

**RESOLUCIÓN 0681 DE 2023****13 JUN. 2023**

*“Por medio de la cual se Implementa Protocolo Prevención, Atención y Medidas de Protección contra el Acoso Laboral y todas las formas de Violencia contra la Mujer y basadas en Género o Discriminación”*

**LA MINISTRA DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN**

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, y en especial las establecidas en el numeral 24, artículo 7 del Decreto 1449 de 2022, Directiva Presidencial 01 de 2023 y en atención a los siguientes,

**CONSIDERANDOS,**

Que la Constitución Política, los tratados y declaraciones internacionales ratificados por Colombia que hacen parte del bloque de constitucionalidad reconocen que la igualdad de género y la no discriminación son principios rectores del Estado Social de Derecho.

Que la ley 1010 de 2006 adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que la ley 1257 de 2008 dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, reforma los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996, adoptando normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.

Que a través de la ley 1482 de 2011, se busca garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación.

Que la ley 1496 de 2011, garantiza la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral.

Que la ley 599 de 2000 en su artículo 210A, adicionado por el art. 29, ley 1257 de 2008, define el acoso sexual de la siguiente manera: *“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”*.

Que la *“Política Pública de Equidad de Género para las mujeres: Hacia el desarrollo sostenible del país”*, contemplada en el CONPES 4080 de 2022, establece la necesidad de fortalecer las políticas de prevención y atención integral de las violencias contra las mujeres, para lo cual establece una serie de actividades que incluyen la elaboración de protocolos sectoriales sobre violencias basadas en género que afectan a las mujeres y la implementación de estrategias de sensibilización y transformación cultural de estereotipos de género para servidores públicos.

**RESOLUCIÓN No. 0681 DE 2023**

*"Por medio de la cual se Implementa Protocolo Prevención, Atención y Medidas de Protección contra el Acoso Laboral y todas las formas de Violencia contra la Mujer y basadas en Género o Discriminación"*

En el marco de la búsqueda por una sociedad más igualitaria y la supresión de todas las formas de discriminación, el programa de gobierno "Colombia Potencia Mundial de la Vida" establece que, se debe garantizar que todas las mujeres, en su diversidad, disfruten de sus derechos y de una vida libre de violencia.

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

Que el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, en cumplimiento de la Directiva Presidencial 01 de 2023, y en congruencia con todas las normas previamente invocadas, que regulan la materia, y entendiendo que el acoso o cualquier forma de violencia tienen un efecto negativo sobre el bienestar y la productividad laboral, presenta este protocolo como mecanismo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de acoso laboral, violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de racismo y de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación,

Que, en mérito de lo expuesto.

**RESUELVE**

**ARTÍCULO 1. ADOPTAR E IMPLEMENTAR.** El Protocolo sobre prevención, atención y medidas de protección contra el acoso laboral y todas las formas de violencia contra la Mujer, basadas en Género o Discriminación, dirigido a todo el Talento Humano al servicio del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación, el cual se anexa a la presente resolución y hace parte integral de la misma.

**ARTÍCULO 2. COMUNICAR.** El protocolo a todo el Talento Humano al Servicio del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación y así dar cumplimiento a la Directiva Presidencial 01 de 2023.



**ARTÍCULO 3.** El presente protocolo rige a partir de la fecha de su publicación.

Dado en Bogotá D.C., a los 13 días del mes de junio de 2023

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

  
**ÁNGELA YESENIA OLAYA REQUENE**  
Ministra Ciencia, Tecnología e Innovación

Vbo: Andrea Carolina Álvarez Casadiego/ Jefe OAJ  
Proyectó: Ingrid Petro/ Profesional Especializado/OAJ

	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	CODIGO: A201-PC-2	
		Versión: 00	
		Página 1 de 31	

## 1. Introducción:

El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, en cumplimiento del marco normativo vigente que regula la materia y entendiendo que el acoso o cualquier forma de violencia tienen un efecto negativo sobre el bienestar y la productividad laboral, presenta este protocolo como mecanismo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de acoso laboral, violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de racismo y de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, al ser éstos comportamientos vulneradores de la dignidad de la persona humana, perjudicial para el entorno laboral y generadores de efectos indeseables en la salud, confianza y autoestima de nuestra comunidad.

Acorde con lo expuesto, el presente protocolo contiene los mecanismos y procedimientos de denuncia y protección de los bienes jurídicos protegidos por el legislador ante eventuales casos de acoso laboral, acoso laboral sexual, violencia contra la mujer, basadas en género o cualquier acto de discriminación que puedan llegar a presentarse al interior del Ministerio; lo anterior, propendiendo en todo momento por la garantía de un ambiente laboral respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, dignidad, intimidad e integridad de las personas sean los pilares fundamentales que guíen el relacionamiento del talento humano de esta Cartera Ministerial.

## 2. Objetivo del protocolo:

Este Protocolo tiene como objetivo indicar la ruta para la prevención, atención y protección de situaciones que se puedan considerar como acoso laboral, violencia contra la mujer, basadas en género o de discriminación, con el fin de fomentar buenas relaciones interpersonales, así como promover un ambiente libre de violencias y discriminación en el Ministerio e indicar las rutas para la remisión a autoridades competentes.



De igual manera, este protocolo tiene como objetivo reconocer la existencia de conductas constitutivas de acoso laboral, de las violencias contra las mujeres y aquellas basadas en género, así como las diferentes formas de discriminación en razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, en el ámbito laboral y contractual.

Se desarrolla este Protocolo con la finalidad de desarrollar acciones que permitan orientar la cultura institucional hacia la importancia de su prevención, implementando rutas que garanticen su atención y protección, fomentando el respeto de los derechos fundamentales de las mujeres y sujetos de especial protección, garantizando la contención e impacto de casos de violencia que se presenten.

## 3. Alcance, sujetos y ámbitos de aplicación

Con la adopción del presente protocolo se contempla la prevención, atención y protección de todo el Talento Humano al servicio del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación, necesario para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad. El presente protocolo, tiene alcance sobre todas las áreas del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y en tal sentido establecerá las rutas de atención y sujetos de protección tanto para las violencias basadas en conductas que configuren acoso laboral, como violencias contra las mujeres y aquellas basadas en género, así como las diferentes formas de discriminación en razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.

Con la adopción del protocolo, se busca atender y prevenir, toda conducta constitutiva de **Acoso laboral**, entendido éste en los términos definidos en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 como: ***“(....) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación,***

	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	CODIGO: A201-PC-2	
		Versión: 00	
		Página 2 de 31	

***terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.***

En tal sentido, el alcance de este documento, tiene por finalidad identificar y erradicar toda forma de acoso laboral, violencia sexual y/o discriminación por razón de género, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, contra los colaboradores del Ministerio, bien sea desde el ámbito laboral, incluyendo la violencia y el acoso sexual; así mismo, la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo e identidad de género u orientación sexual y en general cualquier tipo de violencias contra las mujeres y las diferentes formas de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, en el ámbito laboral y contractual.

El presente protocolo para los casos de acoso laboral aplica a los servidores públicos de la Entidad y para el caso de violencia sexual y/o violencia o discriminación por razones de sexo e identidad de género u orientación sexual y en general cualquier tipo de violencias contra las mujeres y las diferentes formas de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación protege a todo el Talento Humano, cualquiera sea su situación contractual o relación laboral, las personas en formación, incluidos los pasantes y aprendices, voluntarios, postulantes a un empleo, las personas que trabajan en la Entidad a través de mecanismos de tercerización laboral y personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de la administración y será aplicable dentro y fuera de la entidad en ejercicio de sus funciones o actividades propias o relacionadas con el servicio público.

En lo que sea pertinente y según el tipo de relación con la entidad:



- Las y los trabajadores del Ministerio incluyendo las personas que trabajan a través de mecanismos de tercerización laboral, para el efecto se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Código de Integridad y en el manual de convivencia o documento equivalente que se expida para tal fin en la Entidad.
- Las y los pasantes, judicantes, practicantes.
- Las y los colaboradores que están vinculados contractualmente con otras entidades pero que apoyan la implementación de acciones del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- 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.
- Las personas que se encuentren trabajando en comisión ante la entidad.

#### **4. Marco legal:**

El marco legal en relación con el acoso laboral, sexual, violencias contra las mujeres, discriminación por raza, sexo, discapacidad, orientación sexual e identidad de género en Colombia, incluye entre otros:

La Constitución Política de Colombia 1991, artículo 13 proscribire discriminaciones por razones de sexo, el artículo 25 sobre el derecho al trabajo en condiciones dignas y el artículo 25 que consagra que, 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.

En el artículo 43 de la Carta señala que la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.



	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	CODIGO: A201-PC-2	
		Versión: 00	
		Página 3 de 31	

Por su parte el artículo 53 Constitucional dispone que: los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Teniendo en cuenta que Colombia en el artículo 93 de la Constitución establece un bloque de constitucionalidad que establece que Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno, a continuación, se realiza una descripción de los instrumentos internacionales que son aplicables a Colombia.

- La Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, (Ley 22 de 1981).
- La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 1346 de 2009).
- La Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de la Asamblea General de las Naciones Unidas suscrita por Colombia en el año 2007.
- Convenio 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Convenio 100 de la OIT, sobre igualdad de remuneración.
- El Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la readaptación profesional y el empleo de “personas inválidas”, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en 1983 incorporado a la legislación nacional mediante la Ley 82 de 1988.
- La Declaración Universal de Derechos Humanos proclamada desde 1948 que en su artículo 2 consagra que “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que en su artículo 26 señala que “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, que en el Artículo 2, numeral 2, proscribire la discriminación respecto de la garantía del ejercicio de los derechos que consagran.
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer-CEDAW ratificada en Colombia a través de la Ley 51 de 1981 establece en su artículo primero que: “la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”
- De acuerdo con lo que señala la Organización Internacional del Trabajo (1985) “el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores; constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta en mayor medida a las mujeres”. En el caso colombiano, el acoso sexual es además una forma de violencia que, al atentar contra la libertad, la integridad y la formación sexual de una persona se tipifica como delito en el Código Penal.
- De igual manera, la plataforma de acción de Beijing, instrumento que se erigió a la luz de la Cuarta Conferencia mundial para la mujer, establece que “*La expresión “violencia contra la mujer” se refiere a todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada*”
- Así mismo, la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, adoptado en Colombia en enero 22 de 1981 estipula que “ *la expresión “discriminación racial” denotará 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*



	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	CODIGO: A201-PC-2	
		Versión: 00	
		Página 4 de 31	

*igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.”*

- Aunado a lo anterior, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, aprobada mediante la Ley 762 de 2002, consagra que *“El término "discriminación contra las personas con discapacidad" significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales”*
- En el mismo sentido, La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009 reconoce que *“Por "discriminación por motivos de discapacidad" se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad 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 o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables”*
- Por su parte, a la luz del Convenio 159 de la OIT - Organización Internacional del Trabajo, se propende por *la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas*, y se expidió la recomendación No. 168 *sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)*, aprobado por el Estado colombiano mediante Ley 82 de 1988.
- En el mismo sentido, la Declaración sobre orientación sexual e identidad de género de la Asamblea General de las Naciones suscritas por Colombia en el año 2007 condena la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y el prejuicio basado en la orientación sexual y la identidad de género.
- En el Sistema Internacional de derechos humanos ofrece como criterios orientadores para la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, los Principios de Yogyakarta.
- Convenio 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado mediante Ley 22 de 1967.

Por su parte, la Ley 1010 de 2006, tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana en el marco de las relaciones de trabajo.



Por otro lado, la Ley 1257 de 2008 la cual tiene por objeto *"Artículo 1. (...) la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización"*, establece que la violencia contra las mujeres son acciones u omisiones encaminadas a causar muerte a través del daño físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, los cuales se pueden presentar en el ámbito público o privado.

También el artículo 12 de la misma ley, insta medidas en el ámbito laboral con el fin de desarrollar estrategias que propendan por la eliminación de la discriminación y prevención de las violencias contra las mujeres que se puedan vivir en el mundo del trabajo, otorgándole procedimientos adecuados y específicos a los empleadores y/o contratantes.

El artículo tercero del Decreto 4463 de 2011, por medio del cual se reglamentó la Ley 1257 de 2008, se dispuso:

“Artículo 3°. *Acciones.* Las acciones para dar cumplimiento al objeto del presente decreto son:

1. Diseño del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres.

	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	CODIGO: A201-PC-2	
		Versión: 00	
		Página 5 de 31	

El Ministerio del Trabajo diseñará, en un plazo no mayor de seis (6) meses contados a partir de la expedición del presente decreto, el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres, que tendrá los siguientes objetivos:

(...)

e) Formar y capacitar a empleadores, personal de las áreas de Talento Humano, sindicatos, gremios y trabajadores, así como a funcionarios del Ministerio del Trabajo a nivel nacional y territorial para que el enfoque diferencial y de género, sea incluido en las políticas empresariales, el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres y el desarrollo de la responsabilidad social empresarial;

f) Desarrollar ejes de investigación que incluyan diagnóstico, líneas de base e indicadores que permitan visibilizar la situación de violencia y discriminación en el ámbito laboral de las mujeres en Colombia, con el apoyo técnico del Observatorio de Asuntos de Género de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer;

g) Publicar en la página WEB del Ministerio del Trabajo los informes semestrales de seguimiento al Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres, generados por la Dirección General de Protección Laboral o quien haga sus veces;

h) Establecer lineamientos de sensibilización y pedagogía con perspectiva de enfoque diferencial y de género sobre la Ley 1010 de 2006, que adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo;

i) Incluir el tema de las condiciones laborales específicas de la mujer en las Agendas de los Comités Paritarios de Salud ocupacional;

j) Dar a conocer los beneficios que traen a las empresas, el cumplimiento de la normatividad existente de protección a las mujeres en materia laboral;

k) Adoptar una estrategia para vigilar y controlar que las políticas laborales de empleadores de las empresas del sector público y privado garanticen la igualdad salarial entre mujeres y hombres de conformidad con el principio de salario igual por igual trabajo en el desempeño de empleo, labor o cargo con funciones similares. La estrategia deberá incluir mecanismos de sanción para los casos en que sea desconocida la igualdad salarial entre mujeres y hombres;



l) Incluir dentro de la categoría de riesgo profesional el daño generado por hechos de acoso sexual y otras formas de violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral;

m) Establecer un sistema de información confidencial para recopilar las quejas de acoso sexual contra las mujeres en el ámbito laboral y de otras formas de violencia en su contra.

Esta información deberá ser suministrada por las Administradoras de Riesgos Profesionales –ARP– con base en el procedimiento que estas establezcan para el trámite de este tipo de quejas en los términos del numeral 2 del párrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008;

n) Utilizar el sistema que trata el numeral anterior para la definición e implementación de políticas laborales para prevenir y erradicar el acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer trabajadora;

o) Asesorar a las Administradoras de Riesgos Profesionales –ARP– en el diseño de un protocolo de recepción de quejas de acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer en el ámbito laboral que incluya la asesoría jurídica, psicológica, la estimación del daño y el procedimiento para la remisión tanto a las Inspecciones del Trabajo como a la

	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	CODIGO: A201-PC-2	
		Versión: 00	
		Página 6 de 31	

Fiscalía General de la Nación, anexando los soportes pertinentes que puedan ser considerados como acervo probatorio.

El Ministerio del Trabajo velará por la implementación y cumplimiento de lo establecido en dicho protocolo;

p) Trazar e implementar una política nacional con el objeto de incentivar a los empleadores de las entidades públicas y empresas privadas para la contratación de mujeres en cargos de dirección y coordinación;

q) Garantizar la participación de las mujeres trabajadoras, empleadoras y de gobierno, en al menos un 30% de la conformación de los espacios tripartitos de deliberación y concertación de las políticas laborales;

r) Determinar las fases para la puesta en marcha y seguimiento de cada una de las actividades del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres.

Parágrafo. La Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer como dependencia del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, en el marco de las funciones previstas en el artículo 20 del Decreto 3445 de 2010 asistirá al Ministerio del Trabajo en el diseño del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres. (...)"

La Ley 1482 de 2011 por la cual se garantiza la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblos, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación, modificada por la ley 1752 de 2015 respecto del establecimiento de sanción penal para la discriminación contra las personas con discapacidad.

Ley 1496 de 2011, garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, y establece mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación.

El artículo 210 A del Código Penal Colombiano, adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, definen Acoso Sexual como: *"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 (...)"*.



A su vez, la Resolución No. 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de Salud y de Protección Social *"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"*, señala en el artículo 14 las medidas preventivas y correctivas de Acoso Laboral, y , establece entre otros aspectos, el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el servidor público.

Por su parte, el numeral 2 del parágrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencias sexistas, que reproducen el Acoso Sexual en contra de las mujeres trabajadoras.

Así mismo, el Ministerio de Trabajo a través de la Resolución 2404 de 2019, determinó la necesidad de adoptar un protocolo de prevención y actuación de acoso laboral que permita la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, así como la promoción de la salud y la prevención de efectos adversos en los trabajadores y en las organizaciones.

La Directiva Presidencial 01 de 2023, que establece la obligación de los destinatario la adopción de Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación



	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	CODIGO: A201-PC-2	
		Versión: 00	
		Página 7 de 31	

sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.

Por su parte el Ministerio del Trabajo expidió la Circular 026 del 08 de marzo de 2023, “Prevención y Atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTQ+ en el ámbito laboral”, con la finalidad de exhortar y/o recordar algunos aspectos relacionados a la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas LGBTQ+, en el ámbito laboral.

## 5. Principios

Además de los principios consagrados en tratados internacionales y leyes nacionales sobre las violencias de que trata este Protocolo y los derechos de las personas victimizadas se adoptan los siguientes:

**Información y accesibilidad:** Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación. Este protocolo contará con formatos accesibles (documentos en lectura fácil, braille, lengua de señas, entre otros) y con espacios físicos y digitales accesibles para una adecuada atención.

**Confidencialidad:** La información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de conformidad con las leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables.

**Buena fe:** Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.

**Imparcialidad e idoneidad:** Las personas que participen en nombre de la entidad en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial, ética y, estar capacitadas en enfoque de género y diferencial.

**Dignidad:** Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.

**Debido proceso:** Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.



**No discriminación:** Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo a la ruta establecida por el presente protocolo.

**Coordinación:** La exigencia de cumplimiento y observancia del enfoque diferencial e interseccional al personal contratista de este Ministerio se realizará sin que implique una subordinación, y toda capacitación o exigencia en tal sentido se haga, debe efectuarse a la luz del principio de coordinación que rigen las relaciones entre contratista y contratante.

**Debida diligencia:** Se refiere al deber que tienen los actores del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación que aplican las medidas adoptadas en este Protocolo de manera coordinada, celera, oportuna, imparcial, exhaustiva garantizando la participación de las personas afectadas con el fin de evitar la vulneración de sus derechos fundamentales y procurar su bienestar físico y psicosocial, en el marco de su responsabilidad en la prevención del acoso laboral, sexual, violencias de género, las discriminaciones en razón de raza, sexo, discapacidad, orientación sexual e identidad de género, así como en la atención y protección de las personas afectadas.

**Enfoque diferencial e interseccional:** La prevención de las violencias de las que trata este Protocolo, así como la atención y protección de las personas afectadas, se realizará desde una perspectiva interseccional en consideración a la condición de clase, sexo, género, grupo étnico, edad, orientación sexual, identidad de género, salud física o mental, entre otras, reconociendo que las afectaciones de las violencias y discriminaciones se pueden agudizar a razón de las condiciones mencionadas.

**No revictimización:** Las y los trabajadores del Ministerio, así como cualquier persona que tenga vínculo con esta cartera, responsables de la aplicación del Protocolo evitarán la revictimización de las personas afectadas. En consecuencia, se abstendrán de realizar acciones orientadas a desmotivar las denuncias; emitir opiniones o juicios de valor sobre los hechos de violencia; menospreciar o justificar los hechos relatados por la víctima; desestimar los

	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	CODIGO: A201-PC-2	
		Versión: 00	
		Página 8 de 31	

riesgos; culpabilizar a la persona afectada; emitir juicios sobre la orientación sexual, origen racial, condición de discapacidad, identidad de género, la apariencia, o la conducta sexual de la persona victimizada; obligar a la persona afectada a ser confrontada con el agresor, o encubrir los hechos, entre otros.

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 y violencias contra las mujeres.

Corresponsabilidad: Las y los trabajadores, los colaboradores y personal que tenga vínculo laboral, contractual o de aprendizaje con el Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación, de todos los niveles y formas de vinculación son responsables de respetar los derechos de todas las personas y de quienes son sujetos del Protocolo, así como contribuir con sus acciones cotidianas para la eliminación del acoso laboral, sexual, las violencias basadas en género y las discriminaciones en razón de raza, sexo, discapacidad, orientación sexual e identidad de género.

## 6. Descripción general del protocolo:

### 6.1. Consideraciones Generales para los casos de Acoso Laboral



El artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral como: *“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo,”*

Respecto a lo que se debe entender como acoso laboral la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 45992 del 5 de julio de 2017 con ponencia del Magistrado Gerardo Botero Zuluaga señala: *“Para efectos de identificar tales conductas, debe entenderse que es natural que en el desarrollo de las diversas actividades que se realizan en el entorno de la empresa surjan conflictos, derivados bien de la acción organizativa del empleador, o de la imposición de la disciplina, que en modo alguno pueden llegar a ser calificadas como acoso, pues este hace referencia más bien a un hostigamiento continuado, que se origina entre los miembros de la organización de trabajo, donde además se reflejan las diversas disfunciones sociales y cuyo objetivo premeditado es la intimidación y el amedrentamiento, para consumir emocional e intelectualmente, de allí que para que se concreten las conductas deben estar concatenadas, ser persistentes y fundamentalmente sistemáticas.”*

#### 6.1.1. ¿Qué puede considerarse un Acoso Laboral?

La Ley 1010 en su artículo segundo establece, entre otras, las siguientes modalidades del Acoso Laboral:

- i. Maltrato laboral:** A través de actos de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; también con expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o por medio de comportamientos tendientes a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- ii. Persecución laboral:** A través de conductas cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, esto se puede vivir mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- iii. Discriminación laboral:** Por medio de tratos diferenciados 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.
- iv. Entorpecimiento laboral:** Con acciones tendientes a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras,

	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	CODIGO: A201-PC-2	
		Versión: 00	
		Página 9 de 31	

la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

**v. Inequidad laboral:** A través de asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

**vi. Desprotección laboral:** Por medio de conductas tendientes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.



Resulta importante indicar que indistintamente de la modalidad, la conducta de acoso laboral tiene como finalidad infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Asimismo, el artículo séptimo de la Ley en mención establece las conductas constitutivas de acoso laboral:

- “(...) a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;*
- b) 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;*
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;*
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;*
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;*
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;*
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;*
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;*
- i) 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 empresa;*
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;*
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;*
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor; (...)*”

Igualmente, al artículo octavo de la Ley 1010 de 2006 señala las conductas que no se constituyen como acoso laboral:

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

	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	CODIGO: A201-PC-2	
		Versión: 00	
		Página 10 de 31	

- f) *Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública;*
- g) *La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;*
- h) *La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código;*
- i) *Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;*
- j) *La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos. (...)*

### 6.1.2. ¿Quiénes pueden ser víctimas o autores del Acoso Laboral en el Ministerio?

Conforme a la Ley 1010 de 2006 las conductas de acoso laboral se pueden presentar en una relación laboral horizontal o vertical, ascendente o descendente: las situaciones pueden ser ejercidas por un empleado, un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno.

## 6.2. Consideraciones generales para los casos de violencia Contra las Mujeres y/o por razones de género, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.

### 6.2.1. Violencia por Acoso sexual laboral

#### a. ¿Qué puede considerarse un acoso sexual laboral?



El presente Protocolo incorpora el enfoque inclusivo e integrado establecido en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual reconoce el derecho de toda persona a vivir en espacios de trabajo libres de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación; reconociendo que estas situaciones pueden constituir una violación de los derechos humanos, que son una amenaza para la igualdad de oportunidades e incompatibles con el trabajo decente.

Lo anterior por cuanto de acuerdo con la Corte Constitucional (T – 140 de 2021) “*sus preceptos constituyen un criterio de interpretación importante, pues enriquece los estándares previstos en el Convenio 111 aprobado por la Ley 22 de 1967, al incorporar exigencias más desarrolladas de protección a las víctimas de violencia sexual y acoso en el mundo del trabajo*”.

En este sentido la OIT en el artículo primero del Convenio 190 (2019) establece:

*“a. La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.*

*“b. La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.”*

	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	CODIGO: A201-PC-2	
		Versión: 00	
		Página 11 de 31	

Ahora bien, es importante traer a colación la afectación desproporcionada de la violencia y el acoso en razón del género en el mundo del trabajo que establece el Convenio 190 (2019):

*“la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas” por lo que se hace necesaria la “adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género (...) para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.”*

De conformidad con lo establecido por la Procuraduría General de la Nación, en el documento de “*Ruta de Atención Integral Para Víctimas de Acoso Sexual Procuraduría General de la Nación, noviembre de 2019*”, señala que se puede considerar que existe un acoso sexual cuando se presente alguna de las siguientes conductas, en los espacios destinados para desempeñar sus funciones o cumplir con sus obligaciones:



- Comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, comentarios morbosos en espacios de la Entidad.
- Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
- Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.
- Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.
- Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.
- Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral.
- Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).
- Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizar, subyugar o mortificarla.
- Comportamientos relacionados con exposición de imágenes pornográficas utilizando equipos de la entidad.

#### **b. ¿Cómo se materializa las formas de violencia por acoso sexual laboral?**

Las distintas modalidades de violencia sexual son constitutivas de delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales en el Código Penal. Entre ellas se encuentran el acceso carnal violento (Art. 205 C.P.); acto sexual violento (Art. 206); acceso carnal o acto sexual en persona puesta en incapacidad de resistir (Art. 207 – Ver Sente T-140/21); acceso carnal o acto sexual abusivo con incapaz de resistir (Art. 210); acoso sexual (art. 210 A).

Por ello es importante resaltar que el acoso sexual es una modalidad de violencia sexual que puede presentarse en el ámbito del trabajo, pero no la única.



	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	CODIGO: A201-PC-2	
		Versión: 00	
		Página 12 de 31	

La OIT ha establecido cuatro modalidades a través de las cuales se puede presentar el acoso sexual laboral: chantajes, comportamientos verbales, comportamientos físicos y comportamientos no verbales.

- **Chantajes:** Estos se realizan con la finalidad de un aumento económico, acceso, ascenso o permanencia en el empleo.

Bajo esta modalidad se identifica un abuso de la autoridad, produciéndose una situación en la que la negativa del acosado (a) frente a una conducta de naturaleza sexual, se utiliza explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o cualquier otra decisión sobre el empleo.

A continuación, algunos ejemplos descritos por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS):

Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.



- **Comportamientos verbales:** Llamadas, mensajes, cartas, invitaciones, insinuaciones, chistes, piropos, insultos, comentarios, conversaciones no deseadas e intimidatorias con contenido sexual y/o discriminatorio en razón del sexo o género, como rumores e información privada de las personas de orden sexual.

A continuación, algunos ejemplos descritos por la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS):

- Comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
  - Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
  - Bromas sexuales.
  - Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
  - Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
  - Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
  - Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
  - Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
  - Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
  - Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona.
  - Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- **Comportamientos no verbales:** Miradas, gestos lascivos, muecas, imágenes, fotografías, ilustraciones no deseadas e intimidatorias con contenido sexual y/o discriminatorio en razón del sexo o género.

A continuación, algunos ejemplos descritos por la OISS:

- Observaciones sugerentes y/o desagradables.
- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.

	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	CODIGO: A201-PC-2	
		Versión: 00	
		Página 13 de 31	

- Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- **Comportamientos físicos:** Manoseos, pellizcos, apretones, tocamientos, acercamientos, besos no deseados e intimidatorios con contenido sexual.

A continuación, algunos ejemplos descritos por la OISS:

- Agresiones físicas de carácter sexual.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.

### 6.2.2. ¿Violencias basadas en género?

Se entiende como cualquier acción u omisión que pueda causar muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial como resultado de relaciones de poder asimétricas que acentúan la naturalización de la violencia y su permanencia debido a la condición y expresión de género. Así como toda acción o inacción que contribuya a la repetición de estas.

Según ONU Mujeres, Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las Mujeres y las niñas: *“el término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+ (...)”*



#### a. ¿Qué es violencia contra las mujeres?

Las mujeres pueden ser víctimas de violencias o daños diferenciados en razón de su sexo en los lugares de trabajo por las situaciones relativas a las relaciones de poder que histórica y culturalmente han marcado diferencias que se reflejan en desigualdades y que se pueden vivir en el mundo del trabajo.

Desigualdades atribuidas a los estereotipos y roles de género que han permitido una construcción social de las diferencias, expectativas, atributos y valores que deben tener las personas en razón de su género y sexo.

En ese sentido, esa asignación de roles y estereotipos específicos han dado paso a la división sexual del trabajo o segregación laboral y han traído violencias y discriminaciones diferenciadas contra las mujeres que en algunas ocasiones se naturalizan.

La Ley 1257 de 2008 ha dispuesto en el artículo 2 que la violencia contra las mujeres es *“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”*.



	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	CODIGO: A201-PC-2	
		Versión: 00	
		Página 14 de 31	

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belém Do Pará, Brasil, el día 9 de junio de 1994, define como violencia contra la mujer como *“cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”* (art. 1). (Aprobada mediante ley 248 de 1995)

Asimismo, la Observación General número 19 de 1992 del Comité de la CEDAW según la cual *“la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación dirigida contra las mujeres por su condición de ser mujer y que afecta a las mujeres de manera desproporcionada”* después de definición de CBDP.”

#### b. ¿Cómo se materializa las formas de violencia contra las mujeres?:

- **Violencia física:** La violencia física es definida como aquella acción no accidental, que causa afectación a la integridad corporal, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones, cuyas conductas incluyen golpizas, agresiones con objetos, encierros, sacudidas y otras conductas que busquen hacer daño a las personas, utilizando la fuerza física o alguna clase de armamento u objeto. La Organización Mundial de la Salud, divide la violencia en tres categorías generales: Violencia autoinfligida: Comportamiento suicida y autolesiones. Violencia interpersonal: es aquella violencia ejercida por un individuo o un grupo de individuos, comprende la violencia juvenil, intrafamiliar, las agresiones sexuales por parte de extraños y la violencia en entornos institucionales. Violencia colectiva: consiste en el uso instrumental de la violencia por parte de un grupo de personas que se identifican como miembros de un colectivo, con el fin de lograr objetivos políticos, económicos o sociales.
- **Violencia sexual:** Se refiere a cualquier contacto sexual no deseado, se incluyen los comentarios o las insinuaciones sexuales, incluso las formas para comercializar o utilizar de cualquier modo la sexualidad de una persona. Otras acepciones añaden además que son todas aquellas violencias ejercidas para imponer a la persona victimizada que desarrolle o tolere una determinada acción de índole sexual o mantenga contacto sexualizado, físico o verbal en contra de su voluntad ya sea mediante el uso de la fuerza, coacción, presión psicológica, amenaza, intimidación, soborno, chantaje, manipulación o cualquier otro medio utilizado que inhiba la voluntad personal.
- **Violencia económica:** Son todas aquellas acciones u omisiones orientadas al abuso económico, el control abusivo de las finanzas o castigos monetarios a una persona, que se materializa en la pérdida, la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos económicos destinados a cierta persona con el objetivo de subordinar o limitar su desarrollo personal. Violencia psicológica: reúne todos aquellos actos u omisiones dirigidas intencionalmente a derogar o generar sentimientos de inferioridad en una persona, incluyen el uso de palabras soeces, chantajes, frases conducentes a desconocer el valor de una persona y conductas que afectan en bienestar emocional, la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.
- **Violencia patrimonial:** Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.
- **Violencia institucional:** *“Es el resultado de actos de discriminación que impiden a la mujer acceder a una protección efectiva, enviando a las víctimas, a sus familias y a la sociedad, un mensaje en el sentido de que la autoridad estatal tolera la agresión contra las mujeres”* (Corte Constitucional T-735 de 2017).
- **Acoso sexual:** La ley 1257 de 2008 crea el delito de acoso sexual (Artículo 210 A). Allí se define como "el que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o de relaciones de autoridad o de

	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	CODIGO: A201-PC-2	
		Versión: 00	
		Página 15 de 31	

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”.

- **Acoso cibernético:** El ciberacoso es reconocido en ámbitos escolares y laborales como toda acción que vulnere la libertad de otra persona, o atente contra el derecho al buen nombre y a la intimidad y, se genere a través de medios virtuales o telefónicos.
- **Feminicidio:** El artículo 104A del Código Penal tipifica el feminicidio como *“La acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias: a) Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella; b) Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad; c) Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural; d) Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo; e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no; f) Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella”.*



### 6.2.3. Violencias basadas en discriminación contra población de orientaciones sexuales e identidades de género diversas - OSIGD

#### a. ¿Qué es violencia contra población de orientaciones sexuales e identidades de género diversas - OSIGD?

Los principios de Yogyakarta establecen *“La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en 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”.* (Principio 2).

Las personas de los sectores sociales LGBTIQ+, actualmente denominados población con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, enfrentan diferentes tipos de violencias, basadas en la discriminación, las cuales están relacionadas por el hecho de tener una orientación sexual e identidad de género diferente a la heterosexual. Su experiencia de vida buscando ser lo que desean ser, las/los/les se enfrentan a estigmas y prejuicios por ser diferentes o diversos a la heteronormatividad, es decir, a la creencia social que ser heterosexual es lo “normal”.

Estas creencias fijan estereotipos respecto a lo que significa ser hombre o mujer, que sustentan, por ejemplo, tratos diferenciales a un hombre que se considera “afeminado”, o una mujer tildada como “masculina”. Más aún, afectan aquellas personas trans, que reivindican su derecho a sentirse de acuerdo con su identidad de género y deciden transitar entre un género y otro, como, por ejemplo, transitar de ser hombre a mujer o viceversa. Especialmente las personas trans que sufren más persecución y exclusión porque confrontan directamente los roles de género que se tienen acerca de lo masculino y lo femenino.

	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	CODIGO: A201-PC-2	
		Versión: 00	
		Página 16 de 31	

Por estos motivos, los grupos sociales LGBTQ+ actualmente denominados población con orientaciones sexuales e identidades de género diversas son reconocidos por la Corte Constitucional (Sentencia T-077 de 2016) como históricamente marginados por el Estado, la sociedad, la familia, que las/los/les hace vulnerables a diferentes tipos de discriminación y exclusión que afectan espacios públicos y privados, tales como el ámbito laboral. Estas violencias basadas en la orientación sexual e identidad de género diversas priman patrones culturales que conlleva al desconocimiento de los derechos fundamentales de este sector poblacional.

Las violencias y discriminaciones en el ámbito laboral afectan todo el ciclo de empleo, desde barreras para su acceso, situaciones de discriminación, acoso laboral y violencia en los ambientes laborales, hasta riesgo de despidos injustos e injustificados. Además, falta promoción y divulgación de emprendimientos y oportunidades laborales dirigido a personas de los sectores sociales LGTBIQ+, especialmente las personas con experiencia de vida Trans, lo que dificulta la generación de ingresos y una adecuada calidad de vida, quedando expuestos a vulneraciones permanentes por parte de empleadores y la sociedad.

#### 6.2.4. Violencia por otras formas de Discriminación

##### Otras formas de discriminación

El Código Penal Establece en su artículo 134A “*Actos de Racismo o discriminación. El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes*”.

En el mismo sentido, el artículo 134 B del Código Penal establece “. *Hostigamiento por motivos de raza, religión, ideología, política, u origen nacional, étnico o cultural. El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor.*



De conformidad con lo anterior la violencia por razones de discriminación basados en raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología, política, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Enfoque étnico con perspectiva anti racial: Debe tenerse en cuenta que Colombia es un país pluriétnico y multicultural, que protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos, dando la importancia que merece a los pueblos étnicos, como los son, los indígenas, palenqueros, raizales, afrocolombianos. Enfoqué 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 DANE) Enfoque Pluralismo religioso y libertad religiosa. Este enfoque recoge los principios que establecen que Colombia es un Estado Laico que respeta el pluralismo religioso y en tal sentido, reconoce y protege todas las expresiones de culto, al igual que aquellas agnósticas o que defienden el ateísmo, pues todas ellas son válidas dentro de una sociedad democrática. (Sentencia C-817-2011)

#### 6.3. Hoja de ruta para prevenir y denunciar Acoso Laboral y todas las formas de violencia contra la Mujer y basadas en género o discriminación en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación:

##### 6.3.1. Medidas de prevención y atención



	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	CODIGO: A201-PC-2	
		Versión: 00	
		Página 17 de 31	



Atendiendo lo dispuesto por la normatividad vigente en materia de Acoso Laboral, violencias basadas en razones de género raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, se establecen las siguientes medidas de prevención y atención, las cuales tienen los siguientes objetivos:

1. Sensibilizar y capacitar a las y los trabajadores y a toda persona que tenga vínculo contractual o de aprendizaje con el Ministerio en la prevención y atención desde un enfoque diferencial y de género.
2. Fomentar un ambiente laboral y de convivencia sin discriminaciones, acoso ni violencias, incluidas las violencias basadas en razones de género raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.
3. Visibilizar y promover el conocimiento y uso de las rutas de atención integral dispuestas para tales fines.
4. Implementar un proceso de revisión y actualización del presente Protocolo, si se requiere.

### 6.3.2. Prevención

Conforme a Directiva Presidencial No. 01 del 2023 y la Circular 0026 del 8 de marzo de 2023 del Ministerio de Trabajo, esta Cartera Ministerial a través de este protocolo dispondrá de las medidas de prevención que se deberán coordinar permanentemente por parte de la Dirección de Talento Humano, con las áreas misionales del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, el Comité de Convivencia Laboral y con el apoyo y asesoramiento de la Administradora de Riesgos Laborales cuando se requiera, en especial se adelantarán las siguientes acciones:

- a. Desde la Secretaría General del Ministerio, anualmente se expedirá un comunicado dirigido a las y los trabajadores y cualquier persona que tenga vínculo contractual o de aprendizaje con el Ministerio que exprese el compromiso institucional de promover ambientes laborales libres de violencia y acoso con una perspectiva diferencial e interseccional, basadas en razones de género raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.
- b. La Secretaría General en conjunto con la Dirección de Talento Humano establecerán cláusulas para incorporar en los contratos de aprendizaje, de prestación de servicios o cualquier otra forma de vinculación, un clausulado y/o protocolo sobre las rutas de atención e información necesaria para que el personal contratista o personas vinculada a través de cualquier otra forma de vinculación tenga conocimiento sobre las leyes, rutas, instancias u otros mecanismos u organismos que garanticen espacios seguros y libres de acoso laboral, violencias contra las mujeres y aquellas basadas en género, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.
- c. La Secretaría General, realizará una socialización del protocolo a los contratistas que prestan servicios de apoyo a la gestión en las diferentes dependencias de la Entidad, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las directrices establecidas en el Protocolo.
- d. La Dirección de Talento Humano dispondrá:
  - La Dirección de talento Humano, dentro del plan de inducción y reintegración, incluirá un módulo en el que dé a conocer las directrices establecidas en este protocolo, para la protección de los derechos de todos los trabajadores de la Entidad
  - Acompañamiento psicosocial en presencialidad y/o virtualidad dirigida a las y los trabajadores y cualquier persona que tenga vínculo contractual o de aprendizaje con el Ministerio que lo requieran en las situaciones previstas en este Protocolo. Este mecanismo de acompañamiento tendrá como canal institucional el correo electrónico que para el efecto se disponga por la Dirección de Talento Humano, a más tardar, a los 15 días calendario de expedida la resolución que adopta el presente protocolo, además, será divulgado a través de piezas de comunicación.

	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	CODIGO: A201-PC-2	
		Versión: 00	
		Página 18 de 31	



- Actividades de sensibilización y capacitación sobre acoso laboral, para lo cual se coordinará desde la Dirección de Talento Humano en conjunto con la Oficina Asesora de Comunicaciones y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo las siguientes actividades:
  1. Sensibilizaciones cuatrimestrales, con el objetivo de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las y los trabajadores y cualquier persona que tenga vínculo contractual o de aprendizaje con el Ministerio.
  2. Sensibilizaciones por áreas a petición de las y los trabajadores y cualquier persona que tenga vínculo contractual o de aprendizaje con el Ministerio, dirigidas a fomentar el apoyo social promoviendo así las relaciones laborales positivas entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la entidad.
  3. Capacitaciones semestrales a las personas encargadas de activar la ruta de atención y direccionamiento de la queja en temáticas acoso laboral y manejo de víctimas y violencias de género para ejercer las funciones de una manera adecuada.
  4. Campañas comunicativas y de difusión referentes a la prevención de cualquier forma de acoso laboral y violencias basadas en razones de género, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, de manera semestral.
- A Través del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)<sup>1</sup> desarrollarán las siguientes actividades:
  1. Anualmente elaborarán un plan de gestión y/o trabajo con cronograma de visitas a las diferentes áreas y dependencias del Ministerio de Ciencias Tecnología e Innovación para analizar e identificar posibles riesgos psicosociales producto de situaciones de violencias basadas en razones de género raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, y propondrán las medidas correctivas a que haya lugar.
  2. El plan de trabajo y/o gestión de que habla el anterior numeral, incorporará una estrategia de seguimiento y evaluación para comprobar que las presuntas víctimas que tienen algún tipo de secuelas físicas o psicológicas a causa de posibles riesgos psicosociales se les están brindando la debida atención a través de la ARL o de la EPS.

### 6.3.3. Atención

En el marco del enfoque diferencial de género que establece este Protocolo, es menester mencionar lo dispuesto en la Sentencia T-735 de 2017 por la Corte Constitucional para evitar que el Estado se convierta en un segundo agresor de las mujeres víctimas de violencia, en tal sentido, se deben cumplir, entre otras, las siguientes reglas al momento de recibir la queja o denuncia:

1. El proceso de medidas de protección y el trámite de cumplimiento deben darse dentro de un término razonable para evitar nuevos hechos de violencia.
2. Se le debe permitir a las mujeres y/o a las personas agredidas, violentadas o discriminadas el acceso a la información sobre el estado de la investigación para que ejerzan su derecho a la defensa.
3. Las y los funcionarios encargados de la ruta de atención deben ser imparciales, asegurando que sus decisiones no se basen en preconcepciones sobre la forma en que debe actuar una víctima de violencia o la gravedad de los hechos para que se reconozcan como una agresión.
4. Los derechos reconocidos en la Ley 1257 de 2008, como elegir no ser confrontada con su agresor, deben ser garantizados en todos los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención.

<sup>1</sup> Funciones del COPASST. Resolución 2013 de 1986, artículo 11.

	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	CODIGO: A201-PC-2	
		Versión: 00	
		Página 19 de 31	

5. Las medidas de protección deben ser idóneas para eliminar la violencia o la amenaza denunciada, atendiendo la modalidad del daño y recurriendo a cualquier tipo de medidas para conjurar la situación de violencia o su riesgo.

El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación dispone de un canal y ruta interna de atención integral para las y los trabajadores, las y los colaboradores del Ministerio que se encuentren en situaciones de violencias de género, ruta que incorpora un enfoque de derechos y diferencial con perspectiva de género con el fin de poner a disposición de las y los trabajadores y de las personas que tienen vínculo contractual o de aprendizaje con el Ministerio, mecanismos de prevención, protección y denuncias que se articulan con otras entidades públicas.

#### 6.3.4. Ruta para la atención y denuncia formal del caso:



##### A. Acoso Laboral

En caso de que las conductas desarrolladas se refieran a acoso laboral se deberán seguir las siguientes recomendaciones:

- Identificar la situación o situaciones e identificar quién las está generando.
- Hablar de la situación a la familia y amigos(as). Esto le ayudará a descargar tensión y a ver la situación con mayor claridad. Coméntelo también con compañeros de confianza, ellos podrán aportar un punto de vista imparcial.
- Intente llegar a una solución amistosa con las partes implicadas en el asunto. Para ello y con el fin de confirmar que no se está tratando de una serie de malentendidos entre las partes, intente solucionar el problema mediante el diálogo, exponiendo abiertamente su malestar por el ambiente y las actitudes y solicitando que éstas cesen de manera inmediata.
- Sea receptivo y empático ante la retroalimentación que pueda recibir y que permita aportar a la mejora del clima laboral.
- En caso de que no sea posible resolver la situación siguiendo las recomendaciones previas acuda al Comité de Convivencia Laboral, aplicando el procedimiento formal que aquí se establece. De igual manera, el Servidor Público tiene la potestad de acudir a la Procuraduría General de la Nación y exponer tal circunstancia.
- Las y los integrantes del Comité de Convivencia deben tener claro el enfoque diferencial en razón a lo consagrado por la ley el bloque de constitucionalidad, en especial las violencias diferenciadas que pueden sufrir las mujeres trabajadoras del Ministerio (Ley 1257 de 2008), así como las discriminaciones laborales en razón de la raza, sexo, orientación sexual, origen, discapacidad y otras.
- El respeto por la diferencia y los derechos de las y los trabajadores objetos de alguna situación de violencias, acoso y discriminación deben primar.

A continuación, se describe el paso a paso para el manejo de quejas de presunto acoso laboral, por parte del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación:

- Diligenciar y remitir el formato de formalización de quejas ante el Comité de Convivencia Laboral Código: A201M02F01, el cual se encuentra publicado en Gina, a través del correo electrónico [comiteconvivencialaboral@minciencias.gov.co](mailto:comiteconvivencialaboral@minciencias.gov.co). No se recibirá ninguna queja de manera verbal.
- Recepción de la queja por el Comité de Convivencia Laboral, para el análisis de la conducta reportada y dar trámite. En caso de recibir una queja anónima, ésta se trasladará a la oficina de Control interno disciplinario. (Ley 734 del 2002, la Ley 190 de 1995 y la Ley 24 de 1992).
- Dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la queja, se procederá a comunicar al presunto acosado, sobre la recepción de la queja y el trámite que se adelantará.

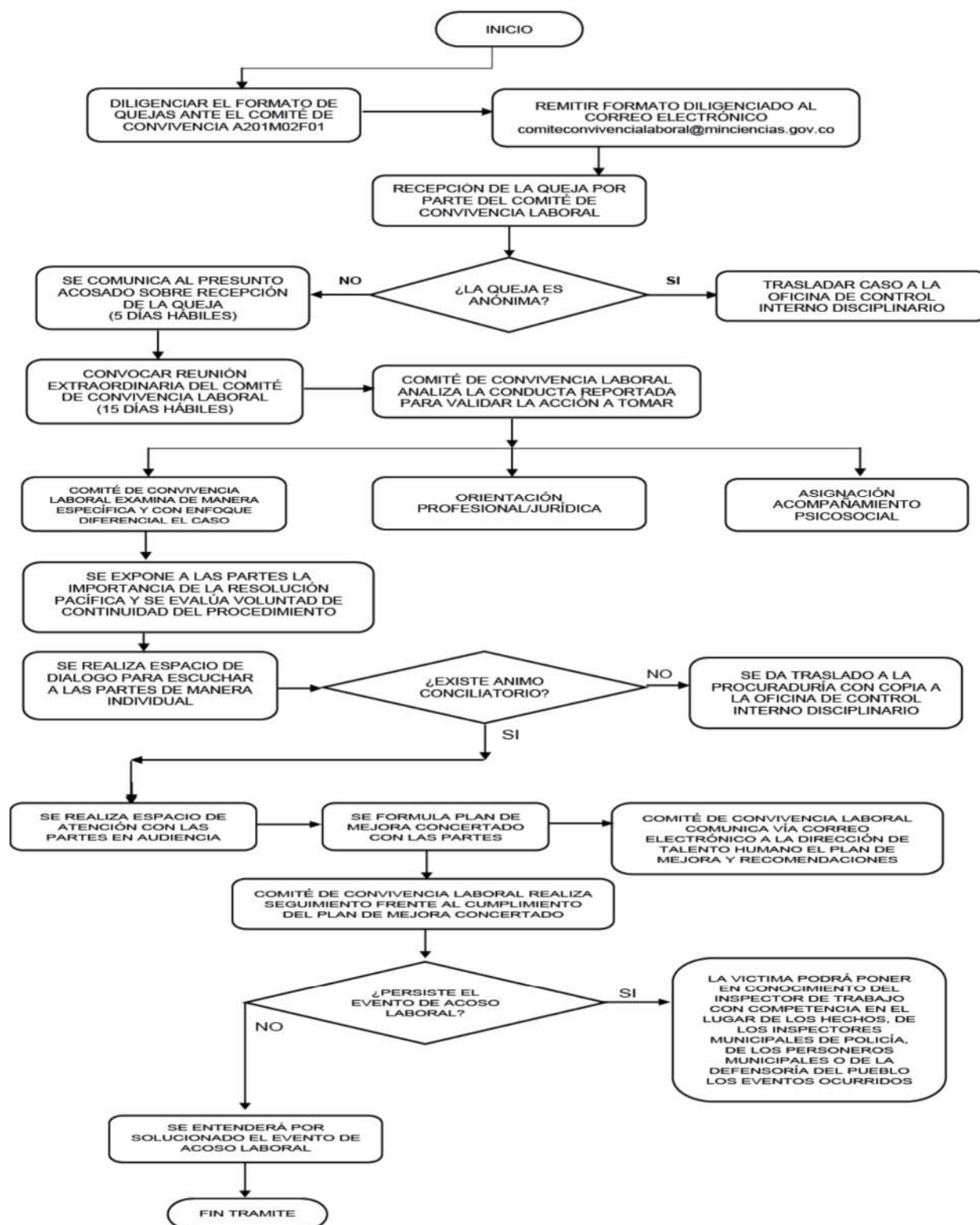
	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	CODIGO: A201-PC-2	
		Versión: 00	
		Página 20 de 31	

- Dentro de los 15 días hábiles siguientes, se convoca a reunión extraordinaria, para evaluar la queja que pueda constituir conductas de acoso laboral y determinar la pertinencia de esta, examinar de manera confidencial el caso específico y determinar si se tipifica conducta o circunstancias de acoso laboral únicamente.
- De manera simultánea: se brindará orientación profesional/jurídica y acompañamiento psicosocial a los involucrados, en caso de requerir apoyo, lo cual se hará sin dar a conocer los hechos.
- Se expone a las partes la importancia de la resolución pacífica del conflicto, las implicaciones legales y se evalúa si se expresa voluntad para la continuidad del procedimiento.
- Asignar delegados, se definen las personas que mediarán en el caso, mínimo 1 y máximo 3. En caso de que la queja involucre alguno de los miembros del comité, éste no podrá intervenir en la investigación del caso y en el evento de comprobarse que realmente estuvo implicado en la queja quedará inhabilitado para permanecer en el Comité de Convivencia Laboral.
- Preparación logística para la sesión de diálogo con cada una de las partes para conocer la situación presentada.
- Desarrolla sesión de diálogo con cada una de las partes por separado, con el fin de conocer a profundidad las causas y efectos de la situación presentada, así como las posiciones e intereses de las partes implicadas en el conflicto.
- Analiza la información recolectada en las sesiones de diálogo para conocer causas, efectos, pruebas y nudo del conflicto, para caracterizar la situación presentada y prepara encuentro.
- Llamar a las partes a un acuerdo conciliatorio inicial con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes para que no se repitan las circunstancias que dieron lugar a los hechos de acoso laboral. Estas acciones recomendadas estarán enfocadas a mejorar la convivencia laboral, entre ellas la dispuesta en el numeral 2.3. del artículo 14 de la Resolución 2646 del 2008.
- Se envía el plan de mejora y las recomendaciones a la Dirección de Talento Humano, con el fin de realizar actividades que contribuyan con el fortalecimiento del equipo de trabajo involucrado en la queja, al siguiente correo: [talentohumano@minciencias.gov.co](mailto:talentohumano@minciencias.gov.co)
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado a efectos de proceder al cierre de la actuación.
- En el evento de persistir las conductas de agresión o vulneración de derechos, pese a las gestiones del Comité de Convivencia Laboral, la víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral, conforme a lo establecido en el numeral 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006. De conformidad con lo establecido en el parágrafo 3 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, la denuncia podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la Entidad, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, se deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, con copia a la oficina de Control Interno Disciplinario.



El plazo máximo disponible para interponer una queja es de 3 años, a partir de la ocurrencia de los hechos (Ley 2209 de 2022, artículo 1, el cual modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2003). No se tramitarán quejas que puedan constituir conductas de acoso laboral, una vez transcurrido este término.

Si el Comité de Convivencia Laboral determina que los involucrados en la presunta queja no son servidores públicos, remitirá la queja al respectivo supervisor o la autoridad competente para lo pertinente.

**Diagrama A: “Ruta para la atención y denuncia formal del caso por Acoso Laboral”:**







	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	CODIGO: A201-PC-2	
		Versión: 00	
		Página 22 de 31	

**B. Violencia de género, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación:**

A continuación, se describe el paso a paso para el manejo de quejas voluntariamente se pongan en conocimiento del Ministerio de Ciencia, tecnología e Innovación:

- a) **Formulación:** La acusación o denuncia podrá hacerse de forma verbal presencial, llamada telefónica a la extensión que disponga la Dirección de Talento Humano (DTH) o escrita a través del correo electrónico [cerotolerancia@minciencias.gov.co](mailto:cerotolerancia@minciencias.gov.co).  
La Dirección de Talento Humano, garantizará la publicación masiva, permanente y en lugares visibles de la entidad, los canales de comunicación para la recepción de la queja o denuncia, garantizando en todo caso un trato respetuoso, imparcial, privado, confidencial y seguro para la persona afectada.  
En el evento de que la víctima así lo desee, podrá formular la queja o denuncia directamente ante la Oficina de Control Interno Disciplinario, esta dependencia deberá adelantar la investigación disciplinaria, teniendo en cuenta que el marco internacional de derechos humanos ha definido estándares para la investigación de hechos de violencia sexual y género que tanto la Corte Suprema de Justicia, como la Corte Constitucional, han insistido en que en las actuaciones judiciales o administrativas se incorpore el enfoque de género.  
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.
- b) En el escrito, cuando se desee formalizar la queja o denuncia de esa manera, la persona que se considere víctima de violencia de género, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, deberá describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, indicar la identidad de la persona denunciada y cargo que desempeña y el detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.
- c) **Recepción:** Por su parte, la persona encargada de escuchar o recibir la denuncia deberá aplicar los principios de información y accesibilidad, confidencialidad, imparcialidad, idoneidad, dignidad, debido proceso, debida diligencia, no discriminación, no revictimización, de acuerdo con lo siguiente:
  - Debe privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
  - Garantizar el derecho de la víctima a ser escuchada, a expresar su opinión y a participar en todo momento en el proceso que se adelante, así como valorar el contexto en el que ocurrieron los hechos.
  - Debe abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
  - Debe tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor a hablar lo ocurrido por las represalias o por las críticas de sus compañeros, por lo que no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.
  - Velar por el derecho a ser tratada o tratado con respeto y consideración de espacios de confianza para evitar una segunda victimización. Esto implica, además, el derecho a no ser confrontada o confrontado con el agresor ni sometida o sometido a la repetición innecesaria de los hechos.
  - En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
  - El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en un archivo sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.
  - Garantizar el derecho a que las acciones que se emprendan se adelanten con celeridad y debida diligencia.

	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	CODIGO: A201-PC-2	
		Versión: 00	
		Página 23 de 31	

- d) Ruta de Atención: De manera simultánea, se brindará orientación profesional / jurídica y acompañamiento psicosocial a la víctima, en caso de requerir apoyo, lo cual se hará sin dar a conocer los hechos.

Una vez recibida la denuncia, debe preverse un espacio de asesoría para informar el acompañamiento y sus derechos. Dentro de este espacio es importante documentar las condiciones de la víctima que pudieran llevar a una retractación con respecto a lo que manifestó en el escrito. Por ejemplo, deben registrarse factores como la relación de subordinación frente al presunto agresor, la existencia de amenazas o las posibles represalias que tengan impacto en su situación laboral. Registrar estas condiciones permite que en el desarrollo del acompañamiento se adopten los esfuerzos necesarios para que la víctima se sienta apoyada y sea protegida adecuadamente para garantizar su participación en el proceso.



Quien haya recibido la denuncia, deberá solicitar la autorización a la víctima para informar al área de Seguridad y Salud en el Trabajo del caso, quien dará acompañamiento y adoptará las medidas pertinentes para la atención del riesgo psicosocial que puede configurar el acoso o violencia de género, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, teniendo en cuenta que el caso no podrá ser sometido a conciliación o arreglo directo con el presunto agresor.

Todos los funcionarios que tengan conocimiento de hechos constitutivos de violencia de género, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación están en el deber de ponerlos en conocimiento de la Dirección de Talento Humano, especialmente quienes ostenten un cargo de dirección o de supervisión. De esta manera, quienes ostentan dichos cargos y que reciban una queja o información sobre una sospecha de violencia de género, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación o que observen comportamientos que podrían constituir conductas agresoras o que por cualquier razón sospechen que podría estar ocurriendo este tipo de infracción contra los trabajadores, están obligados a reportar sus sospechas para que la víctima pueda ser orientada de manera adecuada. Es necesario tener en cuenta que además de ser objeto de medidas disciplinarias en caso de haber cometido conductas que vulneren los derechos de las personas, quienes ejerzan cargos de dirección o supervisión podrían estar sujetos a medidas disciplinarias por permitir de cualquier manera que continúe las formas de violencia del que están enterados.

- I. **La Orientación y acompañamiento psicosocial:** Una vez puesto en conocimiento el episodio de violencia por parte de la víctima o quien realice la denuncia, el equipo psicosocial de la Dirección de Talento Humano valorará el caso y activará las rutas de atención necesarias para garantizar la protección de los derechos del agredido (analizar la pertinencia de reubicación o cambio de dependencia) y el acceso inmediato a los servicios de salud si la situación lo requiere, se brindará la atención en primeros auxilios, dejando en conocimiento el hecho violento, para posteriormente remitir a las instituciones prestadoras de salud, justicia y de protección a que diera lugar. La Dirección de Talento Humano realizará seguimiento a la efectividad de las rutas de atención.
- En igual sentido, se debe tener presente que el Ministerio del Trabajo con el apoyo técnico del PNUD, desarrolló el Sello de Equidad Laboral EQUIPARES, un programa de certificación de sistemas de gestión en igualdad de género, donde se exploran ocho dimensiones sobre las cuales se realiza un diagnóstico organizacional con enfoque de género y se define una estrategia a la medida de cada organización. Así, se crean acciones que permitan construir ambientes más diversos, competitivos, innovadores y libres de discriminación.

Estas dimensiones son:

1. Reclutamiento y selección.
2. Promoción y desarrollo.
3. Capacitación.
4. Remuneración y salario.
5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral con corresponsabilidad.
6. Prevención del acoso sexual y laboral en el lugar del trabajo.

	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	CODIGO: A201-PC-2	
		Versión: 00	
		Página 24 de 31	

7. Ambiente laboral y salud.
8. Comunicación no sexista y lenguaje incluyente.

Teniendo en cuenta que todo tipo de violencia contra la mujer y 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 violencia contra la mujer y acoso sexual al interior de la Entidad, podrá poner en conocimiento el hecho a la Dirección de Talento Humano 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.

De ser procedente, en caso de que la queja presentada sea contra un contratista, pasante, judicante o practicante la Dirección de Talento Humano, deberá remitir inmediatamente la información a la Procuraduría General de la Nación para que esta entidad inicie la investigación correspondiente, de ser procedente.

Para formular la respectiva denuncia la víctima podrá ponerse en contacto con las siguientes autoridades:

- URI: Unidades de Reacción Inmediata.
- SAU: Salas de Atención a Usuarios.
- CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.
- CAPIV: Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (fiscalía general de la Nación).
- Oficina de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN.
- Línea Púrpura Distrital (Bogotá) o a la Línea 155 del Gobierno Nacional.

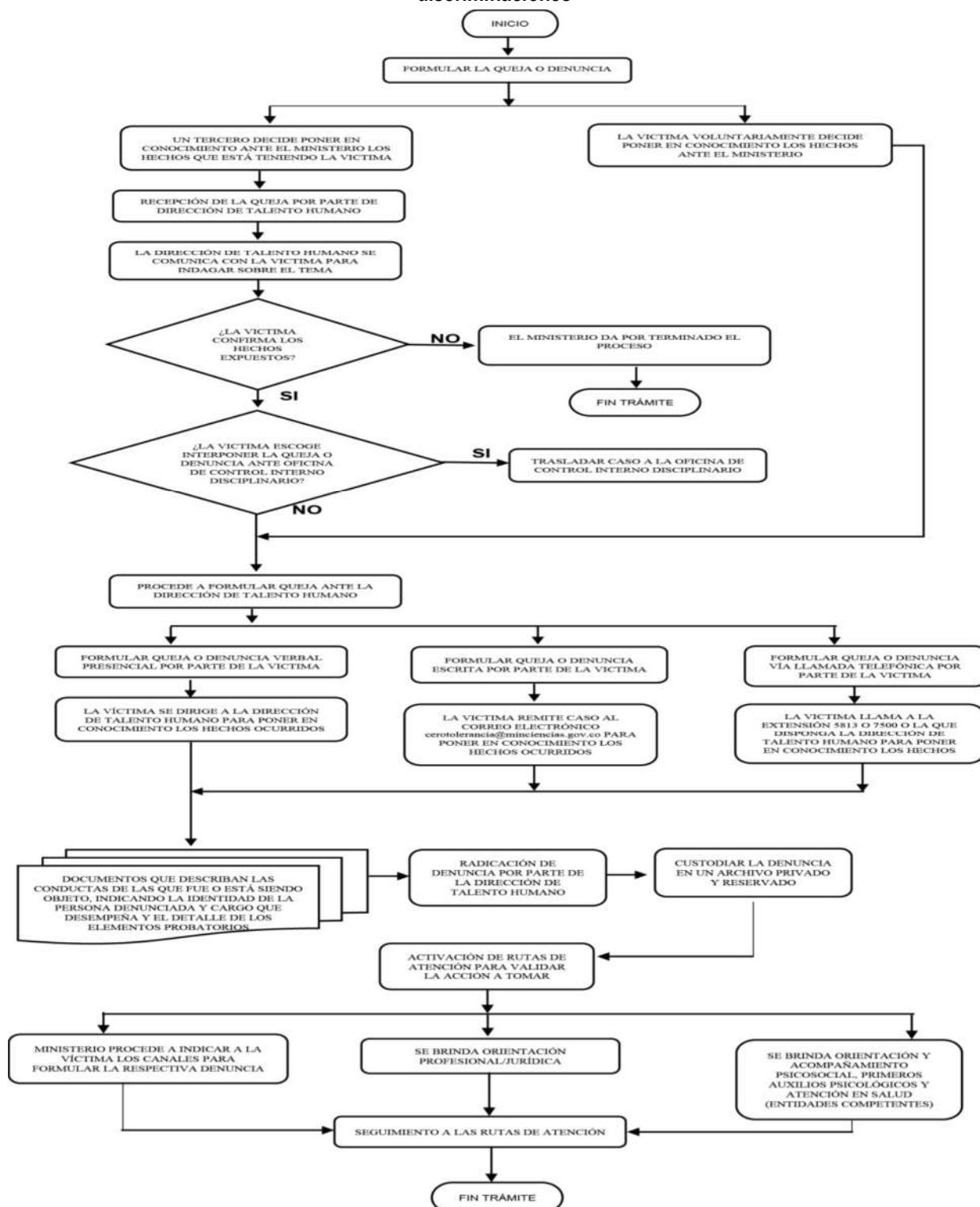
De igual forma se dispone de los recursos creados desde ONU Mujeres, a través de las siguientes herramientas:



- App ELLAS, como una aplicación móvil que permite a las mujeres colombianas conocer en qué casos o situaciones específicas están siendo víctimas de violencia sexual, intrafamiliar, económica o política, a dónde deben acudir para iniciar un proceso de denuncia y cuáles son las obligaciones específicas que cada entidad tiene con las mujeres víctimas de violencias.

- Violentometro: Herramienta a través de la cual se miden los diferentes niveles de violencia contra la mujer y como se debe actuar ante cada uno de ellos.

- Kit Únete: Una herramienta útil para diferentes sectores con la finalidad de contribuir, con sus acciones, a pintar el mundo de naranja por un futuro libre de violencias contra las mujeres y niñas.

**Diagrama B: “Ruta para la atención y denuncia formal de violencias contra la mujer, género y otras discriminaciones”**





	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	CODIGO: A201-PC-2	
		Versión: 00	
		Página 26 de 31	

### C. Acoso Sexual Laboral

A continuación, se describe el paso a paso para el manejo de quejas o denuncias por Acoso Sexual Laboral, que voluntariamente se pongan en conocimiento del Ministerio de Ciencia, tecnología e Innovación:

- a) **Formulación:** Queja o denuncia: Toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual laboral al interior del Ministerio puede poner en conocimiento el hecho ante la entidad.  
La acusación o denuncia podrá hacerse de forma verbal presencial, llamada telefónica a la extensión que disponga la Dirección de Talento Humano (DTH) o escrita a través del correo electrónico [cerotolerancia@minciencias.gov.co](mailto:cerotolerancia@minciencias.gov.co).  
La Dirección de Talento Humano, garantizará la publicación masiva, permanente y en lugares visibles de la entidad, los canales de comunicación para la recepción de la queja o denuncia, garantizando en todo caso un trato respetuoso, imparcial, privado, confidencial y seguro para la persona afectada.  
En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja o denuncia la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.  
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 el hecho 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.  
Si la víctima acude directamente ante la Fiscalía General de la Nación para interponer la denuncia, dentro del proceso penal, es posible que la víctima sea remitida para una valoración médico legal por parte el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, sin embargo, deberá ser informada que en caso de que haya sido atendida por parte del sistema de salud, las pruebas, exámenes y valoraciones ya adelantadas tendrán el mismo valor probatorio y podrán ser incorporadas al proceso penal.
- c) En la queja, la persona que se considere víctima de acoso sexual laboral deberá describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, indicar la identidad de la persona denunciada y cargo que desempeña y el detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.
- d) **Recepción:** La o las personas encargadas de recibir la información de los hechos deben asegurar un trato respetuoso, imparcial, privado y seguro para la persona afectada, sin que les sea dable emitir juicios personales acerca de la conducta o valoraciones a priori sobre la forma en que ocurrieron los hechos.  
Por su parte, la persona encargada de escuchar o recibir la queja deberá tener en cuenta que:
  - Debe privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
  - Debe abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
  - 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.
  - Debe 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 mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
  - 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.
- e) **Ruta de Atención:** Una vez recibida la denuncia, debe preverse un espacio de asesoría para informar el acompañamiento y sus derechos. Dentro de este espacio es importante documentar las condiciones de la víctima



	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	CODIGO: A201-PC-2	
		Versión: 00	
		Página 27 de 31	

que pudieran llevar a una retractación con respecto a lo que manifestó en el escrito. Por ejemplo, deben registrarse factores como la relación de subordinación frente al presunto agresor, la existencia de amenazas o las posibles represalias que tengan impacto en su situación laboral. Registrar estas condiciones permite que en el desarrollo del acompañamiento se adopten los esfuerzos necesarios para que la víctima se sienta apoyada y sea protegida adecuadamente para garantizar su participación en el proceso.

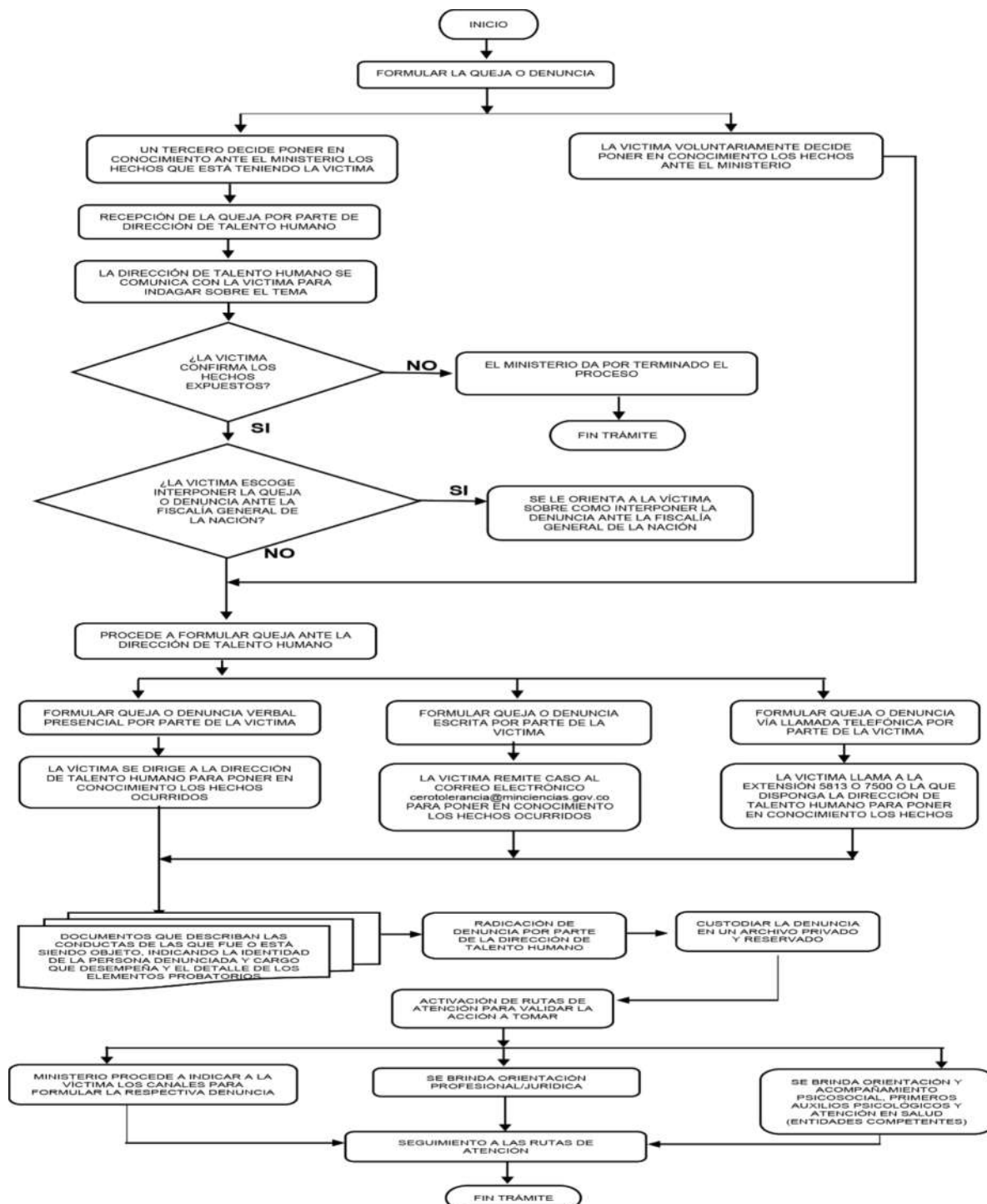
Quien haya recibido la denuncia, deberá solicitar la autorización a la víctima para informar al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo del caso y así adoptar las medidas pertinentes para la atención del riesgo psicosocial que puede configurar el acoso.

- f) La persona encargada de recibir la denuncia en el Ministerio deberá orientar a la persona víctima de acoso sexual laboral, respecto a sus derechos, como la atención en salud y las entidades autorizadas de darle manejo a su denuncia:
- Atención en salud: Las víctimas de cualquier forma de violencia sexual tienen derecho a recibir atención en salud. La Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social (o la norma que la modifique, adicione o sustituya) acoge el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual.
  - Información a las entidades a las cuales puede acudir para recibir información legal: El Decreto 4799 de 2011 reglamentó las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008, en relación con las competencias de las Comisarías de Familia, la Fiscalía General de la Nación, los Juzgados Civiles, Municipales y Promiscuos Municipales; y los Jueces de Control de Garantías, de manera que se garantice el efectivo acceso de las personas a los mecanismos y recursos que establece la Ley para su protección, como instrumento para erradicar todas las formas de violencia. Estas mismas normas señalan la posibilidad de que las víctimas de violencia sexual cuenten con asesoría y representación legal a través del Sistema Nacional de Defensoría Pública de la Defensoría del Pueblo.

Para formular la respectiva denuncia la víctima podrá ponerse en contacto con las siguientes autoridades:



- URI: Unidades de Reacción Inmediata.
- SAU: Salas de Atención a Usuarios.
- CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.
- CAPIV: Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (fiscalía general de la Nación).
- Oficina de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN.
- Línea Púrpura Distrital (Bogotá) o a la Línea 155 del Gobierno Nacional.

#### Diagrama C: “Ruta para la atención y denuncia formal acoso sexual laboral”



#### 6.3.4.1. Medidas Generales de Protección para todas las formas de violencia contra la Mujer y basadas en género o discriminación y acoso sexual laboral, en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación



La Dirección de Talento Humano, podrá tomar las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles:

	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	<b>CODIGO:</b> A201-PC-2	
		<b>Versión:</b> 00	
		<b>Página</b> 29 de 31	

- a) Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo
- b) Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento
- c) Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima
- d) Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima
- e) Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima
- f) Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas
- g) Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos revictimización o a la repetición de los hechos
- h) Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos. De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima. Las medidas de protección se deben adoptar en las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la presentación de la queja o denuncia, con el fin de proteger los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales, (1978). <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-race-and-racial-prejudice#:~:text=Todos%20los%20seres%20humanos%20pertenecen,y%20ser%20considerados%20como%20tales.>
2. Departamento Nacional de Planeación (2020). Acoso Laboral y Acoso Sexual, Protocolo de Prevención y Atención. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/DNP/PROTOCOLO%20DE%20PREVENCION%20C3%93N%20Y%20ATENCIÓN%20C3%93N%20%20ACOSO%20LABORAL%20Y%20ACOSO%20SEXUAL%20DNP.pdf>
3. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional/enfoquediscapacidad#:~:text=El%20enfoque%20de%20discapacidad%20parte,y%20garant%C3%ADa%20de%20sus%20derechos>
4. Directiva Presidencial 01, marzo de 2023. “protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública” <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=204503>
5. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, (1966). <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>
6. Ley 734 de 2002, Colombia, Congreso de la República, Diario Oficial No. 44.708, de febrero 13 de 2002. O.I.T. (2019).
7. Ley 1010 de 2006, Colombia, Congreso de la República, Diario Oficial 46160 de enero 23 de 2006.
8. Ley 1257 de 2008, Colombia, Congreso de la República, Diario Oficial 47193 de diciembre 4 de 2008.
9. Ministerio del Trabajo, Circular 026 del 08 de marzo de 2023. “Asunto: Prevención Y Atención Del Acoso Laboral Y Sexual, Violencia Basada En Género Contra Las Mujeres Y Personas De Los Sectores Sociales Lgbtiq+ En El Ámbito Laboral”. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=139141>
10. Ministerio de Trabajo. Herramienta del sello equipares: <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/victimas-y-equidad-laboral-conenfoque-de-genero/equipares>.

	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	<b>CODIGO:</b> A201-PC-2	
		<b>Versión:</b> 00	
		<b>Página</b> 30 de 31	



11. ONU Mujeres, Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las Mujeres y las niñas. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence#:~:text=Violencia%20de%20g%C3%A9nero&text=El%20t%C3%A9rmino%20se%20utiliza%20principalmente,a%20m%C3%BAltiples%20formas%20de%20violencia.>
12. ONU Mujeres: App Ellas, Violentometro, kit Unete. <https://colombia.unwomen.org/es/comotrabajamos/fin-a-la-violencia-contra-las-mujeres/recursos>
13. Organización Iberoamericana de Seguridad Social (octubre 2019). "Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito del trabajo" de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2019). <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/10/Protocolo-acoso-OISS.pdf>
14. Procuraduría General de la Nación (2023) Directrices para asumir y tramitar las quejas de acoso laboral que lleguen a la entidad. Obtenido de [https://bogota.unal.edu.co/fileadmin/noticias/Circular\\_20\\_de\\_2007\\_Procuraduria\\_General\\_de\\_la\\_Nacion.pdf](https://bogota.unal.edu.co/fileadmin/noticias/Circular_20_de_2007_Procuraduria_General_de_la_Nacion.pdf)
15. Procuraduría General de la Nación (2019). Ruta de Atención Integral Para Víctimas de Acoso Sexual Procuraduría General de la Nación. [https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/docs/PREVENCIO%CC%81N%20ATENCIO%CC%81N%20ACOSO%20SEXUAL%202020%20FINAL\\_UNFPA--V2.pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/docs/PREVENCIO%CC%81N%20ATENCIO%CC%81N%20ACOSO%20SEXUAL%202020%20FINAL_UNFPA--V2.pdf). Cartilla de Derecho Disciplinario 2020
16. Resolución 2646 de 2008 [Ministerio de la Protección Social. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Art. 14. Julio 17 de 2008.
17. Resolución No. 652 de 2012, Ministerio del Trabajo, Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones, Bogotá, Colombia.

## CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Numerales	Descripción de la modificación
V 00	2023-06-13	Todos	Se crea el protocolo que indica la ruta para la prevención, atención y protección de situaciones que se puedan considerar como acoso laboral, violencia contra la mujer, basadas en género o de discriminación, con el fin de fomentar buenas relaciones interpersonales, así como promover un ambiente libre de violencias y discriminación en el Ministerio e indicar las rutas para la remisión a autoridades competentes. De igual manera, este protocolo tiene como objetivo reconocer la existencia de conductas constitutivas de acoso laboral, de las violencias contra las mujeres y aquellas basadas en género, así como las diferentes formas de discriminación en razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, en el ámbito laboral y contractual.

## CONTROL DE APROBACIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBADO POR
<b>Nombre:</b> María Victoria Romero V.	<b>Nombre:</b> Pedro Antonio Pardo Lagos	<b>Nombre:</b> Sandra Liliana Martínez

	<b>PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADAS EN GÉNERO O DISCRIMINACIÓN</b>	<b>CODIGO:</b> A201-PC-2	
		<b>Versión:</b> 00	
		<b>Página</b> 31 de 31	

Luis Orley Guevara Yennifer Mora Andrés Liévano Ingrid Regina Petro González	Lilia Fernanda Benavides Burbano Andrea Carolina Navas	Mónica Adriana Flórez Bonilla María Alejandra Tejada Gómez Diana Regina Rúa Patiño Andrea Carolina Álvarez
<b>Cargo / Rol</b> Contratista Dirección de Talento Humano Contratista Dirección de Talento Humano Contratista Secretaría general Contratista Secretaría General Profesional Especializado Oficina Asesora Jurídica	<b>Cargo / Rol</b> Contratista equipo calidad OAPII Contratista Dirección de Vocaciones y Formación en Ctel Asesora Viceministerio de talento y Apropiación Social del Conocimiento	<b>Cargo / Rol</b> Secretaría General Directora de Talento Humano Directora de Ciencia Directora de Vocaciones y Formación Jefe Oficina Asesora Jurídica

**Fin Protocolo.**