

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.





**Elaboró:**

Zaida Lorena Yanque Ortega  
Yuli Marcela Pardo Perilla

**Colaboración y revisión:**

Yenny Maritza Zambrano Ardila  
Johanna Andrea González Duarte  
Nelcy Stefany Parra Mora

**Equipo articulador:**

- Dirección de Justicia Formal
- Dirección Justicia Transicional
- Dirección Política Criminal y Penitenciaria

**Aprobación:**

Alejandra Mogollón Bernal  
Helen Ortiz Carvajal



# CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>5</b>
<b>1. CONTEXTO</b>	<b>7</b>
1.1. OBJETIVO	7
1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	7
<b>2. MARCO DE APLICABILIDAD DEL PROTOCOLO</b>	<b>8</b>
<b>3. ENFOQUES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES</b>	<b>10</b>
3.1. ENFOQUES	10
3.2. PRINCIPIOS	12
3.3. DEFINICIONES	12
<b>4. DERECHOS Y DEBERES</b>	<b>18</b>
4.1 DERECHOS DE LAS PRESUNTAS VÍCTIMAS	18
4.2 DERECHOS DEL SUJETO ACTIVO	18
4.3 DEBERES DEL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	19
4.4 COMPORTAMIENTOS QUE LAS PERSONAS SUJETAS DE ESTE PROTOCOLO DEBEN ABSTENERSE DE EJECUTAR	20
<b>5. MEDIDAS DE PROTECCIÓN</b>	<b>22</b>
5.1 PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES	22
5.2. ETAPA DE SENSIBILIZACIÓN	22
5.3 ESTRATEGIA DE SENSIBILIZACIÓN	22
<b>6. RUTAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS</b>	<b>25</b>
6.1 CONFORMACIÓN RED DE APOYO AL INTERIOR DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO	25
6.2 FUNCIONES DE LA RED DE APOYO	26
6.3 ACCIONES ADMINISTRATIVAS	26
6.4 CAPACITACIÓN DE LAS/OS FUNCIONARIOS DE LA RED DE APOYO	26
6.5 CANALES DE ATENCIÓN	26
6.6 RUTA INTERNA DE ATENCIÓN	27
<b>7. INSTANCIAS COMPETENTES PARA INVESTIGACIÓN, JUZGAMIENTO Y SANCIÓN DE CASOS (RUTAS INTERNAS Y EXTERNAS DE ATENCIÓN)</b>	<b>29</b>
7.1 INSTANCIAS DISCIPLINARIAS	29
7.2 INSTANCIA PENAL	29
7.3 TIPIFICACIÓN DE FALTAS	31
7.4 DIAGRAMA PROCEDIMIENTOS PENAL, DISCIPLINARIO Y ACCIONES ADMINISTRATIVAS.	33





# INTRODUCCIÓN

La normatividad en Colombia estipula estándares de debida diligencia para garantizar el respeto a la dignidad humana e integridad física y emocional de las/los trabajadoras/res frente a dinámicas de acoso que pueden evidenciarse a través de actitudes y comportamientos agresivos, hostiles, humillantes o discriminatorios, por parte de superiores jerárquicos, subalternos y entre pares.

Por lo anterior, el Ministerio de Justicia y del Derecho se compromete con el respeto a la diversidad, la equidad, la inclusión, el bienestar, el buen trato, la seguridad física y mental del recurso humano que integra la entidad, a través de una política de cero tolerancia ante la violencia en contextos laborales, materializada en un protocolo para prevenir, atender y fomentar medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.

El presente protocolo integra un enfoque de género a partir del cual se reconoce que la permanencia de los roles de género y demás condiciones patriarcales suponen un mayor riesgo para que las mujeres y las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas enfrenten acciones de acoso sexual y/o discriminación, así mismo reconoce la necesidad de integrar medidas para que todas las personas que tienen vínculos laborales con la entidad disfruten de ambientes libres de conductas de violencia en el ámbito laboral.

Para facilitar su difusión y apropiación, el protocolo contempla una estrategia pedagógica que busca establecer un procedimiento para la aplicación de medidas tendientes a prevenir y atender de manera integral todos los casos de violencia y/o discriminación en el ámbito laboral, respetando siempre los derechos fundamentales a través de herramientas para la atención y acompañamiento de los casos que garanticen la acción sin daño y la superación de prácticas que resultan en hechos de revictimización. Así mismo, busca establecer un procedimiento para la aplicación de medidas tendientes a atender de manera integral a la persona que se sienta en situación vulnerable por conductas de acoso sexual o violencias basadas en género, aplicando medidas de protección, a través herramientas para la atención y acompañamiento de los casos que se pone en conocimiento.

La ruta de atención iniciará con un espacio que permita a la persona que se ha visto afectada, por alguna de conductas señaladas anteriormente, sentirse escuchada y atendida y orientada frente a los hechos relatados. No será necesario que la persona tome una decisión en el primer encuentro con respecto a las siguientes etapas y la determinación que tome jamás limitará su acceso a los espacios de apoyo y asesoría. De igual forma, se garantizará, durante el tiempo que se requiera, el acompañamiento psicológico y jurídico de la red de apoyo.

Finalmente, el documento brinda información complementaria del proceso disciplinario, administrativo o penal, a adelantar bajo la premisa del debido proceso.





# 1. CONTEXTO

## 1.1. OBJETIVO Y ALCANCE

Establecer un protocolo que permita prevenir, atender y promover las acciones legales que corresponda frente a las conductas de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, con el fin de garantizar en el Ministerio de Justicia y del Derecho una convivencia libre de violencias, maltrato, acoso, amenaza y discriminación, evitando la revictimización y repetición de situaciones similares.

## 1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Promover una estrategia institucional de cero tolerancia a conductas de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.
- Crear un equipo interdisciplinario que tendrá la labor de ser la primera instancia para la atención de la presunta víctima, recepción de la queja, orientación y seguimiento de los casos.
- Propiciar escenarios de sensibilización, prevención y cuidado frente a las conductas de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral dirigido al talento humano del Ministerio de Justicia y del Derecho.
- Brindar información al talento humano del Ministerio de Justicia y del Derecho acerca de las vías disponibles para poner conocimiento las conductas de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.
- Generar una ruta de atención y de acompañamiento de los casos que tenga conocimiento la administración.
- Brindar información complementaria del proceso disciplinario, administrativo o penal, a adelantar bajo la premisa del debido proceso.



## 2. MARCO DE APLICABILIDAD DEL PROTOCOLO

El presente protocolo ofrece una ruta para la prevención y la atención de violencias 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 del Ministerio de Justicia del Derecho. Se entiende que todas las personas que conforman el Ministerio de Justicia y el Derecho tienen derecho a activar y acceder a la ruta integral del protocolo. En este sentido, se trata de un universo amplio de personas que tienen distintos vínculos con la entidad, incluyendo a:

- Las(os) trabajadores asalariados; según se definen en la legislación, sin importar si es jefe o subalterno.
- Las/los contratistas.
- Las personas en formación sean practicantes, pasantes o aprendices
- Las personas voluntarias.
- Las personas en busca de empleo en el Ministerio.
- El personal de apoyo de servicios generales.
- La ciudadanía que recibe servicios o atención directa de la entidad, únicamente como sujeto pasivo de las violencias y/o discriminaciones que reconoce este Protocolo.

Cualquier persona que tenga conocimiento de la ocurrencia de una conducta descrita en este protocolo que amenaza, pone en riesgo, afecta o afectó los derechos humanos y fundamentales de una persona que haga parte del Ministerio de Justicia y del Derecho podrán denunciar por los canales ofrecidos por el presente Protocolo. Lo anterior, con el objetivo de que la entidad tomé las medidas que consideré necesarias y pertinentes para garantizar la seguridad y bienestar en el trabajo.

Desde el punto de vista temporal, el Protocolo cubre las conductas con posterioridad a la publicación de este. En todo caso, para casos ocurridos con anterioridad a la fecha de publicación, se garantizará el acompañamiento psicológico, orientación jurídica y rutas institucionales disponibles para la atención del caso.

Desde el punto de vista del lugar, el Protocolo aplica a las conductas cometidas (I) en los espacios y sedes físicas del Ministerio; (II) en los espacios virtuales/digitales donde interactúa el talento humano de la entidad; (III) en espacios físicos o virtuales fuera del Ministerio en donde se desarrollen actividades relacionadas directa o indirectamente con las funciones y misionalidad de la entidad. Esto incluye espacios informales de reunión que involucran a miembros del Talento Humano. En tal sentido, el Protocolo aplicará a:





- El lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- El lugar donde la persona toma su descanso o sus alimentos, las instalaciones sanitarias o de aseo, las duchas y vestidores.
- Los lugares donde se adelantan comisiones, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o las labores del Ministerio de Justicia y del Derecho.
- El marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o las labores del Ministerio de Justicia y del Derecho, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- El alojamiento proporcionado por la entidad.
- Los espacios y trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- Los eventos sociales que se den en el marco del relacionamiento laboral o las labores del Ministerio de Justicia y del Derecho.



## 3. ENFOQUES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES

### 3.1. ENFOQUES

Con el fin de responder de forma adecuada a las necesidades de las presuntas víctimas, las acciones de prevención, atención y protección contempladas en el presente instrumento deberán implementar los enfoques de derechos humanos, de género, interseccional y diferencial.

#### **Enfoque de derechos humanos:**

Supone una perspectiva y metodología de entendimiento, análisis y acción que tiene como punto de partida el sistema de protección internacional de los derechos humanos. Comprende que los Derechos Humanos son inalienables e inherentes a todas las personas, sin distinción de ideología, nacionalidad, pertenencia étnica, raza, identidad de género, orientación sexual, edad o condición socioeconómica, discapacidad, estatus migratorio entre otros aspectos sociales. Se fundamenta en la noción del ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación. Además, implica que en toda circunstancia de las presuntas víctimas





merecen credibilidad, y confidencialidad y adecuado manejo de información.

### **Enfoque de género:**

Supone una perspectiva y metodología de entendimiento, análisis y acción se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, prácticas e imaginarios y relaciones de poder debido al género, por medio de los cuales se normaliza la violencia.

### **Enfoque interseccional:**

Supone una perspectiva y metodología de entendimiento, análisis y acción por la cual se busca identificar las formas en las que el género y otras categorías se cruzan con otros aspectos de la identidad de una persona generando experiencias particulares de opresión y privilegio. La interseccionalidad evidencia cruces entre distintos tipos de violencia o discriminación que inciden en el acceso a derechos como la educación, la salud, el trabajo, entre otros.

### **Enfoque diferencial:**

El enfoque diferencial como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión. Supone una perspectiva y metodología de entendimiento, análisis y acción que reconoce las inequidades, riesgos y vulnerabilidades particulares de sujetos históricamente excluidos y de especial protección constitucional entre los que se encuentra los grupos indígenas, las personas negras, afros, raizales y palenqueras, los Rroms, las personas con discapacidad, las personas de la tercera edad, las víctimas del conflicto armado, los niños, niñas y adolescentes, entre otras.

### **Enfoque étnico con perspectiva antirracial:**

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 debido a 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.

### **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. Definición del DANE, ver:

El%20enfoque%20de%20discapacidad%20parte



## 3.2. PRINCIPIOS

### Acceso a la información

Derecho del talento humano del Ministerio a recibir información clara, completa, precisa, oportuna y confiable sobre las conductas de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, identidad de género u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y procedimiento a seguir.

### Ambiente laboral seguro y saludable

Espacio de trabajo cuyas condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los/as trabajadores/as para tener un buen ambiente: físico, de relaciones personales, de organización, salud emocional, entre otros, promoviendo el bienestar familiar y personal a través de la disminución de riesgos, estimulando la sana convivencia y el respeto por la diversidad.

### Principio de buena fe

La información de los casos que se denuncien dentro de este protocolo se recibirá bajo el principio de buena fe, es decir, partiendo de la veracidad de la información recibida sin perjuicio de lo señalado en cuanto a la presunción de inocencia.

### Confidencialidad

Todas las personas naturales que intervengan en la administración de datos personales están obligadas en todo tiempo a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende la administración de datos.

### Corresponsabilidad

Se debe contribuir a que las distintas personas que participan en la atención del caso cumplan los mismos estándares de debida diligencia con el fin de garantizar la no revictimización.

### Cuidado

Todas las acciones que se lleven a cabo en el marco de los lineamientos de este Protocolo deberán propender por el cuidado de la persona o las personas involucradas, velando por su bienestar físico y psicosocial, al igual que el respeto por sus derechos humanos y fundamentales.

### Debido proceso

Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.

<b>Debida Diligencia</b>	Adoptar con celeridad todas las medidas encaminadas a la protección de la víctima y la restitución de sus derechos; así como, disponer de todos los medios para el esclarecimiento de los hechos y la sanción respectiva por parte de las instituciones competentes, acatando la normatividad vigente, nacional e internacional relacionada con la materia.
<b>Dignidad humana</b>	Respeto incondicionado que merece todo individuo debido a su condición humana, es decir, independientemente de cualquier característica o aptitud particular que pudiera poseer” (Bayertz, p. 824).
<b>Imparcialidad e idoneidad</b>	Las personas que participen en nombre de la entidad en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial, ética y, estar capacitadas en los temas relacionados con este protocolo.
<b>No discriminación</b>	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.
<b>Protección a la persona afectada</b>	Privilegiar la seguridad y la integridad de la presunta víctima garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y precaución de no repetición.
<b>No revictimización</b>	Las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género.

### 3.3. DEFINICIONES

El presente protocolo aborda los siguientes elementos teóricos los cuales son tomados de diferentes guías de autoría del Ministerio de Justicia y del derecho y del modelo de Protocolo de la Directiva Presidencial 01 de 2023.



### **Acoso laboral**

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

### **Acoso sexual**

Conducta realizada por una persona que “en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad 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” (Código Penal, artículo 210A).

### **Actos de discriminación**

Conducta, actitud o trato que pretende consciente o inconscientemente- anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales. (Código Penal, artículo 134A).

Un acto de discriminación contiene los siguientes elementos: “(i) La intención, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Éste se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza; (ii) el acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás; (iii) El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación con el sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, origen familiar o nacional, religión, lengua, opinión política, entre otros.

### **Discriminación de género, raza, religión, entre otras**

Toda acción u omisión de una persona o grupo de personas que busca excluir, rechazar o generar un trato desigual en relación con otras personas por su pertenencia ha determinado sexo-género, raza, religión, orientación sexual entre otras.

### Feminicidio

La acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a. Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella;
- b. Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad;
- c. Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural;
- d. Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo;
- e. Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no;
- f. Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella. (Ley 1761 de 2005 que incorporó el artículo 104A al Código Penal colombiano).

### Hostigamiento

Promover o instigar actos, conductas o comportamientos, orientados a causarle 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, identidad de género u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.

Esta conducta está prevista como un delito en el Código penal colombiano como “hostigamiento por motivos de raza, religión, ideología, política, u origen nacional, étnico o cultural” en el artículo 134B, incorporado al Código por la Ley 1482 de 2011.

**Identidad de género**

Es el término empleado para referirse a la vivencia interna e individual del género que cada persona siente profundamente, la cual puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer. Este término se refiere tanto a la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal) y otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

**Orientación sexual**

Hace referencia a la atracción emocional, afectiva y sexual que puede sentir una persona por otra de “un género diferente al suyo, de su mismo género, o de más de un género, así como su deseo de mantener (o no) relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

**Violencia**

Uso intencional de la fuerza física o verbal con acciones, omisiones, gestos o amenazas, en contra de uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga gran probabilidad de causar lesiones, muerte, daños físicos, psicológicos, sexuales, económicos, trastornos del desarrollo personal, privaciones sociales o de cualquier índole (Organización Mundial de la Salud, 2002).

**Violencias basadas en género (VBG)**

Cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género. Son un problema de salud pública, debido a las graves afectaciones físicas, mentales y emocionales que sufren las víctimas; por la gravedad y magnitud con la que se presentan y porque se pueden prevenir” (MinSalud, 2016)

**Violencia contra la mujer**

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” (art. 2, Ley 1257 de 2008).

**Violencia económica**

Pueden configurarse como tal el abuso económico, el chantaje patrimonial, los castigos monetarios, la prohibición de trabajar, la pérdida o sustracción de elementos, la venta unilateral de bienes de la pareja o destinados a satisfacer las necesidades de la mujer, entre otros.

**Violencia física**

Daño o sufrimiento físico como “el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona”.



### **Violencia psicológica**

Es aquella que se ocasiona con acciones u omisiones dirigidas intencionalmente a producir en una persona sentimientos de desvalorización e inferioridad sobre sí misma, que amenazan la salud psicológica de una persona y su capacidad de autogestión y desarrollo personal.

### **Violencia sexual**

Es todo acto o comportamiento tendiente a 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.

### **Violencia laboral**

Es la discriminación en los centros de trabajo públicos o privados que obstaculicen el acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, prácticas tales como exigir requisitos sobre el estado civil, maternidad, la edad, la apariencia física o buena presencia, o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, que supeditan la contratación, ascenso o la permanencia en el empleo. Igualmente, quebrantar el derecho de igual salario por igual trabajo.

### **Violencia institucional**

Son las acciones u omisiones que realizan las autoridades, funcionarios, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tengan como fin retardar, obstaculizar o impedir que las personas tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en las leyes para asegurarles una vida libre de violencia.



## 4. DERECHOS Y DEBERES

### 4.1 DERECHOS DE LAS PRESUNTAS VÍCTIMAS:

Las personas que han vivido o están viviendo cualquier tipo de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, tienen derecho a:

- No ser revictimizadas, mediante juicios de valor sobre su queja.
- Recibir medidas de atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo.
- 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.
- Recibir trato digno y humano en el marco de los derechos fundamentales y humanos.
- Ser tratadas con reserva de identidad en todo momento bajo el principio de confidencialidad.
- Ser escuchadas, atendidas de forma objetiva bajo el principio de la buena fe.
- El ejercicio de la actividad laboral en condiciones de seguridad.
- Protección de su intimidad y a la de sus familiares y testigos a su favor.
- Acceder al proceso disciplinario ante el órgano competente. Participar activamente en todas las actuaciones que demandan su intervención.
- La persona no deber ser confrontada con el(la) presunta agresor(a) a menos que voluntariamente lo quiera hacer en cualquiera de los espacios de atención o los procedimientos disciplinarios.
- Ser informada de forma clara, completa y veraz sobre los trámites y ante quiénes se deben adelantar, las etapas que lo componen, los tiempos en los que se desarrollan, su participación en ellos, el objeto de estos, las personas que tendrán alguna actuación, entre otros.
- Ser informada de forma clara, completa y veraz acerca de todo lo relacionado con el caso desde la presentación de la queja.
- Recibir de forma gratuita 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 red de apoyo.
- Acceder de forma gratuita a medidas de protección o preventivas y ajustes razonables.
- Todas las demás medidas que sean necesarias para generar la protección y prevención de no repetición de los hechos.
- Visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia basadas en género de las que fue víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor.

### 4.2 DERECHOS DEL SUJETO ACTIVO:

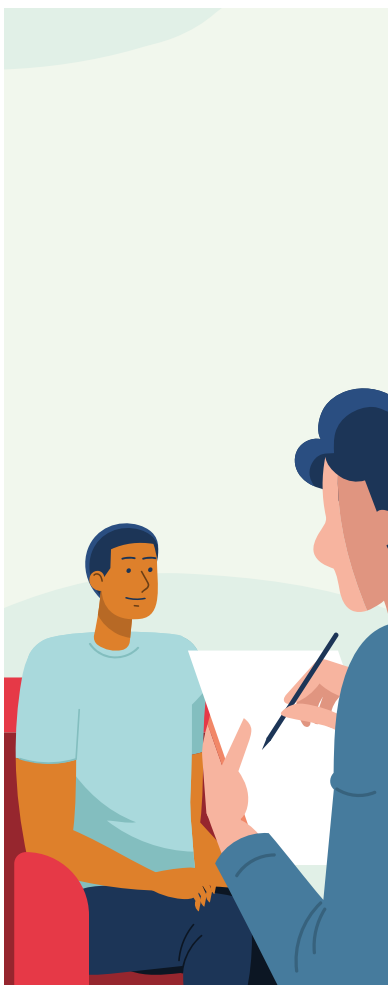
La persona o personas contra quienes se formula la queja se les respetarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:

- Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica.
- Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja.

- 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.
- Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

## 4.3 DEBERES DEL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD:

El talento humano del Ministerio de Justicia y el Derecho, en virtud de la política de cero tolerancia de acoso sexual y violencias basadas en género, tienen los siguientes deberes:



- Promover y actuar de conformidad con la política de cero tolerancia a las violencias basadas en género, discriminación por razón de su raza, nacionalidad, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otros aspectos sociales, y el acoso.
  - Dar a toda/os la/os compañeros un trato respetuoso, libre de coerción, maltrato o acoso.
  - Propiciar espacios seguros donde no se reproduzcan violencias basadas en género.
  - Conocer y acatar el protocolo y los lineamientos emitidos frente la prevención y atención del acoso sexual, las violencias basadas en género y demás formas de discriminación contempladas en el protocolo.
  - 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 basadas en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, identidad de género 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.
- Los superiores, 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.
  - 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 (Ley 1952 de 2019, artículo 38, numeral 25).



## 4.4 COMPORTAMIENTOS QUE LAS PERSONAS SUJETAS DE ESTE PROTOCOLO DEBEN ABSTENERSE DE EJECUTAR

Es procedente activar la ruta estipulada en el protocolo cuando la presunta víctima ha vivido o vive algún tipo de afectación/vulneración de sus derechos humanos o fundamentales ligada a la reproducción de estereotipos de género machistas y/o heteronormativos, la normalización de violencias basadas en género, o afectaciones a la integridad física o sexual. Las siguientes conductas no son taxativas -es decir, excluyentes- son ejemplos que pueden ser constitutivos de violencias contra la mujer 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, por ende, las personas sujetas del presente protocolo no deben incurrir en ellas:

- Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales,
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos;
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo o en privado o demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de



trabajo o contrato;

- Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos;
- Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos;
- Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual;
- Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas o homofóbicos, o asociadas el aspecto físico;
- Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual.
- Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas;
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños;
- La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual;
- Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.
- Los actos de agresión física por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; o en privado.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; o en privado.
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Entidad.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad.
- Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- Hacer comentarios despectivos sobre la discapacidad de una persona o burlarse de ella, o practicar procedimientos de excesivo control del desempeño y/o excesiva atribución de errores basados en estereotipo negativos sobre la competencia y la productividad de la persona con discapacidad.



## 5. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

### 5.1 PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES

Las acciones de prevención son una forma de intervención temprana ante posibles manifestaciones de conductas de acoso u hostigamiento sexual o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación cuyo objetivo es minimizar los riesgos que generan las violencias, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguros y garantizar la no repetición de los hechos.



### 5.2. ETAPA DE SENSIBILIZACIÓN

El Grupo de Gestión Humana de la Secretaría General con el apoyo de la Oficina de Prensa y Comunicaciones realizará una campaña de sensibilización semestralmente frente al tema de acoso sexual, discriminación 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 por razón de sexo en el ámbito laboral, las cuales involucrarán al talento humano del Ministerio de Justicia y del Derecho, con el fin de:

- Interiorizar los enfoques diferenciales, principios y las definiciones establecidas en el presente protocolo.
- Promover conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y

estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer y demás sectores poblacionales históricamente discriminados.

- Identificar las conductas constitutivas de violencia contra basadas en género y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- Informar sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implica la comisión de actos de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad.
- Difundir las rutas de atención de quejas o denuncias.
- Formar y capacitar a los miembros de la red de apoyo en atención y recepción de los casos a los que se hace alusión en el presente protocolo.
- Publicar en un lugar visible de la entidad, así como en su página web institucional o intranet, el presente protocolo.

## 5.3 ESTRATEGIA DE SENSIBILIZACIÓN

Dentro de las actividades previstas para esta etapa de sensibilización se encuentran las siguientes:

- Implementar una política de cero tolerancia al maltrato, acoso o acoso sexual, amenaza, discriminación y violencias basadas en género en el Ministerio de Justicia y el Derecho, incluyendo la promoción activa del Protocolo.
- Construcción de indicador de medición frente al impacto del Protocolo, el cual tendrá como línea base cero.
- Generar espacios de formación periódicos para la desnormalización de la violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, identidad de género, sexo, identidad de género u orientación sexual y/o discapacidad.
- Conmemorar las fechas relativas al reconocimiento de las violencias basadas en género y discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, identidad de género u orientación sexual y/o discapacidad.

Algunas acciones de ejecución de forma permanente de las estrategias son:

- Construcción de una historieta o comic con casos ejemplarizantes de conductas de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y divulgación por los distintos medios de comunicación de la entidad como lo son: intranet, correo electrónico, wallpaper PC y pantallas físicas.
- Generación de una pancarta de carácter informativo con la identificación de conductas de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral – (Violentómetro ilustrativo de cómo puede aumentar el ciclo de violencia, sin negar que se puede cometer cualquier conducta sin que previamente haya acaecido otra).
- Generación de podcats de carácter informativo sobre prevención violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.
- Compartiendo experiencias de grupos focales: pancarta, tablero o similar en el que las personas que han sufrido acoso o discriminación y deseen contar su experiencia puedan plasmarlo, en un espacio seguro para esto.
- Encuesta anónima en la que las personas puedan contar sus historias de violencia o discriminación, con el mismo fin anterior, adicionalmente, como mecanismo para conocer las dinámicas violentas al interior de la entidad.





## 6. RUTAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS

### 6.1 CONFORMACIÓN RED DE APOYO AL INTERIOR DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO

El Ministerio de Justicia y del Derecho a través del Grupo de Gestión Humana de la Secretaria General conformará un equipo interdisciplinario llamado “Red de Apoyo” que tendrá la labor de ser la primera instancia de recepción de casos, para recibir la queja, orientar a la presunta víctima y hacer seguimiento a su caso, el cual contará con 3 profesionales con los siguientes perfiles:

- Líder de Seguridad y salud en el Trabajo - SST
- Profesional en Psicología
- Profesional en Derecho

**Nota 1:** Los profesionales involucrados deberán suscribir acuerdo de confidencialidad (Formato).

### 6.2 FUNCIONES DE LA RED DE APOYO

- Atender a la persona que se haya visto afectada, en ambiente cómodo y seguro, que le brinde privacidad y confianza, bajo la premisa de un trato respetuoso, digno e imparcial.
- Recibir la declaración de la persona de conformidad al principio de no revictimización, garantizando que la persona no se vea forzada a relatar múltiples veces lo ocurrido.
- Orientar a la persona que se haya visto afectada respecto las opciones de presentación de la queja de manera formal y los distintos canales autorizados para tal fin. Si la presunta víctima presenta queja formal, se solicitará consentimiento expreso respetando su autonomía y voluntad para grabar la narración de los hechos ocurridos. En el caso de grabarse la situación presentada, el profesional de la red de apoyo deberá registrar lo relatado de forma escrita, sistematizando los casos de acoso sexual y/o violencias basadas en género y demás formas de discriminación.
- Dirigir, orientar o remitir a la persona que se haya visto afectada por conductas de acoso sexual y/o violencia basada en género u otras formas de discriminación en el ámbito de laboral con el profesional en psicología de red de apoyo.
- Remitir la queja al competente, en caso acoso sexual y/o violencias basadas en género u otras formas de discriminación al Grupo de Control interno Disciplinario y para los casos de acoso laboral al Comité de convivencia laboral.
- Mantener una comunicación constante con la persona afectada, sobre el avance de su caso y de las medidas que le son aplicables a su situación.
- Implementar medidas de protección y/o ajustes razonables a favor de la presunta víctima.
- Realizar, actualizar y divulgar indicadores de casos de violencias basadas en género y sexuales con enfoques diferenciales, de género y perspectiva interseccional.



## 6.3 ACCIONES ADMINISTRATIVAS

La red de apoyo en caso de ser necesario podrá sugerir opciones para un cambio en el ambiente laboral. Algunos ejemplos de dichas acciones incluyen:

- Reubicación de la presunta víctima o el presunto victimario a otra dependencia.
- Cambio de horarios, cuando la presunta víctima lo solicite.
- Teletrabajo, en la modalidad suplementario o autónomo para la presunta víctima o a del presunto victimario de acuerdo con la viabilidad y estudio de caso concreto.

De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima.

El trámite se adelantará de acuerdo con los procedimientos internos vigentes en el Ministerio de Justicia y del Derecho y en todo caso se velará por la protección del derecho al trabajo.

Las opciones presentadas anteriormente también podrán generarse para la protección de los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación que se adelante.

Las medidas de protección y preventivas, los ajustes razonables y los servicios especializados pueden beneficiar aquellas víctimas que, a pesar de haber vivido el acoso laboral o sexual, y/o violencias basadas en género antes de la entrada en vigencia del protocolo continúen experimentando afectaciones o riesgos relacionados a los hechos ocurridos.

## 6.4 CAPACITACIÓN DE LAS/OS FUNCIONARIOS DE LA RED DE APOYO:

Los(as) funcionarios(as) encargados de recibir, atender y acompañar las violencias basadas en género y sexuales de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral deberán recibir capacitaciones periódicas y actualizadas: i). En enfoques diferenciales, ii). De género iii). Interseccional, iv). Valoración del riesgo, v). Comunicación asertiva – comunicación no violenta, vi). Primeros auxilios emocionales, vii). Cuidado y autocuidado, viii). Ruta de atención integral para las víctimas y ix). Marco legal de las violencias basadas en género y discriminaciones en el ámbito laboral que les permita tener un abordaje acertado en el quehacer como en su comprensión jurídica y técnica para estos casos, incluyendo asesorías psicológicas y jurídicas especializadas y técnicas.

## 6.5 CANALES DE ATENCIÓN

- Email. Enviando un correo electrónico al habilitado para tal fin en la entidad.
- Telefónico. Número de celular que se habilite.
- Presencial. Acudiendo al Grupo de Gestión Humana
- Horario de atención: lunes a viernes de 8:00 am a 5:00 pm

**Nota 1:** La presunta víctima de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral podrá relatar los hechos de manera anónima, por los canales anteriormente descritos.

**Nota 2:** La presunta víctima de violencia o discriminación en el ámbito laboral recibirá orientación y atención psicológica por parte de la ARL POSITIVA, mediante comunicación telefónica a la línea 6000811.

## 6.6 RUTA INTERNA DE ATENCIÓN.

1. La persona que considere que se ha visto afectada, podrá acercarse a cualquiera de los profesionales de la red de apoyo a fin de poner en conocimiento las conductas de las que fue o está siendo objeto, con circunstancias de tiempo, modo y lugar.
2. El acompañamiento consta de la comprensión emocional, orientación e información sobre las diferentes opciones de atención integral a las que tiene derecho la persona que se ha visto afectada, la asesoría psicológica y la orientación jurídica.
3. Posterior a informar la presunta conducta y de considerar que es susceptible de proceso disciplinario o penal, deberá dejar por escrito los hechos o autorizar el consentimiento expreso para registrar y sistematizar el caso, con el fin de iniciarse el proceso ante la instancia competente.
4. El profesional de la red de apoyo que tenga conocimiento de la presunta conducta remitirá por escrito los hechos ocurridos al Grupo de Control Interno Disciplinario o al comité de convivencia laboral, para que se inicie la investigación Disciplinaria o remita al competente (Procuraduría o Fiscalía General de la Nación) cuando lo considere necesario y/o a solicitud de la presunta víctima.
5. La persona que se ha visto afectada podrá solicitar acompañamiento del psicólogo de la red de apoyo o se podrá comunicar con la ARL-POSITIVA a la línea de atención.

**Nota:** Es importante resaltar que legalmente los servidores públicos tienen el deber de denunciar: *“Toda persona debe denunciar a la autoridad los delitos de cuya comisión tenga conocimiento y que deban investigarse de oficio. El servidor público que conozca de la comisión de un delito que deba investigarse de oficio, iniciará sin tardanza la investigación si tuviere competencia para ello; en caso contrario, pondrá inmediatamente el hecho en conocimiento ante la autoridad competente”*. Artículo 67 Código de Procedimiento Penal.



## **7. INSTANCIAS COMPETENTES PARA INVESTIGACIÓN, JUZGAMIENTO Y SANCIÓN DE CASOS (RUTAS INTERNAS Y EXTERNAS DE ATENCIÓN)**

### **7.1 INSTANCIAS DISCIPLINARIAS:**

- **Grupo de Control Disciplinario Interno:**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 92 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 13 de la Ley 2094 de 2021, el Grupo de Control Disciplinario Interno deberá investigar y sancionar disciplinariamente las conductas de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral del Ministerio de Justicia y del Derecho.

Nota. De acuerdo con lo establecido en el artículo 65 del código general disciplinario Ley 1952 de 2019 las conductas relacionadas con acoso sexual laboral podrían llegar a calificarse como falta gravísima.

- **Procuraduría General de la Nación**

En cuanto a las personas particulares vinculados/as al Ministerio por contrato de prestación de servicios, pasantes, entre otros, que cumplan funciones públicas, y que incurran en las conductas de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral sujetas a ser investigadas disciplinariamente por la Procuraduría General de la Nación. Para tales efectos, el Grupo de Control Disciplinario Interno remitirá los casos de los cuales tuviere conocimiento.

### **7.2 INSTANCIA PENAL**

- **Fiscalía General de la Nación**

Si se presenta el caso de una persona particular que no cumple funciones públicas y que incurre en conductas de acoso sexual, ésta no es sujeta de responsabilidad disciplinaria pero sí penal.

En el marco de lo señalado en el artículo 67 de la Ley 906 de 2004 - Código del Procedimiento Penal “Toda persona debe denunciar a la autoridad los delitos de cuya comisión tenga conocimiento y que deban investigarse de oficio”, en este sentido, cualquier persona que conozca en ejercicio de sus funciones, la posible comisión de una conducta constitutiva de acoso, debe poner en conocimiento de las autoridades competentes incorporando, de ser posible las pruebas, para que se inicie el proceso respectivo.



En el caso del acoso sexual, se podrá presentar la denuncia ante la Fiscalía General de la Nación, adicional al proceso que se adelanta por vía disciplinaria.

## CANALES DE DENUNCIA

Los siguientes son los canales de denuncia <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/donde-y-como-denunciar/>

- a. Salas de recepción de denuncias.
- b. Unidades de Reacción Inmediata – URI
- c. Centros de Atención de la Fiscalía-CAF
- d. Casas de Justicia.
- e. Estaciones de la Policía Nacional.
- f. Inspecciones de Policía.
- g. Direcciones Seccionales a nivel nacional - forma escrita en las ventanillas de correspondencia.
- h. Página web [www.fiscalia.gov.co](http://www.fiscalia.gov.co) / Línea telefónica 122/ Denuncia Fácil - forma escrita.
- i. Correo [denunciaanonima@fiscalia.gov.co](mailto:denunciaanonima@fiscalia.gov.co)
- j. En el Centro de contacto de la Fiscalía General de la Nación llamando a los números 60 (1) 5702000 (#7) en Bogotá, 018000919748 o línea celular 122 para el resto del país.
- k. A través del sistema de denuncia virtual ¡ADenunciar!
- l. Centro de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual (CAIVAS):
- m. <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/tag/centro-de-atencion-integral-a-victimas-de-abuso-sexual-caivas/>

## CANALES DE ORIENTACIÓN Y ASESORÍA



- a. Línea Púrpura Distrital **“Mujeres que escuchan mujeres”** horario de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. y sábados de 8:00 a.m. a 12:00 p.m. hora Colombia. No está disponible los días festivos ni domingos.

Llamando al **018000112137**.

Escribiendo al WhatsApp **3007661846**.

Enviando un correo electrónico a

**[lpurpura@sdmujer.gov.co](mailto:lpurpura@sdmujer.gov.co)** .

Chateando desde la página web **<https://www.sdmujer.gov.co/nuestros-servicios/servicios-para-las-mujeres/linea-purpura>** .

Realizando video llamada en lenguaje de señas **<https://iq-ws.inconcertcc.com/FormSecMujer/indexDev.html>**

b. Estrategia Intersectorial para la Prevención y Atención de Víctimas de Violencia de Género con Énfasis en Violencia Sexual y Femicidio: La Estrategia en Hospitales: Hospital de Meissen, Hospital Bosa, Hospital Santa Clara, Hospital Simón Bolívar.

c. Línea telefónica nacional 155 de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer operada por la Policía Nacional.

El Grupo de Control Disciplinario Interno remitirá los casos de los cuales tuviere conocimiento.

El trámite de las quejas por violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación seguirán el procedimiento establecido por las leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021. En toda la ruta prevalecerá el derecho sustancial sobre lo formal 13, por lo que, las normas procesales deben interpretarse a la luz de los enfoques, principios y derechos de las partes, reconocidos en el presente Protocolo, así como los estándares nacionales e internacionales de protección de los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y discriminación.

## 7.3 TIPIFICACIÓN DE FALTAS

Con fines de orientación para las autoridades públicas que participan en la prevención, atención y sanción, y sin que se pueda considerar una clasificación excluyente, limitadora y completa, se enuncian algunas conductas que constituyen actos de violencia basadas 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, y se hace una consideración de su gravedad y levedad acorde con la taxatividad prevista para las faltas gravísimas en el Libro 11, Capítulo I del Código General Disciplinario y sin perjuicio de los criterios de calificación establecidos en la Ley 1952 de 2019.

### Gravísimas.

Son faltas gravísimas todas las establecidas en la Ley 1952 de 2019, incluyendo las siguientes:

- Todas las conductas de violencia basadas en género, y/o discriminación por razón de sexo, género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad, orientación sexual y discapacidad que se adecuen a 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 de el mismo (artículo 65, Ley 1952 de 2019). Esto incluye, entre otros, los delitos tipificados en los artículos 104A, 134A, 134B, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 210A, 213, 213A, 214, 215, 216, 217, 218, 219, Y 219A del Código Penal.
- Todas las conductas que constituyan graves infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia (Artículo 52, numeral 2, de la Ley 1952 de 2019). Esto incluye aquellas conductas que configuren una grave violación de tratados como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará); la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Con-



vención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; el Tratado sobre derechos de personas con discapacidad; el Convenio 169 de la OIT, y demás tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario ratificados por Colombia.

- Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o mentales por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación. (Artículo 52, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).
- 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 (Artículo 53, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).

Es importante aclarar que no todos los contratistas son sujetos disciplinables, sino aquellos que ejerzan de manera permanente o temporal funciones públicas, administren recursos públicos o cumplan labores de interventoría o supervisión.

Pautas orientadoras para determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria.

Con fines de orientación para los operadores disciplinarios, al momento de determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria aplicando los criterios establecidos en el artículo 47 de la Ley 1952 de 2019 y en el artículo 50 de la Ley 1437 de 2011, se tendrán en cuenta los enfoques contenidos en el presente Protocolo. En especial, al analizar el criterio de **“trascendencia social de la falta o el perjuicio causado”** (art. 47, numeral 5, de la Ley 1952 de 2019) se debe tener en cuenta lo establecido en la jurisprudencia de la Corte Constitucional frente a las violencias y discriminación reconocidas en este protocolo:

**“Las violencias basadas en género son uno de los fenómenos sociales que más afectaciones producen sobre la vida de quienes las enfrentan de manera cotidiana y constante a lo largo de sus vidas. Las mujeres, las adolescentes y las niñas al ser las principales víctimas de este fenómeno enfrentan un sin número de efectos físicos, mentales y emocionales que configuran y determinan de forma directa sus vidas”** Corte Constitucional, Sentencia T-316 de 2020, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

**“Existen algunos aspectos mínimos que debe tener en cuenta el juez constitucional para analizar y valorar el impacto en los derechos fundamentales y en la dignidad de una persona, que pueda tener un determinado escenario de discriminación: (i) Según esa misma jurisprudencia, uno de los cuatro aspectos que configura el escenario de discriminación es la relación de poder existente entre el sujeto pasivo de la discriminación y quien despliega la conducta reprochable e inconstitucional. (...) (ii) Otro elemento es la relación existente entre la persona o conjunto de personas que hacen las veces de público. Puede ocurrir que la afectación no sea la misma si el maltrato tiene lugar frente a personas con quienes se comparte periódicamente (compañeros de trabajo o grupo escolar), aunque este acaezca ante un público transitorio y meramente circunstancial. (iii) Igualmente, se ha advertido la relevancia del espacio donde acontece la afrenta. Este puede ser público o privado, o marcadamente reglado (salón de clase, taller, despacho judicial, cuartel, etc.). lo cual puede inhibir mecanismos de defensa frente a la agresión; (iv) Se ha incluido como cuarto elemento la duración de la puesta en escena, pues el grado de vergüenza ira o humillación puede variar según el escenario sea prolongado o efímero”** Corte Constitucional, Sentencia T-572 de 2017, M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.



## 7.4 DIAGRAMA PROCEDIMIENTOS PENAL, DISCIPLINARIO Y ACCIONES ADMINISTRATIVAS.

### PENAL

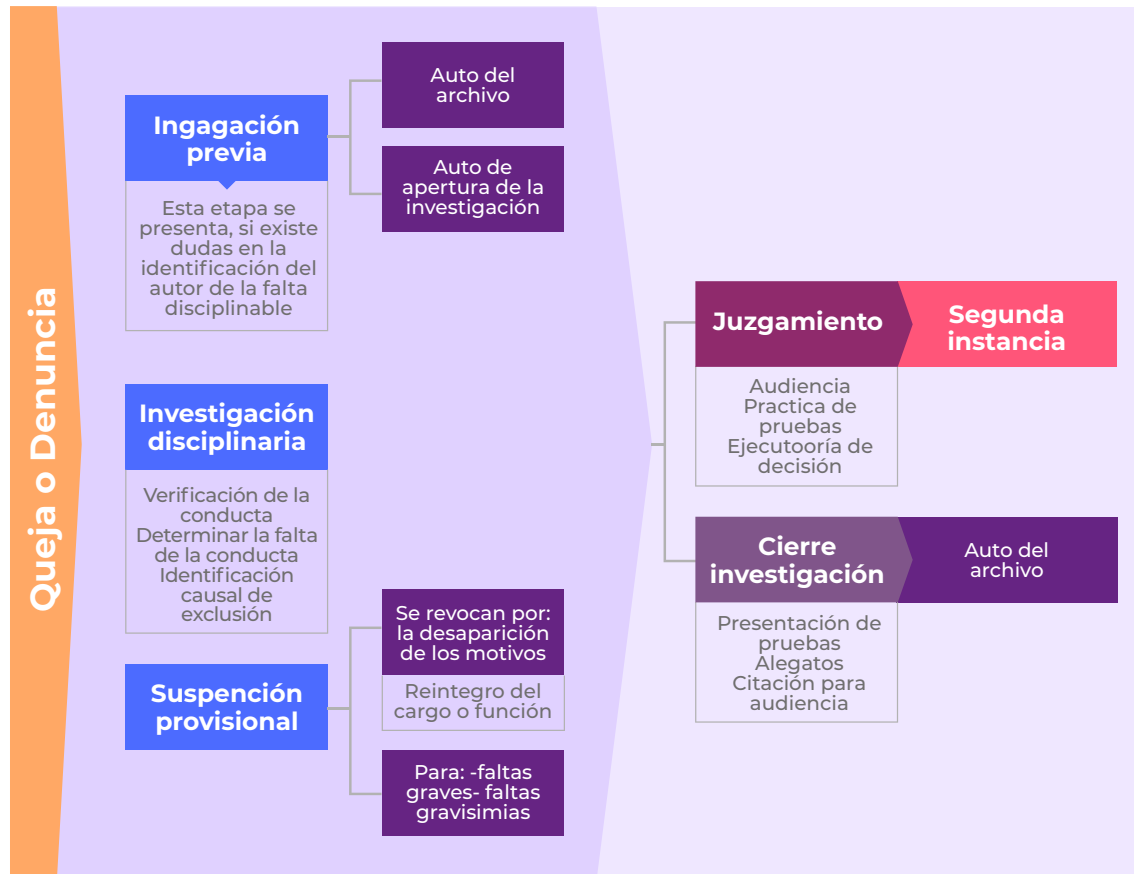
#### Etapas del proceso penal



Fuente: Grupo de Gestión Humana

### DISCIPLINARIOS

#### LEY 1952 DE 2019



Fuente: Grupo de Gestión Humana



## ANEXO 1. Normatividad

<p><b>Constitución Política de Colombia de 1991, artículo 25</b></p>	<p>El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.</p>
<p><b>Ley 599 de 2000 Modificada por el art. 29 Ley 1257 de 2008</b></p>	<p>Tipificó el delito de acoso sexual dentro del Título II – Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales, artículo 210A.</p>
<p><b>Ley 1010 de 2006 artículo 1, 2, 10.1. y 12</b></p>	<p>Reguló el acoso laboral. Adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo privadas o públicas.</p>
<p><b>Ley 1257 de 2008</b></p>	<p>Dictó normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y los derechos de las víctimas de violencias basadas en género.</p>
<p><b>Ley 1752 de 2015 arts. 3, 134A y 134B</b></p>	<p>Introdujo en Colombia el tipo penal de discriminación y de hostigamiento como un tipo penal autónomo.</p>
<p><b>Ley 1752 de 2015</b></p>	<p>Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.</p>
<p><b>Ley 1952 de 2019 artículo 53 numeral 4 Modificada por la Ley 2094 de 2021</b></p>	<p>Definió como falta disciplinaria contra la libertad y otros derechos fundamentales, los hostigamientos por razón de raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.</p>
<p><b>Ley 2209 del 23 de mayo de 2022.</b></p>	<p>Se amplía la caducidad del delito de acoso sexual: las acciones derivadas de conductas de acoso laboral prescribirán en un término de tres años que se contará a partir de la presunta ocurrencia de la conducta de acoso laboral.</p>
<p><b>Resolución 2646 de 2008 Ministerio de Protección Social.</b></p>	<p>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.</p>
<p><b>Resolución 652 de 2012 Ministerio del Trabajo.</b></p>	<p>Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas...</p>

<b>Resolución 459 de 2012 Ministerio de Salud</b>	Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual. (Diario Oficial 48367, marzo 9 de 2012)
<b>Directiva presidencial No. 03 de 2022</b>	Protocolos Para La Prevención y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación Por Razón Del Sexo En El Ámbito Laboral

<b>MARCO CONSTITUCIONAL Y BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD.</b>	Declaración Universal de Derechos Humanos. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
	Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.
	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
	La Convención sobre 105 Derechos del Niño.
	Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer.
	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará).
	Declaración y Programa de Acción de Viena. Convención Americana sobre Derechos Humanos.
	Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia.
	Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género "Principios de Yogyakarta".
	Convenio sobre la violencia y el acoso No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo

