

¿TÚ O ALGUN COMPAÑERO  
PODRÍAN ESTAR VIVIENDO UNA SITUACIÓN DE  
**ACOSO LABORAL O ACOSO SEXUAL LABORAL?**



## CONOCE LAS RUTAS DE ACTIVACIÓN DE CASOS

*Confidencialidad garantizada y acompañamiento institucional*



**¡COMUNÍCATE!**

### Acoso Laboral (AL)

☎ 3336025492 ext. 112  
📍 Miembros COLAB  
✉ colab@faba.edu.co

### Acoso Sexual Laboral (ASL)

☎ 3336025492 ext. 112  
📍 Dirección de Talento Humano  
✉ talentohumano@faba.edu.co



Personería Jur. 6845 de 10/08/1976 M.E.N. - ICFES  
Resolución 04605 de 8 de Septiembre de 1993 M.E.N.  
VIGILADA MINECUCACIÓN

# RUTA DE ATENCIÓN DE CASOS DE **ACOSO LABORAL**



## 01

### RECEPCIÓN

El trabajador o quien conozca el caso presenta la queja por escrito ante el Comité de Convivencia Laboral, máximo 6 meses después del último hecho.

## 02

### MEDIDAS PREVENTIVAS



El Comité puede sugerir acciones provisionales para proteger a las partes, sin que ello implique sanciones.



## 03

### CITACIÓN A REUNIÓN

Se convoca a las partes para exponer y escuchar los hechos en un espacio confidencial y respetuoso.

## 04

### EVALUACIÓN DE ADMISIBILIDAD



En máximo 5 días hábiles se analiza la queja. Si cumple los requisitos, se admite. Si no los cumple, se archiva y el COLAB podrá sugerir otras medidas que favorezcan la convivencia laboral.

## 05

### CONCILIACIÓN RESTAURATIVA

Se promueve un espacio de conciliación con enfoque restaurativo, buscando acuerdos voluntarios.

## 06

### SEGUIMIENTO



El COLAB realiza seguimiento al cumplimiento de los compromisos establecidos, con una revisión inicial a los tres (3) meses.



## 07

### REMISIÓN

El caso se traslada a la dirección de Talento Humano para valorar apertura de proceso disciplinario

# RUTA DE ATENCIÓN DE CASOS DE **ACOSO SEXUAL LABORAL**

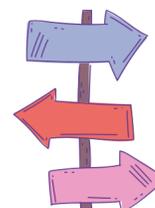


## 01 RECEPCIÓN

El trabajador o quien conozca el caso presenta la queja por escrito a Talento Humano.

## 02

### ORIENTACIÓN A LA PRESUNTA VÍCTIMA



Se brinda información y acompañamiento, y se recuerda el derecho a denunciar ante autoridades como Fiscalía o Inspección de Trabajo.



## 03 MEDIDAS PREVENTIVAS

La Institución puede sugerir acciones provisionales para proteger a las partes, sin que ello implique sanciones.

## 04

### INVESTIGACIÓN INTERNA



Desde la dirección de Talento Humano y Asesoría Jurídica, se activa el procedimiento formal con criterios de confidencialidad, imparcialidad y respeto al debido proceso. Debe completarse en máximo 20 días hábiles, prorrogables por una única vez.



## 05 DEFINICIÓN DE ACCIONES

Según los hallazgos, se determinan medidas proporcionales como amonestaciones, suspensión o terminación del contrato. Se definen en máximo 10 días hábiles tras la investigación.

## 06

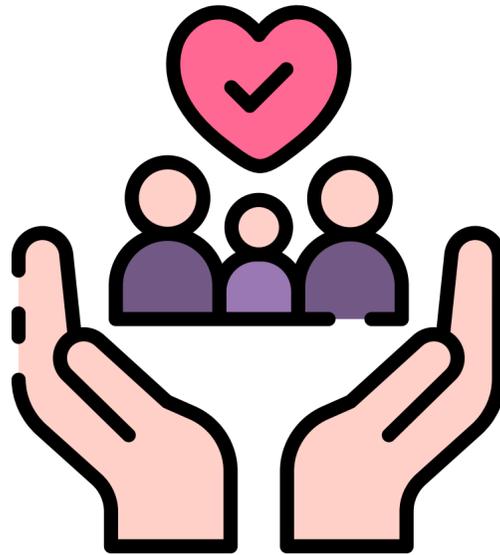
### REMISIÓN A AUTORIDADES EXTERNAS

A solicitud de la víctima, el caso puede ser remitido a la Fiscalía o a la Inspección de Trabajo, garantizando en todo momento la confidencialidad y el acompañamiento necesario



## 07 SEGUIMIENTO

Se da seguimiento a las medidas adoptadas y al entorno laboral para prevenir represalias, reparar daños y restablecer condiciones adecuadas.



EL ACOSO LABORAL NO TIENE LUGAR AQUÍ

**¡TU BIENESTAR ES PRIORIDAD!**



Personería Jur. 6845 de 10/08/1976 M.E.N. - ICFES  
Resolución 04605 de 8 de Septiembre de 1993 M.E.N.  
VIGILADA MINEDUCACIÓN

*Comprometidos con una cultura organizacional  
libre de violencia y basada en el respeto.*