

“Por medio de la cual se actualiza el protocolo y ruta para la prevención, atención y medidas de protección ante el acoso laboral, acoso sexual y todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral en el Fondo Nacional del Ahorro S.A.”

LA PRESIDENTA DEL FONDO NACIONAL DEL AHORRO S.A.

En uso de sus facultades legales, estatutarias y en especial las otorgadas por el numeral 17 del artículo 3º del Decreto 154 de 2022, y

CONSIDERANDO:

Que el Fondo Nacional del Ahorro S.A, es una entidad creada en virtud del Decreto Ley 3118 de 1968 como establecimiento público, reorganizada por la Ley 432 de 1998 en empresa industrial y comercial del estado y transformado por el Decreto Ley 1962 de 2023 en sociedad de economía mixta de la rama ejecutiva del orden Nacional, del tipo de las anónimas, organizada como establecimiento de crédito, vinculada al Ministerio de Hacienda y Crédito Público y vigilada por la Superintendencia Financiera de Colombia, cuyos estatutos fueron aprobados y formalizados en Escritura Pública núm. 00411 del 6 de marzo de 2024 de la Notaria 71 del Círculo de Bogotá, reformados mediante Escritura Pública 2908 del 25 de noviembre de 2024 de la Notaría 26 de Bogotá y 0069 del 24 de enero de 2025 de la Notaría 76 de Bogotá.

Que mediante la Directiva Presidencial 01 de 2023 se establece el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.

Que en atención a lo anotado, la entidad expidió la Resolución 074 de 2023 "Por la cual se adopta en el Fondo Nacional del Ahorro el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación"

Que la 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” y la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo “Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones”, establecen las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, y sexual, así como otras vejaciones en el marco de las relaciones de trabajo, para que las entidades públicas desplieguen mecanismos de prevención de este tipo de conductas, estableciendo procedimientos internos confidenciales, conciliatorios y efectivos para superar las eventuales situaciones que se presenten en el lugar de trabajo.

g.

Sede principal
Cra. 65 No. 11 - 83 Puente Aranda, Bogotá - Colombia
Teléfono: 601 307 7070
Línea gratuita: 01 8000 52 7070
Línea de legalización: 01 8000 12 3362

Punto de atención principal - Correspondencia
Calle 12 No. 65 - 11
Puente Aranda, Bogotá - Colombia
Lunes a viernes de 8:00 a.m. a 4:00 p.m.
Sábados de 8:00 a.m. a 1:00 p.m.

Portal web: www.fna.gov.co
Facebook: www.facebook.com/FNAColombia
Twitter: @FNAahorro
contactenos@fna.gov.co

"Por medio de la cual se actualiza el protocolo y ruta para la prevención, atención y medidas de protección ante el acoso laboral, acoso sexual y todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral en el Fondo Nacional del Ahorro S.A."

Que por medio de la Circular 0055 de 4 de septiembre de 2024, con asunto "Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral", el Ministerio del Trabajo "...insta a las instituciones y empresas a tomar MEDIDAS URGENTES y conducentes a prevenir, atender, sensibilizar y orientar a las, los, y les trabajadores en materia de acoso laboral, acoso sexual, prevención de violencias y discriminaciones contra las personas que se identifican con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, con el fin de propender por ambientes laborales dignos, basados en el respeto por los derechos humanos y libres de discriminación".

Que con el fin de dar cumplimiento a las citadas disposiciones se hace necesario actualizar el protocolo y ruta para la prevención, atención y medidas de protección del acoso laboral, acoso sexual y todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral en el Fondo Nacional del Ahorro S.A.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO: Actualizar el protocolo y ruta para la prevención, atención y medidas de protección del acoso laboral, acoso sexual y todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral del Fondo Nacional del Ahorro S.A, definida en el documento GSO-GH-IT-014.

ARTÍCULO SEGUNDO. VIGENCIA: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga la Resolución N° 074 del 06 de diciembre de 2023 y las demás normas que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá D.C. a 23 SEP 2025


LAURA MILENA ROA ZEIDÁN
Presidenta

Proyectó: Leidy Vanessa Lopez Perez - Profesional 06 GGH

Vo.Bo. Giovanni Alberto Sanchez Gonzalez - Vicepresidencia de Gestión Humana y Administrativa
Vo.Bo. Sandra Milena Burgos Beltran - Vicepresidencia Jurídica (E)
Vo.Bo. Oscar Oswaldo Mahecha Reina - Gerencia Gestión Humana
Vo.Bo. Zulma Patricia Gonzalez Muñoz - Gerencia Asesorías y Conceptos

Sede principal
Cra. 65 No. 11 - 83 Puente Aranda, Bogotá - Colombia
Teléfono: 601 307 7070
Línea gratuita: 01 8000 52 7070
Línea de legalización: 01 8000 12 3362

Punto de atención principal - Correspondencia
Calle 12 No. 65 - 11
Puente Aranda, Bogotá - Colombia
Lunes a viernes de 8:00 a.m. a 4:00 p.m.
Sábados de 8:00 a.m. a 1:00 p.m.

Portal web: www.fna.gov.co
Facebook: www.facebook.com/FNAColombia
Twitter: @FNAahorro
contactenos@fna.gov.co

	PROTOCOLO Y RUTA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL FONDO NACIONAL DEL AHORRO S.A	Código: GSO-GH-IT-014
	PROCESO DE GERENCIA DE GESTIÓN HUMANA	Versión: 1

LISTA DE VERSIONES

VERSIÓN	FECHA	RAZÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
0	28/03/2023	Se crea la política/protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, tomando como guía el <i>"Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública."</i> elaborado por el Departamento Administrativo de la presidencia de la República, según lo establecido en la Directiva Presidencial 01 de 2023 y el pacto por la equidad de las mujeres establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022, se incluye el protocolo de implementación.
1	15/09/2025	Se actualiza el presente protocolo teniendo en cuenta la Ley 2365 de 2024 <i>"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"</i> y la Resolución 3461 de 2025 <i>"Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones"</i>

1. OBJETIVO

Establecer el protocolo y ruta de atención para el abordaje sobre el acoso laboral y casos de violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral en el Fondo Nacional del Ahorro S.A. Adicionalmente, fomentar en los servidores públicos, contratistas, trabajadores en misión, aprendices, pasantes, proveedores, visitantes y consumidores financieros que tengan relación con el FNA, una actitud de respeto sobre los derechos fundamentales de sus colegas y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, mitigando las acciones relacionadas con todos los tipos de acoso

laboral, violencia de género y discriminación por razones previamente descritas. Igualmente, generar estrategias de prevención relacionada con el acoso laboral, violencia de género y la tipología de discriminación el ámbito laboral en el Fondo Nacional del Ahorro S.A.

2. JUSTIFICACIÓN

El Fondo Nacional del Ahorro S.A, orienta su gestión a satisfacer las necesidades de vivienda de sus afiliados a través de la administración eficiente de cesantías y ahorro voluntario contractual, con este propósito se hace necesario que el talento humano, que hace posible que su misión se cumpla, cuente con condiciones de trabajo adecuadas que le permitan desarrollar sus labores de manera efectiva y segura.

Teniendo en cuenta la **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"*, la **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"*, la **Ley 1257 de 2008** *"por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos penales, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones"*, La **Ley 1952 de 2019** *"Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario"* el **Decreto 405 de 2025 artículo 14** *"señala que las personas empleadoras o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral y que la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la misma Ley, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia"* y la **Resolución 3461 de 2025** *"Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones"*.

El Fondo Nacional del Ahorro S.A pretende promover y difundir el conocimiento del protocolo para la prevención y atención de acoso laboral, casos de violencia basada en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica o discapacidad, y demás razones de discriminación al interior de la entidad, implementando acciones para la prevención, atención y protección de las víctimas, así como especificar la ruta de atención; y orientación institucional ante denuncias por acoso, violencia de género o discriminación en el ámbito laboral.

3. ALCANCE

El presente protocolo aplica a los servidores públicos del FNA, trabajadores en misión, contratistas, aprendices, pasantes y proveedores, visitantes y consumidores financieros del FNA.

4. DEFINICIONES.

Acoso laboral debido a género: según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 "(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista 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".

Según el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, constituye violencia o acoso en razón de género "la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual".

Violencia sexual: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento sexual en las violencias contra las mujeres como "las consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas". Por lo tanto, siguiendo la definición de la ley 1257, la violencia sexual en el ámbito de este protocolo incluye los delitos sexuales tipificados en el título IV del Código Penal (Ley 599 de 2000), pero no se limita sólo a estos.

Acoso sexual: El artículo 2 de la ley 2365 de 2024 se entenderá por 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.

Violencia física: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento físico en las violencias contra las mujeres como "el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona".

Violencia psicológica: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño psicológico en la violencia contra las mujeres como "las consecuencias que provienen de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

Violencia patrimonial: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño patrimonial en la violencia contra las mujeres como cualquier "pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer".

Violencia económica: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 2, define la violencia económica como "cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas".

Feminicidio: El artículo 104A del Código Penal tipifica el feminicidio como "la acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias: a) Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella; b) Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad; c) Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural; d) Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo; e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no; f) Que la víctima haya

sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella".

Actos de discriminación: La Corte Constitucional ha definido los actos de discriminación como "la conducta, actitud o trato que pretende consciente o inconscientemente anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales"

Con base en esta definición la jurisprudencia ha indicado que el acto discriminatorio contiene los siguientes elementos: "(i) La intención, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Éste se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza; (ii) el acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás; (iii) El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo 13 constitucional con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros". El artículo 3 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134A del Código Penal, tipifica como actos de discriminación cualquier acción que "arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación" (sentencias N° T-098 de 1994, T-131 de 2006, T-291 de 2016, T-141 de 2017 y T-068 de 2021).

Hostigamiento por razones de discriminación: El artículo 4 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 1348 del Código Penal, cualquier actuación que "promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación".

Discriminación como acoso laboral: La ley 1010 de 2006 reconoce como una modalidad de acoso laboral la discriminación cuando se trata de "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".

Acoso laboral: Infundir o lograr en el empleado miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicio laboral, desmotivación o inducir a la renuncia. Puede generarse desde un superior, un compañero o un subalterno.

Maltrato laboral: Entendido como cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, o la libertad sexual, que lesione los derechos a la intimidad y al buen nombre.

Persecución laboral: La cual se configura con la ocurrencia reiterada de conductas arbitrarias que permitan inferir el propósito de inducir a la renuncia del trabajador.

Discriminación laboral: Definida como aquel trato diferenciado debido a los criterios prohibidos expresados en el artículo 13 de la Constitución Política, esto es, por razones de raza, género, origen familiar o nacional, religión, opinión política y filosófica; entorpecimiento laboral, que se presenta al obstaculizar el cumplimiento de las labores asignadas, retardarlas o hacerlas más gravosas.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral: Tiene lugar mediante aquellas conductas tendientes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador, al llevarlo a cumplir órdenes sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

Acoso sexual quid pro quo: Es aquella que se establece en la jerarquía de una organización y en la que el acosador se aprovecha de su posición, para pedir favores sexuales a cambio de un aumento de salario o el aprobado en un examen.

Acoso sexual generador de un ambiente hostil: Ocurre cuando la conducta indeseada de naturaleza sexual genera un ambiente laboral, escolar o social caracterizado por la intimidación y la amenaza. Esto afecta la capacidad de la víctima de participar y traer consecuencias negativas. Sin embargo, este tipo de acoso también puede generarse por parte de una persona hacia otra con mayor poder, como por ejemplo el producido por parte de un empleado hacia su jefe o de un alumno hacia su profesor.

Víctima de acoso sexual: Toda persona que haya sufrido cualquier manifestación de acoso sexual en el ámbito laboral.

Acosador público: Son los que llevan a cabo conductas o actitudes sexistas de manera abierta y los hace sentir más poderosos.

Acosador privado: Son aquellos que muestran una apariencia tranquila y conservadora de cara a los demás, pero que con su objetivo muestran sus verdaderas intenciones, ante lo cual, la víctima se encuentra en el dilema de es mi palabra contra la suya, porque se considera difícil que alguien crea que dicha persona la haya acosado.

5. Responsabilidades

Son responsabilidades a cargo del empleador o contratante, servidores públicos, trabajadores en misión, aprendices, pasantes, contratistas, proveedores, visitantes y consumidores financieros del FNA, las siguientes:

Gerencia de Gestión Humana:

- Establecer el procedimiento y la ruta para atender los casos de acoso sexual y violencia por razones de género de acuerdo con lo establecido en el artículo 6, parágrafo uno de la **Resolución 3461 del 2025** "... Para estos casos, la alta dirección de la empresa o el jefe de talento humano debe establecer el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección."
- Desarrollar, diseñar y difundir estrategias de prevención, sensibilización y corrección frente al acoso laboral, violencia basada en género, discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, con el fin de promover un acceso oportuno, claro y pertinente a la información.
- Velar por mantener ambientes saludables de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas entre todos los miembros de la sociedad y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- Sensibilizar a todos los trabajadores, servidores públicos, trabajadores en misión, aprendices, pasantes y contratistas del Fondo Nacional del Ahorro S.A, buscando fomentar en ellos una actitud de respeto y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, así como prevenir y mitigar conductas relacionadas con el acoso laboral, la violencia basada en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.
- Asegurar que toda persona que se vincule con la entidad reciba la información consignada en el presente protocolo mediante la inducción, así como, las implicaciones legales de las mismas.
- Diseñar e implementar campañas masivas de sensibilización y formación preventiva con los colaboradores de la entidad para profundizar y abarcar de manera óptima y clara las problemáticas descritas en el presente protocolo, brindando información sobre generalidades abordadas, las

implicaciones legales de las mismas, rutas de atención pertinentes y competentes, la directriz de la protección de la víctima y garantía de la no revictimización.

- Sensibilizar a los directivos, jefes inmediatos y demás figuras de autoridad en las conductas que constituyen acoso laboral, violencia basada en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.

Capacitar a los funcionarios que atienden los casos de acoso laboral, violencia basada en género o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.

Comité de Convivencia:

- Cumplir con las funciones y responsabilidades dispuestas en el Reglamento del Comité de Convivencia del FNA.
- Actuar de manera confidencial y efectiva ante las quejas derivadas por conductas relacionadas con acoso laboral, discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.
- Conocer la ruta de atención dispuesta por el Fondo Nacional del Ahorro S.A para las quejas de violencia basadas en género, sexo u orientación sexual y acoso sexual en el ámbito laboral, remitiendo el caso a la Gerencia de Gestión Humana.

Directivos:

- Cumplir con el compromiso de no incurrir en conductas relacionadas con acoso laboral, violencia basada en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.
- Conocer la ruta de atención, reglamentos y procedimientos para la atención de los casos de acoso laboral, violencia basada en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.
- Dar traslado a las quejas sobre posibles conductas de acoso laboral, violencias basadas en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, de acuerdo con lo establecido en el presente protocolo y activando las rutas internas remitiendo el caso a l comité de convivencia o la Gerencia de Gestión Humana, según corresponda.

Trabajadores:

- Cumplir con el compromiso de no incurrir en conductas de acoso laboral, violencia basada en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.
- Conocer la ruta de atención para casos de violencia basada en género o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y denunciar los casos que contra su propia persona se estén dando, así como aquellos de los que sea testigo teniendo en cuenta lo establecido en el presente protocolo.

Trabajadores en misión:

- Notificar a la empresa de servicios temporales, todo suceso o conducta que enmarque violencia basada en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral; quien a su vez pondrá en conocimiento según la queja al comité de convivencia o a la Gerencia de Gestión Humana donde se tomaran las medidas a que dé lugar.

Contratistas, proveedores, visitantes, consumidores financieros:

- No incurrir en conductas de acoso laboral, violencia basada en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica o discapacidad, y demás razones de discriminación en las instalaciones del Fondo Nacional del Ahorro S.A.

6. Descripción de la Ruta de Acción.

6.1. Recepción de la queja:

La persona que se haya visto afectada o tenga conocimiento de causa como figura de testigo de conductas relacionadas con acoso laboral, violencia basada en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, podrá de manera verbal o escrita dirigirse al comité de convivencia o la Gerencia de Gestión Humana según sea el caso, con el fin, de activar la ruta, para lo anterior se contará con los siguientes canales:

6.1.1. Quejas de conductas de **violencia basadas en género, sexo u orientación sexual y acoso sexual** en el ámbito laboral

- Enviando correo electrónico al buzón atencion.violencia@fna.gov.co
- Acudiendo de forma presencial a la Gerencia de Gestión Humana

Nota 1: Si ha sufrido acoso sexual en el ámbito laboral y no desea utilizar la presente ruta puede presentar su queja o denuncia ante la Procuraduría General de la Nación o Fiscalía General de la Nación.

Si por el contrario decide hacer uso de las rutas establecidas por la sociedad, el comité de convivencia o la Gerencia de Gestión Humana, según corresponda, una vez reciba la información de los hechos deberá asegurar el debido proceso y la no revictimización, así como también garantizar un trato respetuoso, digno, imparcial, confidencial y seguro para la persona afectada, sin emitir juicios personales acerca de la conducta o valoraciones a priori sobre la forma en que ocurrieron los hechos.

6.1.2. Quejas derivadas por conductas relacionadas con **acoso laboral, discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral** no relacionadas en el numeral 1.1 y de acuerdo con lo establecido en el procedimiento para interponer quejas ante el comité de convivencia GSO-GH-PR-023

Enviando correo electrónico al buzón comitedeconvivenciafna@fna.gov.co o los canales establecidos en el procedimiento GSO-GH-PR-023.

Para cualquiera de las dos rutas el comité de convivencia o la Gerencia de Gestión Humana debe asegurar el debido proceso, garantizando un trato respetuoso, digno, imparcial, confidencial y seguro para la persona afectada, sin emitir juicios personales acerca de la conducta o valoraciones a priori sobre la forma en que ocurrieron los hechos.

Para este propósito serán capacitadas las personas de la Gerencia de Gestión Humana y Comité de Convivencia para recibir las quejas por conductas de acoso laboral, violencia basada en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, según lo estipulado previamente.

Quien reciba alguna queja por conductas de violencia basadas en género, sexo u orientación sexual y acoso sexual en el ámbito laboral, deberá brindar información sobre las rutas del presente protocolo, así como las rutas de atención externas con los entes estatales competentes, en donde la persona afectada también puede acudir y remitir la queja del caso.

La persona víctima de acoso laboral, violencia basada en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, podrá solicitar orientación y atención psicológica de manera verbal o escrita a Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gerencia de Gestión Humana.

6.2. Presentación de la queja:

Para la presentación de la queja, la persona que se considere víctima de las conductas descritas anteriormente deberá tener presente los siguientes aspectos al momento de reportar por los canales anteriormente descritos:

1. Describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, con circunstancias de tiempo, modo y lugar.
2. Indicar la identidad de la persona denunciada y el cargo que desempeña.
3. Acompañar la queja con los elementos probatorios, en caso de que existan.

Nota1: Para el caso de acoso sexual o violencia de género no se considera obligatorio los datos anteriormente solicitados, así mismo, podrá hacer uso de cualquiera de las rutas descritas en el presente protocolo.

Para la atención de la queja el comité de convivencia o la Gerencia de Gestión Humana según sea el caso, deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. Debe garantizar el cumplimiento del protocolo y/o procedimientos establecidos por la sociedad y la Ley.
2. En caso de que la denuncia sea verbal, el comité de convivencia o la Gerencia de Gestión Humana documentará el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido. (Para el caso de acoso sexual y/o violencia de género no se considera obligatorio los datos anteriormente solicitados).
3. Debe garantizar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
4. Debe abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
5. La víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.
6. Debe tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.

7. En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos. (Para el caso de acoso sexual y/o violencia de género no se considera obligatorio la comunicación con la víctima)
8. Debe analizar el caso teniendo en cuenta su tipo de vinculación, si se trata de un trabajador en misión la queja será puesta en conocimiento de la empresa de servicios temporales y se activará la ruta.
9. Para las quejas derivadas por conductas relacionadas con acoso laboral, discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, el comité de convivencia realizará la validación pertinente y si hay lugar, iniciará la respectiva investigación.
10. Para las quejas de conductas de violencia basada en género, sexo u orientación y acoso sexual en el ámbito laboral la Gerencia de Gestión Humana deberá brindar el apoyo y la información sobre las rutas de atención externas con los entes estatales competentes e informar a la víctima el proceso que corresponda.
11. El FNA facilitará los canales de acceso al apoyo psicológico requerido por la presunta víctima desde la ARL o EPS según corresponda y siempre y cuando sea la víctima quien lo solicite.
12. El comité de convivencia o la Gerencia de Gestión Humana realizará el seguimiento respectivo sobre las conductas presuntamente desplegadas y denunciadas.

Proyecto: Leidy Vanessa Lopez Perez – Profesional 06 GGH

Reviso: Oscar Oswaldo Mahecha Reina – Gerente Gestión Humana