

REPÚBLICA DE COLOMBIA
COPNIA
Consejo Profesional Nacional de Ingeniería

**Protocolo para la prevención,
atención y medidas de
protección del acoso sexual y
otras formas de violencia y/o
discriminación contra las
mujeres y/o basadas en género,
sexo u orientación sexual,
discapacidad, raza, etnia y
demás factores de
discriminación en el ámbito
laboral**



**Consejo Profesional Nacional
de Ingeniería - COPNIA**

TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN	3
2. OBJETIVO	4
2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	¡Error! Marcador no definido.
3. ALCANCE	5
4. PRINCIPIOS.....	6
5. DEFINICIÓN DEL ACOSO LABORAL	¡Error! Marcador no definido.
5.1 BIENES JURIDICOS PROTEGIDOS POR LA LEY ¡Error! Marcador no definido.	
5.2 SUJETOS DE ACOSO LABORAL	¡Error! Marcador no definido.
5.3 MODALIDADES EN LAS QUE SE PRESENTA ACOSO LABORAL	¡Error!
Marcador no definido.	
5.4 CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL	¡Error! Marcador no
definido.	
5.5 CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL	¡Error! Marcador
no definido.	
6. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.....	¡Error! Marcador no definido.
6.1 RUTA PARA LA ATENCION Y MEDIDAS DE PROTECCION ACOSO	
LABORAL	¡Error! Marcador no definido.
6.1.1 PRESENTACION DE LA QUEJA:.....	¡Error! Marcador no definido.
6.1.2 RECEPCIÓN FORMAL DE LA QUEJA	¡Error! Marcador no definido.
6.1.3 ANALISIS DE LA QUEJA	¡Error! Marcador no definido.
6.1.4 FIJACIÓN DE ESPACIOS DE DIALOGO	¡Error! Marcador no definido.
6.1.5 FORMULACION DE PLAN DE MEJORA CONCERTADO¡Error! Marcador	
no definido.	
6.1.6 SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN DE LOS ACUERDOS¡Error! Marcador	
no definido.	

6.1.7 ACUERDO FALLIDO, INCUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES, CONDUCTA PERSISTENTE..... ¡Error! Marcador no definido.

6.1.8 TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL.¡Error!
Marcador no definido.

6.1.9 GARANTÍAS Y MECANISMOS DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA
¡Error! Marcador no definido.

7. CONCEPTOS ASOCIADOS A OTROS TIPOS DE VIOLENCIAS ..¡Error!
Marcador no definido.

7.1 TIPOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER BASADAS EN GÉNERO12

7.2 ACTOS DE DISCRIMINACION14

7.3 ACOSO SEXUAL.....18

7.3.1 COMO SE DEFINE EL ACOSO SEXUAL LABORAL SEGÚN LA LEY 1257 DE 2008 Y LEY 599 DE 200018

7.3.2 MODALIDADES CON LAS QUE SE PUEDE LLEGAR A PRESENTAR EL ACOSO SEXUAL20

7.3.3 SUJETOS DEL ACOSO SEXUAL *¡Error! Marcador no definido.*

7.4 CONDUCTAS SE CONSIDERAN CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL, VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN BASADAS EN GÉNERO, RAZA, EDAD, SEXO, IDENTIDAD U ORIENTACIÓN SEXUAL, RELIGIÓN Y DEMÁS FACTORES DE DISCRIMINACIÓN, EN EL ÁMBITO LABORAL ¡Error! Marcador no definido.

7.5 DERECHOS DE LAS VICTIMAS21

7.6 DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS ¡Error! Marcador no definido.

7.7 DERECHOS DEL SUJETO ACTIVO ¡Error! Marcador no definido.

7.8 RUTA ACOSO SEXUAL O ACTOS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES O POR GÉNERO, SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, DISCAPACIDAD, RAZA, ETNIA, EDAD Y DEMÁS FACTORES EN EL ÁMBITO LABORAL21

7.8.1 PUESTA EN CONOCIMIENTO DEL CASO *¡Error! Marcador no definido.*

7.8.2 ESTUDIO DE LA QUEJA *¡Error! Marcador no definido.*

7.8.3 MEDIDAS DE PROTECCIÓN..... ¡Error! Marcador no definido.

7.8.4 REMISIÓN DEL CASO: INSTANCIAS DISCIPLINARIAS Y/O EXTERNAS..... ¡Error! Marcador no definido.

7.8.6 CIERRE DEL CASO..... ¡Error! Marcador no definido.

1. PRESENTACIÓN

El Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – ha establecido un Protocolo para prevenir, atender el acoso y violencia sexual, la violencia de género y/o discriminación en el entorno laboral, con el fin de promover un ambiente seguro, respetuoso y libre de violencia. Este Protocolo se basa en los principios de dignidad humana, igualdad y no discriminación; su implementación no solo cumple con un deber legal, sino que refleja un compromiso ético e institucional con cada uno de los funcionarios y demás actores contemplados en el alcance del presente Protocolo.

Del mismo modo, se incluyen rutas de atención, medidas de protección y mecanismos de prevención para orientados a garantizar la integridad de los servidores. Se invita a todos los miembros de la Entidad a conocer, apropiarse y aplicar este Protocolo, reconociendo que la prevención y atención de la violencia y la discriminación es una responsabilidad de todos.

2. OBJETIVO

Establecer los lineamientos, mecanismos y acciones de concientización, prevención y ruta de atención de casos de acoso sexual, violencia sexual, violencia basadas en género, por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género, y/o discriminación por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica y demás razones en el ámbito laboral del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA, orientado a consolidar un entorno de trabajo digno, seguro, inclusivo y respetuoso.

3. ALCANCE Y AMBITO DE APLICACIÓN

El actual protocolo es aplicable a todos los funcionarios de planta global, planta temporal, supernumerarios, contratistas, pasantes, practicantes, aprendices y demás colaboradores del COPNIA a nivel nacional y su aplicación se extiende a todas las sedes e instalaciones de trabajo, incluyendo espacios públicos o privados donde se desarrollen actividades laborales e institucionales.

De igual forma, las disposiciones del presente documento serán aplicables durante desplazamientos, comisiones de servicio, reuniones, encuentros y demás actividades institucionales, incluidas aquellas de capacitación y bienestar; en los espacios destinados al descanso y la alimentación; así como en los entornos digitales y en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, y en general, en cualquier contexto que haga parte o se derive del entorno laboral del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA.

4. PRINCIPIOS

El presente protocolo se rige por los siguientes principios:

- ❖ **Dignidad:** Todas las personas involucradas en el proceso que trata el actual protocolo deben ser tratadas con dignidad y respeto.
- ❖ **Igualdad y no discriminación:** Se garantizará un trato igualitario, libre de prejuicios y, 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, según corresponda.
- ❖ **Confidencialidad:** La información relacionada con las quejas, denuncias y actuaciones deberá ser tratada de manera reservada, garantizando la protección de los datos personales y evitando su divulgación no autorizada, conforme a las Leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables.
- ❖ **Debido proceso:** Todas las actuaciones se desarrollarán conforme a las normas vigentes, garantizando los derechos de las partes involucradas, tales como la defensa, la contradicción, la presunción de inocencia y el acceso a la información.
- ❖ **Buena fe:** Todas las personas que intervengan en los procedimientos establecidos en el presente protocolo deben actuar de buena fe y en observancia de los principios y normativa concordante.
- ❖ **No revictimización:** Todas las personas encargadas de la implementación de las rutas que refiere presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación, 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 particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género y violencias contra las mujeres.
- ❖ **Imparcialidad:** Las actuaciones deberán adelantarse con objetividad, sin prejuicios ni intereses particulares, garantizando un análisis equilibrado de los hechos.

5. ENFOQUES Y DEFINICIONES

5.1.1 ENFOQUES

Enfoque de Género: Se orienta al análisis, comprensión y transformación de las diferencias culturales, sociales, económicas y políticas que configuran la condición y posición de hombres y mujeres, las cuales generan desigualdades estructurales y se manifiestan en situaciones de violencia, discriminación y exclusión. Este enfoque busca promover relaciones equitativas y garantizar la igualdad de derechos y oportunidades.

Enfoque de Discapacidad: Reconoce y visibiliza las condiciones, necesidades y derechos de las personas con discapacidad, promoviendo la eliminación de barreras y la adopción de medidas afirmativas que garanticen su inclusión, accesibilidad, participación plena y efectiva en el entorno laboral, en condiciones de igualdad.

Enfoque Interseccional: Permite identificar cómo múltiples factores de discriminación —como el género, la raza, la discapacidad, la orientación sexual, entre otros— se interrelacionan y generan formas agravadas de violencia o exclusión, especialmente en grupos históricamente marginados. Facilita un análisis integral de las desigualdades y sus impactos diferenciados.

Enfoque Diferencial: Desarrolla el principio de igualdad material mediante la adopción de medidas diferenciadas dirigidas a personas o grupos en condición de vulnerabilidad, con el fin de garantizar el goce efectivo de sus derechos. Este enfoque reconoce las particularidades individuales y colectivas, y busca una atención ajustada a dichas condiciones.

Enfoque Étnico con Perspectiva Antirracial: Se fundamenta en el reconocimiento de Colombia como un Estado pluriétnico y multicultural, conforme a la Constitución Política de 1991, que protege la diversidad cultural, lingüística y la autonomía de los pueblos étnicos. Este enfoque implica un análisis diferenciado de las situaciones de violencia y discriminación, particularmente aquellas basadas en la pertenencia étnico-racial, con el fin de identificar prácticas discriminatorias y adoptar medidas específicas de prevención, atención y erradicación en el ámbito laboral.

Enfoque de Curso de Vida: Reconoce que las personas atraviesan distintas etapas a lo largo de su vida, cada una con características, necesidades y riesgos particulares. Este enfoque permite comprender cómo las experiencias,

transiciones y acumulación de factores a lo largo del tiempo inciden en la vida laboral y personal, orientando acciones diferenciadas que promuevan el bienestar integral en cada etapa del ciclo vital.

5.1.2 DEFINICIONES

Acoso cibernético: Es una forma de agresión psicológica que se ejerce mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), que en muchos casos dificulta la identificación del agresor. Se presenta a través de medios como teléfonos móviles, internet, computadores u otros dispositivos, mediante aplicaciones, correos electrónicos, mensajes o imágenes. (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2021).

Acoso sexual: Es una de las formas de violencia más frecuentes en los entornos laborales. La Organización Mundial de la Salud (OMS) lo define como: *"Todo acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo."* (Jewkes et al., 2002).

Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) define la violencia sexual como todo acto de carácter sexual realizado contra la voluntad de otra persona, incluyendo aquellos casos en los que no es posible otorgar consentimiento, como cuando se trata de niños, niñas, personas con discapacidad mental o cuando la persona se encuentra en estado de inconsciencia o bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas.

En el mismo sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define como un comportamiento de carácter sexual desagradable y ofensivo para quien lo sufre. Para que se configure el acoso sexual, deben concurrir dos elementos: que la conducta sea no deseada y que resulte ofensiva o intimidante.

La Ley 1257 de 2008 tipifica el delito de acoso sexual (artículo 210A), definiéndolo como la conducta mediante la cual una persona, en beneficio propio o de un tercero, y valiéndose de su superioridad manifiesta o de relaciones de autoridad, poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o

económica, acosa, persigue, hostiga o asedia física o verbalmente a otra persona con fines sexuales no consentidos.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que el fin sexual puede manifestarse de diversas formas, a través del lenguaje verbal y no verbal. Esto incluye sonidos, signos o señales que transmiten un contenido sexual, los cuales pueden expresarse mediante palabras, gestos, miradas, ademanes, lenguaje corporal, tono de voz, contexto o circunstancias en las que se desarrollan las conductas, así como a través de símbolos o representaciones socialmente reconocidas con connotación sexual.

En este sentido, la conducta puede materializarse de forma verbal o no verbal, e incluir manifestaciones como la exhibición de fotografías, imágenes, videos o audios con contenido sexual, insinuaciones, exhibicionismo, masturbación en espacios públicos o la difusión de imágenes del cuerpo de una persona sin su consentimiento, entre otras conductas de naturaleza similar. (Secretaría Distrital de la Mujer, 2019).

Acoso sexual en el ámbito laboral: Todo acto de persecución, hostigamiento o acoso, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

Atención: Comprende el conjunto de acciones de prevención, información, orientación, protección, reparación, estabilización y sanción, que se desarrollan de manera articulada e integral frente a situaciones de acoso, violencia o discriminación.

La atención deberá tener en cuenta las condiciones particulares de cada persona, con el fin de garantizar un enfoque diferencial que permita una respuesta oportuna, suficiente, accesible y de calidad.

Cero tolerancias hacia cualquier tipo de acoso y/o violencia sexual: Rechazo, en cualquiera de sus formas, toda conducta que constituya acoso sexual, acoso y/o violencia sexual, violencias basadas en género en el ámbito laboral y contractual, así como a toda forma de violencia contra los servidores o cualquier acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas.

El Derecho a la no discriminación por orientación sexual o identidad de género: El derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, así como en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos que, de conformidad con el artículo 93 superior, prevalecen en el orden interno y constituyen criterios de interpretación del ordenamiento jurídico.

La Corte Constitucional ha señalado que el derecho a la igualdad implica la prohibición de toda forma de discriminación, entendida como cualquier conducta, acto u omisión que tenga por objeto o efecto anular, limitar, dominar o excluir a una persona o grupo de personas, de manera consciente o inconsciente, con fundamento en prejuicios, estereotipos o preconcepciones de carácter social o personal.

En este sentido, se reconoce la especial protección frente a actos de discriminación basados en la orientación sexual o la identidad de género, en tanto estas conductas vulneran derechos fundamentales y afectan la dignidad humana, la autonomía y el libre desarrollo de la personalidad.

Género: Construcción sociocultural que alude a los atributos y características que están relacionadas a la masculinidad y la feminidad, y los roles que tradicionalmente se asocian a cada uno.

Imparcialidad. Evitar incurrir en prejuicios, estereotipos y precompresiones que puedan sesgar o evitar la garantía de los derechos de las presuntas víctimas de conductas de violencia sexual/o por motivo de género y acoso sexual, siempre garantizando derechos fundamentales de éstos y del(la) presunto(a) agresor(a) tales como derecho a la intimidad, a la defensa y al debido proceso

No discriminación. Todas las personas con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, edad, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, deberán ser atendidas de conformidad con la ruta y proceso para la atención de casos previstos en este Protocolo

Orientación Sexual: Se refiere a “los deseos, sentimientos y atracciones sexuales y emocionales que puedan darse frente a personas del mismo género, de diferente género o de diferentes géneros”. Entre ellos, sin ser taxativos, se incluyen:

- **Heterosexualidad:** mujeres que se sienten emocional, sexual y/o románticamente atraídas por hombres; u hombres que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídos por mujeres.

- **Homosexualidad:** mujeres que se sienten emocional, sexual y/o románticamente atraídas por mujeres; u hombres que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídos por hombres.
- **Bisexualidad:** personas que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídas por hombres y mujeres.
- **Asexualidad:** personas que no se sienten atraídas sexualmente por ningún sexo.

Sexo: *"El sexo es asociado a un estándar objetivo corporal en el cual, en principio, claramente se puede distinguir el sexo de un hombre y de una mujer siguiendo unos estándares corporales asociados principalmente a la existencia de características sexuales primarias y secundarias claramente diferenciadas: hombres (p.ej. pene, escroto, testículos), mujeres (p.ej. vulva, vagina, útero, senos). Otras definiciones han complejizado esta discusión al señalar la existencia de otras realidades biológicas como en el caso de la intersexualidad"*

Violencia sexual: La violencia sexual se puede definir como: *"todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el trabajo"*.

6. CONCEPTOS GENERALES DE VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES

6.1 TIPOS DE VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO

Acoso laboral en razón de género. Se entiende como toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, compañero de trabajo o subalterno, en el ámbito laboral, dirigida contra la persona en razón de su género, sexo, identidad u orientación sexual, que tenga por objeto o efecto afectar su dignidad, condiciones laborales o bienestar.

Violencia contra mujeres y niñas. De acuerdo con ONU Mujeres, se define como todo acto de violencia basado en el género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o mental para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

Esta violencia comprende, sin carácter limitativo, la violencia física, sexual y psicológica que se presenta en el ámbito familiar, comunitario o institucional, así como aquella perpetrada o tolerada por el Estado.

Violencia de género. Según ONU Mujeres, la violencia de género se refiere a aquellos actos dañinos dirigidos contra una persona o grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en relaciones desiguales de poder, el abuso de autoridad y la existencia de normas sociales discriminatorias.

Este concepto se emplea principalmente para evidenciar cómo las estructuras sociales basadas en el género generan situaciones de riesgo y vulnerabilidad, afectando de manera desproporcionada a mujeres y niñas, aunque también puede impactar a otras personas en función de su identidad de género u orientación sexual.

Violencia, daño o sufrimiento contra la mujer. En concordancia con lo dispuesto en la Ley 1257 de 2008, se entiende por violencia contra la mujer cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, tanto en el ámbito público como en el privado.

Se configura violencia sexual cuando las consecuencias de la conducta implican obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en interacciones de naturaleza sexual mediante el uso de la fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que limite o anule la voluntad personal. Igualmente, se considera daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la víctima a realizar cualquiera de estos actos con terceras personas.

Violencia física. De acuerdo con la Ley 1257 de 2008 (artículo 3), se define como el daño o sufrimiento físico, o el riesgo de que este ocurra, que afecta la integridad corporal de la persona.

Violencia psicológica. Conforme a la Ley 1257 de 2008 (artículo 3), corresponde a las consecuencias derivadas de acciones u omisiones orientadas a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias o decisiones de la persona, mediante intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento u otras conductas que generen afectación en la salud mental, la autodeterminación o el desarrollo personal.

Violencia patrimonial. Según la Ley 1257 de 2008 (artículo 3), comprende la pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o recursos económicos destinados a satisfacer las necesidades de la persona.

Violencia económica. De acuerdo con la Ley 1257 de 2008, se entiende como cualquier acción u omisión dirigida al abuso económico, el control indebido de los recursos financieros, o la imposición de recompensas o sanciones monetarias, en razón de la condición social, económica o política de la persona.

Este tipo de violencia puede manifestarse en las relaciones de pareja, familiares, laborales o en cualquier otro ámbito en el que exista una relación de poder o dependencia.

Violencia verbal. Se entiende como toda conducta que, en el marco de relaciones familiares, laborales o sociales, implique agresiones verbales tales como amenazas, agravios, ofensas o cualquier otra forma de maltrato que genere daño físico o psicológico a la persona. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 575 de 2000 y demás normas aplicables.

Violencia estética. Se refiere a aquellos comportamientos que generan daño psicológico, simbólico o físico a una persona en razón de su apariencia. Esta forma de violencia se manifiesta mediante la imposición de estándares de belleza que afectan la autoestima, dignidad e integridad personal, haciendo sentir a la persona inconforme o inferior respecto de su cuerpo, imagen o rasgos físicos.

Constreñimiento sexual. Consiste en actos de naturaleza sexual ejercidos de manera coercitiva sobre una persona, que interfieren en su libertad de decisión respecto de su vida sexual, vulnerando su derecho a la autonomía y a la libertad individual. Incluye conductas como la presión, intimidación o promesas de beneficios a cambio de favores sexuales, así como cualquier forma de insinuación o exigencia que limite o anule el consentimiento libre e informado.

6.2 ACTOS DE DISCRIMINACIÓN

Acto Discriminatorio: 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.

El acto de discriminación no sólo se concreta en el trato desigual e injustificado que la ley hace de personas situadas en igualdad de condiciones. También se manifiesta en la aplicación de la misma por las autoridades administrativas cuando, pese a la irrazonabilidad de la diferenciación, se escudan bajo el manto de la legalidad para consumir la violación del derecho a la igualdad.

Discriminación: Acto arbitrario dirigido a perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o prejuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como son el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, o por razones irrelevantes para hacerse acreedor de un perjuicio o beneficio como la lengua, la religión o la opinión política o filosófica.

Discriminación como acoso laboral: Reconoce como modalidad de acoso laboral a la discriminación, cuando se trata de "todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso,

preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Discriminación por discapacidad: De conformidad con el artículo 2 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, se entiende por discriminación por motivos de discapacidad toda distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil u otros. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

Discriminación por raza: Se entiende como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Discriminación por razones de sexo: Determinada culturalmente a partir de los atributos biológicos con miras a justificar una orden social en el que prevalece, por lo común, la autoridad masculina, coloca a la mujer en una situación de desventaja social, jurídica, educativa, laboral y política

Discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género: Incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género puede verse y por lo común se ve agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y condición económica.

Hostigamiento por razones de discriminación: De acuerdo con el artículo 134B del Código Penal Colombiano, se configura como hostigamiento cualquier conducta que promueva, instigue o incite actos, comportamientos o conductas que constituyan acoso o agresión, orientados a causar daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de

su raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad u otras razones de discriminación.

Las anteriores definiciones no son taxativas y podrán complementarse con el reconocimiento de otras formas de violencia y/o discriminación, en particular aquellas basadas en género, sexo, identidad u orientación sexual, situación de discapacidad, etnia, religión, edad, raza y demás factores de diferenciación. Lo anterior, de conformidad con la normativa vigente.

6.3 MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE PROTECCIÓN FRENTE ACOSO SEXUAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES Y/O BASADAS EN GÉNERO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL, DISCAPACIDAD, RAZA, ETNIA Y DEMÁS FACTORES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

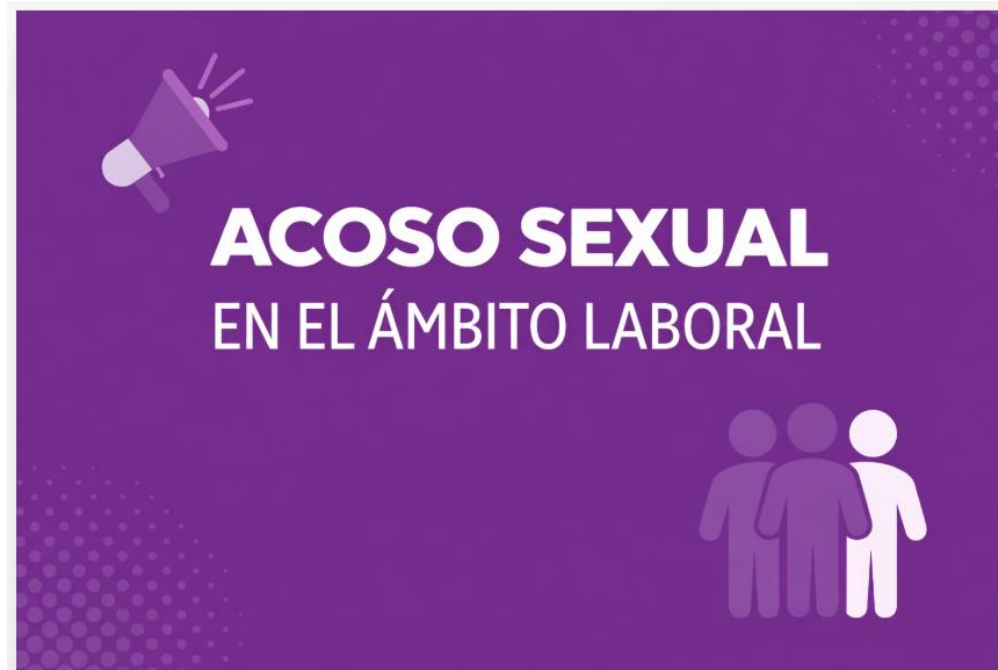
- Toda queja será tratada con confidencialidad, seriedad y respeto buscando siempre la protección de la integridad de la persona afectada, garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención, rehabilitación, reparación y garantías de no repetición.
- Todos los funcionarios de la entidad descritos en el presente alcance y ámbito de aplicación deberán dar estricto cumplimiento de la política, protocolo y demás que la entidad implemente. Del mismo modo, deberán propiciar y fomentar entornos laborales seguros e incluyentes.

La entidad desarrollará:

- Actividades para la interiorización de los enfoques diferenciales, principios y las definiciones de las diferentes formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual
- Difusión de la información contenida en el presente protocolo y relacionada con las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer y demás sectores poblacionales históricamente discriminados.

- Sensibilización en relación con las violencias basadas en género, los valores de respeto, la defensa de la dignidad humana, y a desnaturalizar prácticas arraigadas culturalmente que legitiman la violencia como una forma de ejercer el poder en las relaciones.
- Actividades de capacitación, conferencias y/o campañas que favorezcan la prevención de conductas de acoso sexual en el ámbito laboral.
- Actividades de comunicación de las rutas de atención de quejas o denuncias, así como las medidas de acompañamiento y protección.
- Espacios de capacitación, socialización, trabajo en equipo, con temáticas orientadas a la prevención de conductas de acoso sexual y violencia sexual, violencias basadas en género y/o discriminación por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género o discapacidad en el ámbito laboral.
- Articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incorporando el riesgo psicosocial y la prevención como parte de la gestión institucional.
- Jornadas de inducción y reinducción institucional, que incluyan la socialización del protocolo, la política de convivencia y las consecuencias disciplinarias.
- De conformidad con lo establecido en la ley 2365 de 2024: Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante del sector público o privado deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias
- Publicar en un lugar visible de la entidad, así como en su página web institucional, la ruta de atención integral contenida en el protocolo

7. ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL



7.1 CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

De acuerdo con lo que señala la Organización Internacional del Trabajo - OIT (1985) *"el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores, constituye un problema de seguridad, salud y discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta, en mayor medida, a las mujeres"*.

En Colombia, el acoso sexual es un tipo de violencia sexual, que la ley 1257 de 2008, artículo 210A del Código Penal Colombiano, estableció como delito en los siguientes términos: *"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"*.

La Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo de 1985, señaló que *"los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de*

los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de las medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos" (OIT, 2008).

La Ley 1257 de 2008 define el Acoso Sexual Laboral cuando sucede en el ámbito laboral, porque constituye una de las formas de violencias contra las mujeres, en consecuencia esta ley define la violencia contra las mujeres y los tipos, 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.

La Ley 2365 de 2024 establece que se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral. (Ley 2365 de 2024)

La presente ley está regida por los principios establecidos en la Constitución Política y en la Ley 1257 de 2008, así como por los siguientes principios: pro-persona y pro-víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

La presente Ley está regida de manera transversal por los enfoques de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de curso de vida, definidos en el artículo 4 del Decreto 1710 de 2020.

El Acoso Sexual puede afectar a hombres y mujeres, no obstante, dicho acoso en contra de las mujeres se entiende como una manifestación de violencia de género, como efecto de la discriminación histórica de la que ha sido objeto, así como de prácticas e imaginarios sexistas.

7.2 PRINCIPIOS

Contempla los establecidos en la Constitución Política y en la Ley 1257 de 2008, así como por los siguientes principios: pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y

confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

7.3 MODALIDADES CON LAS QUE SE PUEDE LLEGAR A PRESENTAR EL ACOSO SEXUAL

Acoso sexual generador de un ambiente hostil: Esta conducta se da en medio de un ambiente de trabajo hostil y de acoso sexual que tiene lugar cuando la conducta busca alcanzar favores sexuales a través de acciones intimidantes, agresivas, insultantes o similares, tales como propuestas sexuales no bienvenidas, petición de favores sexuales y otras conductas de naturaleza sexual que tienen como propósito o efecto interferir con el trabajo de la víctima o crear un ambiente en donde esta se sienta vulnerable, indefensa y atemorizada para que acceda a las pretensiones de su agresor.

Acoso sexual laboral físico: Esta modalidad puede incluir principalmente manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas, gestos con connotación sexual, guiños, tocamientos, contacto físico innecesario o agresión física.

Acoso sexual laboral verbal: Consiste en una práctica mediante la cual, a través de comentarios, insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntas sobre fantasías eróticas, comentarios, insultos basados en el sexo de otra persona, calificación de una orientación sexual, transformación de discusiones de trabajo en conversaciones de tendencia sexual, ofrecimientos de promoción o ascenso, se busca que la persona acosada acceda a las pretensiones sexuales del victimario.

Acoso sexual laboral no verbal: Comportamiento en el cual, se acosa a la víctima mediante el envío o exhibición de pornografía como fotos, videos, calendarios, fondos de pantalla en los computadores u otro material con contenido sexualmente explícito, inclusive, haciendo uso de señas, movimientos, muecas o silbidos, que pretenden comunicar y satisfacer un deseo sexual.

Otros tipos de acoso sexual laboral: Se pueda dar al imponer funciones, trabajos, colaboraciones, citaciones fuera de la jornada laboral o cualquier otra labor de manera injustificada y con una finalidad sexual.

7.4 DERECHOS DE LAS VICTIMAS

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

7.5 DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS.

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

7.6 RUTA PARA CASOS RELACIONADOS CON ACOSO Y/O VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

7.6.1 Denuncia

Cualquier persona que se considere afectada por situaciones de violencia y/o acoso sexual en el entorno laboral, así como cualquier servidor público que tenga conocimiento o sea testigo de presuntas conductas de acoso laboral o agresiones de naturaleza sexual, podrá presentar la correspondiente denuncia a través de los canales dispuestos para tal fin.

La entidad establece como canal interno el correo **denuncieacososexual@copnia.gov.co** respetando su derecho a la intimidad, de acuerdo a lo indicado por Ley 2635 de 2024 Art.11 Num.5

7.7 Canales:

¿Quieres denunciar?

Canal interno COPNIA	Líneas de orientación (asesoría y apoyo)	Canales de denuncia
<p>denuncieacososexual@copnia.gov.co</p> <p>Atención confidencial y acompañamiento institucional.</p>	<p>Aplicativo móvil: APP ELLAS. Creada por la Red Nacional de Mujeres.</p> <p>Línea Púrpura: 01 8000 11 21 37</p> <p>155 Alta Consejería para la Equidad de la Mujer.</p> <p>Ministerio del Trabajo: Bogotá (57-1) 3 77 99 99 - Opción 2, Línea nacional: 01 8000 11 25 18</p>	<p>Fiscalía General de la Nación: 01 8000 919 748 / ☎ 122 acoso@fiscalia.gov.co</p> <p>CAIVAS (Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual, Carrera 33 # 18-33, bloque B - 4 Piso, Oficina de Asignaciones de la Policía Nacional</p> <p>URI (Bogotá): Unidades de Acción Inmediata</p> <p>S.A.U: Salas de Atención a Usuarios</p>

7.8 Ruta de Atención



7.8.1 Contacto inicial con la persona afectada

El Profesional de Gestión del Área de Gestión Humana debe contactar de forma inmediata al quejoso o a la persona afectada por terceros en un plazo máximo de un (1) día hábil desde que se recibe la queja, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
- Abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
- Considerar que la víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.
- Tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.
- En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho de manera escrita permitiendo que la víctima haga un relato espontáneo de lo ocurrido o dejar consignado en acta sus manifestaciones expresas.
- El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en una carpeta enumerada sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.
- En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.

7.8.2 Informar sobre las rutas de acción.

Al contactar a la persona afectada, se le debe informar sobre las rutas descritas en la guía, los canales de denuncia, las medidas de acompañamiento y protección, y los procedimientos para acceder a ellas de manera inmediata, si así lo desea. Así mismo, se tener en cuenta al establecer el contacto:

Identificación: El Profesional deberá identificarse plenamente, indicando su nombre, cargo y dependencia, así como el propósito del contacto.

Condiciones del entorno: El contacto deberá realizarse en un espacio que garantice condiciones de privacidad, tranquilidad y seguridad. En caso de ser telefónico, se deberá verificar que la persona se encuentre en un entorno que permita la confidencialidad de la conversación, preguntándole directamente.

Confidencialidad: El Profesional deberá asegurar que la información proporcionada será mantenida en estricta confidencialidad.

Escucha activa: Se deberá propiciar un espacio de escucha respetuosa, permitiendo la libre expresión de hechos y emociones, sin emitir juicios de valor.

Empatía y claridad: El Profesional deberá actuar con empatía, respeto y serenidad, informando de manera clara el alcance y el tipo de acompañamiento que va a brindar.

Lenguaje claro: Se deberá emplear un lenguaje comprensible, preciso y adecuado, que facilite la comunicación efectiva con la persona.

Información sobre consecuencias legales: Informar sobre las posibles consecuencias legales si se presenta una denuncia temeraria.

Si la persona no desea denunciar

Explicar que, si las acciones son constitutivas de un delito, es deber de quien tenga conocimiento interponer la denuncia correspondiente, y ofrecer el acompañamiento para hacerlo. Si la persona aun continua negándose, recordar lo indicado en la Ley 2635 de 2024 (Art.11 Núm. 5) y respetar su derecho a la intimidad.

Informar que las acciones de acoso y/o violencia sexual constituyen faltas disciplinarias graves, las cuales deben ser remitidas a la Oficina de control interno disciplinario.

Reiterar el ofrecimiento de acompañamiento y asesoría psicológica.

Informar sobre otras rutas de atención disponibles (por ejemplo, Línea Púrpura, Secretaría de la Mujer, Casa de la Mujer).

Confidencialidad: Asegurar que la información proporcionada será mantenida en estricta confidencialidad.

7.8.3 Activar Acompañamiento.

Recibida la queja deberá informarse a la víctima sobre el apoyo psicológico que puede brindar la entidad a través de su ARL y del derecho que tiene de recibir atención en salud, toda vez que la Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social determinó el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual, atención que está incluida en el plan de beneficios en salud por ser de carácter urgente y gratuita y que se presta por parte de la Entidad Administradora de Planes de Beneficios.

7.8.4 Activación de la ruta en el Equipo Interdisciplinario.

El Profesional de Gestión del Área de Gestión Humana debe activar la ruta correspondiente dentro de un plazo máximo de dos (2) días hábiles y dar a conocer al equipo interdisciplinario sobre la posible conducta de acoso y/o violencia sexual con el fin de adoptar las medidas que correspondan.

7.8.5 Reunión del Equipo Interdisciplinario.

El equipo debe reunirse de manera extraordinaria dentro de un (1) día hábil para asumir el conocimiento del caso y determinar las acciones a seguir, incluyendo medidas de protección y acciones urgentes.

El equipo interdisciplinario estará conformado por el Subdirector Administrativo y Financiero, Profesional de Gestión Humana, Subdirector Jurídico, Subdirector de Planeación Control y Seguimiento.

No podrán participar en la reunión ni en la toma de decisiones del Equipo Interdisciplinario aquellos servidores públicos que lo conforman y que, dentro de los seis (6) meses anteriores, hayan sido objeto de queja por presunto acoso laboral o hayan sido identificados como posibles víctimas o intervinientes en hechos relacionados con conductas de acoso laboral y sexual. En tales casos, deberán declararse impedidos y se procederá a su reemplazo temporal, con el fin de garantizar la imparcialidad, objetividad y transparencia en el análisis del caso.

7.8.6 Medidas de protección

Evaluar e implementar posibles medidas de protección a la víctima, las cuales consisten en realizar los ajustes necesarios que eviten el contacto permanente entre el denunciante y el presunto agresor al interior de la Entidad, por lo que podrán implementarse las siguientes medidas:

- Cambio de horario laboral
- Reubicación física de espacio laboral.
- Modelo de alternancia diferenciado
- Medida transitoria de trabajo en casa.
- Cualquier otra medida similar que permita a la persona que presenta la queja por conductas de acoso sexual o por razones de género, distanciarse de su posible agresor.

7.8.7 Remitir a entidad externas.

ARL: Ante la presencia de casos que requieran la atención de emergencia, se iniciará la intervención directa con apoyo de la Aseguradora de Riesgos Laborales. Allí se procederá a realizar el apoyo y gestión para la valoración y estabilización psicosocial, el seguimiento a casos críticos, la remisión a servicios asistenciales en salud y la alerta a las autoridades legales, garantizando el respeto por sus derechos y la reserva de su intimidad.

Del mismo modo se debera informar a la victima los canales externos, que según corresponda puede acudir.

Fiscalía General de la Nación: por ser la violencia sexual un delito se debe denunciar, ya sea de forma verbal o escrita, en primera instancia en los Centros de Atención Integral a Víctimas de Delitos Sexuales de la Fiscalía General de la Nación, o en las Unidades de Reacción Inmediata (URI) de la Fiscalía General de la Nación, que prestan su servicio en todo el país las 24 horas del día.

Estaciones de Policía: la denuncia también puede hacerse en las estaciones de Policía o en las Unidades de Policía Judicial como la Dijín, Sijín o el CTI. Estas remiten el caso a la Fiscalía General de la Nación y a la víctima a Medicina Legal.

Medicina Legal: para establecer la gravedad de las lesiones (si las hay) y el estado en que se encuentra la víctima; la autoridad que recibe la denuncia remite a la víctima al Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Ruta Penal: esta es una ruta que puede ser utilizada por cualquier persona en la entidad como servidores, directivos, personal administrativo, contratista, etc., cuando se considere víctima del acoso sexual o cualquier otro tipo de violencias constitutivas de delito.

Líneas de Orientación:

- **Secretaría distrital de la mujer - Línea Púrpura para mujeres:** 018000112137 / Cel. 3007551846.
- **Consejería presidencial para la equidad de la mujer:** 155.
- **Línea Calma – para hombres:** Atención telefónica gratuita mediante la línea 018000423614. Atendida por profesionales de la psicología, de lunes a viernes, entre las 7:00 a.m. y las 10:30 p.m., sábados, de 8:00 a.m. a 10:30 p.m., y domingos, de 2:00 p.m. a 10:30 p.m.
- **Línea Diversa - orientación psicosocial dirigida a los sectores sociales LGBTI y sus familias 310 8644214,** de lunes a viernes de 8 a.m. a 6 p.m.

7.8.8 Seguimiento al caso:

El profesional de gestión realizará el seguimiento continuo al cumplimiento de los compromisos adquiridos, así como el acompañamiento a la persona que interpuso la queja, en los casos que corresponda, garantizando el respeto por sus derechos y la reserva de su intimidad.

7.8.9 Actuaciones cuando las conductas se conocen por canales distintos al Profesional de Gestión Humana

Cuando las presuntas conductas de acoso y/o violencia sean conocidas a través de canales diferentes al Profesional de Gestión Humana, se deberá garantizar la activación oportuna de la ruta institucional, conforme a los siguientes lineamientos:

a) Comité de Convivencia Laboral

- Si el Comité recibe una queja, al ser conducta no conciliable, el Comité no debe buscar acuerdos, sino compulsar copias de inmediato al Profesional de Gestión Humana, garantizando la protección de la presunta víctima.
- Se deberá preservar la confidencialidad de la información y evitar la revictimización.
- Una vez remitido el caso, se activará la ruta establecida (contacto inicial, acompañamiento y activación del equipo interdisciplinario).

b) Denuncias anónimas

- Aunque la denuncia no identifique al denunciante, si se aportan indicios claros de acoso sexual, se realizará un análisis preliminar de verosimilitud y gravedad de los hechos.
- En caso de contar con elementos suficientes, se activará la ruta institucional.
- Si es posible identificar a la víctima, se intentará el contacto respetando su voluntad y confidencialidad.

c) Reportes de terceros (compañeros, jefes u otros)

- Cuando un tercero informa sobre acoso sexual, el receptor de la información deberá informar de manera inmediata al Profesional de Gestión Humana para iniciar el protocolo y activar la ruta correspondiente, asegurando que se evalúe el riesgo de la víctima y se apliquen medidas de alejamiento o protección.

d) Hechos notorios

- Cuando los hechos sean de conocimiento público o evidente dentro de la entidad, cualquier servidor que tenga conocimiento deberá reportarlo al Profesional de Gestión del área de Gestión Humana.
- Se iniciará la verificación preliminar y se activará la ruta, priorizando la protección de la posible víctima.

e) Control Interno Disciplinario

- Cuando reciba una queja relacionada con posibles conductas de acoso o violencia, deberá remitir copia inmediata al Profesional de Gestión Humana para la activación de la ruta de atención.

En todos los casos, una vez la información llegue a Gestión Humana, se deberá dar aplicación inmediata a las etapas definidas en la ruta institucional (contacto inicial, información de rutas, acompañamiento, activación del equipo interdisciplinario, medidas de protección y seguimiento), garantizando la confidencialidad, el enfoque de derechos y la no revictimización.

7.9 GARANTÍAS DE PROTECCIÓN.

De conformidad con la ley 2365 de 2024. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

7.10 Competencia del Comité de Convivencia Laboral.

Teniendo en cuenta que el Acoso Sexual es una conducta no querellable y no conciliable, el Comité de Convivencia Laboral no puede conciliar sobre el tema.

No obstante, toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual al interior de la Entidad, podrá poner en conocimiento o acudir directamente a la FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN, esto significa que es facultativo de la víctima dar a conocer o no el hecho a la Entidad.

Rubén Darío Ochoa Arbeláez

Director General

Reviso: Luis Carlos Cabezas Pulecio – Subdirector Jurídico

Reviso: Jonathan Suarez Durango – Subdirector de Planeación, Control y Seguimiento (E)

Revisó: Maricela Oyola Martínez – Subdirectora Administrativa y Financiera

Proyecta: Martha Isabel Nuñez – Profesional de Gestión para de gestión humana

Proyecta: Luz Dary Huertas Prada – Profesional Universitario Área de Gestión Humana