INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
Salazar y Herrera

CONSEJO DIRECTIVO
ACUERDO N°116
(JULIO 30 DE 2026)

Por el cual se adopta y aprueba el Protocolo de Prevención y Atención de Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral de la Institución Universitaria Salazar y Herrera

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA SALAZAR Y HERRERA, en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas por el artículo 65 de la Ley 30 de 1993, el Estatuto General, las demás normas concordantes y

CONSIDERANDO:

1. Que la Constitución Política de Colombia de 1991 reconoce la dignidad humana como principio fundamental del orden social y garantiza los derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas y justas, a la igualdad, a la intimidad, al buen nombre y a la protección contra toda forma de violencia.
2. Que la Ley 1010 de 2006 establece el marco normativo para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, definiendo sus modalidades, conductas y los mecanismos de atención, denuncia y protección interna a través de los Comités de Convivencia Laboral.
3. Que la Ley 1257 de 2008 dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, aplicables de manera integral a la prevención del acoso sexual en los ámbitos laborales y organizacionales.
4. Que la Ley 2365 de 2024 actualiza y amplía las responsabilidades de las Instituciones de Educación Superior en materia de prevención, atención, investigación y sanción del acoso sexual en el contexto laboral y educativo, prohibiendo expresamente la conciliación en estos casos y ordenando la creación de entornos seguros y con enfoque de género.
5. Que el Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo) y la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social obligan a los empleadores a identificar, evaluar, prevenir e intervenir de forma permanente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, incluyendo el diseño de procedimientos confidenciales para canalizar quejas de acoso.

6. Que la Circular 026 de 2023 y la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo fijan y actualizan los lineamientos para la prevención, reporte, atención inmediata y acompañamiento integral de las víctimas de acoso laboral y acoso sexual, reforzando el deber institucional de debida diligencia.
7. Que la Institución Universitaria Salazar y Herrera, en coherencia con su identidad Salazarista y su misión de formación integral, promueve relaciones basadas en la confianza, la empatía, la corresponsabilidad, el respeto por la diversidad y la protección integral de la salud física y mental de toda su comunidad profesoral y administrativa.
8. Que con el fin de articular las políticas de Talento Humano, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el Comité de Convivencia Laboral y el Comité de Acoso Sexual Laboral, se hace indispensable adoptar formalmente un instrumento rector que defina las rutas de atención oportunas, confidenciales e imparciales para prevenir la revictimización.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO. Apruébese el Protocolo de Prevención y Atención de Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral de la Institución Universitaria Salazar y Herrera, cuyo texto se anexa a continuación.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

1. PRESENTACIÓN

La Institución Universitaria Salazar y Herrera, comprometida con la formación integral, el desarrollo humano y la dignidad de todas las personas que hacen parte de su comunidad profesoral y administrativa, reconoce la importancia de garantizar ambientes de trabajo y estudio seguros, respetuosos, libres de violencias y basados en el trato digno. En cumplimiento del marco normativo vigente que regula la materia y entendiendo que el acoso de cualquier tipo, tiene un efecto negativo sobre el bienestar y la productividad laboral, presenta este Protocolo como mecanismo para la prevención y atención de conductas constitutivas de acoso laboral y acoso sexual, al ser éstas vulneradoras de la dignidad de la persona humana, perjudicial para el entorno laboral y generadores de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de nuestra comunidad.

En coherencia con su identidad Salazarista, la Institución universitaria promueve relaciones laborales que se fundamentan en la confianza, la empatía, la corresponsabilidad y el respeto por la diversidad, estos valores orientan las actuaciones de profesoras, profesores, colaboradoras y colaboradores, así como de todas las personas que interactúan con la institución en distintos escenarios.

La presencia de cualquier forma de acoso laboral, acoso sexual o manifestación de violencia vulnera la integridad física, emocional y psicológica de quienes forman parte de la comunidad, afecta el clima institucional y contraviene el marco ético y misional de la Institución Universitaria Salazar y Herrera. Por ello, este protocolo se consolida como una herramienta fundamental para prevenir, identificar, atender y gestionar oportunamente estas situaciones, siguiendo los estándares normativos vigentes en Colombia y las mejores prácticas institucionales.

El documento integra lineamientos actualizados provenientes de la legislación nacional, así como referentes técnicos que fortalecen la ruta de actuación y las medidas de prevención; asimismo, articula el rol de las áreas institucionales responsables de la orientación, atención, valoración, seguimiento y acompañamiento en los casos reportados, garantizando el respeto por los derechos, el debido proceso, la confidencialidad y la no revictimización.

Con este protocolo, la Institución Universitaria Salazar y Herrera reafirma su compromiso con la promoción de entornos seguros para todas las personas, reafirmando que el bienestar, la dignidad y la protección de los derechos humanos son pilares fundamentales para el desarrollo de su misión educativa.

2. OBJETIVO

2.1. Objetivo General

Establecer los lineamientos, procedimientos y mecanismos institucionales para la prevención, identificación, atención, orientación, investigación y seguimiento de las situaciones de acoso laboral, acoso sexual y otras formas de violencia en el entorno laboral de la Institución Universitaria Salazar y Herrera, con el fin de garantizar ambientes seguros, respetuosos, dignos y libres de cualquier conducta que afecte la integridad física, emocional o psicológica de profesoras, profesores, colaboradoras y colaboradores.

2.2. Objetivos Específicos

- Promover ambientes laborales seguros, basados en el respeto por la dignidad humana, la diversidad, la igualdad y la convivencia pacífica.
- Prevenir la ocurrencia de conductas de acoso laboral, acoso sexual y otras formas de violencia, mediante estrategias de sensibilización, formación, comunicación y fortalecimiento de la cultura institucional.
- Orientar y acompañar a las personas que manifiesten situaciones de acoso, garantizando un trato digno, confidencial, oportuno y libre de revictimización.
- Definir claramente los procedimientos y la ruta de actuación institucional, asegurando la activación adecuada de los canales de reporte, la gestión de los casos y el respeto por el debido proceso para todas las partes involucradas.
- Fortalecer la articulación entre las dependencias responsables, incluyendo Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar, Comité de Convivencia Laboral y las coordinaciones, para una atención efectiva y coordinada.
- Asegurar el cumplimiento de la normatividad vigente, incorporando las disposiciones relacionadas con la prevención y atención del acoso laboral y sexual.
- Realizar seguimiento y monitoreo continuo a las medidas preventivas, los casos reportados, los tiempos de respuesta y las acciones implementadas, con el fin de fortalecer la mejora continua del protocolo y de la cultura institucional.

3. ANTECEDENTES NORMATIVOS

El presente Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral y Acoso Sexual se fundamenta en el marco jurídico colombiano que reconoce la dignidad humana, el derecho a ambientes laborales seguros y la obligación de las instituciones educativas y empleadoras de prevenir, atender y sancionar conductas de acoso y otras formas de violencia, la Institución Universitaria Salazar y Herrera adopta estos lineamientos para garantizar el bienestar integral de profesoras, profesores, colaboradoras y colaboradores.

A continuación, se presenta la normativa aplicable:

3.1. Normatividad Constitucional

Constitución Política de Colombia (1991):

Reconoce la dignidad humana como fundamento del orden social y garantiza los

derechos al trabajo en condiciones dignas y justas, a la igualdad, a la intimidad, al buen nombre y a la protección contra todo tipo de violencia.

3.2. Normatividad Legal

Ley 1010 de 2006:

Previene, corrige y sanciona el acoso laboral. Define modalidades, conductas y mecanismos de atención y denuncia.

Ley 1257 de 2008:

Normas de sensibilización, prevención y sanción de las violencias contra las mujeres, incluyendo disposiciones aplicables al acoso sexual.

Ley 1620 de 2013:

Crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y fortalece la prevención de violencias en entornos educativos formales.

Ley 2365 de 2024:

Actualiza y amplía las responsabilidades institucionales en materia de prevención e intervención del acoso laboral y sexual, incluyendo nuevas garantías para denunciantes y testigos, y mecanismos reforzados de actuación.

3.3. Normatividad Reglamentaria

Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo:

Incluye lineamientos sobre la gestión del riesgo psicosocial y las obligaciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Establece que el Ministerio del Trabajo dentro de las acciones necesarias para promover reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, diseñará el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres; el cual, tiene como uno de sus principales objetivos: establecer lineamientos de sensibilización y pedagogía con perspectiva de enfoque diferencial y de género sobre la Ley 1010 de 2006 y sus modificaciones posteriores.

Resolución No. 2646 de 2008:

Expedida por el Ministerio de Salud y de Protección Social “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”, señala en el artículo 14 las medidas preventivas y correctivas de Acoso Laboral, entre otras, establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el servidor público.

Resolución 652 de 2012 y 1356 de 2012:

Regulan la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas en Colombia, con el objetivo de prevenir y gestionar el acoso laboral. Este comité debe estar integrado por representantes del empleador y de los trabajadores, y su misión es recibir quejas, mediar en conflictos y promover un ambiente de trabajo saludable

Resolución 0312 de 2019:

Define los estándares mínimos del SG-SST, que incluyen la prevención del riesgo psicosocial y la ruta de atención institucional ante situaciones de acoso.

Resolución 2404 de 2019:

El Ministerio de Trabajo a través de la resolución, determinó la necesidad de adoptar un protocolo de prevención y actuación de acoso laboral que permita la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, así como la promoción de la salud y la prevención de efectos adversos en los trabajadores y en las organizaciones.

Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo

Por medio de la cual se establecen lineamientos para la prevención, atención y trámite de quejas relacionadas con acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral, orientando a las entidades sobre la adopción de medidas de protección, rutas de atención, enfoque de género y garantía de derechos de las personas involucradas.

Resolución 3461 de 2025 – Ministerio del Trabajo:

Establece lineamientos actualizados para la prevención, reporte, atención e investigación del acoso laboral y sexual, incorporando medidas de protección inmediata y reforzando el deber institucional de acompañar integralmente a la persona afectada.

3.4. Normatividad Institucional

Este protocolo se articula con:

1. El Reglamento Interno de Trabajo de la Institución Universitaria Salazar y Herrera.
2. Las políticas de Talento Humano (Acoso Laboral).
3. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
4. Las directrices de Bienestar Institucional, Comité de Convivencia Laboral, Comité de Acoso Sexual Laboral y coordinaciones académicas y administrativas.

4. ALCANCE

El presente Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral y Acoso Sexual aplica a todas las personas que, de manera permanente o temporal, mantienen un vínculo laboral, contractual, con la Institución Universitaria Salazar y Herrera, incluyendo:

- Profesoras y profesores vinculados mediante contrato laboral, de prestación de servicios o cualquier modalidad contractual.
- Colaboradoras y colaboradores administrativos, independientemente de su modalidad de contratación.
- Estudiantes, cuando la situación involucre actos asociados a relaciones laborales, de docencia, tutoría, práctica, acompañamiento o servicios institucionales.
- Contratistas, proveedores y personal de apoyo, cuando sus actuaciones se desarrollen en instalaciones institucionales o en actividades externas asociadas a la institución.
- Visitantes, invitadas e invitados, si interactúan con el personal institucional en espacios, actividades o servicios de carácter académico o administrativo.

El protocolo también aplica en contextos presenciales, virtuales o híbridos, y en eventos institucionales realizados fuera de las instalaciones físicas de la institución.

Este protocolo establece los lineamientos y procedimientos para:

1. Prevenir la aparición de conductas de acoso laboral, acoso sexual y otras formas de violencia mediante acciones institucionales de sensibilización, formación, comunicación y fortalecimiento del clima laboral.
2. Orientar y acompañar a las personas que identifiquen o manifiesten situaciones de acoso, garantizando espacios confidenciales y un trato digno para todas las partes involucradas.
3. Recibir, registrar, analizar y tramitar los reportes o denuncias que involucren posibles conductas de acoso laboral o sexual, siguiendo los principios del debido proceso, la imparcialidad y la confidencialidad.
4. Definir y activar la ruta institucional de atención, que incluye la orientación inicial, la evaluación de riesgo, las medidas de protección, la activación del Comité de Convivencia Laboral o Comité de Acoso Sexual Laboral, la articulación con Talento Humano y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Implementar medidas de protección y acompañamiento, dirigidas a salvaguardar la dignidad, la integridad y la salud física y emocional de las personas afectadas.
6. Gestionar las situaciones de riesgo y las acciones correctivas o disciplinarias, cuando las conductas sean comprobadas conforme a la normatividad vigente.
7. Establecer mecanismos de seguimiento y mejora continua, con el fin de fortalecer la cultura institucional, reducir la reincidencia y garantizar la efectividad del protocolo.

5. PRINCIPIOS ORIENTADORES

El presente protocolo se fundamenta en un conjunto de principios orientadores que guían todas las actuaciones institucionales relacionadas con la prevención, atención y seguimiento de situaciones de acoso laboral, acoso sexual y otras formas de violencia. Estos principios garantizan que las respuestas de la Institución Universitaria Salazar y Herrera sean coherentes con la dignidad humana, el respeto, la transparencia y la protección integral de todas las personas.

1. ***Dignidad Humana***

Reconoce a cada persona como fin en sí misma y fundamento del Estado social de derecho (artículo 1 de la Constitución). Todas las actuaciones institucionales deben preservar la integridad física, emocional, moral y psicológica de profesoras, profesores, colaboradoras y colaboradores.

2. ***Igualdad y No Discriminación***

Promueve la igualdad de trato y oportunidades, prohibiendo toda forma de discriminación por razones de género, orientación sexual, identidad de género, edad, etnia, condición de discapacidad, ideología, origen social, filiación política, condición contractual o cualquier otra.

3. ***Respeto y Trato Digno***

Las relaciones laborales deben desarrollarse bajo parámetros de cortesía, consideración, reconocimiento humano y profesional. Las personas deben ser escuchadas, orientadas y atendidas con empatía, prudencia y respeto.

4. ***Enfoque de Derechos***

Todas las actuaciones institucionales deben proteger los derechos fundamentales de las personas involucradas, brindando garantías para su integridad emocional, física y psicológica, así como el acceso a la justicia y a los mecanismos institucionales de protección.

5. ***Confidencialidad***

La información relacionada con situaciones de acoso debe manejarse con reserva y discreción. El acceso a los datos se limita estrictamente a las instancias institucionales competentes. La confidencialidad es un deber y una garantía.

6. ***No Revictimización***

La institución debe asegurar que ninguna actuación genere daño adicional a la persona afectada. Se evitarán exposiciones innecesarias, señalamientos, cuestionamientos inapropiados y procedimientos que afecten la seguridad emocional o física de la persona denunciante.

7. ***Buena Fe y Presunción de Veracidad***

Todas las personas involucradas deben actuar bajo principios de honestidad, coherencia y transparencia. La institución presume que los reportes o manifestaciones se realizan de buena fe, sin perjuicio del debido proceso.

8. ***Imparcialidad y Debido Proceso***

Las actuaciones deben ser objetivas, neutrales y libres de favoritismos, asegurando el derecho a ser escuchado, a presentar pruebas, a recibir información clara y a no ser sancionado sin la verificación de los hechos conforme a la normatividad vigente.

9. ***Enfoque Preventivo***

La prevención es una responsabilidad institucional central. Para ello se implementan acciones de formación, sensibilización y fortalecimiento del clima laboral, con el propósito de evitar la aparición de conductas de acoso.

10. ***Corresponsabilidad***

La construcción de ambientes seguros es un compromiso compartido entre profesoras, profesores, colaboradoras, colaboradores, jefaturas y áreas institucionales. Cada persona tiene un rol activo en la promoción del respeto y el cuidado mutuo.

11. ***Integralidad***

La atención y el acompañamiento deben considerar las dimensiones físicas, emocionales, psicológicas, sociales y laborales de quien reporta una situación de acoso, garantizando intervenciones articuladas y completas.

12. ***Enfoque de Género***

Reconoce que el acoso sexual y las violencias afectan de manera diferenciada a mujeres y diversidades de género, este enfoque asegura medidas proporcionales, sensibles y orientadas a cerrar brechas y evitar discriminaciones.

6. ACOSO LABORAL (AL)

6.1. ¿Cómo se define el Acoso Laboral (AL)?

De conformidad con lo señalado en el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, el Acoso Laboral es:

"(…) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (…)"

6.2. ¿Cuáles son las modalidades con las que se presenta el Acoso Laboral (AL)

- **Maltrato Laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como colaborador y/o profesor; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

- **Persecución Laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del colaborador y/o profesor, 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 colaborador y/o profesor. 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 colaborador y/o profesor.

- **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del colaborador y/o profesor mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el colaborador y/o profesor.

6.3. ¿Cuáles son los 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 y/o profesores.
- Igualdad y dignidad personal.
- La armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la entidad.

6.4. ¿Cuáles son los sujetos del Acoso Laboral?

De conformidad con el artículo 6° de la Ley 1010 de 2006, pueden ser sujetos del acoso laboral:

1. La persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de dependencia. Son sujetos activos o autores del acoso laboral.
2. Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral;
3. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral. Son sujetos partícipes del acoso laboral;

Las conductas en las que se presenta el Acoso Laboral pueden ser: descendentes, cuando la víctima está en un cargo inferior; horizontal, cuando se produce entre colaboradores y/o profesores del mismo rango y ascendente, cuando la víctima ocupa un cargo superior.

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.

6.5. ¿Cuáles son las 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:

a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;

c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;

i) 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 empresa;

j) 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;

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

6.6. ¿Cuáles son las conductas que NO constituyen Acoso Laboral?

a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.

b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.

c) La formulación de circulares, memorandos y/o solicitudes verbales encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar de eficiencia de los bienes o servicios en cumplimiento de los contratos laborales, reglamento interno de trabajo y/o manual de funciones.

d) Evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la entidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la entidad.

f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

g) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en reglamento interno de trabajo o Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

6.7. ¿Cuáles son las garantías contra actitudes retaliatorias y mecanismos de protección a la víctima?

Con el ánimo de amparar a quien formule una denuncia por acoso laboral ante el Comité de Convivencia, la Ley 1010 de 2006 establece las siguientes medidas de protección:

a) La destitución de la víctima que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

b) La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor de los órganos de control y autoridades estatales competentes. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.

c) A la denuncia de Acoso Laboral, se podrá acompañar la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma entidad.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

6.8. Tratamiento Sancionatorio al Acoso Laboral.

De conformidad con lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde a los órganos de control y autoridades estatales competentes, conforme a las competencias que señala la ley.

6.9. Ruta de Atención

La Institución Universitaria Salazar y Herrera cuenta con una ruta institucional para la atención, orientación, acompañamiento y seguimiento de las situaciones relacionadas con presunto acoso laboral que puedan afectar la convivencia, el bienestar y la salud mental de las personas trabajadoras.

Esta ruta busca garantizar una atención oportuna, confidencial, imparcial y respetuosa, promoviendo acciones institucionales de prevención, orientación, diálogo, seguimiento y mejoramiento continuo, en coherencia con los principios de dignidad humana, trabajo digno, convivencia laboral, salud mental, respeto, confidencialidad, no represalia y protección integral.



6.10. Canales de recepción para reportar el Acoso Laboral.

Las situaciones podrán ser reportadas mediante:

- Correo electrónico institucional del Comité de Convivencia Laboral: convivenciaiush@gmail.com.
- Formato institucional para la presentación de quejas por presunto acoso laboral: Formato para interponer quejas por acoso laboral_.pdf
- Atención presencial a través de Talento Humano o de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral.

La queja deberá contener información suficiente que permita comprender la situación reportada y facilitar el acompañamiento institucional.

Cada situación es única y será atendida de acuerdo con sus características particulares. Una vez recibida la queja, el Comité de Convivencia Laboral realizará una valoración inicial que permita comprender el contexto de la situación reportada, identificar posibles necesidades de orientación, acompañamiento o seguimiento y definir las acciones institucionales más adecuadas para promover ambientes laborales respetuosos, saludables y libres de conductas que afecten la dignidad, la convivencia y el bienestar de las personas trabajadoras.

6.11. Descripción de la Ruta Institucional

1. PRESENTA TU QUEJA

Cualquier colaborador, docente, contratista, aprendiz o persona vinculada laboralmente a la Institución puede presentar una queja cuando considere que está viviendo una situación que afecta la convivencia laboral o que podría constituir presunto acoso laboral.

La queja puede presentarse a través de los canales institucionales definidos y será tratada bajo criterios de confidencialidad y respeto.

2. RECEPCIÓN Y ORIENTACIÓN

Una vez recibida la queja, el Comité de Convivencia Laboral brinda orientación inicial sobre el proceso de atención, escucha la situación reportada e informa las alternativas institucionales disponibles para su gestión.

Durante esta etapa se procura generar un espacio seguro, respetuoso y confidencial para la persona que presenta la queja.

3. ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE LA SITUACIÓN

El Comité realiza una valoración preliminar para comprender los hechos reportados, el contexto laboral, las personas involucradas y los posibles factores que puedan estar afectando la convivencia, el bienestar o la salud mental de las personas.

Esta valoración permite definir las acciones institucionales más adecuadas para cada situación.

4. ESCUCHA Y DIÁLOGO

El Comité promueve espacios de escucha con las personas involucradas, favoreciendo el respeto, la comprensión de diferentes perspectivas y la construcción de alternativas orientadas al mejoramiento de la convivencia laboral.

Todas las actuaciones se desarrollan bajo principios de imparcialidad, confidencialidad, respeto y debido proceso.

5. ACUERDOS Y COMPROMISOS

Cuando las condiciones lo permiten, el Comité facilita la construcción de acuerdos y compromisos encaminados a fortalecer las relaciones laborales, mejorar la convivencia y prevenir la repetición de situaciones similares.

Los acuerdos establecidos quedarán documentados y contarán con mecanismos de seguimiento.

6. SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO

El Comité realiza seguimiento a los acuerdos, recomendaciones y acciones implementadas para verificar su cumplimiento, identificar nuevas necesidades de apoyo y contribuir al fortalecimiento de ambientes laborales saludables.

El seguimiento permite evaluar la efectividad de las acciones desarrolladas, promover el mejoramiento continuo de la convivencia laboral y prevenir la repetición de situaciones que puedan afectar el bienestar de las personas trabajadoras.

7. CIERRE O CANALIZACIÓN

El caso podrá cerrarse cuando se evidencie el cumplimiento de los acuerdos establecidos, se hayan agotado las actuaciones de competencia del Comité o se haya superado la situación reportada.

Cuando la situación requiera la intervención de otras instancias, el Comité brindará orientación y canalización hacia Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, Asesoría Jurídica, Ministerio del Trabajo u otras autoridades competentes, según corresponda.

6.12. Derecho y Deberes

Derechos

- ✓ Comunicar ante el Comité de Convivencia de la Institución Universitaria Salazar y Herrera cualquier situación que pueda llegar a constituirse como acoso laboral, cumpliendo con el proceso previsto en el artículo 25 del Capítulo IV, de la Resolución Interna No. 2168 de 2018 y las demás normas que la aclaren, modifiquen o sustituyan.

- ✓ Recibir orientación y apoyo apropiado por parte de CCL cuando comunique una situación que pueda constituirse como acoso laboral.

- ✓ Decidir siempre y voluntariamente, si puede ser confrontado con el agresor en cualquiera de los espacios y procedimientos.

Deberes

- ✓ Asumir un comportamiento cortés y respetuoso independientemente del cargo que ocupe.

- ✓ Procurar resolver a través del diálogo cualquier tipo de conflicto que se suscite en el trabajo.

- ✓ El personal que tiene funcionarios a su cargo es responsable de respetar y hacer respetar este protocolo en su equipo de trabajo.

6.13. ¿Cómo se define el Acoso Sexual (AS)?

De acuerdo con la **Ley 2365 de 2024**, el acoso sexual se entiende como:

"Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH."

Esta definición es plenamente aplicable a las personas que integran la Institución Universitaria Salazar y Herrera en cualquier modalidad de vinculación laboral, contractual.

En el marco jurídico colombiano, el Acoso Sexual es además considerado una forma de violencia que afecta la libertad, la integridad y la formación sexual de las personas; por esta razón, constituye un delito tipificado en el Código Penal.

El **artículo 210A del Código Penal Colombiano**, modificado por la Ley 1257 de 2008, señala:

"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 (…) incurrirá en pena de prisión."

Asimismo, la **Organización Internacional del Trabajo (1985)** establece que:

"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."

La Institución Universitaria Salazar y Herrara reconoce, en concordancia con la Ley 2365 de 2024, que el acoso sexual:

- Puede configurarse por una sola conducta cuando esta tenga naturaleza sexual y sea no consentida.
- Puede ocurrir entre personas con relación jerárquica o entre pares.

- Puede presentarse en espacios presenciales, virtuales o cualquier entorno relacionado con las actividades institucionales.
- Afecta la dignidad humana y vulnera los derechos al trabajo y la educación en condiciones dignas, seguras y libres de violencias.

6.14. ¿Cuáles son las modalidades con las que se puede llegar a presentar el Acoso Sexual al interior de la Institución Universitaria Salazar y Herrera?

Conforme a lo establecido en la Ley 2365 de 2024 y la circular 026 de 2023, el acoso sexual puede manifestarse a través de acciones, comportamientos o expresiones de carácter sexual no consentido, mediadas por relaciones de poder verticales u horizontales y que pueden ocurrir en espacios laborales, presenciales o virtuales. Al interior de la Institución Universitaria Salazar y Herrera, estas modalidades pueden presentarse entre colaboradores, docentes, estudiantes, contratistas, aprendices, practicantes, proveedores o cualquier persona vinculada a actividades institucionales.

Las modalidades pueden clasificarse de la siguiente manera:

- **Acoso Sexual físico:** Conductas de naturaleza sexual que involucran contacto corporal no deseado, tales como:
  - Manoseos, pellizcos, palmaditas o apretones.
  - Roce intencional del cuerpo.
  - Abrazos o acercamientos no consentidos.
  - Miradas lascivas o concupiscentes acompañadas de gestos sexuales.
  - Tocamientos, contacto físico innecesario o no solicitado.
  - Agresiones físicas con intención sexual.
  - Gestos con connotación sexual, guiños, emails, SMS no deseados, chistes sexualmente implícitos por intranet.

- **Acoso Sexual verbal:** Expresiones habladas o escritas con contenido sexual dirigido a una persona, como:
  - Comentarios o insinuaciones sobre el cuerpo, apariencia física o sexualidad.
  - Chistes de contenido sexual.
  - Preguntas sobre fantasías o prácticas sexuales.

  - Comentarios homófobos o discriminatorios basados en género, orientación o identidad sexual.
  - Solicitud de favores sexuales a cambio de beneficios laborales.
  - Transformar conversaciones laborales en diálogos de índole sexual.
- **Acoso Sexual no verbal:** Acciones, gestos o manifestaciones visuales con contenido sexual, sin contacto físico ni verbal, tales como:

  - Exhibición de imágenes, calendarios, videos, stickers o fondos de pantalla con contenido sexual explícito.
  - Envío de material sexualmente sugestivo mediante correos, redes sociales institucionales o plataformas digitales.
  - Cartas anónimas o mensajes con insinuaciones sexuales.
  - Gestos obscenos o insinuaciones mediante señas.

- **Otros tipos de Acoso Sexual:** Conductas adicionales con connotación sexual que pueden vulnerar la dignidad e integridad, como:

  - Citar o presionar a una persona para reunirse fuera de horarios laborales con fines sexuales.
  - Solicitar que se cumplan tareas, funciones o actividades en horarios o espacios inusuales con intenciones sexuales.
  - Utilizar la posición jerárquica o contractual para intimidar, presionar o exigir conductas sexuales.
  - Imponer, directa o indirectamente, condiciones sexuales para acceder a oportunidades laborales.
  - Represalias ante la negativa de una persona frente a insinuaciones sexuales.

Estas modalidades se consideran violencias sexuales que, conforme a la Ley 2365 de 2024, pueden configurarse por una sola conducta si esta vulnera la dignidad, la libertad o la integridad de la persona, sin importar la relación jerárquica entre quienes participan.

6.15. ¿Cuáles son los sujetos del Acoso Sexual?

Toda persona puede ser víctima de acoso sexual en el marco de las actividades laborales o institucionales. Según la Ley 2365 de 2024, el acoso sexual aplica para “cualquier forma de relación laboral, contractual, educativa o de prestación de servicios”, lo que incluye ambientes presenciales y virtuales.

En la Institución Universitaria Salazar y Herrera, pueden configurarse situaciones de acoso sexual entre:

1. Colaboradores(as), independientemente de su modalidad de contratación, rol, área o nivel jerárquico.

2. Docentes, incluye profesores de planta, cátedra, ocasionales, asesores académicos y acompañantes de prácticas.

3. Estudiantes, en cualquier nivel de formación, modalidad de estudio o tipo de programa.

4. Contratistas y proveedores, personas vinculadas mediante contratos de prestación de servicios, empresas tercerizadas o proveedores externos.

5. Practicantes, pasantes y personas en formación, incluye quienes desarrollan prácticas profesionales, pasantías, judicaturas, monitorías o cualquier modalidad de aprendizaje.

6. Visitantes, personal externo o cualquier persona que participe en actividades institucionales, incluye invitados, conferencistas, consultores y aliados estratégicos.

7. Quienes tengan cualquier tipo de vinculación con la Institución

Conforme a la Ley 2365 de 2024, el acoso sexual puede configurarse en relaciones horizontales (entre pares) o verticales (entre personas con jerarquías distintas), y puede involucrar a:

- Personas con autoridad laboral.
- Personas sin relación jerárquica directa.
- Personas del mismo rol.
- Personas de diferentes unidades, programas, facultades o dependencias.

La Institución Universitaria Salazar y Herrera reconoce que todas las personas tienen derecho a entornos laborales y educativos seguros, libres de acoso y violencias, y que ninguna relación jerárquica o contractual puede justificar comportamientos de naturaleza sexual no consentida.

6.16. ¿Cuáles son las conductas que pueden considerarse un Acoso Sexual?

Las conductas que pueden constituir acoso sexual son aquellas acciones, comportamientos, expresiones o manifestaciones de carácter sexual no consentido, realizadas de manera directa, indirecta, presencial, virtual o en cualquier espacio relacionado con las actividades laborales de la Institución Universitaria Salazar y Herrera.

Estas conductas afectan la dignidad, integridad, libertad y salud emocional de las personas, y pueden configurarse por una sola acción, de acuerdo con la Ley 2365 de 2024.

Las conductas pueden incluir, entre otras:

a) Solicitudes de favores sexuales

Incluye comportamientos como:

- Exigir, insinuar o sugerir actividades sexuales para obtener beneficios laborales o contractuales.
- Condicionar ascensos, apoyos, evaluaciones, calificaciones, asignación de cursos o continuidad contractual a favores sexuales.
- Insinuaciones sobre “intercambios”, “favores” o “arreglos” de naturaleza sexual.

b) Acercamientos o contactos físicos no consentidos

Como:

- Abrazos, roces, tocamientos, “accidentes” físicos o contactos innecesarios.
- Manoseos, pellizcos, caricias no solicitadas o invasión deliberada del espacio personal.
- Acercamientos corporales con connotación sexual.

c) Conductas verbales de naturaleza sexual

Tales como:

- Comentarios sobre el cuerpo, apariencia, forma de vestir o sexualidad de una persona.
- Chistes, insinuaciones, propuestas o conversaciones de contenido sexual.
- Expresiones humillantes, hostiles o degradantes relacionadas con la orientación sexual, identidad de género o vida íntima.

d) Conductas no verbales de contenido sexual

Incluyen:

- Miradas lascivas o insistentes.
- Gestos obscenos.
- Exposición de contenido sexual (imágenes, videos, emojis, stickers, GIFs, memes).
- Mostrar objetos, materiales o pantallas con contenido sexual sin consentimiento

e) Acoso sexual a través de medios digitales

De acuerdo con la Ley 2365 de 2024 y su enfoque de “entornos digitales seguros”, incluye:

- Envío de mensajes sexuales explícitos o insinuantes.
- Envío de fotografías íntimas o solicitud de contenido sexual.
- Uso indebido del correo institucional, plataformas o redes sociales para insinuaciones o hostigamiento sexual.
- Creación de perfiles falsos, difusión no autorizada de imágenes o capturas de pantalla con connotación sexual.

f) Abuso de poder o autoridad con fines sexuales

Cuando la persona utiliza su rol o cargo para presionar, intimidar o manipular a otra con intenciones sexuales, tales como:

- Amenazar con afectar calificaciones, contratos, asignaciones o procesos.
- Prometer beneficios laborales o económicos.
- Aprovecharse de situaciones de vulnerabilidad o dependencia.

g) Exhibicionismo o conductas de naturaleza sexual en espacios institucionales

Como:

- Mostrar el cuerpo de manera sexualizada sin consentimiento.
- Realizar actos sexuales o masturbación en espacios laborales o educativos.
- Usar la cámara en reuniones virtuales para exhibir partes del cuerpo con intención sexual.

h) Represalias por negarse a conductas sexuales

La Ley 2365 de 2024 señala que retaliar contra una persona que rechazó insinuaciones sexuales constituye violencia y puede configurar acoso sexual.

Esto incluye:

- Tratar de manera hostil o excluir a la persona que negó la insinuación.
- Dificultar procesos laborales.
- Presentar quejas infundadas o generar rumores para afectar su imagen.

Estas conductas, de acuerdo con la normativa vigente, configuran acoso sexual independientemente del género, rol, jerarquía o tipo de relación entre las personas involucradas.

6.17. ¿Cuáles son los derechos protegidos en la Ley?

Las personas que manifiesten ser víctimas de acoso sexual en la Institución Universitaria Salazar y Herrera tienen garantizados derechos fundamentales orientados a proteger su dignidad, bienestar y seguridad. Estos derechos se basan en la Ley 2365 de 2024, la Ley 1257 de 2008, el Código Penal y los estándares internacionales de derechos humanos.

Entre los derechos protegidos se encuentran los siguientes:

Derecho a que se crea en su relato y a ser escuchada sin prejuicios. La víctima tiene derecho a que su relato sea recibido con seriedad, respeto y sin emitir juicios personales, tal como lo destaca la Ley 2365 de 2024 cuando indica que las entidades deben “adoptar medidas que garanticen la credibilidad del testimonio y la ausencia de estereotipos durante la atención”.

Derecho a la confidencialidad y reserva de identidad. Toda información suministrada deberá manejarse bajo estricta confidencialidad. La Ley 2365 refuerza

la obligación institucional de proteger la identidad y los datos sensibles de las víctimas.

Derecho a no ser revictimizada. La persona no debe ser obligada a repetir su historia de manera innecesaria, ser confrontada con el presunto agresor o recibir un trato que minimice, justifique o cuestione lo ocurrido.

La ley establece que los procesos deben desarrollarse bajo un enfoque de debida diligencia reforzada.

Derecho a recibir un trato digno, respetuoso y libre de discriminación. Incluye la garantía de espacios seguros para expresar lo ocurrido, sin burlas, cuestionamientos, sesgos culturales o estereotipos de género.

Derecho a la protección contra represalias. La Ley 2365 de 2024 es explícita al señalar que ninguna persona podrá ser objeto de represalias por denunciar, participar como testigo o colaborar en el proceso. La institución debe adoptar medidas inmediatas para prevenir cualquier tipo de retaliación.

Derecho a participar activamente en el proceso. La persona tiene derecho a:

- ser escuchada,
- recibir información sobre las actuaciones,
- expresar su opinión,
- aportar pruebas,
- solicitar acompañamiento o medidas de protección.

Derecho a recibir información clara y oportuna. Incluye orientación sobre:

- sus derechos,
- los pasos del proceso,
- las medidas de protección disponibles,
- las entidades competentes para recibir denuncia penal o brindar atención adicional.

Derecho a atención en salud física, mental y emocional. De acuerdo con la Resolución 459 de 2012 y la Ley 2365 de 2024, la institución debe garantizar acceso a información sobre atención médica y psicológica, sin costos adicionales, para la reparación y protección integral.

Derecho a medidas de protección inmediatas. La institución deberá tomar medidas para evitar nuevos hechos de acoso o situaciones de riesgo, sin generar afectaciones laborales o contractuales para la víctima.

Derecho a la debida defensa del presunto agresor. En cumplimiento del debido proceso, la persona señalada de la conducta también tendrá derecho a:

- conocer la denuncia,
- presentar descargos,
- aportar pruebas,
- ejercer su defensa técnica o material.

Este derecho coexiste con la protección reforzada a la víctima.

6.18. Consecuencias del Acoso Sexual

El acoso sexual genera impactos graves y multidimensionales tanto en las personas afectadas como en el ambiente laboral de la Institución Universitaria Salazar y Herrera. Estas consecuencias pueden ser psicológicas, físicas, sociales, laborales y organizacionales, afectando la dignidad humana, el bienestar emocional y la productividad institucional.

De acuerdo con la Ley 2365 de 2024, la Ley 1257 de 2008 y estándares internacionales, las principales consecuencias son:

Consecuencias psicológicas

Las víctimas pueden presentar:

- estrés, ansiedad o angustia,
- episodios depresivos,
- sentimiento de culpa o vergüenza,
- pérdida de autoestima,
- nerviosismo, temor y sensación de inseguridad,
- síntomas asociados al trastorno de estrés postraumático, como intrusiones, hipervigilancia o evitación.

La Ley 2365 reconoce que la violencia sexual afecta la salud mental y emocional de manera significativa, exigiendo medidas de apoyo oportunas y especializadas.

Consecuencias físicas

El acoso sexual puede estar asociado a manifestaciones como:

- trastornos del sueño,
- dolores de cabeza,
- hipertensión,
- náuseas,
- tensión muscular,
- cambios en el apetito,
- alteraciones psicosomáticas derivadas del estrés sostenido.

Consecuencias laborales

Afecta gravemente el desempeño y el clima institucional:

- disminución de la satisfacción laboral,
- bajo rendimiento o desmotivación,
- incremento del ausentismo,
- alteración de la concentración,
- reducción de la productividad,
- solicitudes de cambio de área u horarios,
- renuncias o abandono del puesto o funciones por miedo o agotamiento emocional.

El acoso sexual deteriora la convivencia institucional, vulnera la confianza y afecta la cultura organizacional.

Consecuencias sociales

El impacto puede extenderse a:

- deterioro de relaciones interpersonales,
- aislamiento social,
- temor a socializar o a interactuar con compañeros,
- estigmatización o victimización secundaria.

Además, como lo reconoce la OIT y la Ley 1257, la existencia de estas violencias obstaculiza el logro de la igualdad, promueve la tolerancia social frente a la violencia sexual y afecta la credibilidad institucional.

Consecuencias patrimoniales

Pueden derivarse de:

- incapacidades médicas,
- pérdida de oportunidades laborales,
- afectaciones a la estabilidad económica de la persona,
- gastos derivados de atención en salud o asesoría jurídica.

Afectaciones al entorno institucional

El acoso sexual no solo afecta a la persona directamente involucrada, sino también al conjunto de colaboradores, profesores, estudiantes y equipos de trabajo. Puede generar:

- tensión generalizada en el ambiente,
- divisiones internas,
- disminución del sentido de pertenencia,
- desconfianza hacia los mecanismos internos de atención,
- percepción de inseguridad,
- afectación reputacional para la Institución.

6.19. Ruta de Atención

El Procedimiento institucional que orienta los pasos a seguir desde la primera manifestación del hecho, pasando por la orientación, la gestión del Comité de Acoso Sexual Laboral (cuando corresponda), la investigación y el seguimiento, como se muestra a continuación:

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
Salazar y Herrera

Ruta de Atención en Casos de Acoso Sexual

Institución Universitaria Salazar y Herrera



6.20. Procedimiento para denunciar el Acoso Sexual en la Institución Universitaria Salazar y Herrera

Teniendo en cuenta que el acoso sexual es un delito (artículo 210A del Código Penal) y una forma de violencia basada en género que vulnera la dignidad humana, la queja o denuncia no es conciliable, y por tanto no puede ser tramitada ante el Comité de Convivencia Laboral.

Toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual dentro de la Institución Universitaria Salazar y Herrera podrá:

1. Poner el hecho en conocimiento de la Institución, o
2. Acudir directamente a los entes de control competentes, especialmente la Fiscalía General de la Nación.

La decisión es voluntaria por parte de la víctima.

Autoridades externas a las que puede acudir la víctima

Conforme a la Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, la denuncia puede presentarse ante:

- **Fiscalía General de la Nación**
  - URI: Unidades de Reacción Inmediata
  - CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual
  - CAPIV: Centro de Atención Penal Integral a Víctimas
- **Policía Nacional**
  - Oficinas de Quejas y Contravenciones
  - Estaciones de Policía y SIJIN
- **Comisarías de Familia** (cuando corresponda por competencia)
- **Línea #155** – Orientación para víctimas de violencia
- **Línea Púrpura** (disponible para mujeres en varias ciudades del país)

Procedimiento interno en la Institución Universitaria Salazar y Herrera

Si la persona decide **informar el hecho a la Institución**, deberá tener en cuenta lo siguiente:

a) Canales para presentar la denuncia

La denuncia puede realizarse:

- de forma verbal o
- de forma escrita: impresa, manuscrita, correo electrónico institucional o llamada telefónica.

La recepción estará a cargo de:

Coordinación de Talento Humano

La Institución garantizará que los datos de contacto estén publicados de manera visible, permanente y accesible, en los canales institucionales.

b) Requisitos del relato

La persona que denuncie deberá:

- Describir las conductas ocurridas.
- Indicar la identidad o datos del presunto agresor/a y su rol (colaborador/a, profesor/a, estudiante, contratista, etc.).
- Relacionar, elementos probatorios.

En ningún caso está obligada a revelar detalles íntimos o información que pueda revictimizarla.

c) Recepción por parte de la Institución

Quien reciba la denuncia deberá:

- Garantizar confidencialidad absoluta.
- Evitar emitir juicios personales o minimizar los hechos.
- No presionar a la víctima a entregar información que no desee compartir.
- Documentar por escrito la denuncia verbal, permitiendo un relato espontáneo.
- Conservar el documento en archivo reservado, sin visibilizar identidades.

Si una tercera persona pone el caso en conocimiento, la Institución contactará a la presunta víctima para confirmar los hechos y ofrecer orientación.

d) Orientación inicial y evaluación de riesgo

Una vez recibida la denuncia:

- Se brindará un espacio de asesoría confidencial, informando sobre sus derechos, rutas externas, salud y protección.
- Se documentarán factores de riesgo: subordinación, amenazas, represalias laborales, dependencia económica, estado emocional, entre otros.

Esto permite determinar medidas de protección inmediatas, evitando nuevas vulneraciones.

e) Articulación interna sin conciliación

Con autorización de la víctima, Talento Humano informará al área de **Seguridad y Salud en el Trabajo** y **Psicología** para activar la atención del riesgo psicosocial.

En ningún caso:

- ✓ se remitirá el caso al Comité de Convivencia Laboral,
- ✓ ni se abrirán espacios de conciliación o encuentro entre víctima y presunto agresor.

Esto está prohibido por la Ley 1257 y la Ley 2365.

f) Obligación de reporte

Todo colaborador, profesor o directivo que tenga conocimiento directo o indirecto de una posible situación de acoso sexual deberá reportarla inmediatamente a Talento Humano.

El incumplimiento de esta obligación puede derivar en responsabilidades disciplinarias.

g) Interacción con el proceso disciplinario

Si la denuncia se presenta directamente ante la Institución:

- El Comité de Acoso Sexual Laboral Institucional deberá iniciar la investigación correspondiente, aplicando enfoque de género y debida diligencia reforzada.
- La persona denunciada tendrá derecho a defensa, comunicación previa y garantías procesales, respetando los principios constitucionales.

h) Acciones Inmediatas y Medidas de Protección

Incluyen:

- Medidas preventivas de separación de espacios.
- Ajustes temporales en funciones o jornadas.
- Atención psicosocial inmediata.
- Protección frente a represalias.

i) Confidencialidad y no revictimización

Toda intervención institucional deberá cumplir con:

- reserva de identidad,
- trato respetuoso,
- lenguaje no revictimizante,
- prohibición de exponer a la víctima a confrontaciones innecesarias.

6.21. ¿Cuáles son medidas de protección y de atención para las víctimas de Acoso Sexual?

Durante todo el proceso de atención, acompañamiento e investigación, la Institución Universitaria Salazar y Herrera deberá prevenir cualquier forma de represalia, trato adverso o impacto negativo contra la persona denunciante, testigos o quienes acompañen el proceso.

En caso de identificarse retaliaciones, la Institución garantizará la restitución inmediata de las condiciones laborales previas a la denuncia, en coherencia con la Ley 2365 de 2024 y la Ley 1257 de 2008.

La adopción de medidas deberá tomar en consideración la voluntad de la persona denunciante, sin que ello implique cargarle responsabilidades o generar perjuicios adicionales.

Medidas de protección

Con el fin de salvaguardar la integridad física, emocional y laboral de la persona afectada, se podrán implementar, entre otras, las siguientes medidas:

- **Ajustes temporales en las condiciones de trabajo o estudio**

Incluyen:

- modificación temporal de horarios,
- ajuste de espacios de trabajo,
- asignación de tareas compatibles con su bienestar emocional,
- flexibilización temporal de actividades o cargas.

Estas medidas deberán ser acordadas con la víctima y no pueden interpretarse como sanción o afectación a su desempeño.

- **Separación preventiva entre la persona denunciada y la denunciante**

La Institución podrá disponer:

- cambio temporal de ubicación física,
- modificación de turnos u horarios,
- restricciones de interacción directa,
- ajustes de supervisión o acompañamiento.

La medida debe ser proporcional a la gravedad del caso y nunca puede implicar desmejoramiento para la víctima.

- **Protección frente a represalias**

La Institución garantizará que no se presenten:

- modificaciones injustificadas en sus condiciones laborales,
- exclusiones de actividades o proyectos,
- evaluaciones sesgadas,
- comentarios, presiones o intimidaciones,
- cualquier tratamiento adverso derivado de la denuncia.

En caso de vulneración, deberá actuarse de manera inmediata para restablecer derechos.

- **Activación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y Servicios Psicológicos.**

Con autorización de la víctima:

- Se gestionará la valoración del riesgo psicosocial,
- Se activará el acompañamiento emocional y psicológico,
- Se documentarán factores agravantes para sustentar decisiones de protección.

Estas atenciones no sustituyen la ruta penal ni la disciplinaria, pero sí fortalecen el bienestar de la persona afectada.

- **Activación de rutas externas de protección**

La Institución deberá orientar sobre:

- Fiscalía General de la Nación
- CAIVAS, CAPIV
- Comisarías de familia (según competencia)
- Policía Nacional y rutas de protección
- Línea #155 o líneas territoriales especializadas
- Servicios de defensoría pública y asesoría jurídica gratuita

Estas orientaciones deberán ser oportunas, claras y sin sesgos.

- **Medidas de atención**
  Atención emocional y psicológica. La víctima podrá acceder a:

- primeros auxilios psicológicos,
- acompañamiento emocional,
- remisión a servicios externos especializados cuando sea necesario.

El objetivo es mitigar impactos inmediatos y prevenir afectaciones mayores.

Atención en salud. Conforme a la Resolución 459 de 2012 y sus actualizaciones, toda víctima de violencia sexual tiene derecho a:

- atención urgente e integral,
- servicios sin copagos ni cuotas moderadoras,
- preservación de pruebas médicas y clínicas,
- atención en cualquier EPS o IPS, sin importar el régimen.

La Institución deberá asegurar que la persona conozca estos derechos y pueda acceder oportunamente.

Garantías procesales para la persona denunciada. En coherencia con el debido proceso:

- será informada de la denuncia cuando se active el proceso disciplinario,
- tendrá derecho a defensa, asesoría jurídica y a presentar pruebas,
- recibirá comunicación detallada y oportuna sobre las actuaciones.

Estas garantías aplican exclusivamente dentro del proceso formal, no durante la fase de orientación o acompañamiento inicial.

Imposibilidad de conciliación o acuerdos directos. En ningún caso el acoso sexual podrá:

- ser sometido a conciliación,
- ser objeto de acuerdos directos,
- ser tratado como conflicto interpersonal.

Esto está prohibido por la Ley 1257 de 2008 y reiterado por la Ley 2365 de 2024.

6.22. Orientación de las Entidades a las que se puede acudir en caso de ser víctimas de Acoso Sexual.

La persona encargada de recibir la denuncia en la Institución Universitaria Salazar y Herrera deberá orientar a la víctima sobre sus derechos, las rutas de atención en salud y las entidades con competencia para conocer de los hechos, garantizando un acompañamiento respetuoso, seguro y confiable.

Esta orientación debe ser clara, inmediata, respetuosa, libre de juicios de valor y enfocada en evitar la revictimización.

a) Atención en salud

De acuerdo con la Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social (o la que la modifique), las víctimas de violencia sexual tienen derecho a:

- **Atención en salud integral, urgente y gratuita**, sin copagos ni cuotas moderadoras.
- Acceso a valoración física y psicológica, profilaxis, toma de muestras y preservación de evidencia.

- Atención en cualquier **EPS o IPS**, sin restricción por régimen de afiliación o tipo de vinculación.
- No se requiere denuncia previa para recibir atención médica o psicológica.

La Institución deberá brindar orientación clara sobre:

- dónde acudir inmediatamente,
- cómo solicitar atención prioritaria,
- los derechos establecidos en la normatividad vigente.

b) Información sobre entidades que brindan asesoría legal y protección

Según el Decreto 4799 de 2011, la Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, la víctima puede acudir a las siguientes entidades para recibir asesoría jurídica, protección o para interponer la denuncia:

Fiscalía General de la Nación

Competente para conocer el delito de acoso sexual (art. 210A del Código Penal).

La víctima puede acudir a:

- **URI** – Unidades de Reacción Inmediata
- **CAIVAS** – Centros de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual
- **CAPIV** – Centros de Atención Penal Integral a Víctimas
- **SAU** – Salas de Atención a Usuarios

Además, podrá recibir orientación sobre la preservación de evidencia y el proceso penal.

Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses

En los casos en que la denuncia sea presentada ante Fiscalía, esta podrá remitir a la víctima a Medicina Legal para:

- exámenes clínicos,
- valoración médico legal,
- emisión de dictámenes que hacen parte de la investigación penal.

Las valoraciones en salud realizadas por EPS/IPS tienen validez probatoria y pueden ser incorporadas al proceso.

Comisarías de Familia

Competentes cuando la violencia sexual implique un contexto de violencia intrafamiliar o riesgo para la vida e integridad personal.

Policía Nacional

La persona puede acudir a:

- oficinas de quejas y contravenciones,
- estaciones de policía,
- unidades de investigación (SIJIN).

Sistema Nacional de Defensoría Pública – Defensoría del Pueblo

Brinda:

- asesoría jurídica,
- representación legal gratuita,
- acompañamiento especializado para víctimas de violencia basada en género.

Líneas telefónicas especializadas

- **Línea #155** (Gobierno Nacional): orientación a víctimas de violencia basada en género.
- **Línea Púrpura** (disponible en ciudades principales): apoyo emocional y orientación psicosocial.
- Líneas territoriales de emergencia y atención a mujeres.

c) Orientación sobre derechos de la víctima

Durante la orientación, la persona encargada deberá explicar a la víctima:

- Su derecho a recibir atención en salud inmediata y gratuita.
- Su derecho a interponer denuncia penal de forma voluntaria.
- Su derecho a recibir acompañamiento psicológico y jurídico especializado.
- Las opciones de protección disponibles según su nivel de riesgo.

- La confidencialidad estricta sobre su identidad.
- La posibilidad de activar medidas de protección internas dentro de la Institución.

La orientación deberá ser clara, empática, libre de estigmas y sin presionar a la víctima a actuar en una dirección específica.

6.23. Orientaciones para tener en cuenta en caso de una posible retractación de la víctima

En situaciones donde la víctima decida retractarse de los hechos inicialmente manifestados como presuntamente constitutivos de acoso sexual, la Institución Universitaria Salazar y Herrera deberá actuar con máxima prudencia, sensibilidad, enfoque de género y debida diligencia reforzada.

La retractación, de acuerdo con estándares internacionales de atención a violencias basadas en género, no implica automáticamente la inexistencia de los hechos, pues con frecuencia puede estar asociada a presiones, miedo o riesgos para la víctima.

a) Indagación sobre las razones de la retractación

La persona encargada del acompañamiento deberá, en un espacio privado, seguro y confidencial, preguntar a la víctima:

- las razones que motivan la retractación,
- si ha recibido presiones, amenazas, manipulación o intimidación,
- si teme represalias laborales, sociales o económicas,
- si recibe influencia del presunto agresor, de terceros o de su entorno cercano,
- si ha experimentado miedo, vergüenza, culpa, estigmatización o miedo a no ser creída.

Este análisis busca identificar si la retractación corresponde a una decisión libre o está mediada por factores externos.

b) Valoración del riesgo

La Institución deberá documentar:

- existencia de subordinación frente al presunto agresor,
- antecedentes de intimidación o represalias,

- dependencia económica o laboral,
- impacto emocional y psicológico,
- posibles presiones por parte de compañeros, superiores o familiares,
- cambios súbitos en su comportamiento o estado emocional.

Esto permitirá determinar si la retractación implica riesgo para la seguridad e integridad de la víctima.

c) Activación de medidas de protección

Si se detecta riesgo, la Institución deberá:

- activar o fortalecer medidas de protección internas,
- orientar sobre rutas externas como Fiscalía, Comisarías o Policía,
- brindar acompañamiento psicológico inmediato,
- evitar interacciones entre la víctima y el presunto agresor,
- garantizar la confidencialidad y no exposición.

Las medidas deberán ajustarse a la voluntad de la víctima, sin implicar perjuicio para ella.

d) Orientación jurídica y psicológica

En todos los casos, la persona encargada deberá:

- informar a la víctima sobre su derecho a recibir asesoría jurídica gratuita a través de la Defensoría del Pueblo,
- recomendar acompañamiento psicológico por parte del SG-SST, EPS o servicios especializados,
- explicar claramente que una retractación no la priva de protección institucional,
- brindarle un espacio seguro para expresar temores, emociones y dudas.

e) Continuidad del trámite de la queja cuando sea necesario

Cuando existan indicios de presiones externas, intimidación o riesgos:

- la Institución podrá continuar el trámite de verificación de la información,
- registrando que la retractación no fue libre o espontánea,
- protegiendo a la víctima y documentando los motivos identificados.

El objetivo es evitar el silenciamiento de situaciones que puedan constituir violencia sexual.

f) Prohibición de revictimización

En ningún caso se deberá:

- cuestionar la credibilidad de la víctima,
- emitir juicios o culpas,
- presionarla para mantener o retirar la denuncia,
- someterla a repetición innecesaria del relato,
- forzar confrontaciones con el presunto agresor.

El acompañamiento deberá ser empático, cuidadoso y respetuoso.

6.24. Seguimiento a casos de Acoso Sexual

El seguimiento a los casos de acoso sexual busca garantizar que la persona víctima reciba atención continua, oportuna, integral y libre de revictimización, así como asegurar que la Institución Universitaria Salazar y Herrera cumpla con la debida diligencia reforzada establecida en la Ley 2365 de 2024 y los estándares nacionales e internacionales de protección.

Estas acciones deberán realizarse de manera sistemática, documentada y con enfoque de género.

Dependencia responsable del seguimiento

El seguimiento estará a cargo de la:

Coordinación de Talento Humano, en articulación con:

- el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST),
- el Comité de Acoso Sexual Laboral,
- los servicios de apoyo psicosocial,
- las instancias externas que intervienen en el proceso, cuando corresponda.

Objetivos del seguimiento

Las acciones de seguimiento buscan:

1. Verificar que la víctima haya podido acceder a la atención en salud, apoyo psicológico y asesoría jurídica.
2. Confirmar que se implementaron las medidas de protección internas necesarias.
3. Vigilar que no existan represalias, afectaciones laborales, ni presiones indebidas.
4. Garantizar la celeridad del proceso disciplinario o penal, cuando aplique.
5. Asegurar que se respeten los principios de confidencialidad, dignidad y no discriminación.
6. Evaluar periódicamente el estado emocional, físico y situacional de la víctima.

Acciones de seguimiento

La Institución deberá:

a) Realizar monitoreos periódicos

- Contactar a la víctima de manera privada y respetuosa.
- Evaluar si las medidas de protección continúan siendo adecuadas.
- Revisar si persiste algún riesgo.
- Documentar cualquier cambio en el contexto laboral.

b) Verificar acceso a servicios de salud y apoyo psicosocial

Confirmar que la víctima:

- recibió atención médica cuando correspondía,
- tuvo acceso a valoración psicológica,
- fue remitida a servicios externos especializados si así lo solicitó,
- pudo ejercer su derecho a recibir atención sin barreras administrativas.

c) Garantizar el derecho a la información

La Institución deberá informar a la víctima sobre:

- el estado de la queja o proceso disciplinario,
- los avances y actuaciones realizadas,

los derechos que la protegen durante toda la investigación.

Esto debe hacerse con claridad, sin lenguaje técnico innecesario y sin demoras.

d) Vigilar que no existan represalias

Se confirmará que:

- no hay cambios negativos en sus funciones, horarios o condiciones,
- no se afecta su valoración laboral,
- no se presenta aislamiento, hostilidad o exclusión,
- no se aplican sanciones o medidas administrativas sin justificación.

Cualquier indicio de retaliación deberá ser tratado como falta disciplinaria grave.

Seguimiento al proceso disciplinario

El Comité de Acoso Sexual Laboral deberá:

- aplicar enfoque de género en la investigación,
- garantizar celeridad y debida diligencia,
- evitar actos que puedan implicar revictimización,
- realizar actuaciones reservadas y respetuosas,
- comunicar a la víctima las decisiones que sean de su interés.

Cierre del seguimiento

El seguimiento finalizará cuando se verifique que:

- la víctima accedió a las atenciones requeridas,
- no existe riesgo o represalias,
- se han implementado acciones de protección suficientes,
- concluyó el proceso disciplinario o penal,
- la Institución ha cumplido con todos los estándares de debida diligencia reforzada.

El cierre deberá documentarse de manera formal y reservada.

7. ACTORES INSTITUCIONALES Y RESPONSABILIDADES

La Institución Universitaria Salazar y Herrera define de manera clara los actores institucionales responsables de la prevención, orientación, atención, seguimiento y articulación de las situaciones relacionadas con el acoso laboral y el acoso sexual laboral, garantizando un enfoque preventivo, protector, confidencial y respetuoso de los derechos de las personas involucradas.

7.1. Talento Humano

El área de Talento Humano es responsable de:

- Liderar la implementación, divulgación y actualización del presente protocolo.
- Recibir, orientar y canalizar los reportes relacionados con presuntas situaciones de acoso laboral y acoso sexual laboral.
- Articular las acciones institucionales con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Comité de Convivencia Laboral y con el Comité de Acoso Sexual Laboral.
- Garantizar el acompañamiento institucional, el seguimiento de los casos y la adopción de medidas administrativas que correspondan, conforme a la normativa vigente.

7.2. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

El SG-SST es responsable de:

- Incorporar la prevención del acoso laboral y del acoso sexual laboral dentro de la gestión de los riesgos psicosociales.
- Apoyar las acciones de prevención, sensibilización y capacitación institucional.
- Brindar acompañamiento técnico y psicosocial cuando se requiera, en articulación con Talento Humano y el Comité de Acoso Sexual Laboral

7.3. Comité de Acoso Sexual Laboral

La Institución Universitaria Salazar y Herrera contará con un **Comité de Acoso Sexual Laboral**, encargado de la orientación, análisis y activación de la ruta institucional frente a situaciones de presunto acoso sexual laboral.

Este comité estará conformado por:

- La Dirección Jurídica
- La Coordinación de Talento Humano
- La Psicóloga institucional
- La Profesional del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Son responsabilidades del Comité de Acoso Sexual Laboral:

- Analizar los casos puestos en su conocimiento, garantizando la confidencialidad, el enfoque de protección y la no revictimización.
- Recomendar medidas de protección y acompañamiento para la presunta víctima.
- Orientar la activación de las rutas internas y externas, cuando a ello haya lugar.
- Realizar seguimiento a los casos, sin perjuicio de las competencias de las autoridades externas.

7.4. Coordinaciones Académicas y Administrativas

Las coordinaciones son responsables de:

- Promover ambientes laborales respetuosos, libres de cualquier forma de acoso.
- Informar oportunamente a Talento Humano cuando conozcan situaciones que puedan constituir acoso laboral o acoso sexual laboral.
- Facilitar la aplicación de medidas preventivas y correctivas definidas por la institución.

7.5. Profesoras, Profesores y demás Colaboradoras y Colaboradores

Son responsabilidades de todas las personas vinculadas a la institución:

- Conocer, respetar y cumplir el presente protocolo.
- Abstenerse de realizar conductas que constituyan acoso laboral o acoso sexual laboral.

- Reportar de manera oportuna las situaciones que afecten la dignidad, integridad o bienestar propio o de otras personas, utilizando los canales institucionales definidos.

8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN INSTITUCIONAL

La Institución Universitaria Salazar y Herrera reconoce que la prevención del acoso laboral y del acoso sexual laboral constituye un eje fundamental para la construcción de ambientes laborales seguros, respetuosos, equitativos y libres de cualquier forma de violencia, discriminación o abuso de poder.

En este sentido, la institución adopta un enfoque preventivo, pedagógico y continuo, orientado a fortalecer la cultura del buen trato, la dignidad humana y la convivencia institucional en línea con la política institucional.

8.1. Sensibilización Institucional

La Institución Universitaria Salazar y Herrera desarrollará acciones permanentes de sensibilización dirigidas a profesoras, profesores y demás colaboradoras y colaboradores, con el fin de:

- Promover el reconocimiento del acoso laboral y del acoso sexual laboral como conductas inaceptables.
- Fomentar relaciones laborales basadas en el respeto, la equidad y la dignidad humana.
- Visibilizar los derechos, deberes y canales de orientación y reporte establecidos en este protocolo.

8.2. Capacitación y Formación

La institución implementará procesos de capacitación periódica orientados a:

- Fortalecer el conocimiento normativo sobre acoso laboral y acoso sexual laboral.
- Brindar herramientas para la identificación temprana de conductas constitutivas de acoso.
- Sensibilizar sobre las violencias basadas en género y su impacto en el entorno laboral.

8.3 Estrategias de Cultura Institucional

Como parte de su compromiso con el bienestar integral, la Institución Universitaria Salazar y Herrera promoverá estrategias orientadas a consolidar una cultura institucional basada en:

- El trato digno y respetuoso.
- La comunicación asertiva y la resolución pacífica de conflictos.
- La corresponsabilidad en la prevención del acoso laboral y del acoso sexual laboral.

Estas estrategias se articularán con los programas de bienestar institucional, talento humano y seguridad y salud en el trabajo.

8.4. Gestión del Riesgo Psicosocial

La prevención del acoso laboral y del acoso sexual laboral se integrará de manera transversal a la gestión del riesgo psicosocial, mediante:

- La identificación, evaluación y control de factores de riesgo asociados a condiciones organizacionales, relacionales y de carga laboral.
- El análisis de entornos laborales que puedan propiciar situaciones de acoso.
- La implementación de acciones preventivas y correctivas, en articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

8.5. 8.5 Divulgación del Protocolo

La Institución Universitaria Salazar y Herrera garantizará la divulgación permanente del presente protocolo a través de:

- Medios institucionales físicos y digitales.
- Procesos de inducción y reinducción para profesoras, profesores y colaboradoras y colaboradores.

La divulgación tendrá como propósito asegurar que toda la comunidad institucional conozca las rutas de atención, los canales de orientación y las garantías del proceso.

9. CANALES DE ORIENTACIÓN Y REPORTE

La Institución Universitaria Salazar y Herrera dispone de canales claros, accesibles y confidenciales para la orientación y el reporte de presuntas situaciones de acoso laboral y acoso sexual laboral, garantizando el respeto por la dignidad de las personas, la reserva de la información y la activación oportuna de las rutas institucionales.

Estos canales están dirigidos a profesoras, profesores y demás colaboradoras y colaboradores, sin perjuicio del derecho de acudir directamente a las autoridades competentes.

9.1. Canales de Orientación

Los canales de orientación tienen como finalidad brindar información, acompañamiento inicial y orientación institucional, sin que ello implique necesariamente la presentación formal de una queja o denuncia.

La orientación podrá realizarse a través de:

- El área de Talento Humano.
- El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- La Psicóloga institucional.

A través de estos canales, la persona podrá:

- Recibir información sobre qué conductas pueden constituir acoso laboral o acoso sexual laboral.
- Conocer las rutas internas y externas disponibles.
- Ser orientada sobre las medidas de protección y acompañamiento existentes.

La orientación se brindará con enfoque de confidencialidad, respeto, no revictimización y trato digno.

9.2. Canales de Reporte

Los canales de reporte permiten poner en conocimiento de la institución una presunta situación de acoso laboral o acoso sexual laboral, con el fin de activar la ruta de atención correspondiente.

El reporte podrá realizarse de manera:

- Escrita o verbal.
- Presencial o a través de los medios institucionales definidos.

Los reportes podrán ser presentados ante:

- La coordinación de Talento Humano.

Cuando el reporte corresponda a una presunta situación de acoso sexual laboral, Talento Humano activará de manera inmediata la ruta definida en este protocolo y dará traslado al Comité de Acoso Sexual Laboral, garantizando la confidencialidad y las medidas de protección que resulten pertinentes.

9.3. Carácter Confidencial de la Información

Toda la información relacionada con los procesos de orientación y reporte será tratada con estricta confidencialidad, y solo será conocida por las personas e instancias que, por sus funciones, deban intervenir en el marco del presente protocolo.

La institución adoptará las medidas necesarias para proteger la identidad, la intimidad y los derechos de las personas involucradas, evitando cualquier forma de exposición, estigmatización o represalia.

9.4. Canales Externos

El uso de los canales institucionales no limita ni condiciona el derecho de las personas a acudir directamente ante las autoridades externas competentes, tales como:

- El Ministerio del Trabajo.
- La Fiscalía General de la Nación.

- Las autoridades judiciales y administrativas que correspondan, según la naturaleza del caso

10. **GARANTÍAS DEL PROCESO**

En todas las etapas del protocolo se garantizarán

11. **MEDIDAS CORRECTIVAS, DISCIPLINARIAS Y SANCIONATORIAS**

Cuando se compruebe la existencia de conductas constitutivas de acoso laboral o acoso sexual laboral, la institución adoptará las medidas correspondientes conforme:

- Al Reglamento Interno de Trabajo.
- Al régimen disciplinario aplicable.
- A la normatividad legal vigente.

ARTÍCULO SEGUNDO. VIGENCIA. El presente reglamento rige a partir de su expedición

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Medellín, a los 30 días del mes de julio de 2026.

Pbro. JAIRO ALONSO MOLINA ARANGO
Rector – Representa Legal
Institución Universitaria Salazar y Herrera

Ab. SILVANA FRANCO OCHOA
Secretaría General