Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Acoso y Violencia Sexual, Violencia Basada en Género y/o Discriminación el Ámbito Laboral de la **Fiscalia General de la Nación**

FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN

Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Acoso y Violencia Sexual, Violencia Basada en Género y/o Discriminación el Ámbito Laboral de la **Fiscalia General de la Nación**

FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 5
2. OBJETIVO 6
3. ALCANCE 7
4. ENFOQUES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES 9
4.1 Enfoques 9
4.2 Principios 10
4.3 Definiciones y Siglas 12

5. DERECHOS Y DEBERES 18
5.1 Derechos de las víctimas 18
5.2 Derechos del sujeto activo o sobre quien recae la denuncia o queja 19
5.3 Deberes del Comité de Convivencia Laboral 19
5.4 Deberes de la Dirección Ejecutiva 20
5.5. Deberes de los Jefes de cada una de las dependencias 21
5.6 Deberes de la Subdirección de Talento Humano
y Subdirecciones Regionales de Apoyo 21
5.7 Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional 21

6. MEDIDAS PREVENTIVAS 23
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN 25

8. MEDIDAS DE ATENCIÓN 27
8.1 Casos Acoso y/o Violencia Sexual 27
8.2 Casos de Violencia Basada en Género o Discriminación
por Razón del Sexo, Orientación Sexual, Discapacidad, Raza, Etnia,
Religión, Nacionalidad, Ideología Política o Filosófica y Demás Razones 32

9. RUTAS DE ATENCIÓN EXTERNAS 37
10. ORIENTACIÓN CASOS OCURRIDOS POR FUERA DEL ÁMBITO
LABORAL O CONTRACTUAL 38
11. SISTEMA DE INFORMACIÓN 39
12. MARCO LEGAL O NORMATIVO 40

1. INTRODUCCIÓN

La Fiscalía General de la Nación ha establecido un Protocolo para prevenir, atender y sancionar el acoso y violencia sexual, la violencia de género y/o discriminación en el entorno laboral, con el fin de promover un ambiente seguro, respetuoso y libre de violencia.

Este Protocolo se basa en los principios de dignidad humana, igualdad y no discriminación; su implementación no solo cumple con un deber legal, sino que refleja un compromiso ético con una sociedad más justa y segura para todos y todas.

El Protocolo incluye rutas de atención, medidas de protección y mecanismos de prevención para salvaguardar la integridad de los servidores. Se invita a todos los miembros de la entidad a conocer y aplicar este Protocolo, reconociendo que la prevención y atención de la violencia y discriminación es una responsabilidad compartida.

2. OBJETIVO

Establecer las acciones de concientización, prevención y ruta de atención de casos de acoso sexual en el ámbito de trabajo, violencia sexual, violencia basadas en género, por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género, y/o discriminación por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica y demás razones en el ámbito laboral y contractual, que puedan presentarse en la Fiscalía General de la Nación.

3. ALCANCE

Este protocolo abarca las actuaciones para la prevención y atención oportuna de casos de acoso sexual y/o violencia sexual, violencias basadas en género, y/o por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género, discriminación, en el ámbito laboral, así como las medidas de seguimiento.

Se aplica a los actos ocurridos en espacios físicos y virtuales de trabajo, como comisiones, eventos laborales, lugares de descanso, viajes y trayectos organizados por la Entidad. También incluye situaciones fuera del entorno laboral cuando los servidores públicos o colaboradores se encuentren involucrados[1].

El protocolo cubre acosos realizados a través de correos electrónicos, mensajes de texto, WhatsApp, redes sociales y otras tecnologías de comunicación[2].

Aplica a todos los servidores de la FGN, judicantes, practicantes, contratistas (incluidos los que proporcionan personal de apoyo como servicios generales, correspondencia, vigilancia, etc.), personas que se encuentren trabajando en comisión ante la entidad, y la ciudadanía que recibe servicios o atención directa de la Entidad, únicamente como sujeto pasivo de violencias y/o discriminaciones que se reconocen este protocolo[3].

1 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 – Gobierno de Colombia.

2 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 – Gobierno de Colombia.

3 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 – Gobierno de Colombia

Además, se considera que este tipo de conductas dentro del contexto laboral se entiende independientemente de la naturaleza de la vinculación, incluyendo interacciones entre trabajadores, empleadores, contratistas y otros participantes en el ámbito laboral.

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en[4]:

a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.

b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.

c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.

e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa este tipo de conductas en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.

4 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 – Gobierno de Colombia

4. ENFOQUES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES

4.1 Enfoques[5]

4.1.1 Enfoque de Género: Está orientado a observar, estudiar y transformar las diferencias culturales, sociales, económicas y políticas en la construcción de la condición y posición de hombres y mujeres, que generan desigualdades y se expresan en situaciones de violencia, discriminación y exclusión social. Las autoridades deben trabajar para modificar los patrones que normalizan esta violencia y desafiar las estructuras de poder asimétricas basadas en el sexo o género.

4.1.2 Enfoque de Discapacidad: Se centra en reconocer y visibilizar las necesidades y derechos de las personas con discapacidad, así como en desarrollar acciones afirmativas que promuevan su inclusión y la garantía de sus derechos.

4.1.3 Enfoque Interseccional: Destaca cómo la violencia se cruza con diversas formas de discriminación relacionadas con el género, afectando a grupos históricamente marginalizados.

4.1.4 Enfoque Diferencial: Desarrolla el principio de igualdad al tratar de manera diferenciada a quienes están en situación de vulnerabilidad, buscando garantizar una verdadera igualdad y justicia. Este enfoque incluye el enfoque étnico, que aborda la diversidad

5 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 – Gobierno de Colombia

cultural y étnica, brindando protección diferenciada a comunidades como indígenas, afrodescendientes, raizales, y Rrom, tomando en cuenta las desigualdades históricas que han enfrentado. Se busca asegurar los principios de equidad, inclusión y diversidad.

4.1.5 Enfoque Étnico con Perspectiva Antirracial: El enfoque étnico se basa en el reconocimiento que la Constitución Política de 1991 hace de Colombia un pías pluriétnico y multicultural, que protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos. La aplicación del enfoque étnico-racial implica la realización de un análisis diferenciado de las situaciones de violencia basada en género, dirigido a identificar si el mismo se ejerció en razón de la pertenencia a un determinado pueblo étnico- racial, de manera que pueda constituir discriminación racional, y a establecer medidas diferenciales, de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito del trabajo.

4.1.6 Enfoque de Curso de Vida: Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, la trayectoria, suceso, transiciones, ventas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida.

4.2 Principios

4.2.1 Cero tolerancia hacia cualquier tipo de acoso y/o violencia sexual. En la Fiscalía General de la Nación, se rechaza, en cualquiera de sus formas, toda conducta que constituya acoso sexual, acoso y/o violencia sexual, violencias basadas en género en el ámbito laboral y contractual, así como a toda forma de violencia contra los servidores o cualquier acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas.

4.2.2 Pro-Persona – Pro Servidor. Alineado con los valores institucionales, este principio supone que, sin excepción, entre dos o más posibles análisis de una situación, se prefiera aquella que resulte más garantista o que permita la aplicación de forma más amplia del derecho fundamental de los servidores y colaboradores de la Fiscalía General de la Nación.

4.2.3. Pro-víctima. Todas las acciones y medidas adoptadas en el presente protocolo tendrán como finalidad la protección de los derechos de las víctimas de las conductas aquí descritas.

4.2.4 Justicia restaurativa. El presente protocolo pretende garantizar a las víctimas de casos acoso sexual en el ámbito laboral, violencia sexual, y violencia basada en género, las garantías de verdad, justicia, reparación y no repetición.

4.2.5 Confidencialidad. Se guardará la confidencialidad y debida reserva de la información en las actuaciones que se deriven de este Protocolo, tanto de las personas que se consideren víctimas del tipo de conductas que cobija el protocolo, como de aquellas personas contra quienes se interponga una queja por estas conductas, o de las que suministren información que ayude a esclarecer lo sucedido.

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

4.2.7. No revictimización. En el desarrollo de las acciones para la aplicación del presente Protocolo, se tomarán las medidas que sean necesarias para prevenir y evitar que las personas que se consideran víctimas de acoso sexual o por razones de género, revivan la situación de acoso que tuvieron que sufrir, sean confrontadas con el posible agresor, tengan que reiterar el relato de los hechos, se cuestione la convicción personal sobre la veracidad de su relato o se justifique a su posible agresor, entre otras.

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

4.2.9 Debido proceso y respeto por la dignidad humana. En las actuaciones que se deriven de la implementación de este Protocolo se respetarán las garantías constitucionales al debido proceso, así como la independencia, imparcialidad y respeto a la dignidad humana, con el fin de garantizar los derechos, tanto de las personas que se consideren víctimas de acoso o violencia sexual o por razones de género, en el ámbito laboral de la FGN, como de las personas contra quienes que se haya establecido una queja por estas conductas, respetando el principio de presunción de inocencia de la presunta persona acosadora.

4.2.10 Deberes de los superiores[6]. Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente en cargos de dirección, subdirección, jefaturas de departamento, con roles de coordinación o supervisores de contratos, tienen la

6 Ruta de atención a las víctimas. 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 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. Ministerio del Trabajo, 2023.

obligación de activar las rutas internas de atención cuando haya tenido conocimiento de un caso de acoso o violencia sexual, violencia basada en género o contra la mujer y/o discriminación.

Los correos, chats o cualquier comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento de conformidad con la ley.

Además, deben procurar no propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización en las que la víctima sea obligada a interactuar con el agresor, además de promover espacios encaminados a la prevención y la cero tolerancia de estas conductas.

El incumplimiento de este deber da lugar a la acción disciplinaria conforme a los numerales 25 y 26 del artículo 38 y 242 de la ley 1925 de 2019, Código General Disciplinario, cuya falta puede ser calificada como grave conforme a los criterios establecidos en el artículo 47 de la misma ley.

4.3 Definiciones y Siglas

Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta 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[7]. Tienen lugar en el entorno laboral y corresponden, entre otros, a los siguientes comportamientos[8]:

- Observaciones sugerentes y/o desagradables, 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, con intenciones sexuales.
- Preguntas, descripciones o comentarios no consentidos sobre historias, fantasías, preferencias y habilidades y/o capacidades sexuales o sobre la vida sexual.
- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas, pellizcos, apretones y roces con contenido o intención 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

7 Artículo 210 A de la Ley 599 de 2000 "por la cual se expide el Código Penal". Diario Oficial N.° 44097
8 Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Octubre, 2019

connotaciones sexuales.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, con intenciones sexuales.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- 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.
- Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- Indicar, usar, mostrar y/o compartir imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo, con intenciones sexuales.
- Difusión de información y/o rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
- Manifestar preferencias indebidas con base al interés sexual hacia una persona.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a las funciones o adoptar medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Realizar exclamaciones con alusión a prácticas eróticas.
- Observar de manera clandestina a personas en lugares reservados como los baños.
- Obligar a trabajar fuera de los horarios normales, con alguna finalidad sexual.

Acoso sexual en el ámbito laboral. Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH.

Violencia sexual. La violencia sexual se puede definir como: "todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el trabajo"[9].
Orientación Sexual. Refiere a "los deseos, sentimientos y atracciones sexuales y emo-

9 Ley1257 de 2008. Art.2

cionales que puedan darse frente a personas del mismo género, de diferente género o de diferentes géneros". Entre ellos, sin ser taxativos, se incluyen:

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

Sexo. "El sexo es asociado a un estándar objetivo corporal en el cual, en principio, claramente se puede distinguir el sexo de un hombre y de una mujer siguiendo unos estándares corporales asociados principalmente a la existencia de características sexuales primarias y secundarias claramente diferenciadas: hombres (p.ej. pene, escroto, testículos), mujeres (p.ej. vulva, vagina, útero, senos). Otras definiciones han complejizado esta discusión al señalar la existencia de otras realidades biológicas como en el caso de la intersexualidad"[10].

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

Violencia de género[11]. "La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. 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+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género"

10 "Guía de buenas prácticas para la investigación y judicialización de violencias fundadas en la orientación sexual y/o identidad de género (real o percibida) de la víctima del año 2021",
11 Definición ONU Mujeres. Recuperado: Tipos de violencia | ONU Mujeres (unwomen.org)

Violencia contra la mujer[12]. "Por violencia contra la mujer se entiende 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."

- **Violencia económica:** Consiste en lograr o intentar conseguir la dependencia financiera de otra persona, manteniendo para ello un control total sobre sus recursos financieros, impidiéndole acceder a ellos y prohibiéndole trabajar o asistir a la escuela.
- **Violencia psicológica:** Consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja o sus hijas o hijos, o con destruir sus mascotas y bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia, de la escuela o del trabajo.
- **Violencia emocional:** Consiste, por ejemplo, en minar la autoestima de una persona a través de críticas constantes, en infravalorar sus capacidades, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal; en dañar la relación de una pareja con sus hijas o hijos; o en no permitir a la pareja ver a su familia ni a sus amistades.
- **Violencia física:** Consiste en causar o intentar causar daño a una pareja golpeándola, propinándole patadas, quemándola, agarrándola, pellizcándola, empujándola, dándole bofetadas, tirándole del cabello, mordiéndole, negándole atención médica u obligándola a consumir alcohol o drogas, así como empleando cualquier otro tipo de fuerza física contra ella. Puede incluir daños a la propiedad.
- **Violencia sexual:** Conlleva obligar a una pareja a participar en un acto sexual sin su consentimiento. Véase infra para obtener más información sobre la violencia sexual.

Acto Discriminatorio: Conducta, actitud o trato que pretende - consciente o inconscientemente - anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales. El acto de discriminación no sólo se concreta en el trato desigual e injustificado que la ley hace de personas situadas en igualdad de condiciones. También se manifiesta en la aplicación de la misma por las autoridades administrativas cuando, pese a la irrazonabilidad de la diferenciación, se escudan bajo el manto de la legalidad para consumar la violación del derecho a la igualdad[13].

Discriminación: Acto arbitrario dirigido a perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o perjuicios sociales, por lo general ajenos a

12 Ley 1257 de 2008. Art.2.
13 Ibidem

la voluntad del individuo, como son el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, o por razones irrelevantes para hacerse acreedor de un perjuicio o beneficio como la lengua, la religión o la opinión política o filosófica[14].

Discriminación como acoso laboral: Reconoce como modalidad de acoso laboral a la discriminación, cuando se trata de "todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral"[15].

Discriminación por razones de sexo: Determinada culturalmente a partir de los atributos biológicos con miras a justificar una orden social en el que prevalece, por lo común, la autoridad masculina, coloca a la mujer en una situación de desventaja social, jurídica, educativa, laboral y política[16].

Discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género: Incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género puede verse y por lo común se ve agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y condición económica[17].

Formas de discriminación con ocasión al sexo, orientación sexual e identidad de género:

- **Discriminación directa:** situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.
- **Discriminación indirecta:** situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.
- **Orden de discriminar:** cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación,

14 Corte Constitucional, Sentencia T-098 de 1994. M.P Eduardo Cifuentes Muñoz.
15 Ley 1010 de 2006
16 Ibidem
17 Comisión Internacional de Juristas (ICJ), Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Comisión Internacional de Juristas (ICJ), marzo de 2007, p.

denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida[18].

Hostigamiento por razones de discriminación: Cualquier actuación 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, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación"[19].

CCL: Comité de Convivencia Laboral.
EIAS: Equipo Interdisciplinario para Acoso Sexual
DBSO: Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional
FGN: Fiscalía General de la Nación
VBG: Violencia Basada en Género

18 Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género https://www.pv.ccoo.es/1fd331bc63ca38bfd8918d07dcf84ae9000053.pdf
19 Artículo 4. Ley 1752 de 2015. Que modifica el artículo 134B del Código Penal Colombiano.

5. DERECHOS Y DEBERES

5.1 Derechos de las víctimas

De conformidad con las normas legales, las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, racismo o discriminación tendrán los siguientes derechos, acorde con las capacidades de la entidad[20]:

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

20 Ley 2365 de 2024

- Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.
- El trámite de la queja ante el empleador o contratante del sector público será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal y/o la queja disciplinaria en el caso de servidores públicos.

5.2 Derechos del sujeto activo o sobre quien recae la denuncia o queja

La persona o personas contra quienes se formula la queja se les respetarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos[21]:

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

5.3 Deberes del Comité de Convivencia Laboral[22]

Los reportes de casos de los que tenga conocimiento el Comité de Convivencia Laboral de Nivel Central o Seccionales, relacionados con situaciones de acoso y/o violencia sexual en el ámbito laboral y contractual deberá, de acuerdo con la Resolución interna 0309 de 2024, poner el hecho en conocimiento del equipo interdisciplinario a través del correo **denuncieacososexuallaboral@fiscalia.gov.co.** Así mismo, de acuerdo con dicha resolución, el Comité de Convivencia Laboral avocará el conocimiento de aquellas conductas que tenga una connotación sexual en el ambiente laboral que no se encuentren enmarcados en la posible comisión del delito de acoso sexual, y que generen un ambiente laboral hostil.

21 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 – Gobierno de Colombia.
22 Resolución Interna Fiscalia General de la Nación 0309 de 2024.

En los casos relacionados con violencias basadas en género, por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género o discriminación, se actuará de acuerdo con lo descrito en este protocolo.

De acuerdo con la Resolución Interna 0309 de 2024, el Comité de Convivencia Laboral avocará el conocimiento de aquellas conductas que tenga una connotación sexual en el ambiente laboral, siempre y cuando, no se encuentren enmarcados en la posible comisión del delito de acoso sexual, pero que generen un ambiente laboral hostil y en consecuencia se podrán adelantar las siguientes actuaciones principales y cualquier otra que, a juicio del Comité, se considere necesaria.

En caso de que los casos aquí descritos sean recibidos en una queja por el Comité de Convivencia Laboral, este deberá:

- Orientar a la presunta víctima sobre la activación de la ruta descrita en este protocolo.
- No podrá confrontar a las partes.
- Mantener en estricta confidencialidad lo revelado.
- Además, deben procurar no propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización.
- Promover, dentro del marco de sus responsabilidades y alcance acciones encaminados a la prevención del acoso laboral, acoso sexual, violencias basadas en género y cualquier tipo de discriminación en el entorno laboral y contractual.

5.4 Deberes de la Dirección Ejecutiva

La Dirección Ejecutiva, como máxima autoridad administrativa de la Entidad, tiene los siguientes deberes fundamentales:

5.4.1 Garantizar la implementación, sostenibilidad y seguimiento efectivo del presente Protocolo, asignando los recursos humanos y tecnológicos necesarios.
5.4.2 Liderar una cultura institucional de cero tolerancia frente al acoso y el acoso sexual en el ámbito laboral, violencia sexual, así como la violencia basada en género y cualquier forma de discriminación.
5.4.3 Aprobar y respaldar las políticas, programas y acciones propuestas por la Subdirección de Talento Humano y el Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional, en materia de prevención y atención.
5.4.5. Asegurar la aplicación efectiva de medidas de protección cuando sean necesarias.
5.4.6 Solicitar informes periódicos sobre la implementación del Protocolo y evaluar la efectividad de las medidas adoptadas al Equipo Interdisciplinario.
5.4.7. Como una medida de prevención en el caso de conductas de acoso sexual laboral, podrá informar al jefe inmediato del servidor y al servidor que fue relacionado en

una presunta comisión de ese tipo de conducta, a efectos de mitigar el riesgo, erradicar la posible conducta y consolidar el bienestar del clima institucional

5.5. Deberes de los Jefes de cada una de las dependencias

5.5.1 Una vez puesta en conocimiento la situación, deberán tomar medidas administrativas encaminadas a proteger a la persona denunciante y mantener un clima laboral sano y respetuoso, dentro de las cuales están: traslado del área de trabajo sobre quien recae la denuncia mientras se surte el trámite correspondiente ante la Subdirección de Talento Humano para su aprobación de autorización de trabajo en casa si existen condiciones de riesgo para el/la denunciante.
5.5.2 Deberá evitar la realización de labores que impliquen interacción entre el denunciante y la persona investigada; mantener confidencialidad del/da denunciante y derecho a no confrontación

5.6 Deberes de la Subdirección de Talento Humano y Subdirecciones Regionales de Apoyo

5.5.1. Aprobar los lineamientos y estrategias en materia de prevención.
5.5.2. Garantizar la confidencialidad y protección de las partes involucradas.
5.5.3. Establecer canales de comunicación directa con las dependencias involucradas.
5.5.4. Garantizar la implementación inmediata de medidas de protección cuando sean requeridas.
5.5.5 Presentar informes semestrales sobre la gestión en materia de prevención y atención ante la Dirección Ejecutiva.

5.7 Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional

5.7.1 Realización de campañas de sensibilización y capacitación periódicas enfocadas en la prevención con la asesoría y asistencia técnica de la ARL.
5.7.2. Difusión constante de los mecanismos de denuncia y atención con el apoyo y asistencia técnica de la Dirección de Comunicaciones y ARL.
5.7.3. Gestionar las intervenciones psicosociales necesarias con la asesoría y asistencia técnica de la ARL.
5.7.4. Facilitar la articulación con entidades externas de apoyo cuando se requiera.
5.7.5 Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral.
5.7.6 Publicar trimestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas a los contratistas de prestación de servicios, en los canales físicos y/o electrónicos

que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes, y se realizará con la información suministrada por el Equipo Interdisiciplinario.

5.7.8 Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas a los servidores públicos, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) en un término no superior a diez (10) días del último día del respectivo trimestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes y se realizará con la información suministrada por el Equipo Interdisiciplinario.

6. MEDIDAS PREVENTIVAS

Se adoptarán las siguientes medidas para la prevención de los casos de acoso y/o violencia sexual, violencias basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral y contractual:

- Promover y llevar a cabo actividades de capacitación, conferencias y campañas que favorezcan la prevención de conductas de acoso y violencia sexual, violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral y contractual. El contenido de estas debe incluir y promover:
    - Difusión y sensibilización sobre las leyes, convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales sobre acosos sexual, violencia basada en género y discriminación, además de la pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implican la comisión de estos actos.
    - Interiorización de los enfoques diferenciales, principios y definiciones de las diferentes formas de violencia basadas en género y diversas razones de discriminación.
    - Identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia basada en género y/o discriminación.
    - Difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias, así como las medidas de acompañamiento y protección.
- Solicitar y promover la capacitación a los servidores que hacen parte de las áreas de Talento Humano, o quienes hagan sus veces y Comités de Convivencia Laboral e Equipo Interdisciplinario, que podrían conocer o atender casos de acoso sexual, violencias basadas en género o discriminación para que conozcan e im-

plementen el enfoque diferencial y de género en la orientación y activación de las rutas correspondientes.

- En las formaciones sobre liderazgo que se realicen desde el DBSO se incluyen temáticas orientadas a la prevención de conductas de acoso y violencia sexual, violencia basadas en género y/o discriminación por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género o discapacidad en el ámbito laboral y contractual, con la asistencia técnica y asesoría de la ARL, según su alcance normativo.
- Las actividades conmemorativas, culturales, recreativas y/o deportivas que se adelanten desde el DBSO, procurarán desarrollarse teniendo presente el enfoque diferencial y de género, evitando promover desigualdades, inequidades y discriminaciones que se generen a partir de roles, estereotipos, creencias y/o prácticas por de los cuales se normalice comportamientos de acoso sexual, violencia basada en género, violencia contra la mujer y/o discriminación.
- Las publicaciones internas que se realicen en la FGN, procurarán tener presente un enfoque diferencial y de género, evitando promover desigualdades, inequidades y discriminaciones que se generen a partir de roles, estereotipos, creencias y/o prácticas por de los cuales se normalice comportamientos de acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género y/o discriminación.
- Difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias.

7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Una vez puesta en conocimiento la denuncia de los hechos, la Subdirección de Talento Humano revisará con las dependencias competentes, la conveniencia de adoptar las medidas de protección que se consideren pertinentes en el caso concreto, primando la perspectiva de género e interseccional, dando prelación a la persona sobre la que recaen las conductas de acoso, violencia y/o discriminación, y no superando los cinco (5) días hábiles una vez conocidos los hechos denunciados.

Dentro de las garantías de protección se encuentran:

- Un trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- Solicitar traslado del área de trabajo.
- Solicitar autorización para realizar trabajo en casa si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- Solicitar evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada, cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el presunto agresor no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar culturizar tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos de revictimización o a la repetición de los hechos.
- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
- Cuando las medidas de protección involucren situaciones de violencia intrafamiliar entre servidores de un mismo núcleo familiar, debe propender siempre porque las solicitudes o decisiones de tipo administrativo sean siempre desde una perspectiva de género e interseccional.

- Cuando alguna denuncia involucre situaciones de violencia sexual, física y/o psicológica y el servidor cuenta con arma de dotación asignada, se deberá proceder de acuerdo a lo descrito en el FGN-AP01-IT-07 INSTRUCTIVO PARA LA APLICACIÓN DE LA RUTA DE GESTIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PARA PORTE DE ARMAS DE FUEGO, realizando el retiro preventivo del arma de fuego.

Las medidas contempladas en los literales b, c y d deberán ser adoptadas a solicitud única y exclusivamente de la persona afectada.

Cuando las medidas de protección ya hayan sido interpuestas por el organismo competente (Comisarías de familia, Policía, Fiscalía, Defensor Público, etc.), deberán ser comunicadas por la víctima a la Subdirección del Talento Humano para que sean adoptadas por la entidad, en los casos que aplique o corresponda, quien, a su vez, deberá informar a director o líder encargado del área sobre quien corresponde las modificaciones a la que haya lugar.
Así mismo, se acoge a la garantía descrita en el artículo 11 de la ley 1010 de 2006 para evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral, y reiterada en el artículo 13 de la Ley 2365 de 2024, que además la extiende a quienes sirvan de testigos ante la autoridad competente que adelante la queja.

La Ley 2365 de 2024 señala respecto a la estabilidad laboral de la víctima denunciante de acoso sexual, que el despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación y despido sin justa causa y dará lugar a una multa de entre 1 y 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes. Esta multa será reglamentada por el Ministerio del Trabajo atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo con el tamaño de la empresa.

8. MEDIDAS DE ATENCIÓN

8.1 Casos Acoso y/o Violencia Sexual

Las siguientes conductas son ejemplos, entre otros, de actuaciones que pueden ser constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral y susceptibles de denuncia y, por ende, las personas sujetas del presente protocolo deben no incurrir en ellas:

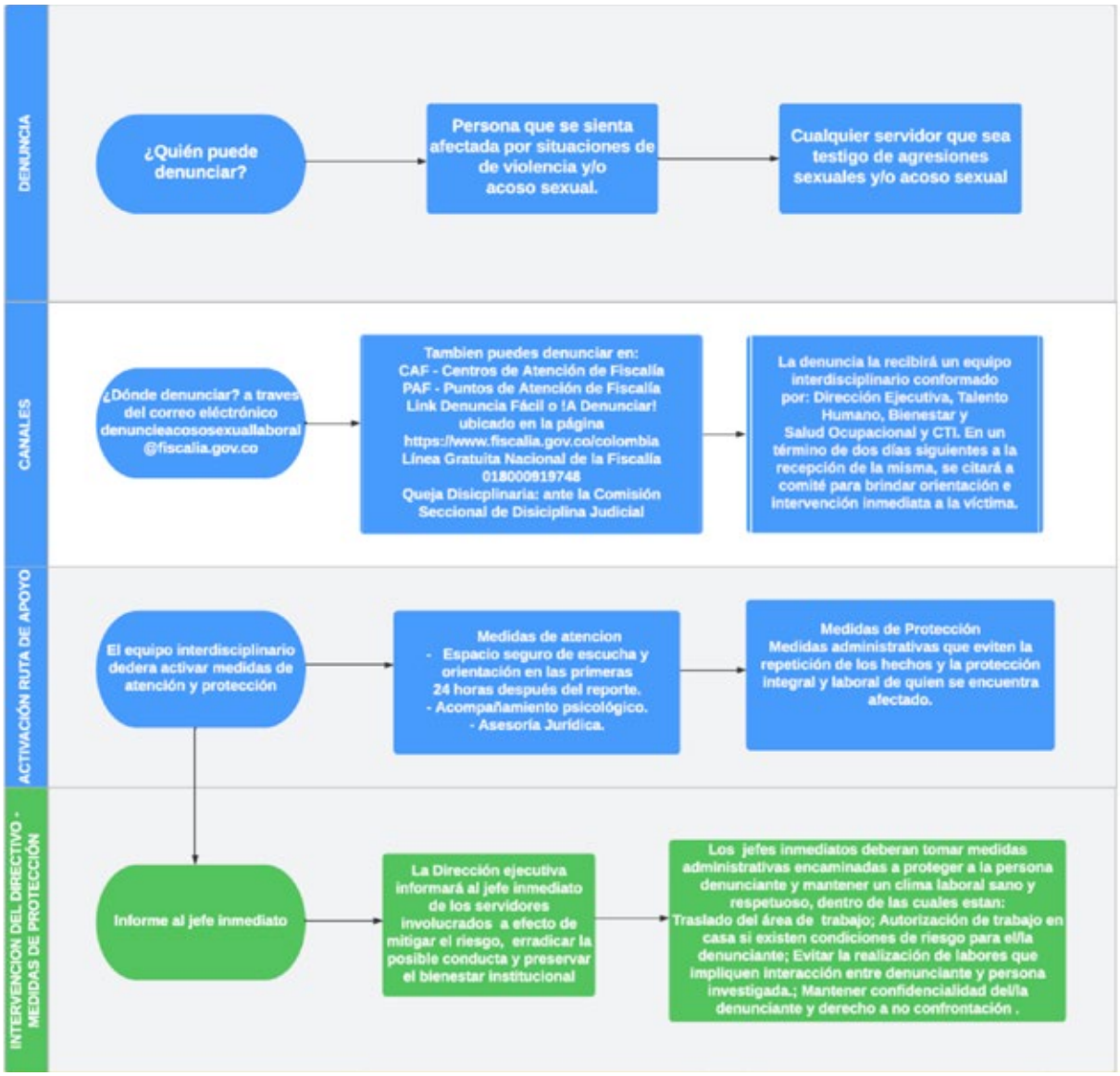
a. Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
b. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
c. Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionados o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato.
d. Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos.
e. Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos.
f. Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual.
g. Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, homofóbicos, o asociados al aspecto físico.
h. Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual.
i. Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas.

j. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
k. Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento.
l. Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños.
m. La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual.
n. Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuada.

Por su parte, se entiende como acto de violencia sexual, lo definido en la Ley 1257 de 2008, así: acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

8.1.1 Canal Interno de Denuncia: Las personas que se consideren afectadas o tengan conocimiento (especialmente servidores en cargos de dirección, quienes supervisen contratos o ejerzan roles de liderazgo) de alguna conducta que pudiera ser constitutiva de acoso y/o violencia sexual en el entorno laboral o contractual podrá remitir el caso al correo electrónico **denuncieacososexuallaboral@fiscalia.gov.co,** respetando su derecho a la intimidad, de acuerdo a lo indicado por Ley 2635 de 2024 Art.11 Num.5.

8.1.2 Ruta de atención casos acoso sexual



8.1.3 Paso a paso para la gestión de quejas por acoso y/o violencia sexual en el entorno laboral

Se adoptarán medidas para garantizar un proceso de atención oportuno e integral, evitando acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso, llegar a acuerdos con la persona sobre la que recaen los hechos de acoso y/o violencia a las medidas de acompañamiento y reparación institucionales e individuales pertinentes.

Contacto inicial con la persona afectada:

El profesional en psicología del Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional debe contactar de forma inmediata al quejoso o a la persona afectada por terceros en un plazo máximo de un (1) día hábil desde que se recibe la queja.

Informar sobre las rutas de acción:

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

Aspectos a tener en cuenta al establecer el contacto:

- Identificación: El profesional debe identificarse con nombre y cargo, y explicar el objetivo de la llamada.
- Espacio adecuado: El contacto debe realizarse en un espacio tranquilo, seguro y confiable; si es telefónico, asegurarse de que la persona se encuentre en un lugar confidencial.
- Escucha activa: Respetar la expresión de sentimientos y hechos sin emitir juicios de valor.
- Empatía y claridad: Mostrar empatía y tranquilidad ante la situación, aclarando el alcance de la función y el tipo de acompañamiento que se puede brindar.
- Lenguaje claro: Usar un lenguaje accesible y sencillo para transmitir la información.
- Consecuencias legales: Informar sobre las posibles consecuencias legales si se presenta una denuncia temeraria.

Si la persona no desea denunciar:

- Explicar que, si las acciones son constitutivas de un delito, es deber de quien tenga conocimiento interponer la denuncia correspondiente, y ofrecer el acompañamiento para hacerlo. Si la persona sigue negándose, recordar lo indicado en la Ley 2635 de 2024 (Art.11 Núm. 5) y respetar su derecho a la intimidad.
- Informar que las acciones de acoso y/o violencia sexual constituyen faltas disciplinarias graves, las cuales deben ser remitidas a la Comisión Nacional de Disciplina.
- Reiterar el ofrecimiento de acompañamiento y asesoría psicológica.
- Informar sobre otras rutas de atención disponibles (por ejemplo, Línea Púrpura, Secretaría de la Mujer, Casa de la Mujer).
- Confidencialidad: Asegurar que la información proporcionada será mantenida en estricta confidencialidad.

Activación de acompañamiento:

- Informar sobre los canales de orientación psicológica y consultoría, y remitir el caso al servidor con funciones de SST (Seguridad y Salud en el Trabajo) correspondiente.
- Si se requiere atención urgente o especializada, orientar a la persona afectada para que acuda a su entidad prestadora de salud (EPS).
- Activación de asesoría jurídica (si es necesario): En caso de que la persona acepte, el caso será puesto en conocimiento del Grupo de Trabajo Nacional de Violencia Basada en Género, con el consentimiento de la persona afectada, para recibir orientación jurídica.

Tratamiento de casos familiares o de pareja:

Si la situación involucra a servidores del mismo núcleo familiar o en relación de pareja, se deberá activar la misma ruta de atención y ofrecer acompañamiento individual de manera separada, respetando la imparcialidad y los principios de atención establecidos.

Activación de la ruta en el Equipo Interdisciplinario:

El delegado del Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional debe activar la ruta correspondiente dentro de un plazo máximo de dos (2) días hábiles y dar a conocer al Equipo Interdisciplinario sobre la posible conducta de acoso y/o violencia sexual.

Reunión del Equipo Interdisciplinario:

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

Seguimiento al caso:

Dentro de los 30 días siguientes a la reunión, se realizará un seguimiento continuo del cumplimiento de los compromisos. La Psicóloga Delegada del Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional debe realizar un seguimiento semanal a la persona que interpuso la queja.

Evaluación de acciones de sensibilización y psicoeducación:

El equipo interdisciplinario evaluará la necesidad de realizar acciones de sensibilización y psicoeducación en el equipo de trabajo relacionado con el presunto agresor, sobre temas de acoso sexual, violencia y/o discriminación.

Si el caso involucra a un contratista, pasante o judicante:

- El caso será reportado al supervisor del contrato o práctica, quien deberá informar formalmente a la empresa tercerizada para que tome las acciones pertinentes.
- Se debe realizar el seguimiento de estas acciones y remitir la información a la Procuraduría General de la Nación para la investigación correspondiente. Este procedimiento asegura que la queja se maneje de manera estructurada y respetuosa, garantizando la confidencialidad y el acceso a los recursos necesarios para las personas afectadas.

8.2 Casos De Violencia Basada En Género O Discriminación Por Razón Del Sexo, Orientación Sexual, Discapacidad, Raza, Etnia, Religión, Nacionalidad, Ideología Política O Filosófica Y Demás Razones

Todas las acciones y omisiones que constituyan alguna de las siguientes violencias con las mujeres o basadas en género, reconocidas en nuestra legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos, en las que implica toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un servidor o contratista por parte de un empleador, un 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, y que va dirigido contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, así como ejercer todo tipo de violencia en contra de la mujer.

Entre estas también se pueden encontrar:

- Violencia contra la mujer (Violencia física, psicológica, patrimonial, económica, violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio)
- Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, homofóbicos, o asociadas al aspecto físico;
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión al género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.

Todos los actos de discriminación, hostigamiento y conductas de acoso por razón de sexo, orientación sexual, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Esta actuación puede comprender:

- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual.
- Los actos de agresión física por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; o en privado.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; o en privado.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad.
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual.
- Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- Hacer comentarios despectivos sobre la discapacidad de una persona o burlarse de ella, o practicar procedimientos de excesivo control del desempeño y/o excesiva atribución de errores basados en estereotipos negativos sobre la competencia y la productividad de la persona con discapacidad.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.

8.2.1 Canal Interno de reporte:

- Las personas que se consideren afectadas o tengan conocimiento (especialmente servidores en cargos de dirección, quienes supervisen contratos o ejerzan roles de liderazgo) de alguna conducta que pudiera ser constitutiva de violencia basada en género o discriminación en el entorno laboral o contractual podrá remitir el caso al correo electrónico denuncievbgydiscrminacion@fiscalia.gov.co
  La queja debe contener el nombre y apellido de la persona que suscribe la queja, los datos del servidor(a) público(a) contra quien se dirige la queja y el relato sucinto de los hechos que originan la queja con mención de las circunstancias de tiempo, modo y lugar.

- El reporte de queja o denuncia de la que tenga conocimiento el servidor con funciones de Seguridad y Salud en el Trabajo o Bienestar de Nivel Central o Seccionales, por estos motivos, deberá orientar a la persona afectada que puede informar al correo mencionado para el debido acompañamiento o ella misma realizarlo según confirmación o petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad, de acuerdo a lo indicado por Ley 2635 de 2024 Art.11 Num.5.

- Cuando un servidor público solicite permiso remunerado por el motivo “Por razón de Violencia Basada en Género” contemplado en el Formato Autorización de Permiso Remunerado FGN-AP01-F-03 del proceso de Gestión del Talento Humano, el Departamento de Personal deberá reportar el caso para su vinculación a la ruta de orientación y acompañamiento. Este permiso podrá ser solicitado por la persona víctima de cualquier modalidad de violencia contemplada en la Ley 1257 de 2008 o las normas que la modifiquen o adicionen, y tendrá una duración máxima de tres (3) días. El Departamento de Personal deberá garantizar la confidencialidad de la información y la protección de los datos personales de la víctima durante todo el proceso.

8.2.2 Proceso de intervención y atención

- Una vez recibida la queja a través del correo electrónico denuncievbgydiscrminacion@fiscalia.gov.co, el profesional en psicología delegado por el Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional, en un término no superior a (2) días hábiles siguientes tomar contacto con la persona que establece el reporte para ampliar el mismo y ofrecer las rutas de acompañamiento aquí descritas.

- El Psicólogo delegado pondrá en conocimiento del reporte al designado de la Dirección Ejecutiva, para verificar la necesidad de activar la ruta para dar a conocer a

una segunda instancia la posible ocurrencia de una conducta de violencia basada en género o discriminación en el ámbito laboral o contractual.

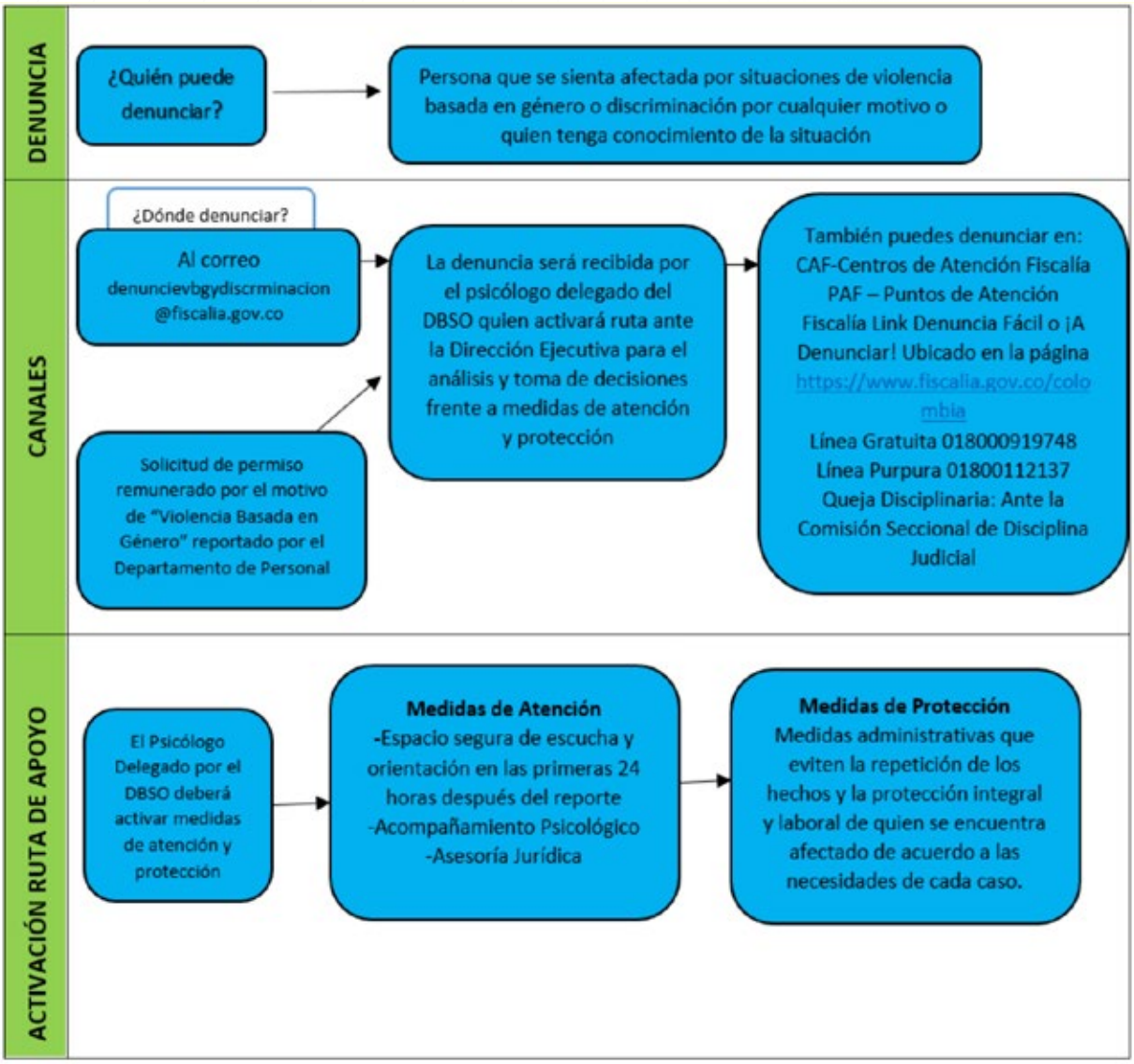
- En caso de no evidenciarse conductas punibles de VBG y discriminación, se realizará solicitud ante del DBSO de adelantar acciones de sensibilización y prevención en el grupo del que hace parte la persona afectada por las acciones reportadas.
- En caso de evidenciarse conductas de VBG y discriminación descritas en la normatividad vigente el psicólogo designado y el delegado de la Dirección Efectiva deberá reunirse, de manera extraordinaria, en un término no superior de un (1) día hábil con el abogado de Talento Humano designado para determinar las actuaciones a seguir.

- Si el equipo anterior identifica actuaciones de orden penal, se deberá involucrar al Grupo Nacional de Violencias Basadas en Género de la Delegada para la Seguridad Territorial para adelantar la intervención necesaria, las medidas de protección y los actos urgentes requeridos.

- Dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de la reunión, se debe hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos y al menos una vez a la semana, se debe realizar seguimiento por parte de la Psicóloga Delegada del Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional a la persona que interpuso la queja.

- El equipo interdisciplinario, evaluará la necesidad de adelantar acciones de sensibilización y psicoeducación en el equipo de trabajo al que pertenece tanto la persona sobre la que recaen acciones de violencia basada en género y/o discriminación, las cuales solicitará al DBSO.

8.2.3 Ruta de atención casos Violencia Basada En Género O Discriminación Por Razón Del Sexo, Orientación Sexual, Discapacidad, Raza, Etnia, Religión, Nacionalidad, Ideología Política O Filosófica Y Demás Razones



9. RUTAS DE ATENCIÓN EXTERNAS

Denuncia penal y/o queja disciplinaria

La persona que se considere afectada por el delito de acoso sexual, violencias basadas en género, violencia contra la mujer o razones de discriminación en el entorno laboral o contractual, podrá denunciar su caso directamente en los canales de atención y recepción de denuncias de la entidad, que la Dirección de Atención al Usuario, Intervención Temprana y Asignaciones determine, que en la actualidad son los siguientes[23]:

- Centros de Atención de la Fiscalía (CAF).
- Puntos de Atención de Fiscalía (PAF).
- Protocolo acoso Sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral
- Ventanillas Únicas de Correspondencia (VUC) ubicadas en todas las Direcciones Seccionales (en este caso, la denuncia se presenta de forma escrita).
- Opción de "Violencia Basada en Género" de la plataforma ¡A Denunciar!, a la cual puede ingresar a través de https://www.fiscalia.gov.co/colombia/ en el link ¡A Denunciar! o https://adenunciar.policia.gov.co/adenunciar/Login.aspx?ReturnUrl=%2fadenunciar%2f
- A través del link de Denuncia Fácil ubicado en la página https://www.fiscalia.gov.co/colombia/ = botón 122 = DENUNCIA FÁCIL.
- Línea gratuita nacional Centro del Contacto de la Fiscalía General 018000919748, desde teléfono fijo en Bogotá 6015702000 opción 7, línea 122 desde celular y llamada virtual (clic to call) disponible en la página principal https://www.fiscalia.gov.co/colombia/. Atención las 24 horas del día, los 7 días de la semana, los 365 días del año.
- Videollamada en Lenguaje de Señas Colombiana, disponible de lunes a sábado de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., ingresando en la página https://www.fiscalia.gov.co/colombia/ = botón 122 = Videollamada en Lenguaje de Señas Colombiana.
- Línea Purpura 018000112137

Así mismo, puede interponer una queja ante la Comisión Seccional de Disciplina Judicial que corresponda a su ubicación geográfica, según la información disponible en **https://www.ramajudicial.gov.co/web/comision-nacional-de-disciplina-judicial/correos-electronicos**

23 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, 2023.

10. ORIENTACIÓN CASOS OCURRIDOS POR FUERA DEL ÁMBITO LABORAL O CONTRACTUAL

En el caso donde los eventos de acoso y/o violencia sexual, violencia basad en género y/o discriminación hayan sucedido por fuera del ámbito laboral y contractual, los servidores que tengan conocimiento o quienes hayan sufrido de estas situaciones puede:

- Reportar su caso ante el Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional para tener acompañamiento psicológico.
- Solicitar apoyo jurídico ante del DBSO, por lo que su caso será remitido para asesoría al Grupo de Trabajo Nacional de Violencia Basada en Género adscrita a la Delegada para la Seguridad Territorial, o quien haga sus veces, para establecer un enlace de asesoría y orientación jurídica, con el consentimiento de quien interpone la queja o denuncia
- Cuando alguna denuncia, involucre situaciones de violencia sexual, física, psicológica y/o intrafamiliar sobre un servidor que cuenta con arma de dotación asignada, se deberá proceder de acuerdo a lo descrito en el FGN-AP01-IT-07 INSTRUCTIVO PARA LA APLICACIÓN DE LA RUTA DE GESTIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PARA PORTE DE ARMAS DE FUEGO, realizando el retiro preventivo del arma de fuego.

11. SISTEMA DE INFORMACIÓN

Establecer un sistema de información confidencial para recopilar las quejas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual. Esta información estadística podrá ser usada para caracterizar este tipo de violencias dentro de la entidad, diseñar las estrategias de prevención y evaluar periódicamente la eficacia del presente protocolo y sus rutas de atención para su prevención y eventual erradicación.

La evaluación de las rutas de atención debe hacerse, por lo menos, 2 veces al año. Para estos efectos la entidad llevará a cabo encuestas con las personas sujetas al presente protocolo para determinar la efectividad y satisfacción con las rutas, y construirá unos indicadores que permitan establecer metas de cumplimiento.

- El equipo interdisciplinario deberá publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y medidas impuestas, en los canales de comunicación disponibles en la Entidad. Estas quejas y sanciones, de acuerdo con la normatividad[24], deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro los últimos 10 días del respectivo semestre; esta publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.
- Actualización periódica (al menos cada dos años) de la guía, protocolos y normatividad interna en la Entidad que oriente la atención e intervención de estos casos, con el fin de mantener actualizado y ajustado a las necesidades que se vayan presentando o a los cambios normativos que se dieran.
- El equipo interdisciplinario realizará un análisis sobre los casos de acoso sexual y por razones de género que se hubieran presentando e información adicional que considere pertinente anualmente. Este análisis consistirá en determinar, si mediante el Protocolo para la Prevención y Atención de Casos De Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón del Sexo, Orientación Sexual e Identidad De Género en el Ámbito Laboral De La FGN, esta guía y la Resolución 0309 de 2024, están o no logrando prevenir y atender de manera oportuna y adecuada los casos, así como establecer si se está logrando promover la denuncia y sanción ante las autoridades competentes.

24 Artículo 11, numeral 7. Ley 2365 de 2024.

12. MARCO LEGAL O NORMATIVO

- Ley 599 de 2000, Código Penal Colombiano.
- Ley 906 de 2004 Código de Procedimiento Penal.
- Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario
- Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Ley 1257 de 2008 "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres (…)".
- Ley 1257 de 2008, Dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Adiciona y modifica algunos artículos del Código Penal con el fin de proteger la violencia contra las mujeres.
- Ley 1959 de 2019, por medio de la cual se modifican y adicionan artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar.
- Ley 1952 de 2019 "Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario (…)".
- Ley 2365 de 2024 "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1398 de 1990 "Por el cual se desarrolla la Ley 51 de 1981, que aprueba la Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por las Naciones Unidas."
- Convenio 190 del 2019 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Convención de Belém do Pará del 9 de junio de 1994 "Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer".
- Decreto 1295 de 1994 "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales" – Artículos 21 y 22.
- Decreto 1710 de 2020 de la Presidencia de la Republica de Colombia, por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación.
- Resolución del 27 de junio de 1985 de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo.
- Sentencia de la Sala Laboral SL 648 de 2018.
- Sentencia T-140 del 9 de junio de 2021[25] de la Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional en la que se declara que el periódico El Colombiano incumplió con sus deberes de prevenir, investigar y sancionar la violencia de la que fue víctima la

25 Acción de tutela presentada por la ciudadana Claudia Vanessa Restrepo Barrientos en contra del periódico El Colombiano

accionante, privándola de contar con una ruta de atención y de acompañamiento claro, célere, confiable, con enfoque diferencial y de género e impidiéndole gozar de un ambiente laboral digno, sin revictimizaciones.

- Sentencia SP 124-2023. Sala Penal. Sobre acoso sexual en el trabajo.
- Directiva Presidencial 8 de marzo de 2022, Departamento Administrativo de la Presidencia de la República – DAPRE, Protocolo para Prevención y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón del Sexo en el Ámbito Laboral.
- Directiva Presidencial 8 de marzo de 2023, Departamento Administrativo de la Presidencia de la República – DAPRE, Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas 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 contractual del sector público.
- Circular 0026 del 8 de marzo de 2023 Prevención y Atención del Acoso Laboral y Sexual, Violencia Basada en Género Contra las Mujeres y Personas de los Sectores LGBTIQ+ en el Ámbito Laboral.
- Resolución 0285 del 8 de junio de 2023, Por medio de la cual se adopta el Protocolo de prevención 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.
- Resolución 0309 del 16 de julio de 2024 “Por medio de la cual se modifica la Resolución 01234 del 11 de agosto de 2021 modificada por la Resolución 0273 de 29 de mayo de 2023 y la Resolución 0211 del 16 de mayo de 2024 donde se indica la conformación de los Comités de Convivencia Laboral, creación de un equipo interdisciplinario para el abordaje de las situaciones de acoso laboral de la Fiscalía General de la Nación.

Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Acoso y Violencia Sexual, Violencia Basada en Género y/o Discriminación el Ámbito Laboral de la **Fiscalia General de la Nación**

FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN

Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Acoso y Violencia Sexual, Violencia Basada en Género y/o Discriminación el Ámbito Laboral de la **Fiscalia General de la Nación**

FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN