorno respetuoso, seguro e íntegro para todas las personas de la comunidad institucional, mediante la implementación de acciones orientadas a la detección temprana, la prevención y la atención oportuna de posibles situaciones de acoso, asegurando la aplicación del debido proceso.

El acoso en todas sus formas y particularmente el sexual y el laboral, representan una amenaza para la convivencia y la salud psicológica de la comunidad académica, administrativa y visitantes, por tal razón se busca con esta política, no solo cumplir con las obligaciones legales, sino también establecer un marco integral para prevenir, detectar y atender, estas conductas, promoviendo entornos que reduzcan riesgos psicosociales y fomenten la inclusión, la diversidad y el respeto mutuo, consolidando una cultura institucional de cero tolerancia al acoso, donde la salud mental y el bienestar sean pilares fundamentales.

Como parte del desarrollo de esta Política, la Institución trabajará en la sensibilización para incluir a las poblaciones diversas, minorías y los sectores sociales LGBTIQ+, así como la inclusión de campañas que buscan mitigar cualquier acto de violencia contra las mujeres, hombres y/o discriminación en general, comprometiéndose a organizar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento de acoso laboral, sexual o violencia sexual basada en género contra las mujeres, hombres y personal de los sectores sociales LGBTIQ+, a salvaguardar la información que sea recolectada, a dar trámite oportuno a las quejas que puedan aparecer y a realizar los reportes a las entidades encargadas, según lo definido por la legislación que le aplique. El incumplimiento a lo definido en esta política, en los documentos que la complementan y en general a lo establecido en la legislación colombiana, constituye una falta grave, de conformidad con lo establecido y siguiendo el debido proceso definido en el Reglamento Interno de Trabajo o en el documento que le aplique.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Establecer los mecanismos y lineamientos internos de prevención, detección, mitigación, atención, gestión y sanción de situaciones de acoso laboral y sexual en el entorno laboral en sus diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general, todo ultraje a la dignidad humana que se ejerzan sobre quienes realizan actividades en el marco de la relación laboral en la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá FABA, promoviendo la protección de los derechos de los funcionarios y visitantes, garantizando un ambiente de trabajo y estadía, seguro, respetuoso e inclusivo, que fomente la convivencia, el bienestar y el desarrollo integral.

2.2 Objetivos Específicos

- ✓ *Establecer un Protocolo de Prevención, Atención y Gestión de los Casos de Acoso en el Ámbito Laboral, que incluya la ruta de atención según el tipo de denuncia.*
- ✓ *Promover la salud mental implementando programas de promoción y prevención de riesgos psicosociales en el ámbito laboral.*
- ✓ *Sensibilizar y capacitar tanto a profesores, como a administrativos en temas de identificación, mitigación y prevención de acoso sexual, laboral, violencias basadas en género y en general, todo tipo de violencias y acoso, según corresponda, incluyendo primeros auxilios psicológicos y enfoque diferencial e interseccional.*
- ✓ *Crear y mantener canales de denuncia confidenciales y accesibles, que garanticen el anonimato opcional y permitan dar continuidad a las denuncias según la ruta definida y en los plazos legales establecidos.*
- ✓ *Garantizar atención psicosocial inmediata a toda persona que se identifique como víctima de acoso, inicialmente a través de los profesionales vinculados a la Institución, con derivación a entidades especializadas cuando sea necesario y según lo establecido en la ruta definida en el Protocolo de Prevención, Atención y Gestión de los Casos de Acoso en el Ámbito Laboral y en la normativa vigente sobre el tema. Se informará a la víctima sobre la posibilidad de acceder a asesoría legal externa en casos que puedan tener implicaciones penales.*
- ✓ *Fomentar entornos seguros mediante la implementación de medidas para prevenir y atender situaciones de acoso, tanto en las instalaciones de la Institución como en el desarrollo de actividades institucionales por fuera de estas, buscando minimizar riesgos y garantizar una atención oportuna ante cualquier incidente.*
- ✓ *Monitorear y evaluar los incidentes presentados, los casos reportados y atendidos y las acciones tomadas ajustando las acciones de intervención según se haga necesario para mantener su efectividad.*

3. Alcance

Esta política aplica a los miembros de la comunidad de la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá - FABA, en el marco de sus actividades laborales, incluyendo directivos, profesores, personal administrativo, contratistas y visitantes.

Se entenderá como parte del contexto laboral, todas las interacciones realizadas entre las personas vinculadas a la Institución.

Se presumirá que una conducta de acoso laboral o sexual en el entorno laboral ocurrió en el contexto laboral si tiene lugar en cualquiera de las circunstancias descritas en las normas legales vigentes, particularmente en la Ley 2365 del 20 de junio de 2024, según lo definido en dicha Ley o en cualquiera que la complemente, modifique o sustituya. Estas circunstancias incluyen, pero no se limitan a:

- *Interacciones dentro de las instalaciones físicas de FABA.*
- *Eventos institucionales, sociales o culturales organizados o patrocinados por FABA.*
- *Comunicaciones electrónicas con fines laborales o académicos (correos institucionales, plataformas virtuales de estudio o trabajo, grupos de chat institucionales, etc.).*
- *Actividades académicas o laborales que se desarrollen fuera de la sede, como prácticas, visitas técnicas o seminarios.*
- *Cualquier otra interacción directa o indirectamente relacionada con la relación laboral.*

4. Marco Normativo y Conceptual

La construcción de esta Política se basa en las diferentes normas vigentes sobre el tema, particularmente lo definido por la Ley 2365 del 20 de junio de 2024, que tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral y establecer prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y el acoso sexual 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.

Adicionalmente en lo definido por el Ministerio del Trabajo en su Circular 026 de 2023, expedida con el ánimo de fortalecer la institucionalidad en la prevención, atención y protección de los derechos de las y los trabajadores, especialmente en las situaciones que se puedan presentar en materia de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencias basadas en género y discriminación contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el mundo del trabajo, insta al sector público, privado y en general a la sociedad civil a aunar esfuerzos en pro de promover un trabajo decente, libre de sesgos y estereotipos que perpetúen la discriminación de género y la violencia patriarcal, aspectos que agudizan las situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Las Resoluciones 652 del 06 de octubre de 2012 y la 1356 del 18 de julio de 2012 del Ministerio del Trabajo, definen la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, su conformación, responsabilidades y alcance. También, las responsabilidades de las entidades públicas, empresas privadas y las Administradoras de Riesgos Laborales frente al desarrollo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

La Ley 1010 de enero 23 de 2006, a través de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, definiendo las conductas que constituyen acoso laboral, las que no y las medidas preventivas y correctivas, entre otras, en su artículo 7 relaciona una serie de conductas que pueden constituir acoso laboral de presentarse de forma repetida y pública, entre las cuales se destacan: “las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social; los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; [y,] las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo”, entre otras.

Finalmente, el PIDESC - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966 y que entró en vigor en 1976, es el tratado internacional que busca proteger y garantizar los derechos económicos, sociales y culturales de las personas y que es vinculante para los Estados que lo han ratificado, comprometiéndolos a tomar medidas para asegurar el disfrute de estos derechos. Estos derechos incluyen la vivienda, la salud, la educación, el trabajo, entre otros, y son fundamentales para el desarrollo humano, así como las recomendaciones y reglamentación que desde la OIT (Organización Internacional del Trabajo) se tiene sobre el tema.

Cabe resaltar que las denuncias por violencia sexual indistintamente del lugar donde se desarrollen deben tener un procedimiento penal de investigación y judicialización por parte de la Fiscalía General de la Nación, ente encargado frente al procedimiento de este tipo de delitos.

En el marco de esta Política, la Institución orientará y acompañará a las personas que manifiesten haber sido víctimas de este tipo de hechos, brindando información clara sobre las rutas institucionales e instando al ejercicio del derecho a la denuncia ante las autoridades competentes.

4.1 Terminología

- **Acoso Laboral**. Se considera acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un colaborador de la Institución, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a intimidar, infundir miedo, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia al mismo.

La Corte Constitucional en Sentencia C-780 de 2007 indica que el acoso laboral constituye una práctica mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, en algunos casos física, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales (“estrés laboral”) e inducir a la renuncia del empleado. En esa medida, el acoso laboral configura una violación a la Constitución pues se trata de un atentado continuo y sistemático contra la integridad moral de las personas víctimas de tratos degradantes y configura una vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas.

- **Acoso Sexual**. La Ley 2365 del 20 de junio define el acoso sexual como 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. Puede manifestarse en comentarios o insinuaciones sexuales, contacto físico no deseado, solicitudes de favores sexuales, uso de imágenes, memes o mensajes ofensivos en canales digitales y conductas que condicionan beneficios laborales a la aceptación de avances sexuales.

El Código Penal define el acoso sexual como 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.

- **Comité de Convivencia Laboral**. Es un órgano interno en empresas y entidades públicas que busca prevenir y solucionar conflictos laborales, especialmente aquellos relacionados con acoso laboral. Su objetivo principal es construir un ambiente laboral saludable y armonioso, fomentando relaciones positivas y protegiendo la salud de los trabajadores

Toda empresa pública o privada del país está en la obligación de conformar un Comité de Convivencia Laboral integrado por representantes del empleador y de los trabajadores, (estos últimos elegidos libremente por sus compañeros). Al conformar el Comité, el área de Gestión del Talento Humano en coordinación con el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo debe asegurar que los representantes de la empresa/entidades y los representantes de las y los trabajadores, sean personas con competencias actitudinales y de comportamiento tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, reserva en el manejo de información y ética.

- **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.*
- **Discriminación Laboral.** *Todo trato diferenciado por razones de raza, identidad de género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.*
- **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.*
- **Enfoque Diferencial.** *Obligación de considerar las características particulares de las víctimas y garantizar que las medidas sean adecuadas y pertinentes para cada grupo poblacional, reconociendo que las necesidades y vulnerabilidades varían según factores como la edad, género, orientación sexual, discapacidad y pertenencia étnica.*
- **Inequidad Laboral.** *Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.*
- **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 colaborador de FABA; 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.*
- **Persecución Laboral.** *Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del colaborador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.*

- **Sujetos Activos, Pasivos y Partícipes del Acoso Laboral.** Se entiende por sujeto activo o autor de acoso laboral o sexual, el colaborador que incurre en la conducta de acoso; mientras que es sujeto pasivo o víctima, el colaborador sobre el cual se ejerce el acoso.

Serán partícipes del acoso laboral o sexual las personas naturales que como empleadoras promuevan, induzcan o favorezcan el acoso en cualquiera de sus modalidades, así como quienes omitan cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran a nivel institucional bajo los términos de la legislación vigente.

- **Violencia de Género.** Se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella.
- **Violencia Contra la Mujer.** Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado. Por violencia económica, se entiende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas.

El daño psicológico se entiende como la consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal. El daño o sufrimiento físico como el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona. El daño o sufrimiento sexual, como las consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. También se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas. El daño patrimonial se entiende como la pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.

4.2 Referencias Normativas

Esta Política se basa, entre otras, en las referencias normativas nacionales que a continuación se referencian:

- **Código Sustantivo del Trabajo (Art. 57 y siguientes).** Define las obligaciones de los empleadores y trabajadores en cuanto al respeto mutuo, la dignidad humana y el cumplimiento de las normas laborales.
- **Ley 2365 de 2024.** Reconoce la salud mental como derecho fundamental y obliga a las instituciones educativas a implementar programas de promoción, prevención y atención psicosocial. Fortalece los mecanismos para la atención integral de las violencias basadas en género en contextos laborales. Establece principios rectores como el consentimiento, la debida diligencia, la autonomía y la protección reforzada.
- **Lineamientos MEN 2024.** Orientan la prevención de violencias basadas en género (VBG).
- **Circular 0026 de 2023 (Ministerio del Trabajo).** Exhorta a empleadores a prevenir y atender el acoso laboral, sexual, violencia basada en género y discriminación contra mujeres y personas LGBTIQ+, promoviendo políticas y protocolos específicos.
- **Circular 0026 de 2023 del Ministerio del Trabajo.** Orienta acciones para prevenir y atender el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, en concordancia con el Convenio 190 de la OIT.
- **Resolución 3094 de 2023.** Por la cual se actualizan los mecanismos preventivos y correctivos de conductas de acoso laboral, el funcionamiento y conformación de los Comités de Convivencia Laboral en el Ministerio del Trabajo y el procedimiento interno para su atención y se deroga la Resolución No. 0946 del 31 de mayo de 2012.
- **Ley 1857 de 2017.** Promueve la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, y obliga a los empleadores a adoptar medidas que favorezcan entornos de respeto e igualdad.
- **Ley 1752 de 2015.** Modifica el Código Penal e incorpora como delito la discriminación por razones de discapacidad, principio transversal en entornos laborales.
- **Ley 1719 de 2014.** Establece medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, especialmente en el marco del conflicto armado, pero también refuerza principios aplicables a todos los contextos institucionales.
- **Resolución 056 y 1356 de 2012.** Regulan el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral (CoLab).
- **Decreto 4463 de 2011.** Establece la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, aplicable a entornos institucionales y laborales.
- **Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social.** Establece disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, incluyendo el acoso laboral.
-
- **Ley 1257 de 2008.** por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, incluyendo la violencia en el ámbito laboral y la violencia sexual.

- **Ley 1010 de 2006.** por medio de la cual se establecen mecanismos de prevención, corrección y sanción del acoso laboral, y se definen las conductas constitutivas de acoso en el entorno laboral.
- **Ley 599 de 2000** (Código Penal, art. 210A). Tipifica el acoso sexual como delito.

A nivel internacional, entre otras sobre el tema, se toman en cuenta las siguientes:

- **Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).** Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (ratificado por Colombia mediante la Ley 2274 de 2022) que reconoce el derecho de todas las personas a un entorno laboral libre de violencia y acoso, y establece obligaciones para los Estados en materia de prevención, protección, atención y reparación.
- **Recomendación 206 de la OIT.** Complementa el Convenio 190 y brinda directrices sobre la aplicación práctica del mismo, incluyendo medidas como sensibilización, educación, acceso a mecanismos eficaces de denuncia y protección de las víctimas.
- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).** Ratificada por Colombia mediante Ley 51 de 1981 y establece la obligación de los Estados de adoptar medidas para eliminar la discriminación y violencia contra las mujeres, incluidas aquellas que ocurren en el entorno laboral.
- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP).** Ratificado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968 y garantiza la igualdad ante la ley, el respeto a la dignidad humana y la protección frente a tratos humillantes, también aplicables en contextos laborales.
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).** Ratificado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968 y reconoce el derecho a condiciones laborales justas, equitativas y seguras.
- **Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica).** Ratificada por Colombia mediante la Ley 16 de 1972 y garantiza derechos como la igualdad, la integridad personal y el respeto a la dignidad humana, aplicables al ámbito laboral.
- **Protocolo de San Salvador.** Adicional a la Convención Americana de DD.HH., ratificado por Colombia mediante Ley 319 de 1996 y reconoce derechos económicos, sociales y culturales, incluyendo el derecho a un trabajo digno y sin violencia.
- **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) – Agenda 2030 de Naciones Unidas,** adoptados por Colombia, particularmente el ODS 5 a través del cual se propone lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas, incluyendo la eliminación de la violencia en todos los ámbitos y el ODS 8 que busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos, incluyendo condiciones laborales seguras y libres de acoso.

4.3 Referencias Jurisprudenciales

- **Corte Constitucional, Sentencia C-780 de 2007.** Reafirma la importancia del acoso laboral en la definición de la dignidad humana y el derecho a un trabajo digno y justo.

www.faba.edu.co

- **Corte Constitucional, Sentencia SU-049 de 2017.** Unifica criterios sobre el acoso laboral y la estabilidad laboral reforzada de personas víctimas de acoso.
- **Corte Constitucional, Sentencia T-140 de 2019.** Aborda la protección de la salud mental y la aplicación de los mecanismos de protección del acoso laboral.
- **Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.** Sentencias que han abordado la flexibilización de la carga de la prueba en casos de acoso laboral, reconociendo la dificultad de la víctima para probar conductas sistemáticas y sutiles, permitiendo la inferencia de la intención del acosador a partir de indicios claros y recurrentes.

5. Lineamientos y Estrategias

Con base en los siguientes principios orientadores, la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá FABA define los lineamientos y estrategias para el desarrollo de esta Política.

- **Atención integral.** Apoyar a las víctimas mediante la asistencia requerida.
- **Cero Tolerancia al Acoso o la Violencia.** Rechazar el acoso y violencia sexual, laboral y cualquier actitud que induzca a estas prácticas.
- **Confidencialidad.** Proteger la privacidad en los procesos de denuncia.
- **Debido Proceso.** Respetar los derechos de todas las partes y garantía de imparcialidad en la investigación y resolución de casos.
- **Equidad.** Promocionar la igualdad de género y respeto a la diversidad.
- **Imparcialidad.** Garantizar de objetividad en la atención de los casos.
- **No Retaliación.** Garantizar que ninguna persona que denuncie de buena fe o que testifique en un caso de acoso sufra represalias laborales, académicas o de cualquier otra índole.
- **No Discriminación:** Garantizar que todas las personas sean tratadas con igualdad, sin distinción ni exclusión basada en motivos como raza, sexo, religión, origen nacional, orientación sexual, entre otros, y que puedan disfrutar plenamente de sus derechos y libertades. Implica tratar a todos por igual, sin perjudicar ni menoscabar sus derechos por alguna característica particular.
- **Prevención.** Priorizar la educación y sensibilización.
- **Respeto y Dignidad.** Garantizar el respeto de los derechos fundamentales de todas las personas.
- **Salud Mental.** Promocionar entornos protectores que puedan minimizar y/o mitigar riesgos psicosociales.

A través de la dirección de Talento Humano y con el apoyo de las diferentes direcciones de programa y otras dependencias, la Institución se compromete a desarrollar las acciones y actividades que permitan el cumplimiento de los siguientes lineamientos propuestos, entendiendo que es responsabilidad de todos los trabajadores fomentar y mantener un ambiente de trabajo que aliente el cumplimiento de esta Política, así como asumir la obligación para denunciar ante los canales definidos, las posibles conductas no éticas en contravía de los valores institucionales y la sana convivencia.

www.faba.edu.co

5.1. Promoción de la Salud Mental y Convivencia

- ✓ *Implementar semestralmente talleres o actividades enfocadas en la salud física y mental, incluyendo manejo del estrés, resolución de conflictos y prevención de todo tipo de acoso y violencias.*
- ✓ *Integrar módulos de ética, convivencia y salud mental en los programas académicos.*
- ✓ *Crear campañas de sensibilización (cartillas, videos, redes sociales) sobre acoso, salud mental y no discriminación, alineadas con las normas vigentes sobre el tema.*
- ✓ *Conformar el Comité de Convivencia Laboral con base en la normativa vigente que le aplique y capacitar a sus integrantes sobre sus responsabilidades y obligaciones.*
- ✓ *Elaborar un Código de Convivencia que identifique comportamientos no aceptables y promueva relaciones positivas, dirigido a las diferentes poblaciones a las que aplica esta Política e incluir los principios de convivencia y respeto en los reglamentos internos.*
- ✓ *Realizar evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo y estudio, conforme a la normativa vigente (Resolución 2646 de 2008), e implementar medidas correctivas basadas en los resultados, para identificar y mitigar de forma proactiva situaciones que puedan propiciar el acoso.*

5.2. Capacitación

- ✓ *Capacitar anualmente a profesores y administrativos en primeros auxilios psicológicos, prevención de riesgos psicosociales y enfoque diferencial e interseccional, conforme a las normas vigentes.*
- ✓ *Formar a los miembros del Comité de Convivencia Laboral en la normativa vigente que le aplique y competencias actitudinales (respeto, imparcialidad, ética), con el apoyo de la ARL.*
- ✓ *Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del Comité de Convivencia Laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso.*
- ✓ *Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.*

- ✓ *Ofrecer talleres a estudiantes y comunidad en general sobre identificación y reporte de acoso, con énfasis en violencia basada en género y discriminación.*

5.3 Canales de Denuncia, Protocolos y Rutas de Atención

- ✓ *Definir y socializar un **Protocolo de Atención y Gestión de los Casos de Acoso en el Ámbito Laboral**, que incluya las rutas de atención para cada caso, identificando claramente los responsables y las sanciones según las situaciones identificadas o denunciadas, garantizando los derechos de las víctimas y en general, de los implicados y cumpliendo lo definido en la legislación vigente, derivando los casos graves a entidades especializadas. Adicionalmente incluirá los canales de comunicación efectivos y confidenciales para denuncias anónimas o nominativas, entre otros aspectos relevantes como:*
 - *Plazos Perentorios y Obligatorios. Los tiempos máximos para cada etapa del proceso de denuncia, investigación y resolución, de acuerdo con la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones y Circulares del Ministerio del Trabajo.*
 - *Procedimiento de Investigación Detallado. Pasos para la recolección de pruebas, realización de entrevistas (garantizando el debido proceso, el derecho a la defensa y la confidencialidad de las partes), y análisis de la información; ; respetando siempre el debido proceso establecido en el Reglamento Interno de Trabajo o los lineamientos o normas que le apliquen.*
 - *Medidas Cautelares o Provisionales. La facultad de FABA para adoptar medidas temporales tales como separación temporal de los involucrados, reubicación, entre otros, durante la investigación para proteger a quien denuncia y garantizar la objetividad del proceso, siempre que sean proporcionales y no impliquen una sanción anticipada.*

Criterios de Sanción y Debido Proceso. Reafirmar que las sanciones serán proporcionales a la gravedad de la falta, el impacto en quien denuncia y el entorno, así como el nivel de reincidencia; respetando siempre el debido proceso establecido en el Reglamento Interno de Trabajo o los lineamientos o normas que le apliquen, sin perjuicio de las acciones que puedan continuar en el ámbito judicial.

- *Seguimiento de las Recomendaciones. Detalle de cómo se realizará el seguimiento a la implementación de las recomendaciones emitidas por el Comité de Convivencia Laboral, el área de Talento Humano y/o el área Jurídica, y quién será el responsable de asegurar su cumplimiento de acuerdo con la naturaleza del caso.*

La Institución garantizará la accesibilidad y confidencialidad en todos los canales dispuestos para la denuncia por parte de quien sienta vulnerados sus derechos, así como la difusión del protocolo a través de los diferentes medios de comunicación.

5.4 Entornos Seguros

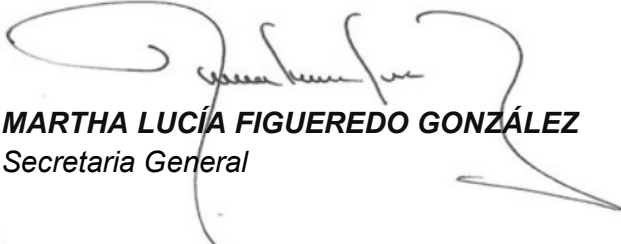
- ✓ *Implementar medidas de seguridad en las instalaciones de la institución, cuidando la iluminación y la vigilancia a través de cámaras respetando el derecho a la intimidad.*
- ✓ *Incluir cláusulas anti-acoso y no discriminación en los convenios para prácticas formativas o para el desarrollo de otras actividades.*

6. Evaluación y Mejora de la Política

En el marco de los procesos de Aseguramiento de la Calidad, la Institución generará estrategias de seguimiento ante la implementación y el impacto de la presente Política, de acuerdo con los lineamientos normativos vigentes. Los fundamentos de esta Política son sujetos de mejora continua, monitoreo de indicadores de desempeño, proceso de evaluación y autoevaluación. Su revisión y actualización se realizará de manera bianual.

Fin del Documento


ALENIS JAXMITH PICÓN JAIMES
Presidente Consejo Superior


MARTHA LUCÍA FIGUEREDO GONZÁLEZ
Secretaria General