

 Tecnológica Autónoma de Bogotá EDUCACIÓN SUPERIOR FUNDACIÓN TECNOLÓGICA AUTÓNOMA DE BOGOTÁ FABA CARRERA 14 No. 80-35 - PBX 3336025492 BOGOTÁ - COLOMBIA	RESOLUCIÓN RECTORAL No. 004	Formato RR - A - 01
POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y GESTIÓN DE LOS CASOS DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL		
FECHA: 25 de julio de 2025	Ciudad: Bogotá D.C.	Página 1 de 2

La Rectora y Representante Legal de la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá FABA, en uso de sus atribuciones estatutarias y reglamentarias,

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 el Ministerio del Trabajo a través de la Circular 0076 del 20 de junio de 2025 en compromiso con la garantía de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, la dignidad en el trabajo y la erradicación de toda forma de violencia y discriminación por razones de género en los espacios laborales recuerda la obligatoriedad de implementar acciones concretas e inmediatas para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso sexual, conforme a los principios de dignidad humana, igualdad y vida libre de violencias, en respuesta a lo establecido en la Ley 2365 de junio 20 de 2024 a través de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia.*
5. *Que el Consejo Superior expidió el Acuerdo No. 007 Por medio del cual se aprueba la Política de Prevención, Atención y Gestión del Acoso en el Ámbito Laboral, en donde se establece la creación*

www.faba.edu.co

Carrera 14 No. 80-35 - PBX 3336025492

Personería Jurídica 6845 de agosto de 1976 M.E.N. – ICFES Resolución 04605 del 8 de septiembre de 1993 M.E.N.

Institución Sujeta a Inspección y Vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional

Bogotá - Colombia

del Protocolo de Atención y Gestión de los Casos de Acoso en el Ámbito Laboral, en el que se defina la ruta de atención y se desarrollen las acciones preventivas y correctivas conducentes a 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.

6. *Que la Rectora de la Institución ha revisado la propuesta elaborada desde la dirección de Talento Humano, con revisión y aprobación del Área Jurídica de la Institución, encontrándose pertinente la propuesta y acorde con las necesidades actuales de la Institución y acorde con la normativa vigente.*

ACUERDA:

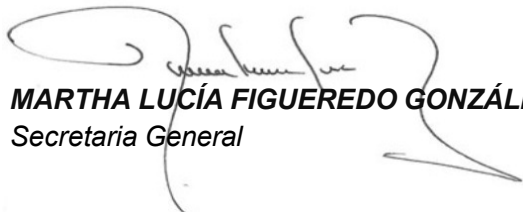
Artículo Primero. *Aprobar el documento adjunto que contiene el **Protocolo de Prevención, Atención y Gestión de los Casos de Acoso en el Ámbito Laboral**, para la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá FABA, convirtiéndose en parte integral del presente acuerdo.*

Artículo Segundo. *La presente resolución 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 veinticinco (25) días del mes de julio de 2025.


ALENIS JAXMITH PICÓN JAIMES
Rectora y Representante Legal


MARTHA LUCÍA FIGUEREDO GONZÁLEZ
Secretaria General

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y GESTIÓN DE LOS CASOS DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

Resolución Rectoral No. 004

Julio 25 de 2025

Tabla de contenido

1. Introducción	2
2. Objetivos	3
2.1. Objetivo General	3
2.2. Objetivos Específicos	3
3. Marco Normativo	4
3.1. Normativa Internacional	4
3.2. Normativa Nacional	5
4. Ámbito de Aplicación	6
4.1. Sujetos del Acoso Laboral y Acoso Sexual en el Entorno Laboral	7
5. Principios	8
6. Definiciones	9
6.1. Acoso Laboral (AL)	11
6.2. Acoso Sexual en el Contexto Laboral	14
6.3. Comité de Convivencia Laboral	16
7. Roles y Responsabilidades	17
8. Recursos	19
9. Procedimiento	20
9.1. Procedimiento para la Atención de Posibles Casos de Acoso Laboral	20
9.2. Procedimiento para la Atención de Posibles Casos de Acoso Sexual Laboral	21
9.3 Circunstancias Agravantes del Acoso Laboral	23
9.4 Manejo de la Evidencia y Medios de Prueba	24
10. Capacitación	24
10.1 Disposiciones Generales / Medidas de Prevención y Sensibilización	25
11. Indicadores	26
12. Disposiciones Finales	26

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, inclusivo, equitativo y libre de cualquier tipo de violencia y discriminación, adopta el presente protocolo como una herramienta orientadora para la prevención, atención, orientación, trámite y seguimiento de situaciones relacionadas con cualquier manifestación de acoso o violencia, tanto en los espacios físicos y virtuales de la institución como en aquellos contextos externos donde se desarrollen actividades académicas, laborales, investigativas, recreativas, sociales o de representación institucional, buscando garantizar la dignidad, el respeto, la equidad y la salud mental de la comunidad y reconociendo que la prevención, atención y gestión del acoso y de cualquier tipo de violencias, son esenciales para garantizar la dignidad humana, la equidad de género, la inclusión y el derecho fundamental a la salud mental. En este sentido, el presente protocolo se fundamenta en la legislación colombiana referenciada en el Acuerdo 007 de 2024 expedido por el Consejo Superior, por medio del cual se aprobó la Política de Prevención, Atención y Gestión del Acoso en el Ámbito Laboral, los principios rectores de la Ley 2365 de 2024, lo establecido sobre el tema en la Ley 2466 del 25 de junio de 2025, la Circular 0026 de 2023 del Ministerio del Trabajo, la Circular 0076 de 2025 del Ministerio del Trabajo y la Sentencia T-104 de 2025 de la Corte Constitucional.

En este sentido, se busca garantizar el respeto, la dignidad y la integridad de todos los colaboradores que hacen parte de la comunidad laboral de FABA, incluyendo además a contratistas, aprendices y demás figuras asociadas con la ejecución de actividades laborales, asegurando la aplicación del debido proceso y la adopción de medidas orientadas a la detección, prevención y protección frente a situaciones de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral.

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, por tal razón se busca con este protocolo, 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 y a todo tipo de violencias, donde la salud mental y el bienestar sean pilares fundamentales.

Como parte del desarrollo del presente Protocolo, la Institución trabajará en la sensibilización para incluir a las poblaciones diversas, minorías y los sectores sociales LGBTIQ+, así como la inclusión de campañas orientadas a mitigar cualquier acto de violencia, 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 colombiana.

El incumplimiento de lo establecido en la Política de Prevención, Atención y Gestión del Acoso en el Ámbito Laboral, en este Protocolo, en los documentos que lo complementen y en general en lo establecido en la legislación colombiana, se considerará una falta grave y será abordado bajo el respeto al debido proceso.

Con la adopción de este protocolo, FABA ratifica su compromiso institucional de consolidar espacios de trabajo respetuosos, seguros y equitativos, en los que primen la protección de los derechos humanos, la equidad y el bienestar colectivo y expresa de manera categórica su rechazo a cualquier forma de acoso o violencia, sin distinción de condición, jerarquía, género, orientación sexual u otra característica de quien lo ejerza o lo experimente.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Establecer un marco institucional claro y articulado para la sensibilización, prevención, atención, orientación, trámite y seguimiento de cualquier manifestación de violencia, acoso laboral o sexual y/o discriminación que puedan afectar a los miembros de la comunidad FABA, en el marco de sus actividades laborales, garantizando el respeto de los derechos humanos y promoviendo una cultura de convivencia armónica entre los colaboradores. Asimismo, busca fortalecer una cultura organizacional proactiva, basada en la equidad, la inclusión y el respeto por la diversidad, mediante la implementación constante de estrategias orientadas a la promoción y mantenimiento de un entorno laboral seguro, respetuoso, equitativo e incluyente, anticipando y mitigando los factores de riesgo psicosocial.

2.2. Objetivos Específicos

- ✓ *Establecer estrategias pedagógicas, de sensibilización y formación, orientadas a la prevención del acoso laboral y acoso sexual en el entorno laboral.*
- ✓ *Promover una cultura organizacional libre de violencias, que favorezca la convivencia laboral, la equidad y el respeto por la diversidad en todos los espacios institucionales.*
- ✓ *Disponer de canales de denuncia accesibles, confidenciales y seguros, que faciliten el reporte oportuno de situaciones de acoso laboral o sexual por parte de cualquier colaborador.*
- ✓ *Definir la ruta de atención ante los casos de acoso laboral o sexual en el ámbito laboral y la obligatoriedad de reporte ante las entidades definidas en la legislación vigente.*
- ✓ *Brindar orientación y acompañamiento integral a las personas que reporten o se vean involucradas en situaciones de acoso laboral o acoso sexual en el ámbito laboral, garantizando un enfoque de género, diferencial e interseccional.*

- ✓ *Definir responsables de las acciones de capacitación encaminadas a la prevención, de la recepción de posibles casos y activación de la ruta de atención y de la gestión en los tiempos reglamentados, de los posibles casos presentados.*

3. Marco Normativo

3.1. Normativa Internacional

- ✓ **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): 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): 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): 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): 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): 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):** 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:
 - **ODS 5:** Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas, incluyendo la eliminación de la violencia en todos los ámbitos.
 - **ODS 8:** 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.

3.2. Normativa Nacional

- ✓ **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 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.
- ✓ **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.
- ✓ **Ley 1752 de 2015:** modifica el Código Penal e incorpora como delito la discriminación por razones de discapacidad, principio transversal en entornos laborales.
- ✓ **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 2365 de 2024:** 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.
- ✓ **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.
- ✓ **Resolución 652 de 2012:** regula el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y privadas.
- ✓ **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.
- ✓ **Circular 0076 de 2025 del Ministerio del Trabajo:** refuerza los lineamientos para la implementación de protocolos integrales contra el acoso laboral, el acoso sexual y las violencias basadas en género en el ámbito laboral.
- ✓ **Sentencia T-104 de 2025 de la Corte Constitucional:** reitera la obligación de las instituciones de actuar con debida diligencia frente a casos de violencia y acoso, garantizando medidas de prevención, protección y reparación con enfoque de género e interseccionalidad.
- ✓ **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.

4. Ámbito de Aplicación

Este protocolo aplica y protege a todo el Talento Humano, cualquiera sea su situación contractual o relación laboral, las personas en formación, incluidos los pasantes y aprendices, personas que prestan voluntariado, postulantes a una vacante, profesores, administrativos y personas que ejercen la autoridad, así como a terceros que mantengan vínculos laborales o contractuales con la Institución y/o que puedan verse involucrados en situaciones referidas en este documento, con el fin de identificar y erradicar la el acoso laboral, la violencia en todas sus formas particularmente la sexual y/o discriminación por razón de sexo, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo la violencia y el acoso sexual; así mismo, la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo e identidad de género diversa u orientación sexual que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado e incluye el acoso sexual y será aplicable dentro y fuera de la Institución en ejercicio de funciones o actividades propias o relacionadas con el servicio prestado.

Su implementación busca promover entornos laborales seguros, respetuosos y libres de toda forma de acoso laboral o sexual, hostigamiento, discriminación o trato denigrante, tanto dentro como fuera de la Institución, siempre que estén relacionados con el ejercicio de funciones, relaciones contractuales o actividades de representación institucional.

El protocolo tiene un carácter preventivo, orientador y de atención, lo que implica la adopción de medidas que promuevan una cultura del respeto en el ámbito laboral, así como la definición de mecanismos y rutas claras para la orientación, denuncia, protección y acompañamiento oportuno a las personas involucradas.

La ruta de atención se aplicará a hechos que:

- ✓ *Ocurran dentro de las instalaciones de FABA o mediante canales y plataformas tecnológicas utilizadas en el entorno laboral.*
- ✓ *Se presenten fuera de las instalaciones en el marco de actividades laborales, contractuales o de representación institucional.*
- ✓ *Afecten a colaboradores de FABA en contextos externos, siempre que exista una relación directa con sus funciones o con el vínculo laboral con la Institución.*

Este instrumento se aplica de forma transversal a todas las áreas de FABA, y constituye un lineamiento institucional de obligatorio cumplimiento.

4.1. Sujetos del Acoso Laboral y Acoso Sexual en el Entorno Laboral

*En el contexto de la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá – FABA, se entiende por **sujetos del acoso laboral y acoso sexual en el entorno laboral** a todas aquellas personas que pueden verse involucradas en conductas constitutivas de acoso, ya sea como presuntas víctimas o como presuntos agresores, dentro del marco de las relaciones laborales o contractuales en la Institución.*

Entre los sujetos se incluyen:

- ✓ **Trabajadores vinculados mediante contrato laboral**, independientemente de su nivel jerárquico, modalidad de contratación o tipo de planta (docente, administrativa, directiva, operativa, entre otros).
- ✓ **Aprendices, pasantes o practicantes** que desarrollen actividades en la Institución bajo cualquier modalidad de convenio o relación formativa.
- ✓ **Contratistas y/o proveedores** que, en el desarrollo de su labor, interactúan con personal institucional o prestan servicios en las instalaciones de FABA.
- ✓ **Terceros**, cuando existan relaciones laborales o contractuales con impacto en el ambiente de trabajo institucional y medie alguna forma de acoso hacia o desde miembros de FABA.

*El acoso laboral puede darse de manera **vertical descendente, vertical ascendente o horizontal**, y no se limita únicamente al espacio físico laboral, sino que puede extenderse a*

www.faba.edu.co

plataformas virtuales, canales de comunicación institucional o espacios externos, siempre que haya una relación directa con el entorno laboral de la Institución.

Es importante precisar que las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la Ley 1010 de 2006, son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

5. Principios

Este protocolo se sustenta en los principios institucionales que guían el quehacer de la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá – FABA, articulando el propósito de garantizar condiciones laborales saludables con los fines misionales de formación integral, calidad educativa y responsabilidad social, enmarcándose en los siguientes:

- ✓ **Celeridad.** *La atención de situaciones manera oportuna para prevenir, atender y sancionar todo tipo de actuaciones y denuncias de acoso o violencia.*
- ✓ **Confidencialidad.** *La información relacionada con las situaciones de acoso laboral o sexual será tratada con estricta reserva, conforme al principio de confidencialidad señalado en la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales y en las normas que lo complementen o modifiquen y en las directrices del debido proceso, resguardando la intimidad y reputación de los implicados.*
- ✓ **Corresponsabilidad institucional.** *Todos los miembros de la comunidad FABA, incluyendo directivos, docentes, estudiantes, personal administrativo y demás colaboradores, comparten la responsabilidad de fomentar un entorno respetuoso y libre de cualquier forma de violencia, en consonancia con el principio de corresponsabilidad que orienta la política pública de trabajo decente.*
- ✓ **Cultura institucional de respeto:** *El protocolo se enmarca en la consolidación de una cultura institucional orientada al respeto mutuo, la ética relacional y la sana convivencia, valores que forman parte de la identidad y misión educativa de FABA.*
- ✓ **Debido proceso.** *El protocolo garantiza que todas las actuaciones se desarrollen de manera imparcial, oportuna y respetuosa de los derechos de quienes intervienen, conforme a lo dispuesto en el artículo 29 de la Constitución Política, en la Ley 1010 de 2006, en Ley 2466 del 25 de junio de 2025 y/o en las demás normas que las sustituyen o complementan.*
- ✓ **Dignidad humana.** *Toda actuación derivada de la implementación del protocolo se orienta al respeto y protección de la dignidad de las personas, en concordancia con lo establecido en la Constitución Política de Colombia y en la Ley 1010 de 2006 y/o en las demás normas que las sustituyen o complementan, priorizando el trato digno y equitativo hacia las partes involucradas.*
- ✓ **Enfoque diferencial y de género.** *Las actuaciones contempladas en el protocolo incorporan el reconocimiento de las diferencias individuales por razones de género, identidad, orientación*

sexual, condición física o situación de vulnerabilidad, promoviendo medidas equitativas y contextualmente pertinentes.

- ✓ **Integralidad:** La atención a los casos de acoso se aborda desde una perspectiva que considera el bienestar físico, emocional, social y profesional de las personas afectadas, procurando una intervención articulada con las áreas correspondientes, en coherencia con un enfoque eco biopsicosocial.
- ✓ **No represalias.** Toda persona que denuncie de buena fe o participe en investigaciones será protegida contra cualquier forma de retaliación.
- ✓ **No revictimización.** La atención a las personas afectadas por situaciones de acoso se desarrolla bajo un enfoque protector que evita cualquier forma de revictimización, trato discriminatorio o prácticas que profundicen el daño ocasionado. Este principio se alinea con lo establecido en la Ley 1257 de 2008 y la Resolución 14466 de 2022 o las normas que las modifiquen o complementen.
- ✓ **Pertinencia.** El protocolo responde a las necesidades reales de la comunidad académica y administrativa de FABA, en coherencia con los desafíos del entorno laboral y educativo actual, y los compromisos institucionales frente a la promoción de ambientes seguros, saludables y libres de violencia.
- ✓ **Prevención y protección.** Se prioriza la adopción de medidas preventivas y pedagógicas, encaminadas a eliminar prácticas y condiciones que puedan favorecer el acoso en cualquiera de sus manifestaciones, conforme al enfoque preventivo establecido por la Ley 1010 de 2006.
- ✓ **Mecanismos de Protección.** En consonancia con el principio de no represalias, la Institución implementará medidas concretas para proteger a las personas denunciantes y testigos de cualquier forma de retaliación. Estas medidas podrán incluir, entre otras, el monitoreo del ambiente laboral post-denuncia, la posibilidad de ajustes temporales en el entorno de trabajo si la persona denunciante lo solicita y las condiciones lo permiten sin afectar sus derechos, y la sensibilización constante al personal directivo sobre la prohibición de retaliaciones.
- ✓ **Imparcialidad y Objetividad.** Todas las etapas de investigación, análisis y resolución de los casos de acoso laboral y sexual se llevarán a cabo con estricta imparcialidad, garantizando la ausencia de sesgos y la valoración objetiva de las pruebas y testimonios, con el fin de asegurar decisiones justas y equitativas.

6. Definiciones

Con el fin de entender los términos utilizados en este protocolo, a continuación, se identifican algunos de los más relevantes:

- ✓ **Atención.** Acciones institucionales orientadas a responder de manera oportuna a situaciones en las que se identifique el incumplimiento de este protocolo, con el fin de restablecer condiciones laborales saludables.

- ✓ **Confidencialidad.** Obligación legal e institucional de proteger la identidad y la información de las personas involucradas en cualquier proceso relacionado con quejas o denuncias de acoso, violencia o discriminación.
- ✓ **Debido proceso.** Garantía fundamental según la cual toda persona tiene derecho a ser oída, a presentar pruebas y a que se le respete su derecho a la defensa.
- ✓ **Discriminación.** Toda distinción, exclusión o restricción que tenga como objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales.
- ✓ **Enfoque Diferencial.** Para el DANE, el enfoque diferencial es una perspectiva de análisis que permite obtener y difundir información sobre grupos poblacionales con características particulares en razón de su edad o etapa del ciclo vital, género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, y discapacidad, entre otras características; para promover la visibilización de situaciones de vida particulares y brechas existentes, y guiar la toma de decisiones públicas y privadas.
- ✓ **Enfoque de Diversidad Territorial.** A través de este enfoque se reconocen las diferentes identidades y tradiciones que enriquecen la herencia y la oferta cultural de los territorios y se reconocen los derechos fundamentales de los Pueblos Indígenas y las Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras de Colombia, entre otros. Se define como la capacidad de lograr intervenciones coherentes con la realidad social, cultural, política y económica de los territorios.
- ✓ **Enfoque de Género.** El Ministerio de Justicia lo define como una creación conceptual, donde una vez identificados los distintos roles sociales que se les atribuyen a los hombres o mujeres, se logran crear políticas públicas, planes Nacionales que permitan una igualdad en el desarrollo de la sociedad, lo que esto implica es un desarrollo real en aspectos de la vida económica, social, privada/pública de los individuos sin que sus características biológicas y/o sociales determinen sus condiciones de vida. El enfoque de género comprende una gran cantidad de conceptos que se deben tener claros para comprender lo que este implica, entre estos conceptos es necesario resaltar los siguientes: sexo asignado al nacer, sexo, género, identidad de género, orientación sexual y expresión de género. Este enfoque tiene como objetivo un avance hacia la igualdad. Para el DANE, el enfoque de género tiene como objetivo identificar y caracterizar las particularidades contextuales y situaciones vivenciadas por las personas de acuerdo con su sexo y a los constructos sociales asociados con dicho sexo, con sus implicaciones y diferencias económicas, políticas, psicológicas, culturales y jurídicas, identificando brechas y patrones de discriminación
- ✓ **Enfoque de Interseccionalidad.** En términos simples, según el BID, la interseccionalidad es la interacción entre dos o más factores sociales que definen a una persona. Cuestiones de la identidad como el género, la etnia, la raza, la ubicación geográfica, o incluso la edad no afectan a una persona de forma separada, sino que, al contrario, éstos se combinan de distintas formas, generando desigualdades (o ventajas) diversas. El enfoque de interseccionalidad, según el DANE, es una perspectiva que permite conocer la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas (pertenencia étnica, género, discapacidad, etapa del ciclo vital, entre otras) que en un contexto histórico, social y cultural determinado

incrementan la carga de desigualdad, produciendo experiencias sustantivamente diferentes entre los sujetos.

- ✓ **Hostigamiento.** Forma de acoso caracterizada por persecuciones reiteradas, presiones psicológicas o intimidaciones que afectan el bienestar de la persona en su entorno laboral, académico o social.
- ✓ **Persona Denunciante o Reportante.** Persona que informa o comunica a las autoridades institucionales la ocurrencia de un hecho que puede constituir acoso.
- ✓ **Persona Denunciada o Presunto Agresor.** Persona señalada como presunta responsable de un hecho o conducta de acoso, discriminación o violencia, con derecho al debido proceso.
- ✓ **Prevención.** Conjunto de acciones orientadas a evitar prácticas que puedan conducir a la vulneración del derecho a la desconexión laboral, mediante la sensibilización, la formación y el establecimiento de lineamientos claros.
- ✓ **Violencias basadas en género (VBG).** Acciones u omisiones que causan daño por razones de género, identidad u orientación sexual, y que reproducen relaciones desiguales de poder.

Enseguida se presenta, de manera específica, lo correspondiente al Acoso Laboral y Acoso Sexual en Entornos Laborales, así como al Comité de Convivencia Laboral.

6.1. Acoso Laboral (AL)

De conformidad con lo señalado en la Ley 2466 del 25 de junio de 2025 se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

Modalidades de Acoso Laboral

- ✓ **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 funcionario; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de

www.faba.edu.co

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 funcionario, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- ✓ **Discriminación Laboral.** Todo trato diferenciado por razones de raza, 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 funcionario. 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.
- ✓ **Inequidad Laboral.** Asignación de funciones a menosprecio del funcionario.
- ✓ **Desprotección Laboral.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del funcionario mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el funcionario.

Bienes jurídicos protegidos en la Ley

- ✓ El trabajo en condiciones dignas y justas.
- ✓ La libertad.
- ✓ La intimidad.
- ✓ La honra.
- ✓ La salud e integridad física y mental de los colaboradores
- ✓ Igualdad y dignidad personal.
- ✓ La armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la Institución.

Conductas que constituyen Acoso Laboral

De conformidad con lo señalado en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- ✓ Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- ✓ Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, que pueden involucrar palabras soeces o alusiones a características personales como la raza, el género, la orientación sexual, la identidad de 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.

www.faba.edu.co

- ✓ *Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.*
- ✓ *Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.*
- ✓ *La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.*
- ✓ *Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, especialmente cuando refuerzan estereotipos relacionados con el género, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género u otras condiciones personales protegidas por la ley.*
- ✓ *La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.*
- ✓ *La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Institución.*
- ✓ *La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.*
- ✓ *El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás colaboradores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.*
- ✓ *La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.*
- ✓ *La negativa injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.*
- ✓ *El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.*

Conductas que NO constituyen Acoso Laboral

- ✓ *Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.*
- ✓ *La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.*
- ✓ *La formulación de circulares, memorandos y/o solicitudes verbales encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar de eficiencia de los bienes o prestación de servicios en cumplimiento de los contratos laborales, reglamento interno de trabajo y/o manual de funciones.*
- ✓ *Evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.*
- ✓ *La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para atender situaciones excepcionales en el funcionamiento de la Institución.*

www.faba.edu.co

Carrera 14 No. 80-35 - PBX 3336025492

Personería Jurídica 6845 de agosto de 1976 M.E.N. – ICFES Resolución 04605 del 8 de septiembre de 1993 M.E.N.

Institución Sujeta a Inspección y Vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional

Bogotá - Colombia

- ✓ *Las decisiones administrativas encaminadas a finalizar la relación laboral, siempre que se fundamenten en una justa causa prevista en la legislación vigente o en los lineamientos establecidos por la Institución, y se respeten las garantías del debido proceso.*
- ✓ *Las exigencias orientadas al cumplimiento de las estipulaciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos laborales y demás documentos que regulan la relación contractual, siempre que se enmarquen en la legalidad, el respeto por los derechos del trabajador y los principios institucionales.*

Circunstancias Agravantes

- ✓ *Abuso por situación de superioridad jerárquica.*
- ✓ *Reiteración de conductas ofensivas ya sea a la persona denunciante, u otra.*
- ✓ *Afectación a dos o más personas, particularmente en casos graves.*
- ✓ *El empleo de medios, modos o formas que tiendan directamente a asegurar la impunidad de la persona denunciada.*

6.2. Acoso Sexual en el Contexto Laboral

De acuerdo con lo que señala la Organización Internacional del Trabajo (1985) “el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores; constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta en mayor medida a las mujeres”.

✓ **Acoso sexual.**

En el caso colombiano, el acoso sexual es además una forma de violencia que, al atentar contra la libertad, la integridad y la formación sexual de una persona se tipifica como delito en el Código Penal. El artículo 210 A del Código Penal Colombiano, adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, definen 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 (...)”.

La Sentencia de la Corte Constitucional T-104 de 2025 reitera que el acoso sexual es una forma de violencia estructural que impide el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres y personas con orientaciones o identidades diversas y que impone a los empleadores e instituciones educativas el deber de diligencia reforzada en su prevención y atención, en el marco del trabajo.

El acoso sexual se entiende como una conducta de naturaleza sexual no consentida que afecta la dignidad de una persona, crea un entorno intimidante u hostil, y puede condicionar decisiones laborales, académicas o contractuales

www.faba.edu.co

Modalidades de Acoso Sexual en Ambiente Laboral

- ✓ **Acoso Sexual Físico.** Manoseos, pellizcos, palmadas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, gestos con connotación sexual, chistes sexualmente implícitos, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física, entre otros.
- ✓ **Acoso Sexual Verbal.** Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófobos, insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.
- ✓ **Acoso Sexual no Verbal.** Exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores, u otro material sexualmente explícito o envío de cartas anónimas.
- ✓ **Otros tipos de Acoso Sexual.** Obligar a las personas a desempeñar sus funciones o cumplir sus obligaciones fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

Conductas que pueden considerarse Acoso Sexual

De conformidad con lo establecido por la Procuraduría General de la Nación, se puede considerar que existe un Acoso Sexual cuando se presente una o varias de las siguientes conductas, en los espacios destinados para desempeñar sus funciones o cumplir con sus obligaciones:

- ✓ *Comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, comentarios morbosos.*
- ✓ *Contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.*
- ✓ *Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.*
- ✓ *Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.*
- ✓ *Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.*
- ✓ *Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.*
- ✓ *Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral. Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).*
- ✓ *Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizarla, subyugarla o mortificarla.*
- ✓ *Uso de imágenes, memes o mensajes ofensivos en canales digitales.*
- ✓ *Conductas que condicionan beneficios laborales a la aceptación de avances sexuales.*

www.faba.edu.co

- ✓ *Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo en función de su raza, género, orientación sexual, entre otros.*
- ✓ *Otras conductas que puedan ser consideradas acoso sexual en el ambiente laboral.*

Derechos Protegidos en la Ley

- ✓ *El derecho a que se crea en su relato, se comprenda su reacción y no se emitan juicios de valor u opiniones, ni se minimice lo ocurrido.*
- ✓ *El derecho a que se guarde confidencialidad sobre lo manifestado, incluyendo la reserva de su identidad.*
- ✓ *El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos, independientemente de los prejuicios sociales.*
- ✓ *El derecho a ser tratado con respeto y consideración de espacios de confianza para evitar una segunda victimización. Esto implica además el derecho a no ser confrontada con el agresor ni sometida a la repetición innecesaria de los hechos.*
- ✓ *El derecho a que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación.*
- ✓ *El derecho a ser escuchada, a expresar su opinión y a participar en todo momento en el proceso que se adelante.*
- ✓ *El derecho a recibir información sobre las entidades a las que puede ser remitida con el fin de recibir atención en salud o asesoría legal para la representación.*
- ✓ *El derecho a que las acciones que se emprendan se adelanten con celeridad y debida diligencia.*
- ✓ *El derecho a recibir un trato con enfoque de interseccionalidad, género y diversidad territorial.*

6.3. Comité de Convivencia Laboral

Su conformación y funcionamiento están regulados por la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, “por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”, y la Resolución 1356 de 2012, “por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012”. Estas normativas establecen que el Comité estará integrado de forma paritaria por representantes del empleador y de los trabajadores, elegidos mediante votación democrática, y cumplirá funciones de carácter preventivo, no sancionatorio, orientadas a preservar la armonía en las relaciones laborales. Contribuye a proteger a las y los trabajadores frente a los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. Su propósito es fomentar un ambiente laboral respetuoso, identificar posibles situaciones de conflicto y promover soluciones concertadas antes de que escalen en conductas constitutivas de acoso, conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006. La normativa establece que el Comité estará integrado de forma paritaria por representantes del empleador y de los trabajadores, elegidos mediante votación democrática, y cumplirá funciones de carácter preventivo, no sancionatorio, orientadas a preservar la armonía en las relaciones laborales.

Tiene como función el conocer y tramitar las quejas relacionadas con posibles situaciones de acoso laboral, dentro del marco de la confidencialidad, el respeto al debido proceso y la dignidad de las personas involucradas.

Lineamientos, herramientas y recomendaciones para el abordaje del Acoso Laboral y Sexual en los Comités de Convivencia Laboral

*El Acoso Sexual en el ámbito laboral **no es conciliable**. En consecuencia, el Comité de Convivencia Laboral (CCL) **no está facultado para conciliar ni mediar en estos casos**, por lo que la persona afectada puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación u otras autoridades competentes. Así lo establecen la **Ley 1257 de 2008** y el **Decreto 4463 de 2011**, en concordancia con lo señalado por el Ministerio del Trabajo.*

*Por su parte, el Comité de Convivencia Laboral tiene como función principal **recibir, analizar y brindar orientación sobre presuntas situaciones de acoso laboral**, en los términos establecidos por la Ley 1010 de 2006. Este Comité actúa dentro de un **procedimiento interno, confidencial, preventivo y no sancionatorio**, orientado a promover soluciones concertadas y mejorar las relaciones en el entorno laboral.*

En Colombia, la conformación y el funcionamiento del CCL es de obligatorio cumplimiento tanto para entidades públicas como privadas, y debe adaptarse a las características propias de cada organización, respetando los principios de confidencialidad, imparcialidad, reserva y garantía del debido proceso.

En relación con los casos de acoso sexual laboral, si bien estos pueden ser reportados inicialmente al Comité, su competencia se limita a orientar a la persona denunciante, remitiéndola a las rutas formales de atención definidas en la legislación penal y disciplinaria

7. Roles y Responsabilidades

Para asegurar la implementación adecuada del Protocolo de Prevención, Atención y Gestión del Acoso en el Ámbito Laboral en la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá – FABA, se asignan los siguientes roles y responsabilidades:

Roles y Responsabilidades

Rol / Área	Responsabilidades
Rector y Representante Legal	- Respaldar institucionalmente el protocolo. - Garantizar los recursos necesarios para su implementación. - Liderar con el ejemplo, promoviendo una cultura libre de violencias.
Dirección de Talento Humano	- En casos de acoso laboral, actúa en coordinación con el COLAB, conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006 o en las normas expedidas posteriormente que la sustituyan o complementen. - En situaciones de acoso sexual en el entorno laboral, se encarga de activar la ruta institucional de atención, según el tipo de acoso reportado. - Divulgar y capacitar sobre el protocolo.

www.faba.edu.co

Rol / Área	Responsabilidades
	- Garantizar la confidencialidad en la atención de casos. - Canalizar las quejas radicadas, asegurar el cumplimiento de la ruta de atención establecida y hacer seguimiento a los reportes. - Gestionar con la ARL la capacitación correspondiente sobre el tema, según las obligaciones legales que sobre ésta recaen. - Desarrollar las campañas de prevención y sensibilización contra el acoso sexual y el acoso laboral, dirigidas a todos los niveles en la Institución, de forma obligatoria, incluyendo personal directivo, mandos medios y en general todos los trabajadores sin distinción contractual. Incluye formación a personal contratado a través de outsourcing. - Asegurar que los canales de comunicación estén siempre accesibles y se manejen los casos de forma confidencial durante la recepción de quejas y denuncias. - Asegurar el debido proceso en caso de casos de denuncia por acoso sexual en el ambiente laboral, así como el acompañamiento a presuntas víctima y victimario.
Comité de Convivencia Laboral (COLAB)	- Tiene competencia directa en casos de acoso laboral: recibe, analiza y da trámite a las quejas conforme a la Ley 1010 de 2006 o las normas que la complementen o sustituyan. - En casos de acoso sexual en el entorno laboral, no tiene competencia para conocer ni resolver el caso; su deber es remitir de forma inmediata a Talento Humano para activar la ruta especializada. - Promover ambientes laborales sanos y de respeto. - Formular recomendaciones preventivas. - Las demás responsabilidades legalmente definidas.
Dirección de Bienestar Institucional	- En casos de acoso sexual, acompaña el proceso garantizando el acompañamiento integral tanto al denunciante como al denunciado. - En casos de acoso laboral, acompaña de forma psicosocial con los profesionales de apoyo, una vez activada formalmente la ruta por medio del COLAB o Talento Humano. - Participar y apoyar campañas de sensibilización y prevención. - Brindar primeros apoyos emocionales. - Articular con redes de apoyo externas cuando sea necesario.
Área Jurídica	- Asesorar jurídicamente en la aplicación del protocolo y la normativa vigente. - Emitir conceptos legales en casos complejos o de difícil resolución. - Garantizar que las actuaciones institucionales se enmarquen en el debido proceso. - Participar en la revisión y validación de los procesos disciplinarios internos derivados de casos de acoso laboral, cuando no haya mediación o se incumplan los acuerdos. - Dar traslado a la justicia ordinaria para lo cual remitirá a la Fiscalía General de la Nación Unidad de delitos sexuales, los casos que se presenten de violación, acceso carnal abusivo, acto sexual en persona indefensa y las demás conductas establecidas en la Ley 1236 de 2008 "Por medio de la cual se modifican algunos artículos del Código Penal relativos a delitos de abuso sexual" o por las normas que la modifiquen o complementen.
Área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	- Identificar y valorar los riesgos psicosociales asociados al acoso laboral dentro de la matriz de peligros y riesgos. - Implementar medidas preventivas y correctivas dentro del Sistema de Gestión de SST. - Coordinar acciones de orientación y remisión, en articulación con Talento Humano, cuando se evidencien afectaciones a la salud derivadas de presuntos casos de acoso laboral. - Participar activamente en procesos de sensibilización, formación y promoción de entornos laborales saludables y protectores. - Gestionar con la ARL la capacitación correspondiente sobre el tema, según las obligaciones legales que sobre ésta recaen.

Rol / Área	Responsabilidades
Personal FABA	- Conocer y respetar el protocolo. - Conocer los canales de comunicación establecidos por la Institución para las denuncias sobre casos de acoso laboral o acoso sexual en ambientes laborales. - Promover el trato digno y el respeto en sus relaciones. - Reportar situaciones que atenten contra los principios del protocolo. Deben canalizar el caso a través de los canales de comunicación establecidos o a través de la Dirección de Talento Humano o el Comité de Convivencia, según corresponda, quienes tienen la responsabilidad de activar formalmente la ruta de atención y garantizar el acompañamiento adecuado.

Nota. Elaboración propia

8. Recursos

Para garantizar la adecuada implementación, sostenibilidad y efectividad del protocolo institucional frente al acoso laboral y acoso sexual, la Institución destina y articula distintos tipos de recursos:

- ✓ Herramientas tecnológicas institucionales que facilitan la gestión de comunicaciones, la reserva de espacios confidenciales para la atención de casos y el monitoreo del cumplimiento de actividades institucionales orientadas a la prevención de las violencias basadas en género.
- ✓ Materiales pedagógicos y comunicativos que respaldan procesos de sensibilización, inducción y formación continua a la comunidad institucional en temas relacionados con el enfoque de género, derechos humanos, prevención del acoso y canales de atención disponibles.
- ✓ Canales institucionales de reporte y acompañamiento que permiten garantizar una atención adecuada, oportuna y confidencial ante eventuales vulneraciones. Estos incluyen mecanismos digitales, atención presencial, orientación profesional y remisión a rutas externas de protección cuando el caso lo requiera.
- ✓ Acompañamiento jurídico, psicosocial y administrativo a cargo de profesionales de Bienestar Institucional, Talento Humano, COLAB Seguridad y Salud en el Trabajo y el área Jurídica, quienes intervienen de acuerdo con las rutas establecidas, bajo principios de confidencialidad, celeridad, enfoque diferencial y garantía de derechos.
- ✓ Recursos financieros institucionales contemplados en los planes de acción de las áreas responsables, destinados a cubrir acciones de prevención, formación, atención, actualización normativa y fortalecimiento de capacidades institucionales para la implementación del protocolo.

9. Procedimiento

9.1. Procedimiento para la Atención de Posibles Casos de Acoso Laboral

La Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá – FABA, comprometida con la promoción de un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia, establece el siguiente procedimiento para la recepción, atención y gestión de los casos de acoso laboral.

La activación del procedimiento para casos de acoso laboral puede ser realizada por cualquier funcionario, a través de los canales de comunicación definidos por el Comité de Convivencia Laboral (COLAB) o el área de Talento Humano.

Los **canales de comunicación** definidos para el reporte de casos de acoso laboral son los siguientes:

1. Correo electrónico: colab@faba.edu.co
2. Teléfono fijo: 3336025492 ext., 112 dirección de Talento Humano
3. Comunicación escrita en sobre sellado, dirigida al Comité de Convivencia Laboral.
4. Formato de registro de situaciones de acoso laboral, ubicado en la página web, en el micrositio de la dirección de Talento Humano de la Institución.

Procedimiento (ruta de atención) para la Atención de Posibles Casos de Acoso Laboral

Paso	Etapas	Descripción	Responsable	Observaciones
1	Recepción	El trabajador o quien tenga conocimiento del caso presenta la queja por escrito ante el Comité de Convivencia Laboral, por los canales de comunicación definidos. en un plazo máximo de 6 meses contados a partir de la fecha de ocurrencia del último acto constitutivo de acoso.	Trabajador / Quien conoce el caso	Se debe presentar de forma sustentada, conforme a la normativa vigente sobre el tema.
2	Adopción de medidas	El Comité puede recomendar medidas preventivas o provisionales para proteger a las partes, de ser necesario.	Comité de Convivencia Laboral	Las medidas pueden incluir ajustes temporales en el entorno laboral, siempre que no representen una sanción anticipada ni vulneren derechos.
3	Citación	El Comité cita a reunión con las partes involucradas para exponer los hechos y escuchar a cada una.	Comité de Convivencia Laboral	Se debe mantener un enfoque conciliador y respetuoso.
4	Evaluación y revisión de admisibilidad	El Comité analiza de manera confidencial la queja presentada y determinará su admisibilidad en un plazo máximo de cinco (5)	Comité de Convivencia Laboral	El COLAB practica las diligencias de verificación de los hechos que dieron origen a la denuncia y establecen el o los posibles responsables de las

www.faba.edu.co

		días hábiles a partir de su recepción.		<i>conductas de acoso laboral. De no cumplir criterios, se archiva y se informa.</i>
5	Conciliación	Se promueve un espacio de conciliación con enfoque restaurativo, buscando acuerdos voluntarios. El espacio de conciliación se promoverá dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la admisión de la queja..	Comité de Convivencia Laboral	Se establecen compromisos entre las partes mediante un acta de compromiso, firmada por las partes.
6	Seguimiento	El Comité realiza seguimiento al cumplimiento de los compromisos establecidos, con una revisión inicial a los tres (3) meses y las que se consideren necesarias posteriormente.	Comité de Convivencia Laboral	Si se incumple el acuerdo o no hay conciliación, se remite el caso a la dirección de Talento Humano.
7	Remisión	El caso se traslada a la dirección de Talento Humano para valorar apertura de proceso disciplinario.	Comité de Convivencia Laboral / Talento Humano	Se garantiza el debido proceso conforme a la normativa interna, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas sobre el tema, que le apliquen.

Nota. Elaboración propia

9.2. Procedimiento para la Atención de Posibles Casos de Acoso Sexual Laboral

La Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá – FABA, comprometida con la promoción de un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia, establece el siguiente procedimiento para la recepción, atención y gestión de los casos de acoso sexual en el ámbito laboral.

En los casos de acoso sexual laboral, la ruta puede activarse por la persona afectada o por cualquier otro miembro de la comunidad institucional que tenga conocimiento del hecho, a través de los canales de comunicación establecidos y que serán atendidos por la Dirección de Talento Humano, garantizando siempre la confidencialidad, la atención con enfoque centrado en la víctima y el respeto por los derechos de las personas involucradas.

*Los **canales de comunicación** definidos para el reporte de casos de acoso sexual laboral son los siguientes:*

1. Correo electrónico: talentohumano@faba.edu.co
2. Teléfono fijo: 3336025492 ext., 112 dirección de Talento Humano
3. Comunicación escrita en sobre sellado, dirigida a la dirección de Talento Humano de la Institución.
4. Formato de registro de situaciones de acoso laboral, ubicado en la página web, en el micrositio de la dirección de Talento Humano de la Institución.

www.faba.edu.co

**Procedimiento (ruta de atención) para la Atención de Posibles Casos de Acoso Sexual
Laboral**

Paso	Etapas	Descripción	Responsable	Observaciones
1	Recepción	El trabajador o quien tenga conocimiento del caso presenta la queja ante Talento Humano a través de los canales de comunicación establecidos.	Trabajador / Quien conoce el caso	La queja debe contener una narración clara de los hechos, datos de identificación del presunto implicado y posibles pruebas. Puede presentarse de manera escrita a través de los correos institucionales de Talento Humano o directamente en las oficinas del área. El Talento Humano acusará recibo de la queja en un plazo máximo de dos (2) días hábiles.
2	Orientación	Se informa a la presunta víctima sobre su derecho a denunciar ante autoridades competentes (Fiscalía, Inspección, etc.).	Talento Humano	La institución brinda información, orientación y acompañamiento.
3	Adopción de medidas	Se pueden adoptar medidas preventivas o provisionales para evitar nuevos hechos y proteger a la víctima.	Talento Humano	Las medidas pueden incluir ajustes temporales en el entorno laboral, siempre que no representen una sanción anticipada ni vulneren derechos. Las medidas preventivas o provisionales se podrán adoptar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la queja o cuando se considere necesario según la gravedad del caso..
4	Investigación interna	Se activa el procedimiento institucional para investigar los hechos con base en el debido proceso.	Talento Humano / Asesoría Jurídica	El procedimiento se desarrolla bajo criterios de confidencialidad, imparcialidad y respeto por los derechos de ambas partes, conforme a lo previsto en el reglamento interno de trabajo. La investigación interna se activará inmediatamente después de la adopción de medidas (si aplica) y deberá completarse en un plazo máximo de veinte (20) días hábiles , prorrogables por una única vez y por un plazo igual, previa justificación.
5	Definición de acciones	Con base en los hallazgos de la investigación interna, se definirán las acciones disciplinarias correspondientes, si hay mérito para ello. Estas podrán incluir, entre otras, amonestaciones, suspensiones temporales de las funciones, o la terminación del contrato con justa causa, en concordancia con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normativa aplicable. La medida adoptada será proporcional a la gravedad de la falta y a las afectaciones generadas, sin perjuicio de las acciones que puedan continuar en el ámbito judicial	Talento Humano / Asesoría Jurídica	Las acciones estarán sujetas al proceso de investigación interna y deberán ser proporcionales a la gravedad del caso, conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y demás normas sobre el tema, que le apliquen, sin perjuicio de las acciones que puedan continuar en el ámbito judicial. Las acciones disciplinarias se definirán dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la finalización de la investigación interna.

Paso	Etapas	Descripción	Responsable	Observaciones
6	Remisión a Autoridades Externas	En casos de acoso sexual laboral, y dada su naturaleza no conciliable, la Dirección de Talento Humano, en articulación con el Área Jurídica, procederá a remitir el caso a la Fiscalía General de la Nación y/o a la Inspección de Trabajo, según corresponda, a petición de la presunta víctima y respetando lo establecido en la ley 2365 de 2024 o la ley que la modifique o sustituya, para que estas autoridades adelanten las acciones penales o administrativas pertinentes. La remisión se realizará de manera oportuna y contendrá la información y pruebas recolectadas, garantizando la debida protección y confidencialidad de la víctima. Se informará a la persona denunciante sobre este traslado y se le orientará sobre los pasos a seguir ante dichas instancias externas.	Talento Humano / Asesoría Jurídica	Se documentará de forma clara la fecha y detalles de la remisión. La Institución brindará el acompañamiento y asesoría necesaria a la persona denunciante en este proceso.
7	Seguimiento	Se hace seguimiento y revisión a las medidas adoptadas y condiciones del entorno laboral.	Talento Humano	El seguimiento busca garantizar un entorno seguro, prevenir represalias y promover la reparación y el restablecimiento de condiciones laborales adecuadas.

Nota. Elaboración propia

9.3 Circunstancias Agravantes del Acoso Laboral

Existen ciertas circunstancias que pueden agravar la conducta de acoso laboral o acoso sexual laboral, debido a su impacto, reiteración o contexto de ocurrencia. Estas condiciones deben ser valoradas de manera particular por las instancias competentes, teniendo en cuenta la situación específica, la relación entre las partes y los efectos generados en la persona afectada.

La identificación de estas circunstancias agravantes permite orientar con mayor precisión las acciones preventivas, correctivas y disciplinarias, en coherencia con los principios institucionales de respeto, equidad y protección de los derechos.

A continuación, se detallan algunas de las principales circunstancias agravantes:

- ✓ Reiteración o persistencia de la conducta en el tiempo.
- ✓ Existencia de una relación jerárquica, de poder o dependencia funcional.
- ✓ Uso de medios institucionales (correo, infraestructura, funciones asignadas) para ejecutar las conductas de acoso.
- ✓ Afectación comprobada en la salud física, mental o emocional de la persona afectada.

www.faba.edu.co

- ✓ Actuación grupal o concertada que genere un entorno hostil o intimidante.
- ✓ Represalias contra quien denuncia, testifica o se niega a participar en la conducta.
- ✓ Incumplimiento de medidas preventivas o correctivas previamente definidas por la Institución.

La evaluación de estas circunstancias deberá realizarse con enfoque diferencial y respeto por los derechos fundamentales de las partes involucradas, garantizando procesos justos, confidenciales y orientados a la protección integral.

9.4 Manejo de la Evidencia y Medios de Prueba

En la investigación de casos de acoso laboral y/o sexual, se reconocerá la validez de diversos medios de prueba, incluyendo, pero no limitándose a:

- **Evidencia Digital:** Correos electrónicos, mensajes de texto, grabaciones de audio o video (cumpliendo con la normativa de protección de datos personales y privacidad), publicaciones en redes sociales, y cualquier otro registro electrónico que sea relevante y obtenido de forma lícita.
- **Testimonios:** Declaraciones de la persona denunciante, la persona denunciada, testigos presenciales o referenciales.
- **Documentos:** Reportes, políticas internas, registros de capacitaciones, evaluaciones de desempeño, comunicaciones internas, etc.
- **Informes Técnicos:** Peritajes psicológicos, informes de seguridad y salud en el trabajo, etc. La recolección, custodia y análisis de toda la evidencia se realizará de manera confidencial, respetando la cadena de custodia y garantizando la integridad y autenticidad de la información. La Institución establecerá protocolos para el manejo seguro de la evidencia digital.

10. Capacitación

Dentro de las medidas de prevención, la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá FABA propone las siguientes capacitaciones, de manera obligatoria para todo el personal, además de las que realice el COLAB como parte de su plan de trabajo.

Capacitaciones.

Tema	Frecuencia	Responsable	Meta
Divulgación del protocolo de acoso laboral y acoso sexual laboral	Durante las inducciones institucionales y por medio de los canales de comunicación Institucionales	Talento Humano	Asegurar que el 100% del personal nuevo conozca el protocolo y sus rutas de activación.

Tema	Frecuencia	Responsable	Meta
Fortalecimiento de competencias del COLAB	<i>Una vez al año o en actualizaciones</i>	<i>Talento Humano / Presidencia del COLAB</i>	<i>Asegurar la actualización de conocimientos y el fortalecimiento de competencias para garantizar la aplicación adecuada del protocolo.</i>
Campaña de prevención y sensibilización contra el acoso laboral y el acoso sexual en ámbito laboral, dirigidas a todos los niveles de la organización, de manera obligatoria y con el apoyo de la ARL, con base en lo previsto en la Ley 2365 de 2024, enfocadas en la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, dentro del marco del SGRL.	<i>Anual siguiendo plan de trabajo</i>	<i>Talento Humano / Presidencia del COLAB / ARL</i>	<i>Garantizar la divulgación de conocimiento sobre el tema con asistencia del 100% del personal.</i>

Nota. Elaboración propia

10.1 Disposiciones Generales / Medidas de Prevención y Sensibilización

- **Programa de Formación y Sensibilización Continua y Especializada** La Institución se compromete a desarrollar un programa de formación y sensibilización continua y obligatoria para toda la comunidad FABA, incluyendo, pero no limitándose a:
- **Nivel General:** Capacitaciones periódicas para todo el personal sobre la definición de acoso laboral y sexual, sus consecuencias, los canales de denuncia, el rol del CCL y la cultura de respeto y cero tolerancia.
- **Nivel Especializado:** Formación específica y profundizada para los miembros del Comité de Convivencia Laboral, el personal de Talento Humano, Bienestar Universitario y el Área Jurídica, que abarque temas como:
 - *Legislación actualizada en acoso laboral y sexual.*
 - *Habilidades para la investigación, recolección y valoración de pruebas.*
 - *Manejo del trauma y el apoyo a víctimas.*
 - *Detección y mitigación de sesgos inconscientes.*
 - *Técnicas de comunicación efectiva y mediación (para acoso laboral).*

- *Gestión de casos complejos y sensibles. Esta formación se actualizará periódicamente para reflejar cambios normativos y mejores prácticas.*

Articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) El presente protocolo se integra y complementa con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Institución. Los resultados de la gestión de casos de acoso laboral y sexual, así como las evaluaciones de clima laboral y los hallazgos relacionados con factores de riesgo psicosocial, serán insumos para la identificación, evaluación y control de riesgos psicosociales en el SG-SST. De igual forma, las acciones de prevención y promoción de ambientes laborales seguros y saludables se coordinarán con las actividades del SG-SST para asegurar un enfoque integral y sistémico en la protección del bienestar de los trabajadores.

11. Indicadores

Dentro de los indicadores que la institución evaluará en cumplimiento de este protocolo se cuentan:

- ✓ *Porcentaje de cumplimiento del plan de capacitación.*
- ✓ *Porcentaje de asistencia a las capacitaciones vs funcionarios vinculados.*
- ✓ *Cantidad de quejas radicadas incluyendo tiempo de respuesta comparado con los tiempos de respuesta establecidos.*

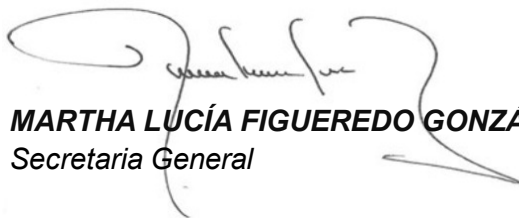
12. Disposiciones Finales

- ✓ **Divulgación:** El protocolo será divulgado a través de los canales institucionales oficiales, incluyendo correo electrónico, cartelera internas, página web y espacios de inducción.
- ✓ **Revisión:** Este protocolo será revisado de manera anual o cuando existan cambios normativos, institucionales o situaciones que así lo ameriten. La revisión estará a cargo del área de Talento Humano, en articulación con las instancias que se consideren pertinentes.
- ✓ **Contacto:** Para consultas, reportes o acompañamiento en relación con este protocolo, los colaboradores pueden comunicarse con el área de Talento Humano al correo institucional o acercarse directamente a sus oficinas en horario laboral.

Fin del Documento



ALENIS JAXMITH PICÓN JAIMES
Rectora y Representante Legal



MARTHA LUCÍA FIGUEREDO GONZÁLEZ
Secretaria General