



Corporación Universitaria  
**TALLER CINCO®**

---

DOCUMENTOS INSTITUCIONALES

---

**PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA  
LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN,  
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL  
ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO  
LABORAL**

## PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER 5 CENTRO DE DISEÑO

En cumplimiento con lo establecido en la Constitución Política de Colombia y la normatividad vigente, en especial la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024, el Código Penal Colombiano y la legislación laboral aplicable. La **Corporación Universitaria Taller Cinco**, adopta el siguiente protocolo en pro de prevenir, atender, investigar y sancionar de manera oportuna, bajo confidencialidad, imparcial, diligente y efectiva cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o violencia basada en género en el marco laboral, sin distinción de jerarquía, tipo de vinculación, modalidad contractual o rol institucional.

### OBJETIVO

Establecer los lineamientos institucionales para la prevención, identificación, atención, investigación, protección, seguimiento de las conductas constitutivas de acoso sexual y violencia basada en género que puedan presentarse en el ámbito laboral de la **Corporación Universitaria Taller 5 Centro de Diseño**, en pro de garantizar ambientes laborales y académicos seguros, dignos y libres de violencia

Establecer lineamientos claros para la atención, investigación y sanción de estas conductas enfocados en proteger integralmente a las víctimas, denunciantes y testigos.

Promover una cultura institucional de respeto, garantizando la protección de los derechos fundamentales, la dignidad humana, la igualdad, la no discriminación, la confidencialidad, el debido proceso, en el cumplimiento de la normatividad vigente, y la adopción de medidas oportunas orientadas a prevenir, corregir y sancionar este tipo de conductas, de conformidad con la normatividad legal vigente y asegurar el cumplimiento normativo y la responsabilidad institucional.

## **ALCANCE**

El presente protocolo aplica a todos los trabajadores, docentes, directivos, contratistas, subcontratistas, practicantes, aprendices, proveedores y demás personas que mantengan cualquier tipo de relación laboral, contractual, académica o institucional con la **Corporación Universitaria Taller 5 Centro de Diseño**.

## **MARCO NORMATIVO**

El presente protocolo se fundamenta en las siguientes disposiciones legales y reglamentos Vigentes,

### **Constitución Política de Colombia**

La Constitución Política de Colombia consagra los derechos fundamentales relacionados con la dignidad humana, la igualdad, el trabajo en condiciones dignas y justas, la protección contra toda forma de discriminación y la garantía de los derechos humanos.

Especialmente los artículos 1, 13, 25, 43, 53 y 93.

### **Ley 2365 de 2024**

Por medio de la cual se adoptan medidas para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia.

### **Ley 1010 de 2006**

Por medio 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.

### **Ley 1257 de 2008**

Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Reglamentada por los Decretos 4463 de 2011, 4796 de 2011, 4798 de 2011, 4799 de 2011.

**Ley 1581 de 2012**, aplicable al tratamiento confidencial y reservado de la información relacionada con las denuncias y actuaciones derivadas del presente protocolo.

### **Decreto 1072 de 2015**

Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

### **Resolución 652 de 2012**

Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

### **Resolución 1356 de 2012**

Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.

**Código Sustantivo del Trabajo.** en lo relacionado con los deberes y obligaciones de empleadores y trabajadores, así como el régimen disciplinario aplicable.

**Código Penal Colombiano.** especialmente el artículo 210A, que tipifica el delito de acoso sexual y establece las sanciones penales correspondientes.

### **Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT**

Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

### **Normatividad Interna**

- Reglamento Interno de Trabajo.
- Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
- Reglamento del Comité de Convivencia Laboral.
- Manual de Funciones y Competencias Laborales.

Demás disposiciones institucionales aplicables.

## **DEFINICIONES**

Para efectos del presente protocolo se adoptan las siguientes definiciones:

### **Acoso Sexual**

Ley 2365 de 2024, el acoso sexual en el contexto laboral comprende todo acto de persecución, hostigamiento, asedio o comportamiento de carácter sexual, lascivo

o libidinoso que ocurra dentro de una relación laboral, contractual o en cualquier espacio relacionado con el trabajo, independientemente de la modalidad de vinculación o del lugar donde se desarrollen las actividades.

Conducta de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, no deseada por quien la recibe, que tiene por objeto o efecto vulnerar la dignidad de una persona, generar intimidación, hostilidad, humillación, degradación, discriminación o afectar sus condiciones laborales.

### **Víctima**

Para efectos del presente protocolo, tendrá la calidad de víctima cualquier persona vinculada o relacionada con la Institución que resulte afectada por estas conductas, independientemente de su cargo, función, modalidad de contratación, identidad de género, orientación sexual, edad, condición social o cualquier otra característica personal.

### **Presunto Agresor**

La persona señalada, denunciada o vinculada en una queja, denuncia o investigación por la presunta comisión de conductas constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral. Conforme a la Ley 2365 de 2024, las personas investigadas por presunto acoso sexual tienen derecho al debido proceso, la presunción de inocencia, la imparcialidad de las autoridades competentes, el acceso a la información sobre los hechos denunciados y el ejercicio pleno de su derecho de defensa.

### **Denuncia.**

Manifestación verbal, escrita o electrónica mediante la cual una persona informa a la Institución la ocurrencia o presunta ocurrencia de hechos que puedan constituir acoso sexual en el ámbito laboral o violencia basada en género, con el fin de activar las medidas de atención, protección, investigación y seguimiento previstas en la normatividad vigente y en el presente protocolo.

### **Denunciante**

Persona que presenta una queja, denuncia o reporte ante la Institución respecto de hechos que presuntamente constituyen acoso sexual en el ámbito laboral o violencia basada en género. El denunciante podrá ser la víctima, un testigo o cualquier persona que tenga conocimiento de la ocurrencia de los hechos. La Institución garantizará su protección frente a represalias, el tratamiento

confidencial de la información y el respeto de sus derechos durante el trámite de la denuncia.

### **Testigo**

Persona que, de manera directa o indirecta, presencié, conoció o tiene información relevante sobre hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual en el ámbito laboral o violencia basada en género, y que puede aportar elementos de juicio dentro del proceso de atención, verificación o investigación.

### **Medidas de Protección**

Acciones preventivas, temporales o permanentes adoptadas por la Institución para garantizar la seguridad, bienestar, dignidad y estabilidad laboral de la víctima, denunciante o testigo de un presunto caso de acoso sexual en el ámbito laboral, evitando cualquier forma de retaliación, revictimización o afectación derivada de la denuncia o del proceso de investigación.

### **Revictimización**

Toda acción u omisión que cause a la víctima nuevos daños físicos, psicológicos, emocionales, sociales o laborales como consecuencia de una atención inadecuada, repetitiva, discriminatoria o negligente durante el proceso de denuncia, atención, protección o investigación de un caso de acoso sexual o violencia basada en género en el ámbito laboral.

### **Confidencialidad**

Principio mediante el cual toda la información relacionada con una denuncia, queja, investigación o actuación derivada de un presunto caso de acoso sexual o violencia basada en género en el ámbito laboral, será tratada de manera reservada y protegida, limitando su conocimiento únicamente a las personas que, por razón de sus funciones, deban intervenir en el proceso.

### **Represalia**

Toda acción, conducta, omisión o medida adversa ejercida directa o indirectamente contra una víctima, denunciante, testigo o cualquier persona que participe o colabore en un proceso relacionado con una denuncia de acoso sexual o violencia basada en género en el ámbito laboral, con el propósito o efecto de intimidar, castigar, discriminar, desestimular la denuncia o afectar sus derechos laborales, contractuales, académicos o personales.



## **Enfoque de Género**

Principio orientador que permite reconocer, comprender y abordar las desigualdades, discriminaciones, estereotipos y relaciones de poder que afectan a las personas por razones de sexo, género, identidad de género u orientación sexual, con el fin de garantizar una atención integral, equitativa y libre de discriminación en los casos de acoso sexual y violencia basada en género en el ámbito laboral.

## **Debido Proceso**

Garantías orientadas a asegurar que las actuaciones institucionales se desarrollen de manera objetiva, imparcial y respetando los derechos de las partes involucradas y derivada de una denuncia por acoso sexual o violencia basada en género en el ámbito laboral, que se desarrolle de manera legal, imparcial, objetiva, confidencial y respetuosa de los derechos de las partes involucradas, garantizando la oportunidad de ser escuchadas, presentar pruebas, controvertir las existentes y obtener una decisión motivada dentro de un plazo.

## **Determinantes de acoso sexual en el contexto laboral.**

Para efectos de este Protocolo, se entenderá por acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual no consentida que tenga por objeto o efecto afectar la dignidad de una persona, crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo o condicionar decisiones relacionadas con el empleo, la permanencia laboral, la contratación o las actividades académicas, conductas constitutivas entre otras, constituyen acoso sexual:

- Conductas verbales inapropiadas.
- Comentarios sexuales.
- Difundir rumores, comentarios o información sobre la vida sexual o afectiva de una persona.
- Preguntas sobre la vida íntima.
- Insinuaciones sexuales reiteradas.
- Conductas no verbales inapropiadas.
- Gestos obscenos.
- Exhibición de contenido sexual.
- Observación intimidante del cuerpo.
- Realizar acercamientos físicos innecesarios, invasivos o no consentidos.

- Tocar, rozar, abrazar, besar o efectuar cualquier contacto físico de naturaleza sexual sin consentimiento
- Conductas físicas inapropiadas, expresiones faciales o movimientos corporales con connotación sexual
- Tocamientos no consentidos.
- Acercamientos físicos invasivos.
- Besos forzados.
- Conductas digitales inapropiadas
- Enviar mensajes, correos electrónicos, cartas, notas, imágenes, audios, videos o cualquier otro contenido de naturaleza sexual no solicitado.
- Fotografías inapropiadas o que interrumpa en la intimidad no autorizada.
- Acoso mediante redes sociales.
- Solicitudes insistentes de contenido íntimo.
- Acoso sexual por abuso de poder
- Solicitar favores sexuales a cambio de beneficios.
- Amenazar con perjuicios laborales o académicos.
- Promover ascensos y mejoras salariales a cambio de conductas de naturaleza sexual.
- Obstaculizar el paso, acorralar, perseguir o generar situaciones de intimidación con fines sexuales.

## RESPONSABILIDADES

Con el fin de garantizar la prevención, atención, investigación y sanción del acoso sexual y de la violencia basada en género en el ámbito laboral, la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA TALLER 5 establece las siguientes responsabilidades: ®

### Rector y Representante Legal

Son responsabilidades de la Representante Legal:

- Garantizar la implementación, cumplimiento y actualización del presente protocolo.
- Asignar los recursos humanos, técnicos, administrativos y financieros necesarios para su ejecución.



- Promover una cultura institucional de cero tolerancia frente al acoso sexual y la violencia basada en género.
- Velar por el cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y demás normas aplicables.
- Adoptar las medidas disciplinarias y administrativas que correspondan como resultado de las investigaciones.

## **Dirección de Gestión de Talento Humano**

Son responsabilidades de la Dirección de Gestión de Talento Humano:

- Recibir, canalizar y gestionar las denuncias conforme a los procedimientos institucionales.
- Garantizar la confidencialidad y custodia de la información relacionada con los casos.
- Coordinar la activación de medidas de protección para víctimas, denunciantes y testigos.
- Realizar seguimiento a los casos y verificar el cumplimiento de las medidas adoptadas.
- Promover actividades de sensibilización, capacitación y prevención.
- Mantener registros y estadísticas de los casos, garantizando la protección de datos personales.

## **Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**

Son responsabilidades del área de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Incorporar acciones de prevención del acoso sexual y la violencia basada en género dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Identificar y evaluar factores de riesgo psicosocial relacionados con estas conductas.
- Gestionar el acceso a la atención psicológica y emocional cuando sea requerido.
- Apoyar la implementación de medidas preventivas y correctivas.
- Participar en las actividades de sensibilización y promoción de ambientes laborales seguros.

## Área de Bienestar Institucional y Psicología

Son responsabilidades del Área de Bienestar Institucional y Psicología:

- Brindar orientación y acompañamiento psicosocial a las víctimas.
- Apoyar la activación de medidas de protección cuando sea necesario.
- Realizar remisiones a la EPS, ARL o entidades competentes.
- Participar en actividades de prevención, sensibilización y capacitación.
- Contribuir a la prevención de la revictimización mediante una atención respetuosa y confidencial.
- Mantener la reserva de la información conocida en el ejercicio de sus funciones.

## Directivos y Líderes de Proceso

Los directivos y líderes tendrán la responsabilidad de:

- Promover ambientes laborales respetuosos, inclusivos y libres de violencia.
- Actuar oportunamente cuando conozcan posibles situaciones de acoso sexual o violencia basada en género en el ámbito laboral..
- Informar y orientar a las personas sobre los canales institucionales de denuncia.
- Colaborar con las investigaciones cuando sean requeridos.
- Abstenerse de realizar actos de represalia o de tolerar conductas de acoso.

## Trabajadores, Contratistas, Practicantes y Aprendices

Todas las personas vinculadas a la Institución deberán:

- Conocer y cumplir las disposiciones establecidas en el presente protocolo.
- Mantener relaciones laborales basadas en el respeto, la dignidad y la igualdad.
- Abstenerse de realizar conductas constitutivas de acoso sexual o violencia basada en género en el ámbito laboral.
- Participar en las actividades de capacitación y sensibilización programadas por la Institución.
- Reportar oportunamente las situaciones de las que tengan conocimiento.
- Colaborar con las investigaciones cuando sean requeridos.
- Respetar la confidencialidad de la información relacionada con los casos.

## **Víctimas, Denunciantes y Testigos**

Las víctimas, denunciantes y testigos tendrán derecho a:

- Recibir un trato digno y respetuoso.
- Acceder a medidas de protección y acompañamiento.
- Participar en el proceso de atención e investigación.
- Aportar información y pruebas relacionadas con los hechos.
- Ser protegidos frente a cualquier forma de represalia.
- Recibir información sobre el estado y avance del proceso, conforme a las disposiciones legales aplicables.

## **Toda la Comunidad Institucional**

Toda persona que haga parte o interactúe con la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA TALLER 5 tiene la responsabilidad de contribuir a la construcción de ambientes laborales y académicos seguros, respetuosos, inclusivos y libres de cualquier forma de acoso sexual, discriminación o violencia basada en género en el ámbito laboral.

## **MEDIDAS DE PREVENCIÓN.**

La Corporación Universitaria desde sus lineamientos institucionales rechaza todo tipo de Violencia o acoso sexual entre los miembros que conforman la comunidad tallerista en el marco laboral. Por tanto, busca fomentar y promover la equidad y la diversidad, a partir de unas acciones fundamentada en el respeto como pilar y la sana convivencia, con el fin de crear un ambiente seguro y favorable para el desarrollo personal y el fortalecimiento de la identidad humana.

Se adoptan las medidas de prevención en casos de acoso sexual laboral,, con acciones independientes y transversales a la formación académica en pro de garantizar y evitar este tipo de conductas al interior de la institución.

Las medidas de prevención serán asumidas por todos y cada uno de los responsables que se describen a continuación:

| Cargo u Rol                                                                                                                               | Atención a víctima                                                                                                | Acciones o medidas                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Profesores/ras.<br>Personal Administrativo<br>Aprendices<br>Practicantes<br>.                                                             | Acompañamiento profesional e integral (Psicológico, Enfermería, Asesor Jurídico y/o académico, y Gestión humana). | Medidas de Sensibilización.<br>Pedagógicas.<br>Restaurativas.<br>Apertura de investigación preliminar.<br>Disciplinares según el caso.(Según lo establecido en los documento o lineamientos institucionales). |
| Visitantes o terceros que ingresan a las instalaciones.                                                                                   | Primeros auxilios psicológicos.<br>Asesoría jurídica.                                                             | Pedagógicas.<br>Restaurativas.<br>Apertura de investigación preliminar.<br>No son disciplinables por la Universidad<br>Medidas sobre su ingreso y permanencia en las instituciones.                           |
| Contratistas, proveedores de servicios. Personas que cumplen actividades en el marco de convenios, acuerdos o alianzas con la Universidad | Primeros auxilios psicológicos.<br>Asesoría jurídica.                                                             | Pedagógicas.<br>Restaurativas.<br>Apertura de investigación preliminar.<br>No son disciplinables por la Universidad<br>Medidas sobre su ingreso y permanencia en las instituciones.                           |

De esta manera, la prevención debe adaptarse a las necesidades y características de quienes conforman la Corporación, a través de acciones independientes y transversales a la formación académica. Así mismo, la prevención implica el deber

de toda la comunidad tallerista de garantizar y evitar este tipo de conductas al interior de la institución.

| Medidas Preventivas                                                                                                                                                                                                                                                                    | Responsable                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Adoptar los lineamientos de equidad , inclusión y no discriminación a través con la construcción de protocolos , reglamentos para implementar en la Comunidad tallerista, y las medidas que se consideren necesarias para mantener una universidad libre de violencias y acoso sexual. | <p>Rector y Representante Legal,</p> <p>Dirección de Gestión de Talento Humano</p> <p>Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)</p> <p>Área de Bienestar Institucional y Psicología</p> <p>Directivos y Líderes de Proceso Trabajadores, Contratistas, Practicantes y Aprendices</p> |
| Implementar acciones encaminadas a sensibilizar a la Comunidad tallerista a ser responsable y respetuosa de la diversidad, que promueva la participación. Por medio de actividades de formación permanente dirigido a todo el personal administrativo y académico.                     | <p>Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)</p>                                                                                                                                                                                                                                     |
| Análisis interno institucional para determinar estrategias e identificar factores de riesgo.                                                                                                                                                                                           | <p>Dirección de Gestión de Talento Humano</p> <p>Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)</p> <p>Área de Bienestar Institucional y Psicología</p>                                                                                                                                   |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Acciones de sensibilización e información sobre el problema de la violencia contra las mujeres dirigidas a la Comunidad Tallerista con finalidad de concienciar y de prevenir este tipo de situaciones con campañas dirigidas a la comunidad educativa en general para potenciar el rechazo a la violencia contra la mujer. Desde las diferentes herramientas tecnológicas con las que cuenta la institución. | <p>Dirección de Gestión de Talento Humano</p> <p>Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)</p> <p>Área de Bienestar Institucional y Psicología</p> |
| Realizar acciones de difusión que permitan conocer los recursos existentes para la atención a mujeres víctimas de violencia. Recopilar y difundir materiales elaborados desde la UCC, cuya finalidad sea la sensibilización. Sobre el rechazo a la violencia ejercida contra la mujer. Publicación y divulgación del Protocolo para la prevención y atención de la violencia sexual y de género.              | <p>Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)</p> <p>Unidad Creativa y de comunicaciones UCC.</p>                                                   |
| Informar y difundir las líneas de apoyo, atención y acompañamiento en casos de violencia sexual y de Publicación y divulgación líneas de apoyo en la prevención y atención de la Unidad Creativa y de Comunicaciones y Bienestar género. violencia sexual y de género.                                                                                                                                        | <p>Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)</p> <p>Unidad Creativa y de comunicaciones UCC.</p>                                                   |
| Capacitar al personal que está involucrado en la ruta de atención que hace parte de este protocolo (personal de seguridad, profesionales de Psicología y Dirección de estudiantes,                                                                                                                                                                                                                            | <p>Dirección de Gestión de Talento Humano</p>                                                                                                                  |



|                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| entre otros) con relación a las acciones oportunas frente a situaciones que se presenten en el marco del Protocolo, así como en las medidas preventivas inmediatas que deben tomar como respuesta a situaciones que puedan presentarse en cualquier sede. | Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)<br><br>Área de Bienestar Institucional y Psicología<br>CADE                                               |
| Implementar acciones de carácter logístico y estructural dirigidas a optimizar razonablemente la seguridad del campus en términos de inclusión, accesibilidad y seguridad.                                                                                | Dirección de Gestión de Talento Humano<br><br>Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)<br><br>Área de Bienestar Institucional y Psicología<br>CADE |

## DE LOS DERECHOS.

La Corporación Universitaria Taller cinco, garantizará la atención las víctimas de acoso sexual laboral, con enfoque diferencial teniendo en cuenta las vulnerabilidades en razón a su pertenencia o a diferentes grupos poblacionales (físicas, psíquicas, sociales o ambientales) frente a diversas formas de discriminación y violencia, y en particular de violencia sexual.

- Los miembros de la comunidad de la **Corporación Universitaria Taller Cinco** deben ser tratados con dignidad, privacidad y respeto.
- Los miembros de la comunidad de la **Corporación Universitaria Taller Cinco** deben ser informados acerca de los procedimientos legales que se derivan del hecho.
- Los miembros de la comunidad de la **Corporación Universitaria Taller Cinco** deben Ser informados de los servicios disponibles para atender las necesidades que le haya generado el hecho.
- Los miembros de la comunidad de la **Corporación Universitaria Taller Cinco** deben tener acceso a un servicio de orientación profesional idóneo en la entidad promotora de salud (EPS) o (ARL) con la que se encuentre afiliado.

La Corporación Universitaria apoya en:

- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos que adopta la institución.
- Recibir un acompañamiento integral a través de servicios que cuenta la institución, con cobertura suficiente, accesibles y de calidad.

## RECURSOS DE LA INSTITUCIÓN

### Recurso Humano

Enfermero.

Psicólogo.

Coordinador de SST.

Secretaría General (Área Jurídica).

### Recurso Físico

Consultorio básico de atención en salud con dotación requerida según lo estipulado por ley.

Consultorio de atención en psicología con dotación requerida según lo estipulado por ley.

Protocolo de atención ante el acoso sexual laboral.

Oficinas y medios de comunicación de atención a denuncias.

Dentro de la activación del protocolo establecido por la institución para atención de casos de acoso laboral:

Las dependencias que componen la comunidad tallerista, están sujetas a normas y lineamientos, establecidos por la institución.

Cuando el protocolo se activa, también se aplican las normas que rigen la convivencia y relacionamiento de cada dependencia de la comunidad tallerista, Además se aplican los reglamentos y normas Institucionales tales como:

- Reglamento Interno de Trabajo.
- Reglamento de Profesoría.
- Políticas y acuerdos entre otros.

## **PROCESO PARA LA ATENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL LABORAL**

### **Se debe tener en cuenta.**

Apropiación del protocolo de atención ante el acoso sexual laboral, determinado por la institución, conocer la ruta de atención a las víctimas, para operar de acuerdo con la normatividad establecida y dentro de la competencia de la institución y las dependencias de atención y protección correspondientes contempladas:

- Favorecer condiciones psicológicas e institucionales que no re victimicen. Evitar la repetición innecesaria por parte de la persona denunciante acerca de los hechos de acoso sexual vivenciados.
- La atención debe darse ante cualquier manifestación directa de alguna de las formas de acoso sexual antes descritas.
- Desarrollar la atención en espacios presenciales o virtuales que garanticen privacidad y garantizar que los documentos registrados sólo sean compartidos con las instancias garantes de derechos siguiendo el debido proceso.
- Garantizar el derecho a la privacidad, salvo mandato legal o judicial, dar a conocer a las autoridades o redes competentes hechos que atenten contra la persona y/o de otras personas.
- Promover la autonomía de la persona víctima durante el proceso; el proceso es de quien requiere la atención, se mueve según sus ritmos y necesidades apoyado con los recursos institucionales y legales y, sigue la ruta de acción una vez es recibida la denuncia.
- No re victimizar.

La activación de la ruta es de carácter preferente, es decir, cualquier caso relacionado con hechos de acoso sexual, iniciado en un procedimiento disciplinario diferente al dispuesto en este protocolo, será asumido por el equipo

profesional o de orientación activando la ruta de oficio, partiendo del respeto y garantizar los derechos de las personas que activan el Protocolo atendiendo los siguientes lineamientos:

En todo momento de la ruta, se deberá respetar la autonomía de la persona victimizada.

Procurar el restablecimiento de los derechos de la persona victimizada, así como su seguridad física, emocional y sexual.

Realiza la atención sin interrupciones.

No se debe solicitar a las personas afectadas pruebas como requisito para recibir la queja.

En el momento de la atención, si es una persona transgénero, se debe respetar su voluntad de cómo quiere ser tratada, sin importar lo que referencie su documento identidad.

Evitar ejercer presiones sobre la persona victimizada buscando que realice u omita acciones.

En ningún caso, se podrá obligar a la persona víctima a la confrontación con la persona presunta agresora y/o sus representantes legales.

Se debe evitar cualquier actitud o comentario que desmotive la queja, suministrar siempre información clara sobre la ruta de atención.

En ninguna circunstancia, se podrá cuestionar a la persona víctima por no haber reportado antes la situación.

La persona víctima no podrá ser indagada por asuntos impertinentes de su situación ni tampoco se podrá minimizar su relato.

Se deben escuchar y valorar los malestares, demandas, dificultades y problemas que forman parte de la experiencia de la persona víctima.

Facilitar el acceso a los recursos de apoyo disponibles, incluyendo la remisión de casos que tengan necesidades específicas.

Es necesario que el personal que brinde la atención a la víctima, haga un reconocimiento de sus prejuicios, imaginarios, prácticas religiosas, políticas y creencias, así de cómo estas pueden afectar la atención. Esto, teniendo

en cuenta que todo contacto implica una relación de poder y que nadie está exento de revictimizar.

Dar un trato humano, respetuoso, digno, solidario y empático a la persona víctima.

### **ACTIVACIÓN RUTA:**

Se debe tener en cuenta el consentimiento previo y expreso de la víctima del posible hecho de acoso sexual, respetando su autonomía y voluntad para decidir sobre las oportunidades de apoyo y denuncia, que considere que se ajustan mejor a su caso.

Se hará excepción de solicitar consentimiento a la persona víctima, en aquellos casos en que la ley ordena hacer la denuncia penal ante las autoridades competentes; en los casos en que está en riesgo la persona víctima u otros miembros de la comunidad académica.

Cualquier integrante de la Corporación Universitaria está en la obligación de informar hechos que sean de su conocimiento y que estén relacionados con conductas de acoso sexual. Persona (s) que vivencie una situación de esta índole.

### **CANALES DE ACTIVACIÓN:**

La ruta se puede activar mediante los siguientes medios:

Correo electrónico [Talento.humano@taller5.edu.co](mailto:Talento.humano@taller5.edu.co). El mensaje no requiere la explicación del caso, sino que puede orientarse hacia la solicitud de la activación de la ruta.

Línea telefónica 6760448 ext.103 la que el Departamento de Gestión Humana, por medio de llamada, se expone la necesidad de activar la ruta. De manera presencial, en la oficina de Gestión Humana, edificio 1 - piso 3 - Atención de lunes a viernes de 8am-5pm.

Línea para primeros auxilios psicológicos y para denuncia de casos de manera presencial, en la oficina de Psicología y Calidad de vida, edificio 2 piso 3 /Mezanine - Atención de lunes a viernes de 8am-5pm. Línea telefónica 6760448 ext.111. la que el área de salud (emocional), por medio de llamada, se expone la necesidad de activar la ruta. Atención de lunes a viernes de 7am. a 4pm.

Línea telefónica 6760448 ext.126 la que el área de salud (Enfermería), por medio de llamada, se expone la necesidad de activar la ruta. Atención de lunes a viernes de 7am. a 4pm.

También, la ruta se puede activar mediante comunicación presencial en las dependencias de Talento Humano y Bienestar universitario y demás dependencias relacionadas.

Serán admisibles las informaciones de carácter anónimo, siempre y cuando esté justificada la reserva de la identidad y se adjunten evidencias o se argumenten los indicios sobre los hechos, y realizar la investigación preliminar, estas deben contener la siguiente información:

- Nombre de la persona que presuntamente cometió los hechos.
- Nombre de las personas víctimas.
- Descripción de los hechos a denunciar.
- Circunstancias de modo, tiempo y lugar en que sucedieron los posibles hechos.
- Otra información relevante.

## **Ruta de Acción**

### **PASO 1. Recepción del caso.**

Ante la presencia de una o más formas de acoso sexual descritas en el presente Protocolo, la persona víctimas o terceras personas conocedoras del caso, pueden informar a algunas de las dependencias descritas con una denuncia verbal o escrita del caso o hecho tales como:

- Oficina de Gestión Humana de la Institución.
- Comité de Convivencia
- Oficina de SGSST.
- Oficina de Psicología de la Institución.
- Consultorio de Enfermería de la institución

Según sea el caso la persona que denuncia recibe por parte de la institución:

## **Apoyo del área de Gestión Humana**

El área de Gestión Humana tiene un papel fundamental en la prevención, atención y seguimiento de los casos de acoso sexual laboral. Entre sus responsabilidades se encuentran:



- Recibir y orientar a la persona que presenta la queja.
- Activar la ruta interna de atención establecida por la empresa.
- Garantizar la confidencialidad de la información y la protección de la presunta víctima.
- Coordinar la aplicación de las políticas y protocolos de prevención del acoso sexual.
- Apoyar las investigaciones internas y el debido proceso.
- Implementar medidas de protección para evitar represalias o revictimización.

### **Acompañamiento y atención del servicio de salud mental al interior de la institución.**

Consultorio de psicología para la atención básica de acompañamiento, los cuales están en capacidad de abordar el manejo primario de los casos de acoso sexual y de la correspondiente remisión a la entidad pertinente. Se cuenta con un espacio físico adecuado que garantiza la seguridad, privacidad y comodidad para la atención.

### **Los primeros auxilios psicológicos involucran:**

- Orientación y apoyo a la víctima en torno a su revelación sobre la agresión sufrida.
- Apoyo inmediato y constante durante todo el proceso.
- Permitir y promover que la víctima y sus acompañantes se expresen.
- Orientar e informar adecuadamente a la víctima y su familia sobre sus derechos y las rutas de atención.

De cualquier forma, se atenderá inmediatamente, activando acciones de atención primaria de salud física y psicológica, en el caso específico y realizar la inmediata remisión de la víctima a su EPS u ARL en donde se encuentre afiliada, o Institución que preste servicios de salud más cercano y/o medicina legal.

### **Los profesionales que acompañan el caso determinan:**

- Evaluar si se encuentra en peligro inminente la vida del Paciente.
- Evaluar el estado emocional y mental actual del paciente.
- Disminuir los riesgos de auto o hetero agresión.
- Explicar los derechos, Siempre que sea posible.
- Brindar una atención humanizada, cálida con explicación de todos y cada uno de los procedimientos a realizar.

## **Apoyo del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**

El área de SST contribuye desde la gestión de los riesgos psicosociales y la protección de la salud de los trabajadores. Sus funciones incluyen:

- Identificar y gestionar factores de riesgo psicosocial asociados al acoso sexual.
- Brindar orientación sobre las medidas de protección y apoyo a la persona afectada.
- Realizar seguimiento a las afectaciones en la salud física y mental derivadas del caso.
- Coordinar con la ARL las acciones de prevención, promoción y acompañamiento cuando corresponda.
- Incorporar acciones preventivas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Participar en actividades de formación y sensibilización para prevenir conductas de acoso sexual en el entorno laboral. La Ley 2365 establece lineamientos para la prevención del riesgo psicosocial relacionado con el acoso sexual y asigna responsabilidades de prevención y fortalecimiento a empleadores y ARL.

## **Secretaría General ( Apoyo Jurídico)**

Brinda el acompañamiento legal durante todo el proceso de atención de las denuncias de acoso sexual, garantizando el cumplimiento de la ley, el debido proceso y la protección de los derechos de todas las partes involucradas. Sus principales funciones son:

- Orientar a la presunta víctima sobre los mecanismos de denuncia internos y externos.
- Asesorar a la organización en la aplicación de la Ley 2365 de 2024 y demás normas relacionadas.
- Verificar que las actuaciones se desarrollen bajo los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y debido proceso.
- Apoyar la elaboración, actualización e implementación de protocolos y rutas de atención.
- Emitir conceptos jurídicos sobre las medidas de protección que deban adoptarse.
- Acompañar las investigaciones internas desde el punto de vista legal.

- Garantizar el respeto de los derechos de la víctima y de la persona investigada.
- Orientar sobre la remisión del caso a las autoridades competentes cuando los hechos puedan constituir una conducta disciplinaria, laboral o penal.
- Asesorar en la adopción de medidas para prevenir represalias, revictimización y vulneración de derechos. La Ley 2365 reconoce los derechos de las víctimas a la confidencialidad, la no revictimización, la protección frente a retaliaciones y el acceso efectivo a la justicia, así como los derechos de las personas investigadas al debido proceso y la presunción de inocencia.

**Rol dentro de la ruta:** El asesor jurídico actúa como garante del cumplimiento normativo y del debido proceso, brindando soporte técnico y legal a Gestión Humana, SST, Comité de Convivencia Laboral y directivos para que la atención del caso se realice conforme a la Ley 2365 de 2024.

### **MEDIDAS DE PROTECCIÓN.**

En aplicación de los principios de debida diligencia, prevención, protección integral, confidencialidad, no revictimización, enfoque diferencial y protección contra represalias establecidos en la Ley 2365 de 2024, la Corporación adoptará de manera oportuna las medidas de protección necesarias para salvaguardar la vida, integridad física, psicológica, emocional, académica, laboral y social de la persona presuntamente afectada por conductas constitutivas de acoso sexual.

Las medidas de protección podrán ser implementadas de oficio por la Institución o a solicitud de la presunta víctima, desde el momento en que se tenga conocimiento de los hechos y previa valoración de las circunstancias particulares del caso, sin que su adopción implique prejuzgamiento, reconocimiento de responsabilidad o sanción anticipada para la persona presuntamente agresora.

La adopción de estas medidas tendrá como finalidad prevenir la continuidad de las conductas denunciadas, evitar la materialización o agravamiento de riesgos, garantizar la seguridad de la persona afectada, proteger sus derechos fundamentales y asegurar condiciones adecuadas para el desarrollo de las actuaciones institucionales y legales correspondientes.

De acuerdo con las características y necesidades específicas del caso, la Corporación podrá implementar, entre otras, las siguientes medidas:

- Cambio temporal o definitivo de dependencia, área, sede, espacio académico o lugar de trabajo.
- Modificación temporal de horarios, jornadas, turnos o actividades académicas y laborales.
- Implementación de modalidades de trabajo remoto, trabajo en casa, virtualidad o mecanismos equivalentes, cuando resulten procedentes.
- Restricción, limitación o prohibición de contacto directo o indirecto entre las partes involucradas.
- Reubicación temporal de puestos de trabajo, espacios académicos o lugares de práctica.
- Reasignación temporal de funciones, actividades o responsabilidades, cuando resulte necesario para la protección de la persona afectada.
- Flexibilización de actividades académicas o laborales, cuando las circunstancias lo ameriten.
- Acompañamiento psicosocial especializado.
- Orientación y acompañamiento jurídico.
- Activación de la ruta de atención en salud física y mental.
- Remisión a entidades externas competentes para la protección de derechos, atención integral o acceso a la justicia.
- Implementación de medidas preventivas adicionales orientadas a evitar actos de intimidación, retaliación, discriminación, hostigamiento, estigmatización o cualquier forma de revictimización.

Las medidas de protección deberán adoptarse con criterios de necesidad, razonabilidad, proporcionalidad y oportunidad, y podrán mantenerse, modificarse o levantarse de acuerdo con la evolución del caso, la valoración del riesgo y las recomendaciones emitidas por las dependencias competentes.

La Institución realizará seguimiento periódico a la eficacia de las medidas implementadas y adoptará las acciones complementarias que resulten necesarias para garantizar un entorno seguro, respetuoso y libre de violencias basadas en género y de acoso sexual.

Todas las actuaciones relacionadas con la adopción, implementación, seguimiento y levantamiento de las medidas de protección estarán sujetas al deber de reserva, confidencialidad y protección de datos personales, conforme a la normativa vigente.

La adopción de medidas de protección no sustituye las actuaciones disciplinarias, administrativas, académicas, contractuales, judiciales o de cualquier otra

naturaleza que correspondan, ni limita el derecho de la persona afectada a acceder a las rutas institucionales y externas de atención, protección y justicia.

### **Fuero o estabilidad laboral por denuncia de acoso sexual**

La ley establece que el empleador debe adoptar las medidas necesarias para garantizar la continuidad laboral de la persona denunciante. Además, la terminación unilateral del contrato o la destitución de la víctima que haya presentado una queja o denuncia de acoso sexual **carecerá de efecto si ocurre dentro de los seis (6) meses siguientes a la denuncia.**

### **¿Qué significa en la práctica?**

- La persona denunciante cuenta con una protección especial frente a despidos o desvinculaciones.
- Se presume que un despido ocurrido durante el trámite de la denuncia o dentro de los seis meses siguientes puede constituir una retaliación por haber denunciado.
- El empleador debe demostrar que la terminación obedeció a una causa legítima y ajena a la denuncia.

### **PASO 2. Análisis del caso.**

Es necesario establecer el alcance de la Corporación Universitaria, que dada su naturaleza presta sólo una atención básica, de acompañamiento para la víctima, especificando que el único componente de esa atención será la denuncia inicial y la inmediata remisión a las entidades prestadoras de salud (EPS, IPS entre otras). Según sea el caso.

El equipo de trabajo enfocado al proceso de acompañamiento de la institución según responsabilidad a nivel institucional y la dependencia correspondiente según sea el caso, analizará las denuncias presentadas con el fin de caracterizarlas según las siguientes dimensiones:

1. Personas involucradas (profesores, personal administrativo, practicantes y aprendices, etc.)
2. Tipo de caso.
3. Unidad académica o administrativa (interna) a quien corresponde:

- Oficina de Gestión de Talento Humano. (Recepción de denuncia Verbal o escrita y se realiza un acta del caso).
- Comité de Convivencia Laboral. (Recepción de denuncia Verbal o escrita y se realiza un acta del caso).
- Oficina de SGSST. (Recepción de denuncia Verbal o escrita y se realiza un acta del caso, remitir a las unidades académicas correspondientes).
- Oficina de Bienestar o Psicología. (Recepción de denuncia Verbal o escrita y se realiza un acta del caso).

### **PASO 3: Remisión del Caso**

Una vez recibida la queja o identificada una presunta situación de acoso sexual, y de acuerdo con el análisis preliminar realizado por la dependencia competente, la institución activará de manera inmediata las rutas internas y externas de atención, protección y acompañamiento, garantizando la confidencialidad de la información, la protección de la persona afectada, la no revictimización y el debido proceso, conforme a lo establecido en la Ley 2365 de 2024.

La remisión se realizará mediante los mecanismos institucionales definidos y dejando el respectivo registro documental de las actuaciones adelantadas.

Según la naturaleza de los hechos y las necesidades de protección, atención o restablecimiento de derechos, el caso podrá ser remitido a las autoridades y entidades competentes, entre ellas:

#### **Sector Salud**

- Entidad Promotora de Salud (EPS) a la que se encuentre afiliada la persona afectada.
- Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) para la atención médica, psicológica o psiquiátrica requerida.

#### **Sector Justicia**

- Fiscalía General de la Nación.
- Policía Judicial (CTI, SIJIN o autoridad competente).
- Unidades de Reacción Inmediata (URI).
- Centros de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual (CAIVAS).
- Demás autoridades competentes de acuerdo con los hechos reportados.



## Protección y Restablecimiento de Derechos

- Comisarías de Familia, cuando corresponda conforme a sus competencias legales.
- Defensoría del Pueblo.
- Otras entidades competentes para la protección de derechos.

Cuando los hechos puedan constituir una conducta punible, la institución orientará a la persona afectada sobre su derecho a presentar denuncia ante las autoridades competentes y facilitará el acceso a la ruta institucional y estatal de atención.

Las entidades del sector salud que identifiquen hechos que puedan constituir un delito deberán actuar conforme a las obligaciones de reporte y coordinación interinstitucional establecidas en la normatividad vigente.

La remisión a las autoridades externas no sustituye las medidas preventivas, de protección y seguimiento que la institución deba adoptar en el marco de sus responsabilidades para prevenir, atender y erradicar el acoso sexual.

### **PASO 4. SEGUIMIENTO.**

Si la persona agresora hace parte de la comunidad académica (programa académico o dependencia administrativa) se procederá a la activación del proceso disciplinario según lo contemplado en los lineamientos, normativas, reglamentos y políticas institucionales, según sea el caso.

El trámite del caso se acogerá al debido proceso y a la presunción de inocencia a la unidad administrativa y/u académica, a quien corresponda según sea el caso, quién dará lugar al trámite interno y es la encargada de aplicar las normativas y según su competencia, calificar y sancionar.

Los procesos de formación se ajustarán a la necesidad de acompañamiento individual del agresor y no implicarán contacto de este con la persona víctima.

Al finalizar el trámite, la unidad administrativa y/u académica, encargada deberá enviar un informe escrito. (actas del caso y su debido seguimiento del proceso).

Dentro de los tiempos y lineamientos establecidos en cada normativa interna institucional.

## PASO 5. CIERRE DEL CASO

Una vez culminadas las actuaciones correspondientes por parte de la unidad académica, administrativa o dependencia competente, y agotadas las etapas previstas en la normatividad institucional y legal aplicable, se procederá al cierre formal del caso.

La dependencia responsable elaborará un informe de cierre que contendrá, según corresponda:

- Las actuaciones adelantadas durante la atención del caso.
- Las medidas de protección, prevención y acompañamiento implementadas.
- Las decisiones adoptadas por las instancias competentes.
- Las acciones de seguimiento realizadas.
- Informar las partes involucradas de la finalización del proceso
- Las recomendaciones institucionales que resulten procedentes para prevenir la ocurrencia de nuevas situaciones de acoso sexual.

El cierre del caso se documentará mediante el acta o registro institucional correspondiente, la cual será conservada de conformidad con las políticas de gestión documental, reserva de la información y protección de datos personales.

La comunicación del cierre se realizará únicamente a las personas, dependencias o autoridades que, de acuerdo con sus funciones y competencias, deban conocer el resultado de las actuaciones, garantizando en todo momento la confidencialidad, la dignidad, la intimidad de las personas involucradas y el principio de no revictimización.

El cierre administrativo o disciplinario del caso no limita el derecho de la persona afectada a acudir o continuar las actuaciones ante las autoridades judiciales, disciplinarias, administrativas o de protección competentes.

La institución conservará los registros del caso y adoptará las acciones de mejora, prevención y fortalecimiento institucional que se identifiquen como resultado del análisis realizado, en cumplimiento de las disposiciones de la Ley 2365 de 2024.

## RESTAURACIÓN

El espacio restaurativo es un mecanismo voluntario y facultativo para las personas involucradas, orientado a atender las necesidades de quienes hayan sido afectados por hechos constitutivos de violencia, acoso sexual, discriminación o

cualquier forma de violencia, de conformidad con la normativa institucional, la Ley 2365 de 2024 y demás disposiciones concordantes.

Este espacio tiene como propósito promover el reconocimiento del impacto generado, la dignificación de las personas afectadas, la construcción de acuerdos orientados a la reparación integral del daño, el restablecimiento de los derechos vulnerados y la adopción de medidas de garantía de no repetición. Asimismo, busca contribuir al fortalecimiento de las relaciones de respeto, confianza y convivencia dentro de la comunidad universitaria.

Las actuaciones restaurativas se desarrollarán bajo los principios de dignidad humana, igualdad, no discriminación, enfoque de género, enfoque diferencial e interseccional, confidencialidad, autonomía de la voluntad, centralidad de la persona afectada, debida diligencia institucional y prohibición de revictimización.

El espacio restaurativo no constituye la única medida de reparación disponible para la persona afectada ni sustituye los procedimientos disciplinarios, administrativos, académicos o legales a que haya lugar. Tampoco limita la adopción de medidas de protección, prevención o acompañamiento que resulten necesarias para garantizar la seguridad, integridad y bienestar de las personas involucradas.

Para efectos de este protocolo, se entenderá por restauración el conjunto de acciones orientadas al reconocimiento del daño causado, la dignificación de la persona afectada y la reconstrucción de condiciones de convivencia respetuosa. Estas acciones podrán comprender actos de desagravio, disculpas privadas o públicas cuando la persona afectada así lo considere pertinente, compromisos verificables de cambio de conducta, participación en procesos formativos y cualquier otra medida que contribuya a la reparación integral y a la no repetición.

Por restablecimiento de derechos se entenderán todas aquellas medidas institucionales encaminadas a recuperar, en la mayor medida posible, las condiciones de ejercicio de los derechos que se encontraban afectadas como consecuencia de los hechos reportados.

La activación del espacio restaurativo podrá ser solicitada por la persona afectada en cualquier momento del proceso. Una vez recibida la solicitud, el equipo de acompañamiento verificará la procedencia del mecanismo restaurativo, evaluará las condiciones de seguridad y voluntariedad de las partes y determinará si existen circunstancias que hagan inconveniente su realización, especialmente cuando

pueda generarse revictimización, desequilibrio de poder o afectación adicional a la persona afectada.

Posteriormente, el equipo profesional consultará a la persona investigada sobre su disposición voluntaria para participar en el espacio restaurativo. En caso de negativa por cualquiera de las partes, se entenderá que no existen las condiciones necesarias para su desarrollo, sin que dicha decisión genere consecuencias adversas para quien ejerza este derecho.

Cuando proceda el mecanismo restaurativo, el equipo profesional coordinará su implementación mediante una o varias sesiones, garantizando en todo momento la seguridad física, emocional y psicológica de las personas participantes. La persona afectada tendrá derecho a decidir libremente la modalidad de participación, a estar acompañada por una persona de confianza o profesional de apoyo y a no ser confrontada directamente con quien presuntamente ocasionó el daño cuando así lo solicite.

Si durante el desarrollo del espacio restaurativo se evidencia que no es posible alcanzar acuerdos o que su continuidad puede afectar el bienestar de alguna de las personas participantes, el proceso será suspendido o finalizado, dejando constancia de ello. La inasistencia injustificada o la falta de disposición para participar impedirá la continuidad del mecanismo restaurativo.

Las acciones restaurativas deberán orientarse a la reparación integral del daño, el restablecimiento de los derechos vulnerados y la adopción de garantías de no repetición. Los acuerdos deberán contener compromisos claros, verificables y ejecutables dentro de plazos razonables. En ningún caso podrán imponer cargas desproporcionadas a la persona afectada ni limitar el ejercicio de sus derechos.

Como parte de las medidas restaurativas, la persona responsable podrá ser vinculada a procesos de formación, sensibilización o capacitación en derechos humanos, prevención de las acciones del acoso sexual, convivencia, resolución pacífica de conflictos, diversidad e inclusión, según la naturaleza de los hechos y las necesidades identificadas en cada caso.

La participación en el espacio restaurativo no constituye por sí misma una admisión de responsabilidad jurídica o disciplinaria. Sin embargo, las medidas adoptadas deberán estar orientadas al reconocimiento del impacto generado, la reparación del daño y la transformación de las conductas que dieron lugar al conflicto.

## MECANISMO RESTAURATIVO

El espacio restaurativo reconoce que las personas afectadas tienen necesidades específicas que deben ser atendidas integralmente por la Universidad, entre ellas:

- a) Derecho a la verdad. La persona afectada tiene derecho a comprender lo ocurrido, conocer las circunstancias relevantes de los hechos y recibir información clara sobre las actuaciones institucionales desarrolladas para su atención.
- b) Derecho a ser escuchada. La persona afectada tiene derecho a expresar libremente su experiencia, ser escuchada con respeto, empatía y sin prejuicios, así como a que se reconozca el impacto que los hechos tuvieron sobre su dignidad, integridad y bienestar.
- c) Derecho a la recuperación y al fortalecimiento de la confianza. La Universidad promoverá acciones que contribuyan a la recuperación emocional, psicológica, académica o laboral de la persona afectada, fortaleciendo su autonomía y su confianza en los mecanismos institucionales de protección.
- d) Derecho a la reparación y restauración. La persona afectada tiene derecho a participar en la definición de las medidas restaurativas que resulten pertinentes para la reparación del daño, el restablecimiento de sus derechos y la reconstrucción de condiciones seguras de convivencia.

## LINEAMIENTOS DEL ESPACIO RESTAURATIVO

Las actuaciones restaurativas deberán observar los siguientes lineamientos:

- Respeto irrestricto por la dignidad humana, los derechos fundamentales y la normativa institucional vigente.
- Aplicación de los enfoques de género, diferencial e interseccional, reconociendo las condiciones particulares de las personas participantes y las relaciones de poder que puedan existir.
- Participación libre, voluntaria e informada de todas las personas involucradas. Ninguna persona podrá ser obligada a participar en un proceso restaurativo y la negativa a hacerlo no podrá ser utilizada como elemento de valoración en su contra.



- Garantía de no revictimización. Ninguna actuación podrá implicar cuestionamientos sobre la credibilidad de la persona afectada, exposición innecesaria a situaciones de riesgo, confrontaciones obligadas o cualquier práctica que afecte su dignidad y bienestar.
- Centralidad de la persona afectada. Todas las decisiones relacionadas con el desarrollo del espacio restaurativo deberán considerar prioritariamente su seguridad, necesidades, expectativas y derechos.
- Confidencialidad. Los asuntos tratados en el marco del espacio restaurativo estarán protegidos por el principio de confidencialidad para todas las personas participantes, incluida quien ejerza funciones de facilitación, salvo autorización expresa de las partes o cuando exista obligación legal de informar, denunciar o adoptar medidas de protección conforme a la Constitución Política, la ley y la normativa institucional.
- Debida diligencia institucional. los profesionales a cargo, deberán realizar seguimiento al cumplimiento de los acuerdos restaurativos adoptados y adoptar las medidas necesarias para garantizar su ejecución efectiva y la no repetición de los hechos.

**Nota:**

**MANEJO DE LA INFORMACIÓN Y LA CONFIDENCIALIDAD.**

Para la Corporación Universitaria es primordial el buen uso de los medios de contacto y comunicación, permeando en el resguardo de la confidencialidad en la información a la cual se puede tener acceso. Por lo tanto, al ser evidenciado la divulgación de la información de forma inadecuada sin respetar las líneas de comunicación y sin previa autorización que afecta la confidencialidad del proceso, la institución acciona las sanciones disciplinarias correspondientes que se encuentren dentro de los lineamientos y normativas internas establecidas.

**CANALES DE ATENCIÓN**

Acudiendo al Grupo de Gestión Humana Horario de atención: lunes a viernes de 8:00 am a 5: 00 pm Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral. (Mas las anteriores evidenciadas en el protocolo)



**Nota:**

La presunta víctima de acoso sexual o discriminación en el ámbito laboral recibirá orientación y atención psicológica por parte de la ARL COLMENA, mediante comunicación telefónica a la línea. BOGOTÁ: 4010447- WhatsApp 3157003033. /línea de transparencia 01-8000-112255.

**ruta interna.**

La persona que considere que se ha visto afectada, podrá acercarse a cualquiera de los profesionales de la red de apoyo a fin de poner en conocimiento las conductas de las que fue o está siendo objeto, con circunstancias de tiempo, modo y lugar.

El acompañamiento consta de la comprensión emocional, orientación e información sobre las diferentes opciones de atención integral a las que tiene derecho la persona que se ha visto afectada, la asesoría psicológica y la orientación jurídica.

Posterior a informar la presunta conducta y de considerar que es susceptible de proceso disciplinario o penal, deberá dejar por escrito los hechos o autorizar el consentimiento expreso para registrar y sistematizar el caso, con el fin de iniciarse el proceso ante la instancia competente.

El profesional de la red de apoyo que tenga conocimiento de la presunta conducta remitirá por escrito los hechos ocurridos al profesional idóneos o al comité de convivencia laboral, para que se inicie la investigación Disciplinaria o remita al competente (Procuraduría o Fiscalía General de la Nación) cuando lo considere necesario y/o a solicitud de la presunta víctima.

La persona que se ha visto afectada podrá solicitar acompañamiento del psicólogo de la red de apoyo o se podrá comunicar con la ARL- COLMENA a la línea de atención.

**MEDIDAS CORRECTIVAS Y DISCIPLINARIAS**

Cuando se establezca la ocurrencia de conductas de acoso sexual podrán imponerse:

- Amonestaciones.
- Suspensiones.
- Sanciones disciplinarias.

- Restricciones institucionales.
- Terminación de contratos.

Según lo establecido en el reglamento interno laboral , reglamento profesoral o conforme a la normativa vigente.

## INSTANCIA PENAL

**Fiscalía General de la Nación:** En el marco de lo señalado en el artículo 67 de la Ley 906 de 2004 - Código del Procedimiento Penal “Toda persona debe denunciar a la autoridad los delitos de cuya comisión tenga conocimiento y que deban investigarse de oficio”, en este sentido, cualquier persona que conozca en ejercicio de sus funciones, la posible comisión de una conducta constitutiva de acoso, debe poner en conocimiento de las autoridades competentes incorporando, de ser posible las pruebas, para que se inicie el proceso respectivo.

En el caso del acoso sexual, se podrá presentar la denuncia ante la Fiscalía General de la Nación, adicional al proceso que se adelanta por vía disciplinaria.

## CANALES DE DENUNCIA EXTERNA EN COLOMBIA:

Los siguientes son los canales de denuncia:

- Ministerio del Trabajo.
- Fiscalía General de la Nación.
- Procuraduría General de la Nación (cuando aplique).
- Defensoría del Pueblo.
- Personerías Municipales.
- Línea 155 para mujeres.
- Líneas de emergencia (123) cuando exista riesgo inmediato para la integridad de la persona.
- <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/donde-y-como-denunciar/>.
- Página web [www.fiscalia.gov.co](http://www.fiscalia.gov.co) / Línea telefónica 122/ Denuncia Fácil - forma escrita.
- Correo [denunciaanonima@fiscalia.gov.co](mailto:denunciaanonima@fiscalia.gov.co) En el Centro de contacto de la Fiscalía General de la Nación llamando a los números 60 (1) 5702000 (#7) en Bogotá, 018000919748 o línea celular 122 para el resto del país.
- A través del sistema de denuncia virtual ¡A Denunciar!
- <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/tag/centro-de-atencion-integral-a-victimas-de-abuso-sexual-caivas/>.