



RESOLUCIÓN N° 0 0285

08 JUN 2023

***“Por medio de la cual se adopta el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y/o Discriminación por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral de la Fiscalía General de la Nación”***

### EL FISCAL GENERAL DE LA NACIÓN

En el ejercicio de sus atribuciones legales, en especial las establecidas en los numerales 1 y 19 del Artículo 4 del Decreto Ley 016 de 2014<sup>1</sup>, modificado por el Decreto Ley 898 de 2017<sup>2</sup>, y

### CONSIDERANDO

Que el numeral 1 del artículo 4 del Decreto Ley 016 de 2014, estableció como una de las funciones del Fiscal General de la Nación, la de *“formular y adoptar las políticas, directrices, lineamientos y protocolos para el cumplimiento de las funciones asignadas a la Fiscalía General de la Nación en la Constitución y la ley”*.

Que el numeral 19 del artículo 4 del Decreto Ley 016 de 2014, determinó como otra de las competencias del Fiscal General de la Nación, la de *“expedir reglamentos, protocolos, ordenes, circulares y manuales de organización y procedimiento conducentes a la organización administrativa y al eficaz desempeño de las funciones de la Fiscalía General de la Nación”*.

Que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1985, señaló: *“...el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores, constituye un problema de seguridad, salud y discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta, en mayor medida, a las mujeres”*.

Que la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo de 1985 en su capítulo de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, indica lo siguiente: *“los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promueven la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos” (OIT, 2008)*.

Que el párrafo 6° del artículo 2 del Código General Disciplinario, determina la instancia que ejercerá la acción disciplinaria con relación a los servidores de FGN y los particulares

<sup>1</sup> “Por el cual se modifica y define la estructura orgánica y funcional de la Fiscalía General de la Nación”.

<sup>2</sup> “Por el cual se crea al interior de la Fiscalía General de la Nación la Unidad Especial de Investigación para el desmantelamiento de las organizaciones y conductas criminales responsables de homicidios y masacres, que atentan contra defensores/as de derechos humanos, movimientos sociales o movimientos políticos o que amenacen o atenten contra las personas que participen en la implementación de los acuerdos y la construcción de la paz, incluyendo las organizaciones criminales que hayan sido denominadas como sucesoras del paramilitarismo y sus redes de apoyo, en cumplimiento a lo dispuesto en el Punto 3.4.4 del Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera, se determinan lineamientos básicos para su conformación y, en consecuencia, se modifica parcialmente la estructura de la Fiscalía General de la Nación, la planta de cargos de la entidad y se dictan otras disposiciones



Página 2 de 4 de la Resolución No. **0 0285** “Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y/o Discriminación por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral de la Fiscalía General de la Nación”

disciplinables, así: “A la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y a las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial les corresponde ejercer la acción disciplinaria contra los funcionarios y empleados judiciales, incluidos los de la Fiscalía General de la Nación, así como contra los particulares disciplinables conforme a esta ley y demás autoridades que administran justicia de manera temporal y permanente”.

Que el numeral 1 del artículo 38 de la Ley 1259 de 2019, Código General Disciplinario antes referido, indica que son deberes de todo servidor público: “1. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de Derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente”.

Que el artículo 210 A del capítulo segundo del título IV capítulo II segundo de la Ley 599 de 2000 consagra lo siguiente: “Artículo 210 A. Acoso sexual. 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 Fiscalía General de la Nación expidió la Resolución No. 0-1774 del 14 de junio de 2016, “Por medio de la cual se adopta el Protocolo de investigación de la violencia sexual y se establecen medidas para su implementación y evaluación”, cuyo objetivo es impartir directrices y lineamientos que contribuyan a la investigación y judicialización efectiva de los casos de violencia sexual, que deberán ser aplicados por todos los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación que participen en los procesos de atención, recepción y judicialización de los delitos de violencia sexual.

Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar toda forma de violencia contra la mujer “Convención de Belém Do Pará” de 1994, ratificada en Colombia con la Ley 248 de 1995, en su primer artículo, determina: “Artículo 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer 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.”

Que la Corte Interamericana de Derechos Humanos “estima que el ámbito de aplicación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer se refiere también a situaciones de violencia basada en su género contra las mujeres trans”<sup>3</sup> y el Comité contra la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer consideró que la expresión “violencia de género contra la mujer” es “un término más preciso que pone de manifiesto las causas y los efectos relacionados con el género de la violencia”. Asimismo, en esta Recomendación se analizaron los diferentes factores que pueden incidir en la

<sup>3</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos. Vicky Hernández y otras Vs. Honduras. 26 de marzo de 2021. Disponible en: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_422\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_422_esp.pdf).

*M. A. Cervantes*



Página 3 de 4 de la Resolución No. **0 0285** “Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y/o Discriminación por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral de la Fiscalía General de la Nación”

discriminación contra la mujer, indicando entre ellos “la condición de lesbiana, bisexual, transgénero o intersexual”.<sup>4</sup>

Que la Corte Interamericana deja establecido que la orientación sexual y la identidad de género, así como la expresión de género son categorías protegidas por la Convención. Por ello está proscrita por esta cualquier norma, acto o práctica discriminatoria basada en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la persona<sup>5</sup>.

Que el Decreto 762 de 2018 por el cual se adopta la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas señala en el artículo 2.4.4.2.1.2. Objetivos específicos de la política. [...] “3. Promover y garantizar el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales, con énfasis en el derecho a la salud, educación, trabajo, vivienda, recreación, deporte y cultura. Y en este sentido el Estado colombiano [...] promoverá acciones positivas con el fin de facilitar, proporcionar y promover la plena efectividad de los derechos por medio de medidas administrativas que posibiliten el disfrute de estas garantías bajo un enfoque diferencial OS/IG. Lo anterior implica: (i) remover las barreras existentes en el acceso a los derechos, (ii) impedir que surjan nuevas barreras de acceso y goce de derechos, y (iii) adoptar medidas a favor de personas LGBTI, como sujetos de especial protección.”

Que la Presidencia de la Republica a través de la Directiva Presidencial No. 03 del 8 de marzo de 2022, invitó a las demás ramas del poder público a adoptar las medidas que permitan fortalecer la institucionalidad encargada de prevenir, atender y proteger a las mujeres víctimas de la violencia de género en el ámbito laboral y de construir espacios de trabajo seguros, libres de violencia, acoso, y discriminación contra las mujeres, efecto para el cual remitió el “PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL”.

Que por todo lo anterior, la Fiscalía General de la Nación adoptará el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y/o Discriminación por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral de la Fiscalía General de la Nación, con el propósito de prevenir las conductas asociadas a las referidas acciones.

Que, con mérito en lo anteriormente expuesto, este Despacho,

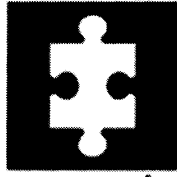
#### RESUELVE:

**ARTÍCULO 1. ADOPTAR** el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y/o Discriminación por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral de la Fiscalía General de la Nación, en treinta (30) folios, el cual hará parte integral del presente acto administrativo.

<sup>4</sup> Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Recomendación general num. 35 sobre violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num.19, 26 de julio 2017, CEDAW/C/GC/35, párrs. 9 y 12.

<sup>5</sup> Opinión Consultiva OC-24/17, supra, párr. 78.

CEV.



**FISCALÍA**  
GENERAL DE LA NACIÓN

Página 4 de 4 de la Resolución No. **0 0285** "Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y/o Discriminación por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral de la Fiscalía General de la Nación"

**ARTÍCULO 2.** Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y/o Discriminación por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral de la Fiscalía General de la Nación desarrolla los canales de atención, las acciones preventivas y los compromisos de la entidad.

**ARTÍCULO 3.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

**COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D.C., a los **08 JUN 2023**

**FRANCISCO ROBERTO BARBOSA DELGADO**  
Fiscal General de la Nación

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Proyectó:	Miguel Mauricio Torres Baquero – Profesional de Gestión II – Departamento de Administración de Personal de la Subdirección de Talento Humano	MTB	
Revisó:	Leyla Eloísa Rivera Pérez - Subdirectora de Talento Humano		
Aprobó:	Martha Janeth Mancera – Vicefiscal General de la Nación Astrid Torcoroma Rojas Sarmiento – Directora Ejecutiva Carlos Alberto Saboya González – Director de Asuntos Jurídicos Luisa Fernanda Obando Guerrero – Delegada para la Seguridad Territorial		

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.