



Resolución N°0233 de 2023

Protocolo de atención ante cualquier
tipo de acoso y discriminación
en el ámbito laboral



Junio de 2023

Contacto

info@anh.gov.co

equidad.genero@anh.gov.co

Teléfono conmutador: +57-601-593-1717

Línea gratuita: +57-01-8000-953000

Address: Avenida Calle 26 N° 59 - 65

Cámara Colombiana de la Infraestructura, Piso 2

Bogotá, Colombia | Zip Code: 111321


© ANH 2023

Resolución N°0233 de 2023


Protocolo de atención ante cualquier tipo de acoso y discriminación en el ámbito laboral

Resolución N°0233 de 2023

Protocolo de atención ante cualquier tipo de acoso y discriminación en el ámbito laboral



Protocolo de prevención, atención y medidas de protección en casos de acoso laboral, acoso sexual en el ámbito laboral, y cualquier forma de 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 en la Agencia Nacional de Hidrocarburos



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	9
1. Objetivo general	12
1.1 Objetivos específicos.....	13
2. Alcance y ámbito de aplicación	15
3. Enfoques y principios del Protocolo	17
3.1 Enfoques.....	17
3.2 Principios.....	20
4. Marco normativo	22
4.1 Marco normativo internacional.....	22
4.2 Marco normativo nacional.....	26
5. Marco conceptual	34
5.1 Acoso laboral	34
5.1.1 ¿Qué es acoso laboral – AL?.....	34
5.1.2 ¿Cuáles son las modalidades en las que se presenta el Acoso Laboral – AL y qué conductas constituyen AL.....	34
5.2.1.1 Violencia digital o ciberacoso laboral.....	38
5.1.3 ¿Qué conductas no constituyen acoso laboral – AL.....	40
5.2 Acoso sexual	42
5.2.1 ¿Qué es acoso sexual en el ámbito laboral?.....	42
5.2.2 Manifestaciones del acoso sexual.....	44
5.2.3 Acciones que se consideran acoso sexual.....	46
5.2.4 Diferencia entre acoso laboral y acoso sexual.....	49
5.3 Violencias Basadas en Género y violencia contra la mujer	51
5.3.1 Tipos de violencia basada en Género.....	51
5.4 Discriminación	55
5.4.1 Tipos de discriminación.....	56
6. Derechos de las partes involucradas y deberes de los servidores y servidoras públicas	58
6.1 Derechos de víctimas de acoso laboral	59
6.2 Derechos de las víctimas de acoso sexual, violencia de género y todas las formas de discriminación	60
6.2.1 Derechos de las mujeres víctimas de violencias basadas en género establecidos en la ley 1257 de 2008.....	61
6.3 Derechos del sujeto activo o persona denunciada	62
6.4 Deberes de los servidores y servidoras públicas	63
7. Mecanismos de prevención	64
8. Medidas de protección	66
9. Rutas de atención a las víctimas	68
9.1 Rutas internas a la entidad	70
9.1.1 Ruta de atención en caso de acoso laboral.....	70
9.1.2 Ruta de atención en caso de queja por acoso sexual, violencias de género y cualquier forma de discriminación contra servidoras y servidores públicos... ..	73
9.1.3 Ruta de atención en caso de queja por acoso sexual, violencias de género y cualquier forma de discriminación contra contratistas, pasantes, judicantes, practicantes u otros trabajadores de la entidad....	79
9.1.4 ¿Qué ocurre cuando la persona afectada no hace parte de la ANH o está vinculada a partir de mecanismos de tercerización laboral, pero ha sido presuntamente acosada, violentada o discriminada por parte del personal vinculado a la ANH en el ejercicio de sus labores como servidor o servidora pública o como contratista o colaborador de la ANH?.....	80
9.2 Rutas de atención externas a la entidad	81
9.2.1 Ruta de atención externa a la ANH para víctimas de acoso laboral... ..	82
9.2.2 Ruta de atención externa a la ANH para víctimas de violencia de género y discriminación.....	82
9.2.3 Directorio de atención en Violencias de género y todas las formas de discriminación.....	85
10. Sistema de registro y seguimiento	89
11. Canales de detección de alertas tempranas y/o casos de presunto acoso laboral y/o acoso sexual y/o discriminación	91

INTRODUCCIÓN

La violencia es definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2002) como “el uso deliberado de la fuerza física o el poder ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones” (p.25). Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003) señala que la violencia en el lugar de trabajo configura “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, en la cual la persona es agredida, amenazada, humillada, lesionada como consecuencia directa de su trabajo” (p.24).

Reconociendo que las diferentes formas acoso y de violencia de género y discriminación vulneran los derechos y afectan la salud física y mental de servidoras y servidores públicos, la Agencia Nacional de Hidrocarburos expresa su compromiso con el logro de ambientes laborales saludables con tolerancia cero ante cualquier forma de violencia y/o discriminación. Como producto de este compromiso la ANH adopta el presente Protocolo de prevención, atención y medidas de protección en casos de acoso laboral, acoso sexual, violencias de género y todas las formas de discriminación, desde el cual se establece la hoja de ruta a implementar en la entidad para prevenir, atender y dictar medidas de protección frente a los hechos mencionados.

La adopción del mencionado Protocolo obedece a lo dispuesto en diversos referentes normativos entre los cuales se resaltan:

En virtud del Artículo 1 del Convenio C190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 define las expresiones violencia- acoso, y acoso por razón de género, así mismo, menciona los escenarios la-

borales en los cuales pueden ocurrir estos hechos y señala como principios fundamentales la promoción del disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. El mencionado convenio insta a los miembros a implementar medidas de protección y prevención frente a estos hechos, así como la implementación de iniciativas de orientación, formación y sensibilización.

En el ámbito local, la Ley 1010 de 2006 nace con la intención de definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y, en general, todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Son bienes jurídicos protegidos por esta ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de las personas trabajadoras y personal empleado, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la entidad.

El Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, por la cual “se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”. Misma que fue complementada por el Ministerio de Trabajo con la expedición de la Resolución 2404 del 22 de julio de 2019, por la cual se adoptó “la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones”, cuyos referentes técnicos mínimos incluyen la prevención e intervención frente al acoso laboral.

Por su parte, la Ley 1257 de 2008, introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencias sexistas, que reproducen el Acoso Sexual en contra de las mujeres trabajadoras.

Adicionalmente, el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, dispone que el Ministerio del Trabajo dentro de las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, diseñará el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres; el cual, tiene como uno de sus principales objetivos: establecer lineamientos de sensibilización y pedagogía con perspectiva de enfoque diferencial y de género sobre la Ley 1010 de 2006.

Sumado a lo anterior, el presente Protocolo busca dar cumplimiento a la Directiva Presidencial 001 de 2023, mediante la cual se establecen mecanismos concretos en materia contractual en procura de superar razones de discriminación de las mujeres y otros grupos de especial protección constitucional; así como del Plan de Desarrollo Nacional 2023-2026 y a la Política Institucional de Igualdad de Género.

Teniendo en cuenta los referentes mencionados en el marco del presente protocolo se tiene como objetivo promover al interior de la ANH una actitud de respeto de los derechos fundamentales y el cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, para lo cual se generan estrategias de prevención de los actos de acoso laboral, acoso sexual y todas las formas de violencia de género y discriminación en el ámbito laboral y cualquier forma de discriminación mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia con el fin de garantizar plenamente su ejercicio, garantizando a quienes denuncien, la efectividad de hacerlo, a través de las distintas rutas de atención que este protocolo les ofrece.

La Agencia Nacional de Hidrocarburos rechaza toda conducta de acoso laboral, acoso sexual laboral y cualquier forma de discriminación y velará en todo momento por la confidencialidad, protegerá la identidad de los involucrados y cumplirá con la regulación en materia legal vigente y aplicable



1. Objetivo general

Promover un ambiente laboral libre de violencias, acoso laboral y/o sexual y discriminación, mediante la implementación de acciones de prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de racismo y de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.



1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a. Establecer los lineamientos para la acción de las instancias encargadas de accionar e implementar las rutas de prevención, atención, protección y denuncia contenidas en el presente protocolo, fortaleciendo la capacidad institucional en la atención a las personas afectadas en hechos de violencias y discriminación basados en el género.

b. Reconocer la existencia de las violencias de género, así como las diferentes formas de 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, realizando acciones para prevenirlas, atenderlas, e implementar medidas de protección.

c. Transformar la cultura institucional de la ANH hacia la cero tolerancia de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como todas las formas de discriminación en el ámbito laboral y contractual.

d. Implementar rutas para garantizar la atención integral y los derechos de las víctimas de violencias contra las mujeres y basadas en género, así como de las diferentes formas de discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual;

e. Fomentar entre las personas que laboran en la ANH una actitud de respeto de los derechos fundamentales de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, para así reducir las formas de violencias basadas en género y/o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación;

f. Implementar la ruta de atención y las estrategias de prevención frente a todas formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y de 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 contractual y laboral.

g. Promover acciones que reduzcan el impacto generado por los casos de cualquier forma de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación sobre las víctimas.



2. Alcance y ámbito de aplicación

El presente Protocolo es aplicable a todas las personas que ejercen como servidoras y servidores públicos, contratistas, pasantes, judicantes y practicantes en la ANH; dependiendo del tipo de vinculación se adoptarán las medidas respectivas atendiendo al marco legal establecido para la atención de cada caso. Así mismo, serán igualmente destinatarios del presente protocolo en lo que sea pertinente, siendo únicamente sujetos pasivos (víctimas) de las violencias de género diferentes formas de discriminación que este protocolo reconoce: la ciudadanía que recibe servicios o atención directa de la entidad, las personas que trabajen en la entidad a través de mecanismos de tercerización laboral y las personas que se encuentren trabajando en comisión ante la entidad.



Así mismo, el presente protocolo se activará cuando las distintas formas de discriminación y violencias basadas en género se ejerzan u ocurran en:

- Todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la ANH
- En espacios diferentes a la ANH en la cual la persona se desplaza y asiste a eventos o actividades relacionadas con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- En los lugares donde se paga al servidor público o contratista, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo.
- En las tecnologías de la información y las comunicaciones, los espacios de interacción digital, y en general en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales.

Teniendo en cuenta la ley 1010 de 2006 es importante señalar que la ruta de acoso sexual solo se establece para servidores y servidoras públicas, puesto que la mencionada ley excluye de su aplicación las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación, como tampoco a la contratación administrativa.

El mencionado protocolo se activará en casos de acoso laboral, acoso sexual, violencias basadas en género (Violencia sexual, violencia física, violencia psicológica, violencia patrimonial, violencia económica) y todas las formas de discriminación.

Cualquier persona puede estar involucrada en las situaciones descritas:

- De un superior a un inferior jerárquico.
- De un inferior jerárquico hacia un superior.
- Entre pares jerárquicos o compañeros de trabajo.
- Hombres, mujeres, jóvenes y/o adultos mayores.

3. Enfoques y principios del Protocolo

El presente protocolo se rige por los siguientes enfoques y principios:

3.1 ENFOQUES

- **Enfoque de derechos humanos** “Se fundamenta en la noción de ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, estatus migratorio o procedencia geográfica. Requiere de la implementación de acciones de política pública para garantizar la igualdad de las personas y grupos de personas. Este enfoque, además, implica que en toda circunstancia las víctimas merecen credibilidad, y debe asegurarse la confidencialidad e intimidad, de manera que se respeten, promuevan, garanticen sus derechos humanos y los de su núcleo familiar y, en ningún momento, sean vulnerados” (Decreto 1710, 2020).



- **Enfoque de género** “Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género” (Decreto 1710, 2020).

- **Enfoque Interseccional** "Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas". (Presidencia de Colombia, directiva presidencial 01 de 2023)

- **Enfoque diferencial** Se concibe como un método de análisis y actuación, que reconoce las inequidades, riesgos y vulnerabilidades de sujetos de especial protección (grupos étnicos, personas con discapacidad, víctimas de la violencia) y valora las capacidades y la diversidad de un determinado sujeto -individual o colectivo-, para incidir en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de la política pública, con miras a garantizar el goce efectivo de derechos en especial el derecho a la igualdad y no discriminación. Desde este enfoque las acciones de política pública deben tener en cuenta las particularidades de los diferentes grupos de personas que requieren acciones positivas y de esta manera intervenir causas estructurales de la violencia, así como proporcionar una respuesta que permita restablecer o restituir los derechos cuando estos han sido vulnerados. (Decreto 1710, 2020).

- **Enfoque de discapacidad** "El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos" (Presidencia de la República, directiva presidencial 01 de 2023).

- **Enfoque de curso de vida** Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior.” (Decreto 1710, 2020).

- **Enfoque étnico con perspectiva antirracista** El enfoque étnico se basa en el reconocimiento que la Constitución Política de 1991 hace de Colombia como un país pluriétnico y multicultural, que protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos. La aplicación del enfoque étnico -racial implica la realización de un análisis diferenciado de las situaciones de violencia basadas en género, dirigido a identificar si el mismo se ejerció en razón de la pertenencia a un determinado pueblo étnico -racial, de manera que pueda constituir discriminación racial, y a establecer medidas diferenciales de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito del trabajo. El enfoque étnico debe estar basado en "una perspectiva antirracista de manera participativa y plural" (Presidencia de Colombia, directiva presidencial 001 de 2023).

3.2 PRINCIPIOS

- **Información y accesibilidad:** Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la entidad. Este protocolo contará con formatos accesibles (documentos en lectura fácil, braille, lengua de señas, entre otros) y con espacios físicos y digitales accesibles para una adecuada atención.
- **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, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables.
- **Buena fe:** Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.
- **Imparcialidad e idoneidad:** Las personas que participen en nombre de la entidad en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial, ética y, estar capacitadas en enfoque de género y diferencial.
- **Dignidad:** Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.
- **Debido proceso:** Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.

- **Debida diligencia:** La obligación de atender casos de violencia y/o discriminación de manera celeré y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.
- **No discriminación:** Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo con la ruta establecida por el presente protocolo.



4. Marco Normativo

En este espacio se hace un recuerdo del marco normativo tanto nacional como internacional que le sirve de base a este documento, sin que pueda concluir como limitante para la regulación de las situaciones de acoso o discriminación en sus diversas modalidades.



4.1 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

NORMA	EMITIDA POR	ASPECTO QUE REGLA
<p>Declaración Universal de Derechos Humanos Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos</p>	<p>Organización de las Naciones Unidas, 1966</p>	<p>Entra en vigor en 1976. Ratificado por Colombia Ley 74 de 1968. Compromete a los estados parte a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos (Art 3). Señala que la ley debe prohibir toda discriminación y garantizar a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (Art 26).</p>
<p>Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales</p>	<p>Secretaría de las Naciones Unidas, 1976</p>	<p>Reconoce el derecho igualitario de hombres y mujeres al goce de todos los derechos económicos, sociales y culturales (Art 3). Así mismo, reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (Art 7).</p>
<p>Convención sobre los Derechos del Niño Ratificada por Colombia mediante ley 12 de 1997</p>	<p>Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 1989</p>	<p>Consiste en un tratado que reconoce los derechos de los niños y de las niñas. Esta convención en los Art 34 y 35 señala el compromiso de los Estados Parte en la protección de los niños y niñas contra todas las formas de abuso sexual y explotación.</p>
<p>Declaración y Programa de Acción de Viena Convención Americana sobre Derechos Humanos</p>	<p>Organización de las Naciones Unidas, 1993</p>	<p>Señala como prioridad de los gobiernos el pleno disfrute en condiciones de igualdad entre hombre y mujeres de todos los derechos humanos y Pide a todos los gobiernos que adopten las medidas apropiadas para hacer frente a las prácticas de discriminación contra la mujer.</p>

NORMA	EMITIDA POR	ASPECTO QUE REGLA
Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación: Aprobado por Colombia en la Ley 22 de 1967	Organización Internacional del Trabajo, 1958.	Define la discriminación, considerándola una violación a los derechos humanos. En el Art 2 señala “ <i>Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto</i> ”.
Recomendaciones Generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer Recomendación N°19 violencia contra la mujer	Organización de las Naciones Unidas Mujeres, 1992	Define el hostigamiento sexual y señala las afectaciones que este genera en la víctima. En el Art 11 explicita que “ <i>La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo</i> ”.
Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) Adoptada en Colombia mediante la Ley 51 de 1981	Organización de las Naciones Unidas, 1979	Define la discriminación hacia la mujer e insta a los Estados Parte a promover y establecer acciones o medidas concretas dirigidas a su eliminación y a la garantía de los derechos y libertades de las mujeres y niñas en condiciones de igualdad (Art 1, Art 11).
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer Belem do Pará 1992	Organización de los Estados Americanos, 1994	Define la violencia contra las mujeres y consagra el derecho a una vida libre de violencias (física, sexual y psicológica). Así mismo, En el Art 8 , numeral h establece como deber de los Estados Parte la adopción de políticas o medidas específicas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia.
Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer: Resolución 048/104 20 de diciembre de 1993	Organización de las Naciones Unidas, 1993	Define la violencia contra la mujer (Art 1), los derechos de las mujeres (Art 3) e insta a los estados parte a implementar medidas para eliminar este tipo de violencia (Art 4).
Convenio sobre la violencia y el acoso No. 190 de la OIT	Organización Internacional del Trabajo, 2019	Define las expresiones violencia y acoso, y acoso por razón de género y menciona los escenarios laborales en los cuales pueden ocurrir estos hechos. Señala como principios fundamentales la promoción del disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso e insta a los miembros a implementar medidas de protección y prevención frente a estos hechos, así como la implementación de iniciativas de orientación, formación y sensibilización.
Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing) (1995)	-	Establece dentro de sus objetivos la eliminación de la discriminación y de la violencia hacia la mujer.
Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia	Organización de los Estados Americanos	Los Estados Parte en esta Convención se comprometen a respetar y garantizar los derechos humanos de los afrodescendientes, indígenas, campesinos, mujeres, y grupos de LGBTI.

4.2 MARCO NORMATIVO NACIONAL

• **La Constitución Política de Colombia (1991):** consagra el principio de la no discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, religión, lengua, opción política o religiosa (**Art 13**) y estipula que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades y como tal, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación (**Art 43**). De igual forma en el **Artículo 53** explicita que *“la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”*.

Acoso laboral

NORMA Y ASPECTO QUE REGLA

Ley 1010 de 2006 (Congreso de Colombia)

Establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y los hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Define el acoso laboral como cualquier conducta persistente y demostrable que atente contra la dignidad de una persona y tenga como consecuencia la desestabilización emocional, la alteración de la calidad de vida y la afectación del desempeño laboral.

Código Sustantivo del Trabajo

Establece los derechos y deberes de los empleadores y empleados, así como las condiciones laborales y el régimen disciplinario. En su **Artículo 58**, se prohíbe el acoso laboral y se establece que el empleador está obligado a garantizar un ambiente de trabajo saludable y seguro.

Ley 1482 de 2011 (Congreso de Colombia)

Dicta medidas para prevenir y sancionar la discriminación, el racismo y la xenofobia, incluyendo la discriminación laboral. En su **Artículo 5**, se prohíbe el acoso laboral por motivos de raza, género, orientación sexual, discapacidad, religión, edad, entre otros.

Ley 361 de 1997 (Congreso de Colombia)

Establece medidas de protección a las personas con discapacidad, incluyendo la prohibición del acoso laboral por motivos de discapacidad. En su **Artículo 26**, se establece que el acoso laboral por motivos de discapacidad será considerado como una forma de discriminación y deberá ser sancionado.

Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social

Dispone medidas *“preventivas y correctivas”* del acoso laboral, conformación del Comité de Convivencia el cual debe establecer un procedimiento interno que prevenga las conductas de acoso.

Resolución 652 de 2012

Modificada parcialmente por la Resolución 1356 de 2012 Ministerio del Trabajo

Determina la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y la responsabilidad de los empleadores para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el **Artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008** del Ministerio del Trabajo.

Resolución 2404 de 2019 del Ministerio de Trabajo

Adopta como referentes técnicos mínimos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, dentro de los cuales se incluye los relacionados con la prevención del acoso laboral.



Violencias contra la mujer y de género

NORMA Y ASPECTO QUE REGLA

Ley 1257 de 2008

Conceptualiza y dicta medidas para la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. La ley prohíbe cualquier forma de violencia contra las mujeres.

Ley 1542 de 2012

Busca garantizar la protección y diligencia en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra la mujer.

Ley 1857 de 2017

Establece la obligación de las empresas de adoptar medidas para prevenir, mitigar, y atender la violencia laboral contra las mujeres. La ley también establece la obligación de adoptar medidas para proteger a las mujeres trabajadoras que son víctimas de violencia.

Sentencia T-140 de 2021

Da lineamientos de cómo atender la violencia sexual en el ámbito laboral.

Decreto 1630 de 2019

Define las acciones necesarias para atender integralmente a las mujeres víctimas de violencia y establecer los criterios y procedimientos para el otorgamiento, la implementación y la prestación de las medidas de atención.

Decreto 2734 de 2012

Por el cual se reglamentan las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia.

Ley 1761 de 2015

Mediante la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. Esta Ley se conoce como la Ley Rosa Elvira Cely.

Ley 1719 de 2014

Por la cual se modifican algunos Artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado y se dictan otras disposiciones.

Ley 1639 de 2013

Fortalece las medidas de prevención, protección y atención integral a víctimas de crímenes con ácidos o sustancias similares que dañan o destruyen el tejido humano y aumenta las penas para las personas atacantes.

Ley 1329 de 2009

Dicta disposiciones para contrarrestar la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes.

Ley 1761 de 2015

A partir de la promulgación de la presente ley, los servidores públicos de la Rama Ejecutiva o Judicial en cualquiera de los órdenes que tengan funciones o competencias en la prevención, investigación, judicialización, sanción y reparación de todas las formas de violencia contra las mujeres, deberán recibir formación en género, Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, en los procesos de inducción y reinducción en los que deban participar, de acuerdo con las normas que regulen sus respectivos empleos (Art 11).

Ley 1719 de 2014

A partir de la promulgación de la presente ley, los servidores públicos de la Rama Esta ley establece criterios para la investigación y juzgamiento de las conductas de violencia sexual que constituyen delitos. Consagra derechos y garantías para las víctimas de violencia sexual. Establece que la atención en salud a las víctimas de violencia sexual deberá ser integral y gratuita. (Art 13-23).

Ley 679 de 2001

Por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del Artículo 44 de la Constitución.

Ley 294 de 1996

por la cual se desarrolla el Artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.



Acoso sexual

JURISPRUDENCIA Y DESCRIPCIÓN

Ley 1257 de 2008 (Congreso de Colombia)

Define el acoso sexual como "cualquier comportamiento o conducta de naturaleza sexual que afecte la dignidad de una persona, que se realice en condiciones que puedan generar un ambiente intimidatorio, hostil y ofensivo".

Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000)

Establece el acoso sexual como un delito en el **Artículo 210 A**. "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".

Sentencia C-871 de 2017

La Corte Constitucional declaró que el acoso sexual es una forma de violencia basada en género que vulnera los derechos fundamentales de las mujeres. La sentencia estableció que el acoso sexual no se limita a una conducta física, sino que también puede ser verbal o no verbal. Además, la Corte afirmó que el acoso sexual es una conducta discriminatoria que viola el derecho a la igualdad de las mujeres y el derecho al trabajo digno y seguro.

Sentencia T-438 de 2014

En esta sentencia, la Corte Constitucional ordenó a una empresa indemnizar a una trabajadora que había sido víctima de acoso sexual por parte de su jefe. La Corte afirmó que el acoso sexual es una forma de violencia que afecta la dignidad humana de las mujeres y que los empleadores tienen la obligación de garantizar un ambiente de trabajo libre de violencia y discriminación.

Sentencia C-216 de 2019

La Corte Constitucional se pronunció sobre la constitucionalidad de la ley que prohíbe el acoso sexual en espacios públicos. La Corte afirmó que el acoso sexual en espacios públicos vulnera los derechos fundamentales de las mujeres y que el Estado tiene la obligación de proteger a las mujeres de esta forma de violencia.

Consejo de Estado

Sentencia 11001-03-25-000-2012-00368-00 (1421-12) del 10 de agosto de 2011

Determinó que las conductas de acoso sexual ejercidas por los sujetos destinatarios del Código Disciplinario Único son sancionables por los jueces disciplinarios debido a que en la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario) se establece que es falta gravísima "realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo".



Discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad

NORMA Y ASPECTO QUE REGLA

Ley 89 de 1890

Protege los derechos colectivos de los pueblos indígenas.

Ley 70 de 1993

Protege los derechos colectivos de los pueblos negros, afrocolombianos, rai-zales y palenqueros

Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000)

En el **Art 134 A** se explicita que quien arbitrariamente impida, obstruya o res-trinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, na-cionalidad, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) SMILV.

Así mismo en el **Art 134B** expone que quien promueva o instigue actos, con-ductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causar-le daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15), salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor.

Decreto 2957 de 2012

Protege los derechos colectivos del pueblo Rom.

Ley 1618 de 2013

Establece el marco para la protección de los derechos de las personas con disca-pacidad y promueve su inclusión social y económica en diferentes ámbitos.

Ley Antidiscriminación, modificada por la ley 1752 de 2015

Tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racis-mo o discriminación.

Ley 1622 del 2013

Modifica el numeral 3 del Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, así: la discrimina-ción laboral es “todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que ca-rezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”.

Ley 1952 de 2019 (Congreso de Colombia)

Se consideran faltas gravísimas por parte de una servidora o de un servidor pú-blico el intimidar o coaccionar a esa persona o a otras, o por cualquier razón ba-sada en cualquier tipo de discriminación (**Art 52**) y “Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica” (**Art 53**).

T-288 de 2018 (Corte Constitucional)

La Corte Constitucional declaró que la discriminación de género en el empleo es una forma de discriminación prohibida en la Constitución de Colombia y en los tratados internacionales ratificados por el país. Sumado a lo anterior la Corte Constitucional estableció que las empresas tienen la obligación de garantizar la igualdad de oportunidades al empleo y el trato para todas las personas inde-pendentemente de su género.



5. Marco Conceptual

5.1 ACOSO LABORAL

5.1.1 ¿Qué es acoso laboral (AL)?

El acoso laboral es definido por la ley 1010 de 2006 como:

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (Art 2).

5.1.2 ¿Cuáles son las modalidades en las que se presenta el Acoso Laboral – AL y qué conductas constituyen AL?

El inciso 2 del Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 señala que el acoso laboral se puede presentar de las siguientes formas: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral. En la siguiente tabla se desarrollan cada una de estas modalidades y las conductas que constituyen acoso laboral de acuerdo con el Artículo 7 de la mencionada ley.

Modalidad y conductas que constituyen acoso laboral

Maltrato laboral

Incluye:

- Actos de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física y los bienes del servidor o servidora pública.
- Expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral, tales como comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.
- Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- Envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Persecución laboral

Incluye toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad que infieren en el propósito de inducir la renuncia del personal empleado mediante:

- La descalificación.
- La carga excesiva de trabajo.
- Cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- Injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de las y los compañeros de trabajo.
- Múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

Discriminación laboral

- Todo trato diferenciado, y/o expresiones injuriosas o ultrajantes y/o burlas sobre la persona aludiendo a la raza, el género, el origen familiar o nacional, el credo religioso, preferencia política, el estatus social, la apariencia física o forma de vestir, y la situación social, o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento laboral

Incluye toda acción tendiente a:

- Obstaculizar el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el personal servidor público.
- La negativa a suministrar materiales, documentos, instrumentos o información, y/o la privación, ocultación o inutilización de los insumos absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- La destrucción o pérdida de la información, el ocultamiento de correspondencia de mensajes electrónicos.

Inequidad laboral

- Asignación de funciones a menosprecio de los y las servidoras públicas.
- Imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la entidad.
- Exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- Brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la entidad.
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la entidad, o en forma discriminatoria respecto al personal servidor público.
- Trato notoriamente discriminatorio respecto al personal empleado en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

Desprotección laboral

- Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del personal vinculado laboralmente, órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para quien se encuentre laborando con la entidad.
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

Es importante resaltar que las conductas en las que se presenta el Acoso Laboral pueden ser: descendentes, cuando la víctima está en un cargo inferior; horizontal, cuando se produce entre servidores públicos del mismo rango y ascendente, cuando la víctima ocupa un cargo superior.



5.1.2.1 VIOLENCIA DIGITAL O CIBERACOSO LABORAL

El acoso laboral no solo se puede presentar en las instalaciones físicas de la entidad, sino también a través de medios digitales configurando la denominada violencia digital y/o ciberacoso laboral. Para el Ministerio de Tecnología de información y Comunicaciones colombiano el ciberacoso (cyberbullying) “Es un tipo de agresión psicológica que se da usando las nuevas tecnologías: teléfonos celulares e Internet. Por medio de correos, mensajes o imágenes que se envían se busca herir o intimidar a otra persona. Este tipo de acoso no se hace de frente, por ello la víctima desconoce la identidad de su agresor” (MINTIC, S.f).

Para Parchés (2020) la violencia en el trabajo puede adoptar diversas formas: agresión física, amenazas, violencia psicológica, intimidación, hostigamiento acoso (moral, sexual, sexista) y a través de diversas formas como las tecnologías de relación, información y comunicación (TRIC).

El autor señala que producto de la evolución de las relaciones laborales, el trabajo telemático y la utilización de los dispositivos tecnológicos se han incrementado de manera significativa. De manera que el inadecuado uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones ha incrementado en las relaciones personales y laborales (Parches, 2020).

La violencia cibernética teniendo en cuenta el convenio 190 de OIT en el trabajo definida como:

“[...] conjunto de comportamientos, prácticas inaceptables [conductas actuales] o las amenazas de ellos [intimidación con conductas futuras], se manifiesten de una sola vez [agresión ocasional] o repetida [acoso], susceptibles de causar un daño [personal ocasional] o económico] cualquiera que sea su motivación, incluida

la razón de sexo, mediante las comunicaciones por medio de tecnología digital y relacionadas con el trabajo (Art.1ª) en relación con el Artículo 3 d) del Convenio 190 OIT. (Parches, 2020. P. 77).

A partir de la anterior definición se encuentran las siguientes situaciones que pueden constituir ciberacoso (Parchés, 2020):

- Se trata de una o más agresiones o conductas violentas utilizando las TRIC para intimidar, atacar, humillar, difamar, vigilar, chantajear al servidor o servidora pública mediante el internet, la red y/o dispositivos tecnológicos como Whatsapp, el correo electrónico, mensajería instantánea (SMS), páginas web, blogs, foros, redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram, Telegram, entre otros), chats internos de la empresa (Ej. Hangouts), YouTube, entre otros. Siendo indiferente si los medios tecnológicos utilizados para el acoso sean propios o de la organización laboral.
- Agresión o agresiones ejercidas por medio de tales dispositivos digitales pueden ocasionarse de forma repetida, o puede tratarse de un solo acto puntual suficiente para generar un daño de alta intensidad (acoso sexista, publicar un video con contenido íntimo o sexual). En el caso de presentarse de forma reiterada, se halla un elemento unificado, planeado y programado que persigue un objetivo particular, sin importar el daño que esto le genera a la víctima.
- Es indiferente si la conducta violenta se presente dentro de las horas o jornadas laborales o fuera de ellas. Será suficiente con constatar que en dicha conducta existe una conexión con “el mundo del trabajo” (el comportamiento agresivo ocurre durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del trabajo). En este sentido, se hace indiferente también el lugar y momento en el que ocurre el ciberacoso, pues al ser a través de las TRIC, este suele traspasar las fronteras y los límites del lugar del trabajo.

- La o las conductas agresivas se producen sin el consentimiento, la negativa o el no asentimiento de la(s) víctima(s). Aun así, el acosador o la acosadora persiste en su comportamiento. Es posible que el ciberacoso ocurra desde una fuente anónima o un grupo de sospechosos que hace imposible que la(s) víctima(s) pueda(n) comunicar su negativa al respecto y tal incertidumbre puede incrementar la intensidad del daño psicológico vivido.

5.1.3 ¿Qué conductas no constituyen acoso laboral?

El **Artículo 8** de la Ley 1010 de 2006 define aquellas acciones que no constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades, de la siguiente manera:

- a.** Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b.** Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c.** La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d.** La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e.** La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;

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

g. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el **Artículo 95** de la Constitución.

h. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los **Artículos 55 a 57** del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los **Artículos 59 y 60** del mismo Código.

i. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

j. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Parágrafo. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.



5.2 ACOSO SEXUAL

5.2.1 ¿Qué es acoso sexual en el ámbito laboral?

La Organización Internacional del Trabajo (1985) “el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores; constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta en mayor medida a las mujeres” (p.1). En Colombia, el acoso sexual es además una forma de violencia que, al atentar contra la libertad, la integridad y la formación sexual de una persona se tipifica como delito en el Código Penal (**Artículo 210 A**, adicionado por la Ley 1257 de 2008). Desde esta normativa el acoso sexual es descrito de la siguiente forma:

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 (Ley 595 de 2000).

Así mismo, a Recomendación General No. 19, adoptada por el Comité para la eliminación de la Discriminación contra la Mujer CEDAW, define el hostigamiento sexual como:

Un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y constituir un problema de salud y seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer

que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

Por su parte la Guía para construir un protocolo contra el acoso sexual en espacios laborales publicado por Dejusticia (S,f) de las definiciones dadas por los protocolos estudiados arrojan las siguientes características comunes:

- **Es un acto no solicitado, de tipo sexual, que genera incomodidad, inseguridad y/o subordinación.**
- **Crea un ambiente hostil que impide a la persona afectada desempeñar sus actividades laborales.**
- **No es necesario que la conducta se repita para considerarla acoso sexual.**
- **El acoso sexual no solo ocurre dentro de las instalaciones físicas de las empresas u organizaciones. También puede ocurrir en los alrededores de la oficina, en salidas de campo, fiestas o reuniones sociales, espacios virtuales y otros espacios fuera de la oficina que afecten el desempeño laboral del empleado o empleada.**

En suma, el acoso sexual en el ambiente laboral puede definirse como un conjunto de comportamientos, prácticas o insinuaciones sexuales inapropiadas, demandas de favores sexuales o cualquier conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada, la cual se produce en el entorno personal o profesional creando un ambiente hostil y ofensivo, el cual puede suscitarse en los espacios habituales, ocasionales o virtuales de labor, o durante actividades no laboral pero generados a partir de la relación laboral o que puedan llegar a afectar el desempeño laboral.

5.2.2 Manifestaciones del acoso sexual

Además de las cuatro modalidades de acoso sexual ya mencionadas, El Ministerio del Interior en el documento ABC Sobre Acoso Sexual (2018) reconoce las siguientes manifestaciones del acoso sexual:

- **Quid pro quo** Es aquel que se establece en la jerarquía de una organización, (institución, empresa o universidad) y en el 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 trae consecuencias negativas. No obstante, 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. Pero el acoso sexual puede darse de muchas más formas y depende principalmente de tres factores: perfil del acosador, la victimología y el contexto en el que se realiza.



- **Acciones sexuales no recíprocas** Son aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.

- **Coerción sexual** Se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos.

- **Sentimientos de desagrado** Son los sentimientos de malestar que esta experiencia produce, las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas. Tales conductas ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas.

5.2.3 Acciones que se consideran acoso sexual

El Protocolo contra el Acoso Sexual en el ámbito del trabajo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS, 2019) enlista a modo de ejemplo una serie de comportamientos que, de forma directa o en combinación con otros, pueden constituir acoso sexual:

- a.** Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b.** Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- c.** Bromas sexuales.
- d.** Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- e.** Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- f.** Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- g.** Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- h.** Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- i.** Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

- j.** Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.
- k.** Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- l.** Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
- m.** Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- n.** Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
- o.** Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona;
- p.** Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- q.** Agresiones físicas de carácter sexual.



Por su parte el Ministerio de Minas y Energía en el protocolo adoptado mediante Resolución 40200 del 8 de junio de 2022 adoptó el protocolo para la prevención y manejo del acoso sexual y el Acoso Basado en el Género y la Orientación Sexual en el Ámbito Laboral, señaló que este tipo de acoso se puede manifestar entre otros de la siguiente manera:

- a.** Promesas implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación (laboral o profesional) actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b.** Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c.** Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d.** Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e.** Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este acápite.
- f.** Cualquier otra conducta que encaje en la definición señalada de acoso sexual.



5.2.4 Diferencia entre acoso laboral y acoso sexual

De conformidad con el marco normativo aplicable, enunciado previamente, se tiene que el principio orientador para diferenciar entre acoso laboral y acoso sexual laboral es la finalidad de la conducta de quien la realiza.

En este sentido, quien realiza la conducta de acoso laboral está enfocada en infundir miedo, angustia, intimidación, generar desmotivación, perjuicio laboral e inducir a la renuncia del trabajo. Por su parte, la finalidad de quien realiza la conducta de acoso sexual laboral es obtener algún beneficio de tipo sexual por parte de la persona acosada sin pretender su renuncia al trabajo, aunque ésta se produzca como producto de dicha conducta.

En el siguiente cuadro adaptado del Protocolo de prevención y atención frente al acoso laboral sexual del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (2022).

Acoso laboral	Acoso sexual laboral
<p>Las conductas se desencadenan cuando la víctima está en un cargo inferior; horizontal, cuando se produce entre servidores y servidoras del mismo rango y ascendente, cuando la víctima ocupa un cargo superior.</p>	<p>Se define a partir de la tipificación penal de dicha conducta como delictiva, como el acto de acoso, persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, que se cometen para obtener un beneficio propio o de un tercero, y que esta persona se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, (Art 2010 A, Código Penal).</p>
<p>El Art 7 de la Ley 1010 de 2006, se presumirá si se acredita la ocurrencia repetida y publica de las siguientes conductas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los actos de agresión física. • Las expresiones injuriosas o ultrajes sobre la persona. • Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional. • Injustificadas amenazas de despido. • Descalificación humillante en público. • Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público. Asignación de deberes fuera de la obligación laboral y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada son ningún fundamento, de la necesidad técnica de la empresa. • La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral. 	<p>Existen 4 modalidades de acoso laboral sexual y son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De forma física: manoseos, pellizcos, palmaditas, miradas lascivas, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, emails, SMS no deseados, chistes sexualmente implícitos por la intranet, contacto físico innecesario. 2. De forma verbal: Comentario o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar por fantasías eróticas, comentarios e insultos basados en el sexo de la otra persona o sobre su orientación sexual, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción y asenso. 3. De forma no verbal: Exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los computadores u otro material sexualmente explícito, envió de cartas anónimas o silbidos. 4. Otras formas de acoso sexual: Obligar a hombres o mujeres a trabajar fuera de los horarios normales con una finalidad de tipo sexual.

5.3 VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Desde el Observatorio Nacional de Violencias se entiende a las violencias basadas en género como “toda acción de violencia asociada a un ejercicio de poder fundamentado en relaciones asimétricas y desiguales entre hombres y mujeres y en discriminaciones y desigualdades por razones de identidad de género y orientación sexual no normativas” (Ministerio de Salud y Protección Social, 2016, p. 24). Donde se sobrevalora lo relacionado con lo masculino y subvalora lo relacionado con lo femenino.

La Ley 1257 de 2008 define en el **Artículo 2** las violencias contra las mujeres como: cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

De acuerdo con la Consejería Presidencial para la Mujer (2023) la diferencia entre los dos conceptos anteriormente mencionados reside en que el primero se enfoca en las relaciones de poder y los estereotipos de género que ocasionan las violencias mientras que el segundo aborda las violencias específicas que sufren las mujeres. Sin embargo, ambas conceptualizaciones están conectadas entre sí y son fundamentales para entender la complejidad de las desigualdades.

5.3.1 Tipos de Violencia Basada en Género

- **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.

- **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" (Ley 1257 de 2008).

- **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 104 A** 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) al 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".

Las anteriores definiciones no son taxativas, pueden complementarse con el reconocimiento que se haga de otros tipos de violencia basadas en género a nivel legal o a través del bloque de constitucionalidad.

5.4 DISCRIMINACIÓN

La Organización de los Estados Americanos (OEA) en el capítulo I de la Convención Interamericana Contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (2013), define la discriminación “como cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales (...)”.

Los actos de discriminación son un tipo penal castigado en el Código Penal Colombiano “el 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, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes” (Ley 1257 de 2005).

Es importante señalar que **NO** constituyen discriminación las medidas especiales o acciones afirmativas adoptadas para garantizar en condiciones de igualdad, el goce o ejercicio de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales de grupos que así lo requieran, siempre que tales medidas no impliquen el mantenimiento de derechos separados para grupos distintos y que no se perpetúen después de alcanzados sus objetivos (OEA, 2013).

5.4.1 Tipos de discriminación

La discriminación puede estar basada en diversos motivos tales como: nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra (OEA, 2013).

A continuación, se desarrolla cada tipo de discriminación y las acciones constitutivas de los mismos.

Tipo de discriminación y acciones

Por razón de discapacidad

La denegación de ajustes razonables, el alto nivel de desempleo, los prejuicios en cuanto a su productividad o incluso la exclusión del mercado laboral.

Por razón de etnia

Es todo trato diferenciado, excluyente o restrictivo basado en el origen étnico-cultural (hábitos, costumbres, indumentaria, símbolos, formas de vida, sentido de pertenencia, idioma y creencias de un grupo social determinado).

Por razón de raza

Cuando se trata a una persona de manera no favorable por ser de una determinada raza o por características personales asociadas con la raza (como la textura del cabello, el color de piel o ciertas facciones).

Por razón de nacionalidad

Consiste en tratar a personas de manera no favorable por ser de un país, por su etnia o acento. Una de las formas en las que se evidencia es en la xenofobia.

Por razón de religión

Cuando se da un trato diferenciado a una persona de manera no favorable por sus creencias religiosas (religiones tradicionales y organizadas, como el budismo, el cristianismo, el hinduismo, el islamismo y el judaísmo). Este tipo de discriminación puede afectar en igual medida a una persona de manera por estar casada con una persona de una religión en particular.

Por razón de ideología política o filosófica

Situación en que se da trato de inferioridad a personas o grupos por las ideas políticas que profesan. En sentido específico, representa una privación de derechos electorales y niega la igualdad de oportunidades. Sus orígenes se encuentran en pugnas éticas y culturales, motivos de raza, nacionalidad, ciudadanía, situación patrimonial, convicciones políticas y religiosas.

Por razón de sexo, género identidad u orientación sexual

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS, 2019) enlista una serie de comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden constituir discriminación por razón del sexo o género:

- a. Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género.
- b. Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- c. Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la opción sexual.
- d. Utilizar humor sexista.
- e. Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual de la persona.
- f. Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual.
- g. Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual.
- h. Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc....) a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- i. Trato desfavorable por razón de embarazo o del ejercicio de la maternidad o paternidad.
- j. Denegar a causa del sexo u orientación sexual de una persona permisos o licencias a las que tiene derecho.
- k. Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- l. Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual. Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas.
- m. Agresión física a una persona por razón de sexo u orientación sexual.
- n. Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo en función de su sexo u orientación sexual.

6. Derechos de las partes involucradas y deberes de los servidores y servidoras públicas



6.1. DERECHOS DE VÍCTIMAS DE ACOSO LABORAL

Las personas víctimas de acoso laboral tienen los siguientes derechos:

- a. El derecho a contar libremente lo sucedido.
- b. El derecho a la confidencialidad y reserva de la información de su caso.
- c. El derecho a que no se emitan juicios de valor sobre su queja y que se le tome con seriedad.
- d. El derecho a ser tratado con respeto.
- e. El derecho a que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral o contractual.
- f. El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.
- g. El derecho a recibir orientación en materia legal y psicológica.
- h. El derecho a recibir acompañamiento permanente de la entidad.
- i. El derecho a la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten.
- j. Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo.

Sumado a lo anterior, se adoptan los derechos de las partes involucradas explicitados en la directiva presidencial 001 de 2023, los cuales se encuentran alineados con la normativa correspondiente.

6.2. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

- a.** Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas.
- b.** Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, y a que no se tomen represalias en su contra;
- c.** A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género.
- d.** El derecho a no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja.
- e.** Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad, incluyendo asistencia técnica legal y psicosocial;
- f.** Ser atendida por personas formadas en derechos humanos, y enfoque diferencial;
- g.** Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja;
- h.** Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja;
- i.** Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja.
- j.** Todas

6.2.1 Derechos de las mujeres víctimas de violencias basadas en género establecidos en la ley 1257 de 2008

- a.** Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad;
- b.** Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de esta atención y asistencia; para tales efectos se acudirá a la Defensoría Pública.
- c.** Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes;
- d.** Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia;
- e.** Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva;
- f.** Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia;
- g.** Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas;
- h.** Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.

- i.** La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia;
- j.** La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley 1257 de 2008;
- k.** A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo;
- l.** Adicionalmente, visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género de las que fue víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor, conforme a lo señalado en las Sentencias T-275/21 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.

6.3 DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

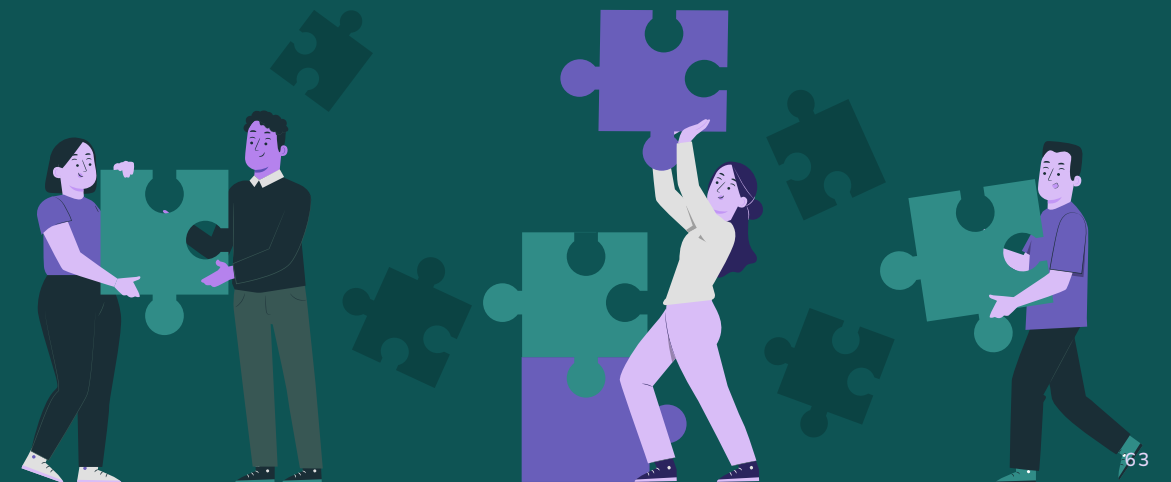
La persona o personas contra quienes se formula la queja se les respetarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:

- a.** Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento;
- b.** Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica;
- c.** Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja;
- d.** Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales;
- e.** Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el **Artículo 29** de la Constitución Política.

6.4 DEBERES DE LOS SERVIDORES Y SERVIDORAS PÚBLICAS

Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente los servidores en cargos de dirección, los supervisores de contratos o servidores que ejerzan roles de coordinación o dirección, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando hayan tenido conocimiento de un caso de violencia contra las mujeres y 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. Los correos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento de conformidad con la ley. Además, deben procurar por no propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización en las que la víctima sea obligada a interactuar con el agresor, de promover espacios para la transformación cultural dentro de la entidad, y de focalizar acciones encaminadas a la prevención. El incumplimiento de este deber da lugar a la acción disciplinaria conforme las disposiciones del Código General Disciplinario.

En aquellos casos en que la víctima no quiera denunciar los hechos y estos puedan constituir un delito, contravenciones y faltas disciplinarias, los servidores públicos que tengan conocimiento de estos tienen el deber legal de presentar la denuncia ante la autoridad competente.



7. Mecanismos de prevención

La prevención es el mejor instrumento para eliminar cualquier forma de acoso, violencia o discriminación, para ello desde el grupo de profesionales encargados de equidad en género en la ANH en conjunto con el equipo de Talento Humano a partir de un plan de acción generado en el marco del presente Protocolo, adelantarán diferentes acciones para prevenir que conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencias de género y cualquier forma de discriminación ocurran en la ANH. Entre ellas se resaltan las siguientes:



- a.** Implementar una estrategia institucional para la difusión del contenido del presente protocolo: el marco normativo (Leyes, Decretos, Convenios y Tratados,), los enfoques y principios, los aspectos normativos, las medidas de protección, las rutas de atención, los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y discriminaciones prohibidas por la ley.
- b.** Adelantar acciones pedagógicas de sensibilización que promuevan la desnormalización de conductas, el rechazo y la cero tolerancia al acoso sexual laboral, la violencia de género y la discriminación, así como sus consecuencias judiciales y administrativas.
- c.** Identificar las conductas constitutivas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral a partir de la encuesta de medición de clima organizacional.
- d.** Formar y capacitar a todo el personal vinculado sobre los temas de violencias basadas en género, acoso sexual laboral, acoso laboral y todo tipo de discriminación
- e.** Fortalecer las competencias y conocimientos de las personas involucradas en las rutas de atención en relación con la recepción y atención de los casos, y con los enfoques adaptados por el protocolo.
- f.** Crear e implementar el sistema de registro y seguimiento de los casos por motivos de acoso laboral, acoso sexual y todas las formas de violencia de género y discriminación.

Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o discriminación se debe privilegiar la seguridad y la integridad de la víctima haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia y garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.

8. Medidas de protección

Conforme lo establece el numeral 7.1 de la Directiva Presidencial 001 de 2023: “La entidad determinará el área o dependencia que podrá tomar las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles:

- a.** Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo;
- b.** Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento;
- c.** Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima;
- d.** Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima;
- e.** Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima;
- f.** Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas;
- g.** Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos revictimización o a la repetición de los hechos;
- h.** Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

Es importante señalar que de ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima.

Dentro de las medidas de protección también se contempla los ajustes que se realizan con el fin de evitar el contacto permanente entre la denunciante y el presunto agresor, entre ellas se pueden contemplar la siguientes:

- Rotación, separación o cambio de lugar de la persona que presuntamente está hostigando.
- Redistribución del tiempo de jornada.
- Validar las medidas laborales temporales hacia el presunto hostigador ante la inminencia de protección al denunciante.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

Así mismo, dentro de las medidas de protección la ANH brindará atención psicosocial, para lo cual se remite a la víctima a la ARL y orientación jurídica, brindada por la persona encargada por el área de Control Interno Disciplinario para que le brinde información a la víctima sobre sus derechos y los mecanismos jurídicos para acceder a la justicia.

9. Rutas de atención a las víctimas

El protocolo cuenta con las siguientes rutas de atención

- a.** Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo;
- b.** Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento;
- c.** Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima;
- d.** Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima;
- e.** Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima;
- f.** Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas;
- g.** Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos revictimización o a la repetición de los hechos;
- h.** Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.



9.1 LAS RUTAS INTERNAS A LA ENTIDAD

- Ruta de atención en caso de acoso laboral.
- Ruta de atención en caso de queja por acoso sexual, violencias de género y cualquier forma de discriminación contra **servidoras y servidores públicos**.
- Ruta de atención en caso de queja por acoso sexual, violencias de género y cualquier forma de discriminación **contra contratistas, pasantes, judicantes, practicantes u otros trabajadores de la entidad.**

9.1.1 Ruta de atención en caso de acoso laboral

La ruta de atención en caso de acoso laboral solo involucra como sujetos activos (victimario) y pasivos (víctima) a los servidores y servidoras públicas de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, ya que los contratos de prestación de servicios no tienen vínculo laboral y no poseen relación de dependencia o subordinación laboral.

a. Identificación del caso y recepción de la queja

Cualquier servidor o servidora pública que se sienta afectada o considera estar incurso en una situación de acoso laboral, podrá presentar de manera escrita su queja al Comité de Convivencia Laboral a través del correo convivencia@anh.gov.co.

Para la presentación de la queja, la persona que se considere víctima de las conductas descritas deberá procurar:

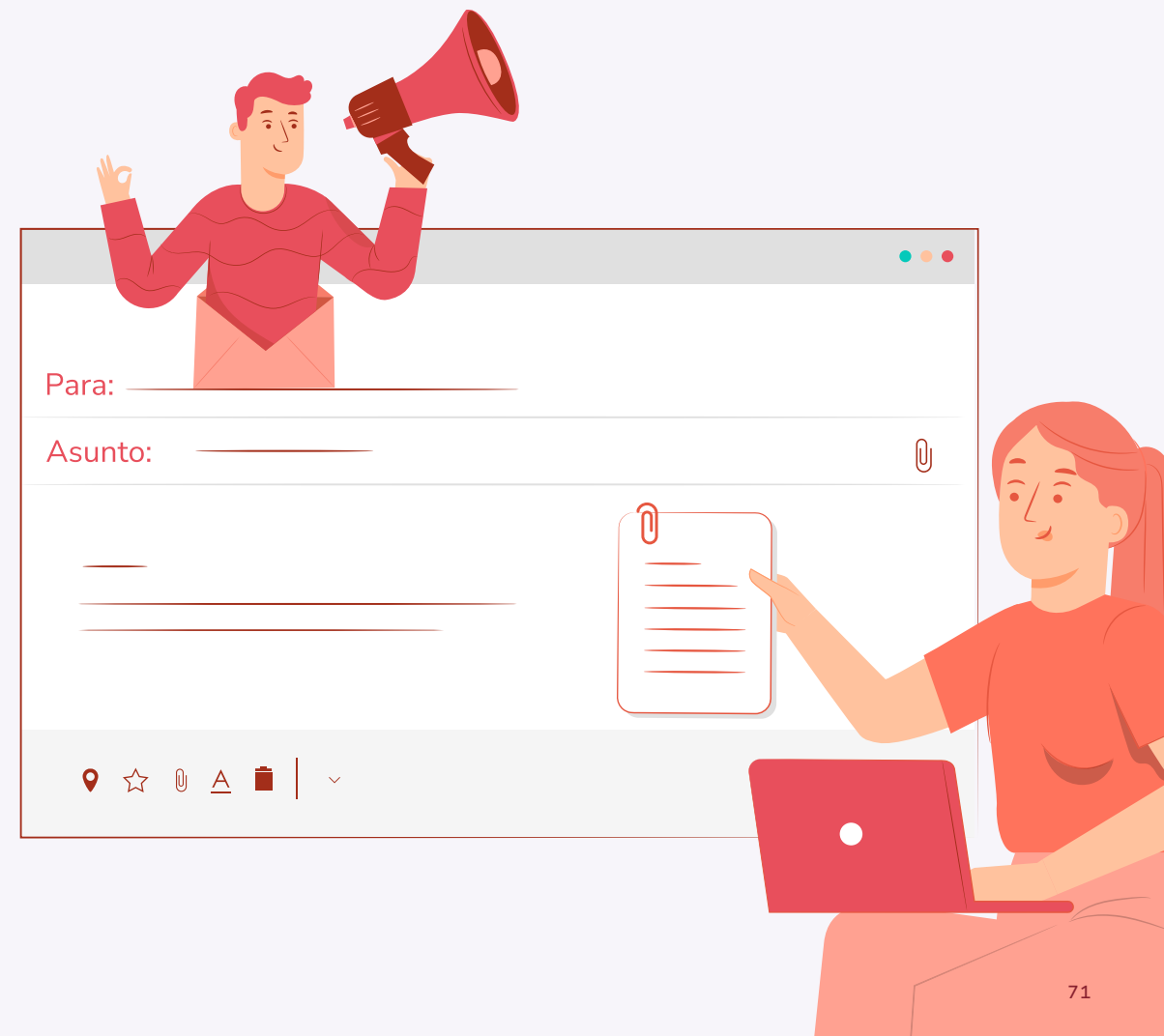
- Describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, con circunstancias de tiempo, modo y lugar.
- Indicar la identidad de la persona denunciada y de ser posible el cargo que desempeña.
- Adjuntar elementos probatorios en dado caso de que existan.

b. Citación del Comité de Convivencia Laboral para la evaluación de la queja y trámite

El Comité de Convivencia Laboral en una de sus sesiones examina de manera confidencial cada caso y evalúa si los hechos se tipifican como una conducta de acoso laboral.

c. Citación a la persona afectada y a la persona denunciada de manera individual

El Comité de Convivencia Laboral cita a cada una de las partes involucradas para escucharlas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.



d. Generación de espacios de conciliación entre las partes involucradas

El Comité de Convivencia Laboral adelanta reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva.

En los casos que no se llegue a acuerdo entre las partes y no se cumplan con las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, remite la queja a la Procuraduría General de la Nación.

e. Se analiza la posibilidad de implementar medidas de protección que procuren el bienestar de la víctima

Las medidas de protección implementadas deben contar con el consentimiento de la persona afectada, es decir que éstas no pueden provocar detrimento en el bienestar de la persona afectada. Entre las medidas de protección a considerar se resaltan las siguientes:

- Rotación, separación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Redistribución del tiempo de jornada.
- Validar las medidas laborales temporales hacia el/de la presunto/a hostigador/a ante la inminencia de protección al denunciante.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.

f. Cierre del caso

Una vez ya agotadas todas las acciones contempladas en la ruta de atención se cierra el caso, dejando su registro documentado en el sistema de registro y seguimiento establecido por la institución para estos casos.

9.1.2 Ruta de atención en caso de queja por acoso sexual, violencias de género y cualquier forma de discriminación contra servidoras y servidores públicos

De acuerdo a lo estipulado en la Directiva presidencial 001 de 2023, “sin perjuicio de la competencia preferente y las competencias especiales previstas en la ley para la Procuraduría General de la Nación, el Control Interno Disciplinario de las entidades del nivel ejecutivo del Estado es competente para investigar y fallar las faltas disciplinarias originadas en quejas e informes relacionados con violencia contra las mujeres y basado en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, cometidas por servidores públicos, conforme a lo establecido en la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021” (p. 26).

En caso de que el Control Interno Disciplinario no sea el competente dependiendo del tipo de violencia evidenciado, registrará la queja en el sistema de información y seguimiento frente a estos casos y remitirá en el menor tiempo posible la queja o informe al organismo competente establecido en la ruta externa. Es importante señalar que el acoso sexual y las violencias de género no constituyen una conducta querellable o conciliable por lo tanto el Comité de Convivencia Laboral no puede conciliar sobre el tema.

Los pasos a seguir en el marco de la presente ruta son los siguientes:



a. Recepción de la queja y Canales de atención

Una vez la persona afectada vinculada a la ANH haya identificado el tipo de violencia de género o tipo de discriminación del cual está siendo víctima por parte de una servidora o un servidor público, puede presentar su queja de manera verbal o escrita ante los siguientes canales de atención:

Presencialmente ante persona designada por la Vicepresidencia Administrativa Financiera – VAF ubicada en el piso 4

Correo electrónico: equidad.genero@anh.gov.co

Los servidoras y servidores públicos que se enteren de un caso de acoso sexual, violencia de género y de cualquier forma de discriminación tienen el deber de notificar los casos. En este sentido, La ANH recibiendo información la obligación de notificar el caso mediante cualquiera de los dos medios de recepción de la queja dispuestos. En este sentido, La ANH recibiendo información de terceras personas podrá activar el presente Protocolo de manera oficiosa por información que reciba de terceras personas que detecten el caso.

Para la presentación de la queja de forma escrita, la persona que se considere víctima de las conductas o quien denuncie en lo posible deberá procurar:

- Describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, con circunstancias de tiempo, modo y lugar.
- Indicar la identidad de la persona denunciada y de ser posible el cargo que desempeña.
- Adjuntar elementos probatorios en dado caso de que existan.

Una vez presentada la queja de manera oficial, la persona designada por la Vicepresidencia Administrativa y Financiera deberá garantizar la confidencialidad y no revictimización de la persona afectada, evitando poner trabas innecesarias al proceso y hacer repetir a la víctima los hechos presentados.

b. Recepción de la queja y Canales de atención

La persona designada por parte de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera (VAF) para la recepción de la queja de manera presencial debe identificar si se trata de una situación de urgencia, es decir que la víctima precisa atención inmediata debido a una situación crítica de peligro evidente para la vida y/o la seguridad de la vida, en caso de que la respuesta sea sí, se debe activar el servicio de emergencia médica establecido por la entidad. Así mismo, el o la profesional encargado debe identificar si la persona afectada se encuentra en crisis, en dado caso que la respuesta sea afirmativa se debe brindar atención primaria en crisis.

Cuando se trata de casos de violencia sexual, se debe informar a la persona sobre el Modelo de Atención en Salud que debe aplicarse y se remitirá a las instituciones que hacen parte de la ruta externa para estos casos.

Cuando las denuncias se presentan a través del correo o de forma escrita la persona encargada de la recepción de la queja se comunicará con la víctima para orientarla en referencia a las rutas establecidas tanto a nivel interno como externo. En conjunto con Control Interno Disciplinario se brindará orientación sobre las posibilidades que tiene tanto en el ámbito administrativo y en el ámbito judicial respecto a los procesos de queja y denuncia.

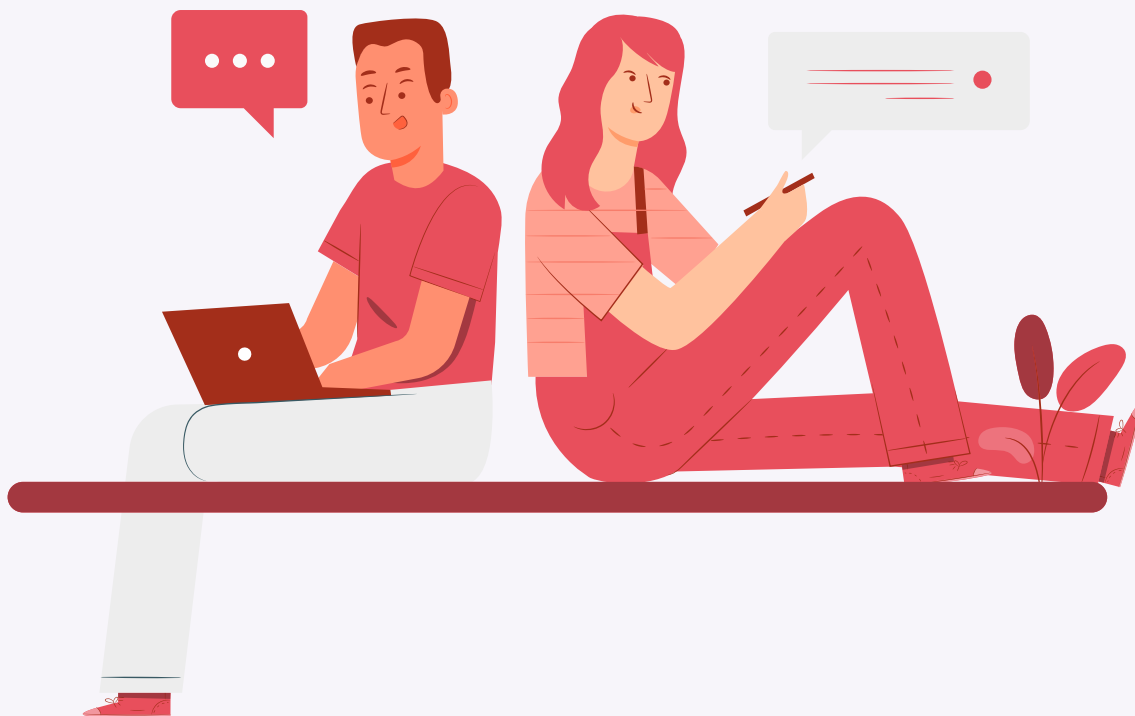
c. Registro de la queja o denuncia

El o la profesional encargada de la atención inicial a la víctima, debe documentar la queja en el sistema de registro y seguimiento dispuesto por la entidad.

d. Apoyo psicosocial y Jurídico

Se debe informar a la persona afectada que desde la ANH se brindará orientación jurídica y apoyo psicosocial en caso de que lo requiera. En caso de que la persona acepte el apoyo psicosocial, la persona encargada por la Vicepresidencia Administrativa y Financiera remitirá al acompañamiento psicológico y de salud a través de personal especializado de la ARL.

Por su parte la orientación jurídica incluye información clara, completa y oportuna acerca de sus derechos y los mecanismos de denuncia contemplados en la ley.



e. Medidas de protección

La persona encargada por la VAF con el consentimiento de la víctima y solicitud de la misma remitirá la solicitud a la Vicepresidencia Administrativa y financiera y a Talento Humano frente a las medidas de protección a implementar de acuerdo al caso, dentro de las cuales se pueden contemplar:

- Acompañamiento psicosocial permanente en caso de ser requerido.
- Rotación, separación o cambio de lugar de la presunta persona que está ejerciendo el acoso sexual o cualquier forma de violencia de género y discriminación.
- Valorar medidas de teletrabajo siempre y cuando sea solicitado por la persona afectada.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.

f. Área de Control Interno Disciplinario

El al área de Control Interno Disciplinario, quien en el caso de que la persona denunciada sea un servidor o una servidora pública o un contratista de la entidad, determinará las acciones a seguir en el marco del Código General Disciplinario y las normas que lo modifiquen o adiciónen de acuerdo con la Directiva presidencial 001 de 2023 “en caso de que Control Interno Disciplinario requiera programar una entrevista con la víctima para recopilar información o pruebas adicionales a las enviadas en la queja, deberá tomar medidas para garantizar la no revictimización, entre ellas citar en un espacio seguro (presencial o virtual), no realizar pruebas o preguntas repetitivas y no preguntar por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad” (p.27).

g. Remisión externa del caso

Sí la conducta reviste las características de un delito se debe informar a través de los canales institucionales de la ANH a la Fiscalía General de la Nación.

h. Cierre del caso

Una vez agotada la atención establecidos en el presente Protocolo, la persona designada por la VAF dará seguimiento y registra el cierre del caso en el sistema de registro y seguimiento. Lo anterior, sin perjuicio de que la persona afectada pueda reactivar la atención prevista en el presente protocolo, cuando a ello haya lugar, y dé la continuidad en las acciones de investigación y sanción que se hubieren emprendido.

Todas las actuaciones y las decisiones adoptadas conforme al Protocolo deberán documentarse en el Sistema de Registro y Seguimiento.



9.1.3 Ruta de atención en caso de queja por acoso sexual, violencias de género y cualquier forma de discriminación contra contratistas, pasantes, judicantes, practicantes u otros trabajadores de la entidad

En caso de que la queja presentada sea contra un contratista, pasante, judicante y/o practicante, la persona afectada puede remitir sus quejas a los mismos medios establecidos en la anterior ruta, seguidamente la persona designada por la VAF deberá realizar la atención inicial a la víctima, tal como ya se dispuso anteriormente, hacer registro de la queja en el sistema de registro y seguimiento de la entidad, remitir a la víctima a apoyo psicosocial y jurídico si esta lo requiere.

Seguidamente, la persona designada por la VAF remite a control interno disciplinario, para que analice si el caso posee las características de un delito, en caso de que aplique éste se remitirá a la Procuraduría General de la Nación para que esta entidad inicie la investigación correspondiente, de ser procedente. Así mismo, la persona designada por la VAF informa a quien supervise el contrato del presunto victimario sobre las conductas del o la contratista y éste último elaborará un reporte de incumplimiento de la cláusula contractual relacionada con el presente protocolo. Posterior a ello, se inicia el proceso sancionatorio para evaluar si él o la contratista incumplió la cláusula del contrato.

En el caso de pasantes, judicantes y practicantes, en caso de ser procedente la queja en su contra en conjunto con la persona supervisora, se enviará a través de los medios de la ANH una comunicación a la institución a la cual pertenece informando sobre las acciones de acoso sexual, violencia de género o cualquier forma de discriminación cometidas.

9.1.4 ¿Qué ocurre cuando la persona afectada no hace parte de la ANH o está vinculada a partir de mecanismos de tercerización laboral, pero ha sido presuntamente acosada, violentada o discriminada por parte del personal vinculado a la ANH en el ejercicio de sus labores como servidor o servidora pública o como contratista o colaborador de la ANH?

El proceso a seguir es el siguiente:

a. Recepción de la queja

En la página de participación ciudadana estará publicado el correo equidad.genero@anh.gov.co desde el cual la ciudadanía afectada puede remitir su queja.

b. Registro de la queja en el sistema de seguimiento

c. Contacto con la persona afectada

Es importante identificar si la situación de acoso sexual, violencia o discriminación ocurrió mientras la persona denunciada se encontraba realizando actividades en el marco de sus funciones o actividades contractuales. La persona designada por la VAF se contacta con la víctima le informa sobre las rutas externas de atención.

d. Remisión a Control Interno Disciplinario

El caso se remite al área de Control Interno Disciplinario, quien en el caso de que la persona denunciada sea un servidor o una servidora pública o un contratista de la entidad, determinará las acciones a seguir en el marco del Código General Disciplinario y las normas que lo modifiquen o adicionen.

9.2 RUTAS DE ATENCIÓN EXTERNAS A LA ENTIDAD

Las personas víctimas de acoso laboral, acoso sexual, violencias de género y todas las formas de discriminación pueden denunciar estos hechos o acudir en busca de ayuda a través de entidades distintas a su lugar de trabajo. Atendiendo al protocolo anexo a la Directiva Presidencial 001 de 2023, la ANH brindará el apoyo jurídico y psicosocial a que haya lugar para que las víctimas puedan denunciar los hechos ante las entidades correspondientes tanto en materia penal como disciplinaria, cuando haya lugar, dando la información pertinente relacionada con las siguientes rutas externas.

En este sentido, en caso de que la persona afectada este vinculada a la ANH ya sea a través de un contrato de trabajo, contrato de prestación de servicios o convenio de prácticas o pasantías, pero el presunto victimario no esté vinculado con la entidad en ninguna de las anteriores modalidades, se le brindará la atención inicial por parte de la persona encargada por la VAF y se orientará sobre las rutas de atención externa existentes para el tipo de violencia o discriminación que la víctima esté vivenciando.



9.2.1 Ruta de atención externa a la ANH para víctimas de acoso laboral

Si consideras que eres víctima de acoso laboral puedes acudir a las siguientes instancias:



Procuraduría General de la Nación

Realiza investigación disciplinaria.

PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACION



Personería municipal o distrital

Brinda orientación y cuando el empleador no haga el trámite conforme al reglamento de trabajo a las denuncias por acoso laboral, el ciudadano puede acudir a la Personería con el fin de que se ordené dar el trámite correspondiente de acuerdo con lo señalado en el Artículo 9 de la Ley 1010 de 2006.

9.2.2 Ruta de atención externa a la ANH para víctimas de violencia de género y discriminación.

Es importante tener en cuenta que la persona afectada no necesita seguir de manera consecutiva los pasos que se establecen a continuación, si no que, considerando cada caso, puede iniciar por cualquiera, sin importar el paso en el cual active la ruta, las instituciones correspondientes le guiarán en los pasos a seguir.



PASO 1 ¿Estás en una situación de emergencia?

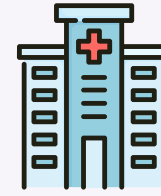
Si la respuesta es sí, recuerda que lo primero es tu vida e integridad.

Marca desde tu celular a las líneas 24/7 **123** o **155**.

PASO 2 ¿Has sido víctima de violencia sexual o de violencia física o psicológica?

¡Necesitas atención en salud! Acude lo más pronto posible a un hospital o Centro de atención primaria en salud.

Para activar la ruta de violencia sexual procura acudir a urgencias en el centro de salud más cercano antes de transcurridas 72 horas del hecho. No importa si eres de régimen subsidiado o contributivo, allí también te orientarán en los pasos a seguir en la ruta.



PASO 3 ¿Eres víctima de violencia intrafamiliar?

Acude a la Comisaría de Familia más cercana o también a un CAI de la Policía Nacional. Allí ellos te orientarán sobre el proceso a seguir.



PASO 4 ¿Deseas recibir orientación e información sobre los hechos de violencia o discriminación vivenciados?

Puedes acudir presencialmente a:

Casas de justicia con Ruta de atención integral a víctimas



Defensoría del pueblo



Al CAI de policía más cercano

Si te encuentras en Bogotá puedes marcar al **01800011213** escribir al WhatsApp **3007551846** o al correo electrónico lpurpura@sdmujer.gov.co



PASO 5 ¡Denuncia!**Fiscalía**

Puedes denunciar el hecho desde tu celular marcando **122** o desde un teléfono fijo **0180000919748** en cualquier parte del país. Así mismo te puedes acercar a cualquier:

Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (CAPIV), Unidad de Reacción Inmediata (URI) Unidad de Atención Preprocesal (UAP).

Para la denuncia específica de hechos de violencia sexual puedes acudir al Centro de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual (CAIVAS).



ICBF a autoridad competente para la protección integral y restablecimiento de los derechos de las niñas y adolescentes cuando se presentan casos de violencias en su contra o están en riesgo de feminicidio.

PASO 6

Cuando no obtienes resultados a través de la activación de la Ruta de VGA en los pasos mencionados puedes acudir a la **Procuraduría General de la Nación** a interponer una queja:

 **5878750 opción 6**

 **auxilioprocuraduria.gov.co**

9.2.3 Directorio de atención en Violencias de género y todas las formas de discriminación

- **Líneas amigas e instancias que te escuchan, orientan e informan**

Colombia**Línea 155**

Es una línea gratuita que atiende las 24/7. Desde todos los lugares del territorio Colombiano las personas se pueden comunicar utilizando cualquier operador para recibir orientación en temas relacionados con violencia de género.

En caso de registrarse llamadas reportando en caso de emergencia, la llamada será redireccionada a la Policía Nacional para que se disponga del apoyo necesario para su atención inmediata. En caso de reportar violencias relacionadas con menores de 18 años la línea pondrá en contacto al ICBF.

CONTACTO  **Marca 155**

App Ellas

Es una aplicación móvil que busca brindar a las mujeres colombianas información sobre las rutas de violencias que deben seguir las mujeres en caso de ser víctimas de violencia física, sexual, política y económica.

ELLAS, te orienta sobre qué hacer de manera particular frente a cada tipo de violencia, te muestra las líneas de emergencia, las líneas de orientación y puedes presionar el botón de pánico desde la aplicación para que tu ubicación sea enviada a un contacto de emergencia.

CONTACTO Descarga la app vía  **App Store** o  **Playstore**

Línea de Emergencias Nacional

Funciona 24/7. Te permite acceder a todos los servicios de emergencia y seguridad. La Policía Nacional recibe la denuncia y atiende y asiste a las víctimas acompañándole a lugares seguros y activando las rutas de atención.




CONTACTO  **Marca 123**

Bogotá

Línea Púrpura Distrital



Es una línea telefónica gratuita que funciona las 24 horas, todos los días del año y es atendida por un equipo de psicólogas, trabajadoras sociales, abogadas y enfermeras. Está dirigida a mujeres mayores de 18 años, residentes en la ciudad de Bogotá, que identifiquen estar viviendo una situación de violencias.

CONTACTO  **Marca 018000112137**
 **WhatsApp 3007551846**
 **Correo lpurpura@sdmujer.gov.co**

Línea Diversa



Brinda orientación psicosocial dirigida a los sectores sociales LGBTI, realiza intervención breve a quienes se encuentren en situaciones de crisis o emergencia emocional o requieran de orientación para la resolución de conflictos en un entorno en donde no sea reconocida su diversidad.

CONTACTO  **Marca 3108644214**

Casas de Justicia con Ruta Integral de Atención para Mujeres



Es un espacio físico a través del cual se brinda información, orientación y direccionamiento a los ciudadanos sobre diferentes conflictos. Hacen presencia las entidades relacionadas con la Ruta de atención integral a violencias de género (Secretaría distrital de la mujer, Comisaría de familia, Fiscalía).

Horarios: Lunes a viernes de 8:00 a.m. a 4:00 p.m.

-  **Barrios Unidos** Calle 68 #53 - 34
-  **Ciudad Bolívar** Diagonal 62 sur #20F - 20
-  **Kennedy** Avenida Boyacá #36 - 57 sur
-  **Suba, Ciudad Jardín** Cra 59 #131A - 15
-  **San Cristobal** Calle 31C sur #3 - 67
-  **Bosa, Campo Verde** Calle 85 sur #94 - 35
-  **Tunjuelito** Calle 51 sur # 7 - 35

• Atención en salud

Bogotá: Hospitales con equipos de abogadas de la Secretaría Distrital de la Mujer para la atención de Violencias de Género

- Hospital de Meissen** Diagonal 69R sur #18N - 6
- Hospital Vista Hermosa** Carrera 46A #73A - 16 sur
- Hospital de Kennedy** Avenida 1 de mayo #40B - 54
- Hospital de Bosa** Calle 65D sur #79C - 90
- Hospital Santa Clara** Carrera 14bB #1 - 45 sur
- Hospital Simón Bolívar** Calle 165 #7 - 06
- Hospital La Victoria** Diagonal 39 sur #3 - 20 este
- Hospital Suba** Carrera 90 #147 - 60
- Hospital Engativá** Transversal 100A #80A - 50
- Clínica San Rafael** Carrera 8 #17 - 45 sur
- Clínica Universitaria Colombia** Carrera 66 #23 - 46

- Acceso a la justicia y denuncia de los hechos

Colombia

Fiscalía General de la Nación



FISCALÍA
GENERAL DE LA NACION

Funciona 24/7. Da orientación de cómo hacer una denuncia y recibe denuncias. Dirige la investigación penal asegurando que el presunto victimario acuda ante la ley y velando por la protección de las víctimas.

CONTACTO  **Marca 122**
 **Marca 0180000919748**

App Ellas



BIENESTAR FAMILIAR

Atiende y dictan medidas sobre los casos en los cuales la víctima es niño, niña, o adolescente.

CONTACTO  **Marca 144**

Bogotá

UAP: Unidades de Atención Preprocesal

Suba - Usaquen Calle 133 #101C - 09L **8:00 a 16:00**
Puente Aranda Carrera 33 No. 18 - 33, Bloque A Piso 1 **8:00 a 16:00**
Kennedy Carrera 69 #36 - 70 sur **8:00 a 17:00**

URI: Unidad de Reacción Inmediata

Carrera 19 #29 - 75, Bloque D, Piso 1 **7:00 a 19:00**
Carrera 40 #10A - 08, Piso 4
Engativá Carrera 78A # 77A - 62 **8:00 a 17:00**

Fiscalía General de la Nación

Avenida 1 de Mayo #1 - 42 este
Calle 65J #77N - 23

UAP: Unidades de Atención Preprocesal

Avenida Caracas Calle 51 #7 - 76, Piso 1. **8:00 a 17:00**

10. Sistema de registro y seguimiento

Se establece un sistema de registro y seguimiento confidencial para recopilar las quejas de violencias 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. En el cual se tendrá registro de los datos sociodemográficos de la persona que interpuso la queja, los datos de la persona denunciada, los datos de los hechos denunciados y el seguimiento del caso.

El mencionado sistema estará a cargo de la persona designada por la VAF, quien de manera confidencial llevará el respectivo registro y seguimiento. Esta información, a excepción de la identificación de las personas podrá ser usada por las profesionales encargadas de equidad de género de la ANH para caracterizar este tipo de violencias dentro de la entidad, diseñar las estrategias de prevención y evaluar periódicamente la eficacia del presente protocolo y sus rutas de atención.

11. Canales de detección de alertas tempranas y/o casos de presunto acoso laboral y/o acoso sexual y/o discriminación

En la Agencia Nacional de Hidrocarburos pueden ser detectadas principalmente a través de:

- **Grupo de talento humano** Detección directa desde la Coordinación de Talento Humano y a través del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y las y los profesionales en Psicología, en el marco del Programa de Prevención de los Factores de Riesgo Psicosocial.
- **Comité de convivencia laboral** Dentro de su alcance preventivo (sin referirse a casos específicos) tomando el informe trimestral como insumo (caracterizaciones).

- **Control Interno de gestión** Desde la identificación y evaluación de riesgos, la verificación del cumplimiento con las normas y políticas relacionadas y fortaleciendo la institucionalidad a través de mejoras.
- **Control Interno Disciplinario** Dentro de su objetivo de garantizar el cumplimiento de los deberes y obligaciones de las servidoras y los servidores públicos, aplicando la función preventiva y correctiva.
- **COPASST** Dentro de su alcance de colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.
- **Participación ciudadana** En la recepción de PQRSD's, como canal establecido por la función pública, a través de las cuales las entidades, los servidores públicos y los ciudadanos pueden presentar peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias.
- **Asociaciones sindicales** Comprendidas como un factor contributivo en la identificación de necesidades de los trabajadores, aportando a su vez en el objetivo común de protección de la dignidad humana.
- **Jefe y/o supervisor** En la interacción con sus equipos de trabajo, identificando las alertas enunciadas anteriormente con una actitud de observación, análisis y escucha activa, siendo receptivos a las actividades, los resultados y conceptos relacionados con las variables asociadas a la identificación e intervención de posibles casos de acoso laboral y/o acoso sexual.
- **Servidores públicos y contratistas** Que identifiquen situaciones de alerta en vivencia propia o de los demás, bajo la responsabilidad inherente al código de integridad del servidor público, a los principios propios de la protección de la dignidad humana propia y la de los demás.

Fuentes consultadas

- Directiva Presidencia 001 del 8 de marzo de 2023, 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.
- Resolución 400200 del 8 de junio de 2022 Por la cual se adopta el Protocolo para la Prevención y Manejo del Acoso Sexual y el Acoso Basado en el Género y la Orientación Sexual en el Ámbito Laboral y se dictan otras disposiciones en el Ministerio de Minas y Energía.
- Dejusticia: Guía Básica para Construir un Protocolo Contra el Acoso Sexual en Espacios Laborales https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2021/11/24Nov_Guia-para-construir-protocolo-antiacoso_web-pags.pdf
- Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Acoso Laboral y Acoso Sexual en el Servicio Geológico Colombiano – SGC.
- Protocolo de prevención y atención de acoso sexual y discriminación de la Agencia Nacional de Renovación del Territorio – ART.
- ICBF Protocolo para la prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo y género en el ámbito laboral, contractual y pedagógico del instituto colombiano de bienestar familiar https://www.icbf.gov.co/system/files/procesos/pt1.gth_protocolo_para_la_prevenccion_proteccion_atencion_y_sancion_del_acoso_sexual_en_el_ambito_laboral_del_icbf_v1.pdf
- Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud, OMS Ginebra 2002 https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43431/9275324220_spa.pdf;jsessionid=1005F4E7894F3202A9F1F840B19BBF99?sequence=1
- Documento reunión de expertos documento MEVSWS/2003/11 <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb288/pdf/mevsws-11.pdf>
- VICENTE-PACHÉS, Fernando. “El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo” <https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/190645/71799.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito del trabajo. Organización Iberoamericana de Seguridad Social en <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/10/Protocolo-acoso-OISS.pdf>
- Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral y del Acoso Sexual Laboral mediante la Divulgación de los Mecanismos y Procedimientos de Denuncia de la Alcaldía Mayor de Bogotá http://gaia.gobiernobogota.gov.co/system/files/documentos/generales/cartilla_acoso_laboral_2021_2.pdf
- Ministerio de las Tecnologías de la Información y la comunicación. (2022). Ciberacoso (cyberbullying) <https://acortar.link/tdWg2A>
- Oficina Internacional del Trabajo (S.f). Acoso sexual en el lugar de trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf
- Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito del trabajo <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/10/Protocolo-acoso-OISS.pdf>
- Agencia de la ONU para los Refugiados. (2023). Violencia <https://www.acnur.org/violencia-sexual-y-de-genero.html>
- Violencia de género <https://www.acnur.org/violencia-sexual-y-de-genero.html>

