



INFOTEP
San Andrés y Providencia



**PROTOCOLO
INSTITUCIONAL
DE PREVENCIÓN,
PROTECCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN
DEL ACOSO SEXUAL Y OTRAS
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN
EL ÁMBITO LABORAL Y
ACADÉMICO DEL
INFOTEP**

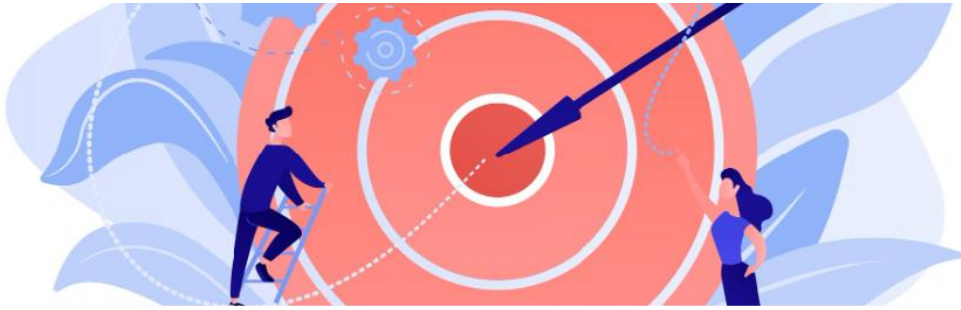
**ELABORACIÓN:
TALENTO HUMANO
2026**

INFOTEPsetransforma

Contenido

1. OBJETIVO GENERAL.....	3
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
3. PRINCIPIOS	3
4. ALCANCE.....	5
5. MARCO LEGAL.....	6
ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL.....	7
MODALIDADES Y CONDUCTAS.....	7
CONTEXTO LABORAL.....	8
DERECHOS Y OBLIGACIONES	9
ENFOQUE DIFERENCIAL.....	10
VIOLENCIA DIGITAL	11
MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN	11
MEDIDAS DE PROTECCIÓN	12
RUTA DE ATENCIÓN	13
SEGUIMIENTO	16

1. OBJETIVO GENERAL



Adoptar una estrategia integral de medidas que permitan prevenir, atender y sensibilizar a los trabajadores del INFOTEP en materia de acoso sexual en el ámbito laboral, con el fin de propender por un ambiente laboral basado en el respeto por los derechos humanos: a la igualdad de trato, a la no discriminación y una vida libre de violencias, a la dignidad, intimidad e integridad de las personas.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Implementar acciones frente al acoso sexual en el instituto nacional de formación técnica profesional - INFOTEP encaminadas a su prevención, atención y protección.
2. Implementar una ruta para garantizar la atención integral y los derechos de las víctimas de acoso sexual en él infotep.

3. PRINCIPIOS



El presente protocolo y todas las actuaciones que se lleven a cabo en el marco del mismo se rige de manera especial por los siguientes principios:

- a) **Principio de información y accesibilidad:** las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la entidad.
- b) **Principio de confidencialidad:** la información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de conformidad con las leyes 1581 de 2012 y 1712 de 2014, los Decretos 1377 de 2013 y 1081 de 2015 y demás disposiciones que resulten aplicables.

c) **Principio de buena fe:** todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.

d) **Principio de imparcialidad e idoneidad:** las personas que participen en nombre de la entidad en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial y ética.

e) **Dignidad:** todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.

f) **Debido proceso:** todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.

g) **Debida diligencia:** la obligación de atender casos de acoso sexual de manera celeré y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.

h) **No discriminación:** todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo a la ruta establecida por el presente protocolo.

i) **Principio de no revictimización:** las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el agresor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del agresor/a. j) **Principio pro persona:** para todos los efectos del presente protocolo se deberá adoptar la interpretación de las normas jurídicas que sea más favorable a la víctima y sus derechos, esto es, la prevalencia de aquella interpretación que propenda por el respeto de la dignidad humana y consecuentemente por la protección, garantía y promoción de los derechos humanos y de los derechos fundamentales consagrados a nivel constitucional.

k) **Principio de prevención:** El protocolo prioriza la prevención del acoso sexual a través de acciones educativas y de sensibilización. Se desarrollarán campañas que promuevan el respeto, la equidad de género y la identificación temprana de conductas que puedan constituir acoso sexual, entre otros aspectos.

l) **Equidad de género:** Para la prevención y atención del acoso sexual, la Corporación reconoce las desigualdades de género como un factor clave que contribuye a la perpetuación de las conductas contenidas en el presente protocolo. Este principio se basa en el compromiso de garantizar que todas las personas, independientemente de su identidad o expresión de género, reciban un trato justo y equitativo.

4. ALCANCE



El presente protocolo aplica a todas las personas que integran o interactúan con la comunidad educativa del **INFOTEP**, independientemente de la naturaleza de su vinculación (laboral, contractual, académica o de prestación de servicios), en escenarios físicos o virtuales relacionados con actividades institucionales.

(Docentes, Estudiantes, Administrativos, Directivos, Contratistas, Proveedores, Contratistas, Visitantes, Practicantes, Egresados cuando la conducta se deriva del contexto institucional).

1. Acoso laboral: Las estipulaciones sobre acoso laboral serán aplicables a trabajadores y contratistas del INFOTEP en cuanto a practicantes, aprendices y pasantes: cualquier situación anormal en el desarrollo de la práctica laboral, debe ser informada por el estudiante a la Dirección de Talento Humano del INFOTEP y ésta reportará oportunamente a la Institución Educativa, cualquier amenaza o vulneración a los derechos del practicante.

2. Acoso sexual en el ámbito laboral: Las estipulaciones sobre acoso sexual serán aplicables a todas las víctimas de acoso sexual y a personas que cometan dichas conductas en el contexto laboral, independiente de la naturaleza de su vinculación.

5. MARCO LEGAL



1. 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.

2. Ley 1257 de 2008: Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

3. Ley 2365 de 2024: por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

4. Ley 2365 de 2024: La presente ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

5. Código Penal Colombiano (Art. 210A – Acoso Sexual): El Artículo 210A del Código Penal Colombiano, incorporado por la Ley 1257 de 2008, castiga el acoso sexual con penas de 1 a 3 años de prisión. Se configura cuando alguien, abusando de superioridad, relaciones de autoridad, laborales, sociales o familiares, asedia o persigue a otra persona con fines sexuales no consentidos.

6. Decreto 1072 de 2015 (SG-SST): El Decreto 1072 de 2015 es el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en Colombia, que obliga a todas las empresas (sin importar tamaño o riesgo) a implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Busca prevenir accidentes y enfermedades laborales mediante un proceso lógico y por etapas, enfocado en la mejora continua.

7. Ley 1581 de 2012 (Protección de Datos Personales): La Ley 1581 de 2012 es el marco general de protección de datos personales en Colombia, garantizando el derecho constitucional de las personas a conocer, actualizar y rectificar la información recolectada sobre ellas en bases de datos. Exige autorización previa y expresa para el uso de datos, aplicable a entidades públicas y privadas.

8. Ley 1712 de 2014 (Transparencia): La Ley 1712 de 2014 en Colombia regula el derecho fundamental de acceso a la información pública, garantizando que toda persona pueda conocer la información en posesión de sujetos obligados (entidades estatales, privadas con recursos públicos, etc.). Establece principios como la máxima publicidad, transparencia activa y proactiva, y define excepciones limitadas.

9. Lineamientos del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Educación Nacional: Los lineamientos conjuntos entre el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Educación Nacional (MEN) en Colombia se enfocan en articular la formación académica con la demanda laboral. Se destacan el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) (Decreto

1650 de 2021), el reconocimiento de aprendizajes previos (RAP) y el impulso a la Formación para el Trabajo (SFT) para mejorar la productividad y competitividad.

El acoso sexual como una forma de violencia que atenta contra la libertad, la integridad y la formación sexual de una persona, se tipifica como delito en el Código Penal. **ARTÍCULO 210-A. ACOSO SEXUAL.** 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 prisión de uno (1) a tres (3) años.

ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL

DEFINICIÓN.

Se define como acoso sexual: “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”

Entendemos el acoso sexual en el contexto laboral como aquellas prácticas y comportamientos no consentidos e inaceptables de naturaleza sexual. Pueden ser acciones: físicas, verbales, no verbales o gráficos que atentan contra la dignidad de una persona, generen ofensa, humillación y/o intimidación (daño físico, psicológico o sexual), en especial, cuando la persona afectada tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, su contratación o ascenso, o se crea un ambiente de trabajo hostil. Pueden ser conductas que se manifiesten una sola vez o de manera repetida.

MODALIDADES Y CONDUCTAS.

Las modalidades y conductas que constituyen acoso sexual laboral en el infotep son:

1. Acoso sexual laboral verbal: Comentarios ofensivos e insinuantes que provoquen en la persona un malestar de incomodidad. Las conductas asociadas a esta modalidad son: Comentarios inapropiados o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, piropos o comentarios no deseados o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.

2. Acoso sexual laboral no verbal: Gestos o acciones de contenido sexual ofensivo, divulgado ante el público sin consentimiento por parte de la persona. Las conductas asociadas a esta modalidad son: Miradas o gestos sugestivos que incomoden, exhibición sin consentimiento de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo; invitaciones o propuestas sexuales, cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas, realizadas por cualquier medio.

3. Acoso sexual laboral físico: Aquellas manifestaciones físicas como caricias, besos, mensajes con un contenido sexual, intimidaciones dentro y fuera del establecimiento donde se presentan las labores. Las conductas asociadas a esta modalidad son:

Contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, tocamientos constantes o indeseados, acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.

4. Acoso sexual laboral de otro tipo: Obligar a las personas a desempeñar sus funciones o cumplir sus obligaciones fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos. Las conductas asociadas a esta modalidad son: Solicitud reiterada de citas o encuentros fuera del horario laboral; demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas); asignación de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.

CONTEXTO LABORAL.



Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a. El lugar de trabajo: Desarrollado en espacios públicos y privados, físicos y digitales, incluyendo las modalidades trabajo en casa, trabajo remoto y teletrabajo.
- b. Los lugares destinados a alimentación, descanso y aseo.
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación, con fines laborales.
- d. Mediante comunicaciones laborales: Incluyendo las digitales y otras tecnologías.

DERECHOS Y OBLIGACIONES



1. Derechos de las víctimas: Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratadas con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

2. Derechos de las personas investigadas: Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

2. Plazos Procesales: Debe incluir tiempos claros ejemplo:

- Recepción y radicación: inmediato.
- Medidas de protección: máximo 48 horas.
- Inicio de investigación: máximo 5 días hábiles.
- Decisión disciplinaria: según estatuto disciplinario.

Régimen Disciplinario Público: Si **INFOTEP** como entidad pública, debe armonizar con:

Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019 modificada por Ley 2094 de 2021).

Oficina de Control Interno Disciplinario.

Debe indicarse que: Cuando el presunto agresor sea servidor público, el conocimiento corresponderá a la Oficina de Control Interno Disciplinario.

ENFOQUE DIFERENCIAL

El enfoque diferencial obedece a la necesidad de reconocer y tener en cuenta la identidad, la diversidad y las diferencias individuales y de colectivos como titulares de derechos, con el fin de adoptar medidas que hagan real y efectiva la igualdad de personas que han sido históricamente discriminadas y de especial protección constitucional.

Es por ello que se aplicará un enfoque diferencial en todos los casos, con miras a garantizar el goce efectivo de derechos, en especial el derecho a la igualdad y no discriminación y restablecer o restituir estos derechos cuando estos han sido vulnerados, traducido especialmente mediante las siguientes acciones:

- No suponer o dar por hecho cuál es la orientación sexual o identidad de género de una persona, en la atención de un caso de presunto acoso sexual en el contexto laboral. Siempre se preguntará cómo se identifica o reconoce una persona y respetar su respuesta.
- Cuando se recolecte información relacionada con la orientación sexual y la identidad de género, se debe incluir la posibilidad de no responder a la pregunta. Nadie está obligado a divulgar información que está protegida por su derecho a la intimidad.
- Se dispondrá de canales seguros y confidenciales en los que las mujeres y las personas LGBTIQ+ puedan denunciar casos de acoso sexual en el contexto laboral, sin que corran riesgos como, por ejemplo, que se exponga algún tipo de información privada.
 - Contar con canales independientes y seguros.
 - Garantizar que el Comité de Convivencia Laboral NO sea el único canal.
 - Incluir perspectiva de género.
 - Establecer plazos claros.
 - Reportar información.

Actualmente el protocolo concentra la recepción en el Comité de Convivencia Laboral.

Eso debe ajustarse y se recomienda la creación de:

- Canal institucional confidencial (correo exclusivo)
- Línea telefónica
- Formulario web
- Canal externo (si aplica)

VIOLENCIA DIGITAL

es una problemática prevalente —más del 80% de casos ocurren en este contexto— que incluye ciberacoso, suplantación de identidad, y difusión no consentida de material íntimo entre pares. Las plataformas principales son **Facebook, WhatsApp e Instagram**, afectando la autoestima, seguridad y salud mental de los estudiantes, a menudo provocando depresión.

- Difusión no consentida de imágenes íntimas.
- Hostigamiento por redes.
- Mensajes insistentes.
- Extorsión.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN

1. Divulgación del protocolo: Este protocolo se divulgará a través de distintos canales de comunicación institucional, con el fin de que todas las personas relacionadas con el infotep lo conozcan y sepan cómo actuar ante posibles casos de acoso sexual laboral.

2. Socialización con líderes y directivos: Se hará énfasis en la socialización del protocolo a todos los líderes y directivos del infotep.

3. Plan de acciones pedagógicas y de comunicación: A través de capacitaciones y formación a los trabajadores, sobre las conductas del acoso sexual laboral, las consecuencias y los procedimientos de actuación del presente protocolo.

4. Difusión de los canales de contacto: Para denunciar cualquier caso de acoso sexual laboral y activar la respectiva ruta de atención se realizará por medio del comité de convivencia laboral.

5. Campaña inmediata de acción colectiva: Orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias, ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación.

6. Reubicación temporal: refiere principalmente a la gestión de traslados estudiantiles por fuerza mayor, situaciones de seguridad, o la reubicación laboral de funcionarios por necesidades del servicio o restricciones médicas. Implica cambios de sede o funciones sin perder los derechos adquiridos, garantizando la continuidad educativa o laboral.

7. Teletrabajo transitorio: Funciona como una estrategia para asegurar la continuidad académica y administrativa mediante TIC, mejorando la productividad y salud. Regulado por normativas como la Ley 2088 de 2021 (trabajo en casa) y Ley 1221 de 2008 (teletrabajo), busca conciliar la vida laboral y familiar

8. Permiso remunerado especial: Los permisos remunerados especiales en instituciones universitarias (públicas) incluyen hasta 2 horas diarias o 40 mensuales para estudios, permisos para docencia universitaria (hasta 5 horas semanales), y hasta 3 días por causas justificadas. Estas licencias están sujetas a la necesidad del servicio y autorización del jefe inmediato.

9. Cambio de supervisor: El cambio de supervisor (director de tesis o tutor) en instituciones universitarias es posible y común, generalmente gestionado a través de la Comisión Académica con razones justificadas. Implica dialogar con los supervisores actuales y potenciales, y el departamento. Las causas incluyen jubilación, cambio de universidad o pérdida de afinidad, requiriendo un proceso formal que asegure la continuidad de la investigación.

10. Ajustes académicos para estudiantes: Los ajustes académicos en la universidad son modificaciones, apoyos y adaptaciones razonables, tanto en la enseñanza como en la evaluación, diseñados para garantizar la inclusión de estudiantes con necesidades específicas, barreras de aprendizaje o circunstancias excepcionales, permitiéndoles acceder al currículo y alcanzar los resultados de aprendizaje en igualdad de oportunidades.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

El instituto de formación tecnicaprofesional **INFOTEP** en ningún caso exigirá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para avocar la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley vigente y el presente protocolo.

Asimismo, evaluará e implementará las posibles medidas de protección a la persona que considere haber sido víctima de acoso sexual y a los terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, las cuales consisten en realizar los ajustes necesarios para garantizarles:

1. Un trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Que puedan acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. La no realización de labores o desarrollo del objeto contractual, que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
4. La terminación del contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por voluntad del trabajador o contratista, si así lo manifiesta de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
5. La confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

6. La continuidad en el contexto laboral, de la víctima denunciante de acoso sexual y de quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

EL INFOTEP garantizará los derechos de las víctimas y por ello:

- Se abstendrá de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual.
- No ejecutará actos de revictimización.
- Prevendrá cualquier tipo de represalia, tratamiento adverso o efecto negativo contra las personas que denuncian.
- Hará uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia, garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o discriminación, privilegiando la seguridad y la integridad de la víctima.

RUTA DE ATENCIÓN



1. Conocimiento del caso:

Cualquier persona que considere haber sido víctima de acoso sexual o que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral, podrá poner en conocimiento el hecho al infotep o acudir directamente a las autoridades. Las denuncias por violencia sexual indistintamente del lugar donde ocurran o por quien las sufra o cometa, son susceptibles de procedimiento penal de investigación y judicialización por parte de la Fiscalía General de la Nación, quien es la encargada frente al procedimiento de este tipo de delitos, y en ningún caso será requisito para la interposición de la denuncia penal, el trámite de la queja ante la institución como empleadora o contratista.

En caso de querer poner en conocimiento al infotep, la persona que considere haber sido víctima de acoso sexual o que conozca del presunto hecho podrá formular su acusación o queja ante el/la secretario/a del Comité de Convivencia Laboral o el/la directora/a de Recursos Humanos, de forma escrita, por los siguientes medios: Presencial, correo electrónico o llamada telefónica.

En su queja, la persona que se considere víctima de acoso sexual o que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral, deberá describir las conductas de las que fue o está siendo objeto o que conozca que fueron o están siendo llevadas a cabo, indicar la identidad de la persona denunciada, cargo o actividad que desempeña y las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, con el detalle de los elementos probatorios.

En caso de que estos no se presenten, se desestimará la denuncia y se procederá a su archivo institucional, pero se brindará el acompañamiento psicosocial y jurídico establecido.

La persona encargada de escuchar o recibir la queja deberá tener en cuenta que debe privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la persona denunciante; por lo tanto, el documento deberá ser tratado de manera reservada en un archivo sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor, acorde a los lineamientos para el tratamiento de datos sensibles.

2. Atención inicial:

Atención en salud: En caso de que las circunstancias lo ameriten, se orientará a la persona denunciante para solicitar asistencia médica de acuerdo con lo establecido por su EPS. Estas atenciones son urgentes y gratuitas, es decir, están exentas de copagos y cuotas moderadoras.

Atención psicosocial: Se brindará de manera inmediata, en cuanto se conozca el caso y se mantendrá durante el tiempo que la persona denunciante lo requiera.

Recepción de Quejas: La ausencia de pruebas iniciales no será causal de archivo automático. La institución deberá activar la ruta de verificación preliminar con enfoque de debida diligencia reforzada.

Orientación jurídica: Se brindará orientación a la persona denunciante, de la ruta para realizar la respectiva denuncia ante las autoridades competentes: Comisarías de Familia, Fiscalía General de la Nación, Juzgados Civiles, Todas las víctimas de violencia sexual tienen derecho a una atención integral y al restablecimiento de derechos, para lo cual tienen competencia: Comisarías de Familia, Defensorías de Familia, entidades de salud (IPS, EPS), Fiscalía General de la Nación y Centro de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual – CAIVAS:

A nivel nacional:

- Línea Nacional de orientación a mujeres: 155.
- Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual – CAIVAS.
- Unidades de Reacción Inmediata – URI.
- Oficina de Asignaciones de la Policía Nacional.

3. Intervención en casos de acoso sexual laboral:

Medidas de protección inmediata: Se realizarán los ajustes que sean necesarios con el fin de evitar el contacto permanente entre la víctima o la persona denunciante y el presunto agresor, tales como: El cambio de horarios de trabajo y la modificación de los espacios físicos y virtuales, entre otras, mientras se realiza la investigación correspondiente.

Procedimiento: El acoso sexual es una conducta no querellable y no conciliable, por lo que, en todo caso, no se podrá conciliar sobre el tema.

Las etapas 1 y 2 de esta ruta de atención, constituyen la investigación preliminar del caso, y si durante esta se identifica que la conducta puede configurar acoso sexual laboral, se procederá de la siguiente manera:

1. En el caso de que el presunto acosador sea un trabajador del infotep: A toda queja se le dará el tratamiento de proceso disciplinario y se gestionará de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo Una vez recibida, se dará apertura formal al proceso disciplinario y se le notificará al presunto agresor en un plazo máximo de dos (2) días hábiles sobre la queja en su contra y sobre sus derechos a la presunción de inocencia y al debido proceso disciplinario.

En la investigación disciplinaria se deberá contar con el derecho de la persona afectada a no ser confrontada con el presunto agresor. En este caso se harán sesiones individuales con cada una de las partes. En los casos en los que el presunto acosador sea el superior jerárquico, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

2. En el caso que el presunto agresor sea practicante, aprendiz y/o pasante, la Dirección de Talento Humano y Servicios Administrativos vinculará a la entidad educativa a que esté adscrito y en el caso que el presunto agresor sea contratista o proveedor, activará a la dirección Jurídica y al Supervisor del contrato para gestionar el relacionamiento con la empresa o entidad implicada. En ambos casos, se dará apertura formal a la investigación, se le notificará al presunto agresor en un plazo máximo de dos (2) días hábiles sobre la queja en su contra y sobre sus derechos a la presunción de inocencia y al debido proceso y se adelantará la investigación evitando en todo caso, la confrontación entre víctima o persona denunciante y el presunto agresor, mediante la realización de sesiones individuales con cada una de las partes.

Comité o Instancia Técnica: Órgano colegiado especializado que asesora, evalúa y recomienda acciones académico-administrativas para mejorar procesos estratégicos, investigar o gestionar la calidad. Actúan con imparcialidad para fijar criterios técnicos, apoyar la investigación y asegurar la pertinencia curricular.

Se recomienda crear formalmente:

Comisión Institucional para la Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género.

SEGUIMIENTO

Las acciones de seguimiento estarán a cargo de la Dirección de Talento Humano y Servicios Administrativos estarán orientadas a brindar asesoría y acompañamiento a la persona que realiza la denuncia, con el fin de verificar que haya logrado acceder a las atenciones previstas en salud, acompañamiento psicológico y administración de justicia, además de su participación dentro del proceso disciplinario que adelante el infotep.

Se hará seguimiento de forma periódica de los casos que se tengan, con el fin de verificar que se haya brindado la asesoría y acompañamientos necesarios hasta el cierre del caso. El infotep publicará semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, a través de distintos canales de comunicación institucional. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación será anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

Muy importante que quede alineado con:

Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (**SIVIGE**).

Reporte al Ministerio del Trabajo (si es laboral).

Informe anual público anonimizado.