

# Reglamento contra Acoso Sexual

CONSEJO DIRECTIVO | ACUERDO 09 | 29 DE DICIEMBRE DE 2025



LCI  
Bogotá

**The World is  
Your Classroom**

## Tabla de contenido

<b>CAPITULO I. ASPECTOS GENERALES .....</b>	<b>5</b>
Artículo 1. Alcance .....	5
Artículo 2. Objetivo.....	6
<b>CAPITULO II. DE LA PROHIBICIÓN Y PREVENCIÓN .....</b>	<b>6</b>
Artículo 3. Prohibición.....	6
Artículo 4. Prevención.....	6
Artículo 5. Encargado de la divulgación .....	6
Artículo 6. Mecanismos de divulgación.....	6
<b>CAPÍTULO III. ACOSO SEXUAL .....</b>	<b>7</b>
Artículo 7. Definición .....	7
Artículo 8. Manifestaciones .....	7
Artículo 9. Garantías de la persona denunciante .....	8
Artículo 10. Denuncia temeraria .....	9
<b>CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTO ESPECIAL .....</b>	<b>10</b>
Artículo 11. Principios que informan el procedimiento.....	10
Artículo 12. Sobre la Denuncia .....	10
Artículo 13. Deber de denunciar.....	11
Artículo 14. Contenido de la denuncia .....	11
Artículo 15. Sobre el expediente .....	12
Artículo 16. De las etapas del proceso.....	12
Artículo 17. Apoyo psicológico .....	12
Artículo 18. Primera sesión del comité.....	12
Artículo 19. Traslado de la denuncia al denunciado .....	13
Artículo 20. Fijación de audiencia .....	13
Artículo 21. Sobre la audiencia .....	13
Artículo 22. Resolución final.....	14
Artículo 23. Reporte .....	14
Artículo 24. Confidencialidad en la resolución .....	14
<b>CAPÍTULO V: DEL COMITÉ CONTRA EL ACOSO SEXUAL .....</b>	<b>14</b>



---

Artículo 25. El comité .....	14
Artículo 26. Requisitos para conformar el comité .....	15
Artículo 27. Funciones del comité .....	15
<b>CAPÍTULO VI SANCIONES .....</b>	<b>15</b>
Artículo 28. Sanciones.....	15
<b>CAPÍTULO VII. CONSIDERACIONES FINALES.....</b>	<b>16</b>
Artículo 29. Disposición final.....	16
Artículo 30. Vigencia .....	16

Acuerdo No. 09 de 29 de diciembre de 2025

Por la cual se expide el nuevo Reglamento contra acoso sexual de LCI Bogotá

## EL CONSEJO DIRECTIVO DE LCI BOGOTÁ

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias y;

### CONSIDERANDO:

Que, LCI Bogotá, es una Institución de educación superior, del sector privado, de utilidad común, sin ánimo lucro, de naturaleza jurídica, Fundación; reconocida mediante Resolución No. 8973 del 1 de diciembre de 2008 por el Ministerio de Educación Nacional.

Que los Artículo 28 y 29 de la Ley 30 de 1992 reconoce la autonomía universitaria de las instituciones de educación superior, facultándolas para darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Que el marco de la Declaración Universal de los Derechos Humanos ratificada por Colombia (Ley 74 de 1968), la cual reconoce que, todo ser humano posee derechos y libertades intrínsecos, entre los cuales se encuentran el derecho al respeto, a la preservación de su dignidad y a la protección física y psicológica la cual prohíbe la discriminación por cualquiera de los motivos contemplados, especialmente raza, sexo, identidad de género, color de piel, origen étnico, ciudadanía, ascendencia, religión o creencias, incapacidad física o mental, discapacidad, edad, orientación sexual, estado civil, situación familiar, o cualquier motivo contemplado dentro de las disposiciones internacional y nacionales.

Que la Ley 2365 de 2024 reconoce que todo participe en el contexto laboral y estudiantil tiene derecho a desarrollarse en un ambiente en el que se respete su dignidad y donde no sean sometidos a ninguna forma de discriminación, de acoso o de intimidación, por lo cual, se han determinado mecanismos de prevención, protección y atención de este tipo de conductas para continuar mejorando el ambiente y la experiencia de las personas relacionadas con la totalidad de nuestros procesos.

Que la política institucional contra discriminación, acoso e intimidación establece como premisa que la organización no permitirá, ni tolerará que cualquier miembro de la comunidad institucional sea objeto de represalias de ningún tipo o que su trabajo se vea afectado de manera desfavorable cuando se hubiere señalado un acto discriminatorio, de acoso o intimidatorio o que éste hubiere participado en una investigación

Que el Estatuto General de LCI, Resolución No. 16953 del 2013 del Ministerio de Educación Nacional, en el numeral 2 del artículo su artículo 24, establece dentro de las funciones del Consejo Directivo, la siguiente: “2. Elaborar, aprobar, expedir y hacer cumplir los reglamentos docente, estudiantil, bienestar institucional y demás reglamentos necesarios para el buen funcionamiento de la fundación. La comunidad académica, a través de los órganos de participación, plantea sugerencias las cuales son presentadas al Consejo, el cual dispondrá de cinco días hábiles para su estudio al fin de someterlo a su aprobación conforme la mayoría indicada.”

Que se presentó la propuesta que actualiza el reglamento interno de trabajo a la normatividad nacional vigente, que una vez analizada, evaluada y discutida por el Consejo Directivo, encuentra procedente aprobarla.

Que en mérito de lo expuesto el Consejo Directivo;

## **ACUERDA:**

### **CAPITULO I. ASPECTOS GENERALES**

#### **Artículo 1. Alcance.**

El presente Reglamento se aplica a todas las personas vinculadas por medio de contrato de trabajo u otras formas legales con la Institución, tales como contrato de aprendizaje, temporales, que presten servicios dentro de las instalaciones o en donde determine, así como candidatos, contratistas, pasantes, becarios nacionales e internacionales, estudiantes, visitantes, empleados de outsourcing y, en general, terceros que se encuentren o desarrollen alguna gestión relacionada o en nuestras instalaciones.

Como se especifica más adelante, ninguna de las consignas en este Reglamento, tiene incidencia salarial o prestacional, así como tampoco es reconocimiento de vinculación de carácter laboral por medio de contrato de trabajo.

Toda conducta prohibida por el presente Reglamento es inadmisibles tanto en el trabajo como en el desarrollo de actividades académicas, dentro o fuera del lugar de trabajo, tales como en los viajes de negocios, en reuniones profesionales y en el ejercicio de funciones sociales ligadas al trabajo. Esta prohibición es extensiva a aquellos ambiente académicos o estudiantiles.

## **Artículo 2. Objetivo**

Establecer los mecanismos institucionales tendientes a prevenir, prohibir y sancionar el Acoso Sexual como práctica discriminatoria por cualquier razón, contra la dignidad de las personas en el mundo del trabajo y/o educativo, así como en las relaciones de empleo y docencia dentro de la Institución.

# **CAPITULO II. DE LA PROHIBICIÓN Y PREVENCIÓN**

## **Artículo 3. Prohibición**

La Institución prohíbe y sanciona el Acoso Sexual contra cualquier persona en el mundo del trabajo, de la docencia y entre estudiantes, de acuerdo con las definiciones del presente Reglamento. Así mismo, se prohíben relaciones entre docentes y estudiantes y superiores jerárquicos y colaboradores con los cuales pueda existir alguna relación de poder.

## **Artículo 4. Prevención**

La Institución promoverá actividades de sensibilización y de capacitación para los colaboradores, estudiantes y demás personas sujetas al alcance del Reglamento sobre Acoso Sexual en el mundo del trabajo y estudiantil.

En este sentido, se establecerán medidas preventivas mediante acciones y estrategias de información y educación a sus colaboradores, estudiantes y demás personas relacionadas con los procesos de la Institución dirigida a transformar el ambiente laboral y estudiantil en un espacio de igualdad y libre de violencias.

Para este efecto, el área de Talento y Cultura y la Secretaría Académica plantearán anual o semestralmente las actividades de prevención, según su ámbito de competencia, abordando también las alternativas que ofrece el Sistema de Seguridad Social por conducto de la Aseguradora de Riesgos Laborales - ARL y/o las Entidades Promotoras de Salud - EPS, así como el Ministerio de Educación y otras autoridades competentes.

## **Artículo 5. Encargado de la divulgación**

La labor de divulgación del presente Reglamento y la Ley 2365 de 2024, así como cualquier disposición en la materia contra el Acoso Sexual tanto en el ámbito laboral como en el académico será responsabilidad de la Coordinación de Talento y Cultura y la Dirección de Innovación y Calidad Académica o quienes hagan sus veces, según su ámbito de competencia. Para desarrollar esta labor la Institución suministrará todos los recursos humanos y materiales que resulten necesarios.

## **Artículo 6. Mecanismos de divulgación**

Los mecanismos de divulgación del presente reglamento contra acoso sexual serán:

1. Publicación en lugares visibles y plataformas digitales institucionales.
2. Incorporación en los programas de inducción, capacitación y procedimientos institucionales para denunciar conductas constitutivas de Acoso Sexual.

3. Elaboración de campañas de información y prevención que fomenten el respeto entre el personal docente, administrativo, estudiantil y cualquier otro sujeto al alcance del presente Reglamento.
4. Cualquier otro que se considere pertinente.

## CAPÍTULO III. ACOSO SEXUAL

### Artículo 7. Definición

Se entiende por este, todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, familiar o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el mundo del trabajo y/o educativo.

Se constituyen en conductas contrarias al presente Reglamento, en particular, pero sin limitarse, las siguientes:

1. **Acoso sexual físico:** Manoseos o tocamientos, acercamientos innecesarios, pellizcos, palmadas, apretones, caricias, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresión física, miradas lascivas u obscenas, guiños, persecución, impedir el paso intencionalmente.
2. **Acoso sexual verbal:** Silbidos o expresiones verbales de connotación sexual (silbidos, aullidos, ladridos, sonido de besos), comentarios de connotación sexual, chistes sexualmente explícitos, comentarios o insinuaciones sexuales, preguntas sobre fantasías sexuales o eróticas, insultos basados en el sexo de la persona, su identidad u orientación sexual, o en estereotipos sexuales relacionados con la raza o etnia, calificaciones sobre la sexualidad de la persona.
3. **Acoso por razón del género/orientación sexual:** Comportamiento realizado en función del género, identidad u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
4. **Acoso sexual no verbal:** Exhibición de fotos, imágenes, videos o audios de connotación sexual y/o pornográfica, exhibicionismo (exposición de genitales) o masturbación en público, fotos al cuerpo sin consentimiento. Gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos, miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad, forzar a una persona a besar a alguien, espiar a una persona mientras se cambia o está encerrada en un sanitario o vestidor, manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual, contacto físico innecesario y no deseado.

### Artículo 8. Manifestaciones

El acoso sexual puede manifestarse pero no limitarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- 1.1. Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.
- 1.2. Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.
- 1.3. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.
2. Uso de palabras, escritas u orales, dibujos, representaciones gráficas, vídeos y/o símbolos de naturaleza sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivos para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.
4. Las demás relacionadas en el presente Reglamento.

### **Artículo 9. Garantías de la persona denunciante**

La Institución garantizará a las víctimas y terceros que denuncien acoso sexual, protección contra retaliaciones mediante las siguientes medidas con independencia del tipo de vínculo de la presunta víctima, pero con especial atención a las recomendaciones en materia preventiva y correctiva que pueda emitir el órgano competente.

Estas medidas deben responder a las necesidades de las presuntas víctimas dentro del caso concreto, y pueden comprender, pero no estar limitadas a, las siguientes:

#### **1. Medidas institucionales**

- 1.1. Ajustar razonablemente las condiciones laborales, académicas o de servicios de la presunta víctima o persona investigada para que la primera pueda cumplir con sus respectivas responsabilidades sin riesgo alguno. Lo anterior, tenido en cuenta en cada caso concreto, el nivel de riesgo o peligro, si la acción genera daño a la presunta víctima, siempre bajo criterios de proporcionalidad y razonabilidad, con respeto al debido proceso, y cuando exista mérito para proceder de esta forma.
- 1.2. Cambiar el superior jerárquico o docente de la presunta víctima, mientras dure el proceso. En estos casos se proporcionarán las garantías necesarias a la presunta víctima para que el desarrollo de su actividad pueda llevarse a cabo sin complicaciones.
- 1.3. Cambiar el lugar de trabajo o de espacio académico de la persona investigada mientras dure el proceso.
- 1.4. Suspensión de la ejecución de labores o servicios por parte de la persona investigada mientras dure el proceso.
- 1.5. Implementar formas de trabajo mediante el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación - TIC, mientras dure el proceso.
- 1.6. Aplicar traslado del área de trabajo.
- 1.7. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.



- 1.8. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- 1.9. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

A este respecto, la Institución procurará dar respuesta dentro de un tiempo prudencial a la interposición de la queja, respecto a las solicitudes de traslado de área, trabajo transitorio y haciendo uso de las TIC.

La Institución garantizará la estabilidad laboral de la víctima y testigos que denuncien Acoso Sexual, salvo que medie justa causa o autorización por el Ministerio de Trabajo según corresponda. No se procederá con la terminación del contrato o relación comercial con la víctima y los testigos dentro de los seis (6) meses siguientes a la denuncia.

## **2. Medidas para garantizar el bienestar físico y emocional**

- 2.1. Por conducto de las entidades competentes, se ofrecerán los primeros auxilios emocionales y se promoverá la atención en salud física y emocional que necesite la persona afectada a través de dichas entidades.
- 2.2. En el mismo sentido, se brindará información sobre las diferentes medidas de seguridad que puede otorgarle las autoridades del estado competentes y se orientará respecto a los procedimientos judiciales que puedan aplicar al caso.
- 2.3. En los casos en que la persona afectada requiera o desee dirigirse a una entidad externa (ejemplo: fiscalía, medicina legal, policía), pero no cuente con personas cercanas que puedan acompañarla, la Institución procurará disponer de una persona debidamente capacitada para actuar en calidad de acompañante.

**Parágrafo.** Quien haya formulado una denuncia de Acoso Sexual, sólo podrá ser despedido por justa causa, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, Reglamento Interno de Trabajo y las disposiciones del Código Sustantivo de Trabajo. De presentarse una de estas causales, la autoridad superior o la instancia competente tramitarán la autorización de despido ante el Ministerio de Trabajo, si ello corresponde, donde deberá demostrar la existencia de justa causa para el despido.

## **Artículo 10. Denuncia temeraria**

Quien presente una denuncia temeraria podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal, lo cual enfrentará únicamente si la persona afectada decide iniciar procedimientos en la vía judicial.

**Parágrafo.** La presentación de una queja de buena fe no tendrá incidencia adversa; sin embargo, la presentación de denuncias infundadas o maliciosas, se constituirán en una conducta temeraria, situación que será tratada como una falta grave.

## CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTO ESPECIAL

### Artículo 11. Principios que informan el procedimiento

Informan el procedimiento de Acoso Sexual los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los específicos, entendidos como la confidencialidad, que implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen como testigos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer la identidad de las personas denunciantes ni la de la persona denunciada y, los principios pro víctima, pro persona, etc., que implican que, en caso de duda, se interpretará en favor de la víctima.

### Artículo 12. Sobre la Denuncia

Cualquier colaborador, estudiante o persona relaciona con la Institución, tiene el derecho a denunciar cualquier conducta de Acoso Sexual (Denunciante), cualquiera que sea su rango, cargo o naturaleza de la vinculación. No se podrá iniciar un procedimiento sin que haya una denuncia formal recibida, de presentarse una denuncia anónima deberá presentarse información suficiente que permita identificar a quienes presuntamente se encuentran involucrados pues de lo contrario no se podrá tramitar. En todo caso, la Institución se reserva el derecho de realizar las investigaciones pertinentes tendientes a identificar, sancionar o prevenir conductas de esta naturaleza.

Sin embargo, las situaciones relacionadas con Acoso Sexual pueden ponerse en conocimiento de la Institución en cualquier momento y serán tramitadas con independencia del tiempo transcurrido desde su ocurrencia en el marco de la razonabilidad. La atención de los casos conocidos se hará teniendo en cuenta tres situaciones:

1. **Situaciones de urgencia o flagrancia:** Son aquellos eventos que necesiten de atención urgente por estar en riesgo inmediato e inminente la integridad física y psicológica de las personas. En estos casos, la presunta víctima o quien tenga conocimiento de la situación podrán ponerlos en conocimiento a través del canal establecido en el presente Reglamento. El personal de seguridad deberá intervenir para evitar agresiones físicas o psicológicas y tendrá la obligación de contactar a las autoridades competentes en caso de que sea necesario, para que se realice el respectivo procedimiento.
2. **Situaciones de no urgencia o flagrancia:** Son aquellos casos que no son descubiertos en flagrancia o denunciados en el momento exacto de su ocurrencia. La presunta víctima o quien tenga conocimiento de la situación podrá poner el caso en conocimiento a través del canal establecido en el presente Reglamento.
3. **Denuncias presentadas por terceras personas:** Cuando los hechos de Acoso Sexual sean reportados por terceras personas, las denuncias deberán estar acompañadas por la información con la que dichas personas cuenten. En estos casos la Institución buscará ponerse en contacto con la persona afectada para

informarle sobre sus derechos, los apoyos y alternativas de manejo expuestos en este Reglamento.

**Parágrafo.** La denuncia será dirigida en forma escrita a la máxima autoridad administrativa a través de la Coordinación de Talento y Cultura. Si, por situaciones excepcionales, la denuncia se presentara oralmente, quien la recibe estará obligado a levantar un acta cuyo contenido se ajustará a lo establecido en la cláusula decima séptima del presente Reglamento.

### **Artículo 13. Deber de denunciar**

. Todo colaborador, estudiante y persona relacionada con la Institución que tenga conocimiento de una situación de Acoso Sexual, en cualquiera de sus manifestaciones, se encuentra en la obligación de denunciar, aún en contra de la voluntad de la presunta víctima. En estos casos, la investigación únicamente se iniciará en el momento en que la presunta víctima ratifique la denuncia; caso contrario, se desestimarán la misma; salvo que, el Acoso Sexual, resulte público y notorio.

En este sentido, la presunta víctima podrá acudir a cualquier persona dentro de la Institución, quien estará obligada a remitir el caso al canal competente para su atención. Adicionalmente, toda persona que ocupe un cargo de dirección o supervisión y que presencie o tenga conocimiento de una presunta conducta constitutiva de acoso sexual y/o discriminación, deberá informar a la presunta víctima sobre sus derechos, los mecanismos dispuestos por la Institución para tramitar el caso y las medidas de protección que pueden adoptarse.

### **Artículo 14. Contenido de la denuncia**

La denuncia deberá contener, como mínimo la siguiente información:

1. Nombre del denunciante, número de cédula de ciudadanía o extranjería, departamento al que pertenece o programa académico en caso de ser estudiante, número de teléfono personal o dirección de correo electrónico donde atender notificaciones del procedimiento, si desea presentar la queja de manera anónima, deberá presentar la manifestación de esta.
2. Nombre(s) de la(s) persona(s) perpetradora(s) de las presuntas conductas de acoso sexual y/o discriminación, número de cédula y departamento al que pertenece o programa académico en caso de ser estudiante.
3. Situaciones en tiempo, modo, y lugar en que ocurrieron los hechos.
4. Indicar si desea aportar pruebas y, en caso afirmativo, aportarlas.
5. Indicar si desea que la queja sea remitida ante la autoridad competente y, en caso afirmativo, si desea que se remita su información personal como denunciante o si desea que se remita de manera anónima.
6. En caso de presentarse la denuncia en forma verbal, en el mismo acto la persona que recibe la denuncia deberá levantar un acta con los elementos anteriores, la cual deberá ser firmada por el denunciante.

### **Artículo 15. Sobre el expediente**

El expediente deberá contener toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada en su investigación, las actas y resoluciones dictadas por el canal dispuesto, sus constancias de notificación. Se conservará en formato físico en el expediente laboral de las partes, o en el expediente académico de ser el caso de un estudiante.

El expediente deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva y previo a la finalización del procedimiento podrá ser consultado únicamente por los miembros del canal dispuesto y sus asesores, la parte denunciante y la denunciada y sus asesores, pero no podrán reproducirlo pues debe existir garantía de su absoluta confidencialidad.

### **Artículo 16. De las etapas del proceso**

Una vez recibida la denuncia, la máxima autoridad administrativa, conformará y convocará, en un plazo no mayor a ocho (8) días hábiles, el Comité contra el Acoso Sexual, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo V del presente Reglamento, el cual en un plazo no mayor a ocho (8) días deberá dar inicio al Procedimiento.

El procedimiento constará de las siguientes actuaciones:

1. Apoyo psicológico para la presunta víctima.
2. Primera sesión del comité.
3. Traslado de la denuncia al denunciado.
4. Fijación de audiencia.
5. Sobre la audiencia.
6. Resolución final.
7. Confidencialidad en la resolución.

### **Artículo 17. Apoyo psicológico**

Informar a la presunta víctima sobre el apoyo psicológico que puede brindar la Institución a través de su Aseguradora de Riesgos Laborales – ARL y del derecho que tiene de recibir atención en salud que está incluida en el plan de beneficios en salud por ser de carácter urgente y gratuita y que se presta por parte de la Entidad Promotora de Salud – EPS. Igualmente, deberá informarle sobre su facultad de presentar el caso directamente ante la autoridad competente.

Sin perjuicio de que quien reciba la queja y suministre esta información, se entenderá que la víctima conoce la información allí referida, por estar publicada y consagrada en el presente Reglamento.

### **Artículo 18. Primera sesión del comité**

En esta primera reunión, los miembros del Comité conformarán el expediente, conocerán la denuncia, estudiarán el caso y definirán todo lo relacionado al Procedimiento. De esta primera sesión, deberá levantarse un acta, que quedará firmada en el expediente. Así mismo, se implementarán las posibles medidas de protección a la presunta víctima, según considere pertinente, resolverá las peticiones de la víctima, si fuera el caso, y de tratarse de personas con vinculación de naturaleza no laboral, pondrá en conocimiento de quién corresponda la situación. En esta sesión

también se puede acordar una audiencia inicial con la presunta víctima para rectificar la denuncia y confirmar cualquier dato o hecho que no haya quedado claro en la denuncia inicial.

#### **Artículo 19. Traslado de la denuncia al denunciado**

En un plazo no mayor a ocho (8) días hábiles posterior a la primera sesión, se hará el traslado de la denuncia a la persona denunciada, otorgándole ocho (8) días hábiles para que se refiera por escrito a todos y cada uno de los hechos que se le atribuyen, ofrezca la prueba de descargo, y señale medio donde se le pueda notificar.

#### **Artículo 20. Fijación de audiencia**

Vencido el plazo dado a la persona denunciada para responder a la denuncia y en un plazo no mayor a tres (3) días, el Comité citará, en forma separada, a las partes a una audiencia voluntaria, oral y privada, en la que se recibirá la declaración de las partes que así lo deseen, se evacuará toda la prueba presentada y se escuchará las conclusiones de cada parte. Las audiencias serán individuales y deberán concluirse en un plazo no mayor a quince (15) días naturales. Las partes no están obligadas a asistir a la audiencia, sin embargo, deberán comunicar de ello al Comité, con antelación a la fecha programada.

Sin embargo, la Institución garantizará que en los casos de presunto acoso sexual no se promueva de ninguna forma la confrontación o la conciliación como mecanismo para la solución de controversias.

#### **Artículo 21. Sobre la audiencia**

Al momento de celebrarse cada audiencia, solo estarán presentes los miembros del Comité y ya sea el denunciante o el denunciado, quien podrá hacerse acompañar de personal profesional de apoyo emocional o psicológico, de igual forma el Comité puede hacerse acompañar de asesor legal en la audiencia. La audiencia se llevará a cabo de la siguiente manera:

1. El presidente del Comité (o quien este designado) hará un resumen del procedimiento y dará las indicaciones que rigen la audiencia.
2. Se le dará la palabra a la parte (denunciante o denunciado), para que se refiera al caso, aporte pruebas y responda preguntas del Comité. En caso de que haya aportado testigos, se harán ingresar a la audiencia en forma individual y se interrogará acerca del conocimiento que tengan de los hechos.
3. Concluida la evacuación de la prueba, se le otorgará un espacio a la parte para que emita sus conclusiones.
4. Sobre la audiencia se hará un acta resumida de los elementos más importantes poniendo énfasis en aquellos que no consten ya en el expediente y se pondrá a firmar a la parte. Se podrá grabar la audiencia únicamente para facilitar el levantamiento del acta en forma posterior.

### **Artículo 22. Resolución final**

En un plazo no mayor a ocho (8) días hábiles posterior a la última audiencia celebrada, el Comité emitirá una resolución final, que deberá notificar a las partes.

La resolución final deberá contener un resumen de los hechos que se han tenido por probados y por no probados, una breve fundamentación y justificación, así como la acciones a que pueda haber lugar y que involucren otras áreas o procesos de la Institución. En virtud de que el Comité está conformado por la máxima autoridad administrativa o su representante, este órgano será el que emita la resolución final sin necesidad de recomendación alguna al superior.

### **Artículo 23. Reporte**

La Coordinación de Talento y Cultura, o quien haga de sus veces, será responsable de reportar semestralmente el número de quejas tramitadas y las sanciones impuestas relacionadas con casos de acoso sexual, debiendo remitir esta información en los canales internos, y al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los primeros diez (10) días hábiles del semestre siguiente, en cumplimiento de los requisitos establecidos por la ley.

### **Artículo 24. Confidencialidad en la resolución**

En el trámite de la denuncia se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto hacia todas las partes involucradas: el denunciante, la presunta víctima y la persona denunciada. En ningún caso ninguno de los involucrados recibirá un trato diferenciado - ni favorable ni desfavorable - y, no se presumirá la culpabilidad del denunciado hasta no tener la resolución final de la investigación. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de respetar la confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

## **CAPÍTULO V: DEL COMITÉ CONTRA EL ACOSO SEXUAL**

### **Artículo 25. El comité**

El Comité contra el Acoso Sexual es un órgano cuya conformación se hará en el momento de recibir la denuncia por la máxima autoridad administrativa de la Institución. El Comité estará conformado por tres miembros y será presidido por la máxima autoridad administrativa de la Institución o por la persona que éste designe.

En cada caso particular, el Comité se conformará de la siguiente forma:

1. Si la denuncia involucra sólo a colaboradores (administrativos o docentes), el Comité estará conformado por un colaborador académico (docente o director), por un miembro del departamento de Talento y Cultura y por la máxima autoridad administrativa o quien haga sus veces, (o a quien éste designe), quien lo presidirá.
2. Si la denuncia involucra sólo a estudiantes, el Comité estará conformado por un colaborador académico (docente o director), el representante institucional de los



estudiantes y la máxima autoridad administrativa (o a quien éste designe), quien lo presidirá.

3. Si la denuncia involucra a estudiantes y colaboradores (administrativos o docentes), el Comité estará conformado por el representante institucional de los estudiantes, un miembro del departamento de Talento y Cultura, la máxima autoridad administrativa (o a quien éste designe), quien lo presidirá.
4. Si la denuncia involucrara un miembro del departamento de Talento y Cultura o la máxima autoridad administrativa, la conformación del Comité estará a cargo de cualquiera de los miembros del Consejo Superior.

### **Artículo 26. Requisitos para conformar el comité**

Los miembros del Comité deben cumplir con las siguientes condiciones:

1. Tener relación directa con la Institución, por lo que no se permitirá la conformación del Comité por personas externas. Excepcionalmente y por la particularidad del caso, al menos, uno de los miembros podría ser una persona externa, cuyo requisito es que sea imparcial y de conocimiento demostrado en la materia.
2. No haber sido nunca sometido a un procedimiento de investigación por acoso sexual.
3. Tener conocimiento acerca del Acoso Sexual, del presente Reglamento y de la Ley 2365 de 2024, y/o cualquier modificación aplicable en la materia.
4. El Comité debe estar conformado con equidad de género.

### **Artículo 27. Funciones del comité**

El Comité contra el Acoso Sexual, tendrá las siguientes funciones:

1. Conocer la denuncia y tramitar la apertura del procedimiento.
2. Conformar el expediente.
3. Levantar el acta o actas respectivas de todo procedimiento.
4. Realizar las acciones de investigación correspondiente.
5. Celebrar las audiencias orales privadas que corresponda.
6. Emitir resolución final que incluirá las acciones que estime pertinente.
7. Comunicar a las partes todo lo resuelto.
8. Abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.

## **CAPÍTULO VI SANCIONES**

### **Artículo 28. Sanciones**

De conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento Docente y el Reglamento Estudiantil, según la gravedad de las faltas se impondrán las siguientes sanciones:



1. Dependiendo de su gravedad la falta será sancionada desde una amonestación por escrito o suspensión sin pago de salario de acuerdo con la normatividad vigente, o despido.
2. Si la persona denunciada es estudiante, las sanciones irán desde una amonestación por escrito que se archivará en su expediente académico, una suspensión hasta por un (1) mes, o con la suspensión o la expulsión por un plazo máximo de dos cuatrimestres tiempo durante el cual no podrá asistir a clases ni a la Institución y deberá asumir las respectivas consecuencias académicas y financieras que esto represente.
3. A la persona denunciada que reincida en su comportamiento, se le impondrá la sanción en grado más severo inmediato, de conformidad con lo establecido en el presente reglamento. En el caso de estudiante, se valorará la expulsión definitiva de la Institución. La Institución podrá condicionar el regreso o la permanencia del denunciado a una valoración profesional que emita criterios válidos y respaldados que sugieran un cambio de actitud.
4. Sin distingo del rol que cumpla la parte hallada culpable, éste será responsable personalmente por sus actuaciones frente a las autoridades competentes, en caso de que las víctimas decidan acudir a esta vía.
5. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.

## **CAPÍTULO VII. CONSIDERACIONES FINALES**

### **Artículo 29. Disposición final**

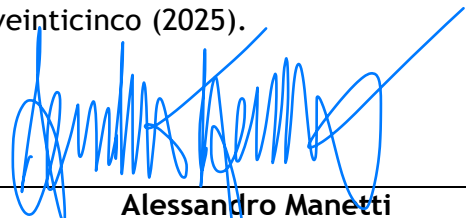
En todo lo que no esté regulado en el presente Reglamento, se aplicará la Ley 2365 de 2024 así como cualquier disposición aplicable en la materia, contra el Acoso Sexual en el mundo del trabajo, como en las instituciones de educación superior y el Código Sustantivo de Trabajo.

### **Artículo 30. Vigencia**

El presente Reglamento entrará a regir a partir de su expedición.

### **PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,**

Dado en Bogotá D. C, el día veintinueve (29) del mes de diciembre de dos mil veinticinco (2025).

  
\_\_\_\_\_  
**Alessandro Manetti**  
Presidente  
\_\_\_\_\_  
**Ángela Melo Cortés**  
Secretaria