
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PCTH05
		VERSION: 1
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCION Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	FECHA: 28/06/2023

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCION Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL


PROPIEDAD DEL INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS INSOR

La información aquí contenida es propiedad del INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS INSOR, por lo tanto, no debe reproducirse, exponerse o discutirse más allá del grupo a quien va dirigida. Al recibir este documento, el destinatario acuerda no reproducir o hacer esta información disponible en ninguna forma a personas que no estén directamente relacionadas y sean responsables de la evaluación de su contenido.

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	ÓDIGO: PCTH05
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSION: 1
		FECHA: 28/06/2023

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. GENERALIDADES.....	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. OBJETIVO GENERAL.....	6
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
5. ALCANCE DEL PROTOCOLO	6
6. DETALLE DEL PROTOCOLO.....	7
6.1 Lineamientos	7
6.2 Principios.....	8
6.3 Acoso Sexual.....	10
6.3.1. ¿Qué es?.....	10
6.3.2 Modalidades que se pueden configurar acoso sexual según el artículo 2 de la ley 1010 de 2006.....	11
6.3.3 Conductas constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral.....	11
6.4 Acoso laboral y discriminación.....	12
6.4.1 Discriminación: ¿Qué Es?	12
6.4.2 Acoso Laboral: ¿Qué Es?	13
6.4.2.1 Conductas constitutivas de acoso laboral y/o o discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.....	13
7. CIRCUSTANCIAS AGRAVANTES:.....	14
7.1 DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS	14
8. CONDICIONES INSTITUCIONALES	16
8.1 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.....	16
9. ACCIONES A TOMAR:.....	18
10. PREVENCIÓN.....	19

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	ÓDIGO: PCTH05
		VERSION: 1
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	FECHA: 28/06/2023

INTRODUCCIÓN


Dando cumplimiento a lo establecido en la Directiva Presidencial No. 01 del 08 de marzo de 2023, decreto 1, 9, 12 y 16 de 2022 en la cual se busca establecer medidas que fortalezcan la institucionalidad en miras de prevenir, proteger, atender y proteger todas las personas que laboran en el Instituto Nacional para Sordos, en especial a aquellas víctimas de violencia en razón de sexo en el ámbito laboral y de construir espacios de trabajo seguros y libres de violencia, acoso sexual, laboral y discriminación contra las mujeres, y en los que prime el respeto por la protección de sus derechos, se adopta el presente *"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"* en el INSOR.

El documento es un instrumento cuyo propósito es materializar la política de cero tolerancias a la violencia contra todas las personas en especial las mujeres, lo cual debe primar en el ejercicio de la Función Pública y en línea con el Pacto por la Equidad de las Mujeres del Plan Nacional de Desarrollo 2023- 2026 "Pacto por Colombia, pacto por la Equidad", que incluye como una de las líneas de política, el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias.

1. GENERALIDADES

El "Protocolo para la prevención, protección y atención de acoso sexual, laboral y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral" se encuentra enmarcado dentro de la planeación estratégica del Talento Humano y es una herramienta de conocimiento para prevenir el acoso laboral y acoso sexual laboral; que permite prevenir, atender y proteger a todas las personas en especial las mujeres víctimas de la violencia de género en el ámbito laboral y de construir espacios de trabajo seguros y libres de violencia, acoso, y discriminación contra las mujeres.

No obstante, las víctimas de acoso sexual y/o discriminación en el ámbito laboral pueden ser de otra identidad de género diversa, independientemente de que el agresor lo sea otro hombre, mujer o de otra diversidad de género.

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	ÓDIGO: PCTH05
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSION: 1
		FECHA: 28/06/2023

2. MARCO NORMATIVO

El marco normativo del presente Protocolo, además del bloque de constitucionalidad es el siguiente:

Convenio Sobre la Violencia y el Acoso C-190 del 2019: De la Organización Internacional del Trabajo (OIT), primer tratado internacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Constitución Política de Colombia 1991: Artículo 13 *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”*, el Artículo 25 sobre el derecho al trabajo en condiciones dignas y el Artículo 43 que consagra que, Artículo 43. *“La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. 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 este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”*.


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”, numerales 1 y 3 artículo 2, parágrafo artículo 3, literal b) y n) artículo 7.

Ley 1257 de 2008: "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención, protección y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones", artículo 2, literal c) artículo 3, numeral 7 artículo 6, 7, 8, 29.

Ley 1752 de 2015: “Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.”

Ley 1952 de 2019: Código General Disciplinario, numeral 4 artículo 53

Ley 2094 de 2021: Que reformó la Ley 1952 de 2019

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	ÓDIGO: PCTH05
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSION: 1
		FECHA: 28/06/2023

Ley 2136 de 2021: *"Por medio de la cual se establecen las definiciones, principios y lineamientos para la reglamentación y orientación de la Política Integral Migratoria del Estado Colombiano - PIM, y se dictan otras disposiciones", Artículo 81.*

Resolución 2646 de 2008: *"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", Artículo 14.*

Resolución 2404 de 2019: *"Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones".*


Resolución 2830 de 2019: *"Por el cual se crea el Comité Sectorial para la Coordinación e Implementación de la Política Nacional de Equidad de Género en el Transporte".*

Decreto 1072 de 2015: *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", numerales 1.12, 1.13, 1.14 y 1.15 artículo 2.2.6.7.3.*

Sentencia de la Corte Constitucional T 265 de 2016: Sobre la violencia contra la mujer, y específicamente el acoso sexual en el ámbito laboral, constituye una forma de violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos y la labor probatoria.

Sentencia T-293 de 2017: definió 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".*

Sentencia de la Corte Suprema de Justicia SP 107-2018, Rad. 49799: sobre conductas que constituyen acoso sexual. Sentencia de la Corte Suprema de Justicia SL 648-2018, Rad.55122: sobre la cultura heredada y caracterizada por la segregación de las mujeres como tipo de abusos que se sigue presentando en su contra.

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	ÓDIGO: PCTH05
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	FECHA: 28/06/2023

Sentencia de la Corte Constitucional T-140 de 2021: Sobre la obligación de los empleadores de otorgar protección, y prevención de la violencia de género.

"PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO" de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, de octubre de 2019.

3. OBJETIVO GENERAL


Establecer la ruta para la prevención y recepción por acoso sexual, laboral y/o discriminación por razón de sexo, en el ámbito laboral como mecanismo de protección para los funcionarios del Instituto.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar los casos de acoso y/o discriminación sexual presentados en el ámbito laboral desarrollado por los servidores públicos vinculados a la entidad, bajo cualquier modalidad de relación laboral.
- ✓ Establecer la ruta de prevención de los delitos de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral en la entidad.
- ✓ Atender las quejas presentadas por acoso y/o discriminación sexual en el ámbito laboral.
- ✓ Proteger a las personas en especial las mujeres víctimas de la violencia de género en el ámbito laboral.
- ✓ Construir espacios de trabajo seguros y libres de violencia, acoso, y discriminación contra las mujeres, y en los que prime el respeto por la protección de sus derechos.
- ✓ Establecer estrategias que promuevan la igualdad de género de cara a la diversidad.

5. ALCANCE DEL PROTOCOLO

El "Protocolo para la Prevención, Protección y Atención de Acoso Sexual, laboral y/o Discriminación por Razón del Género en el Ámbito Laboral", inicia con la identificación y erradicación de todo tipo de violencia sexual y/o discriminación por razón de su sexo e identidad de género diversa u orientación sexual, a través de la prevención, atención eficaz y protección

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	ÓDIGO: PCTH05
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSION: 1
		FECHA: 28/06/2023

del Talento Humano al servicio del INSOR en cumplimiento de los objetivos institucionales.

El presente protocolo protege a todo el Talento Humano, cualquiera sea su situación contractual o relación laboral, las personas en formación, incluidos los pasantes y aprendices, voluntarias, postulantes a un empleo, 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 funciones o actividades propias o relacionadas con el servicio público.

6. DETALLE DEL PROTOCOLO

El protocolo contempla situaciones que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, 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 diversa u orientación sexual que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado.


6.1 Lineamientos

El Protocolo para la implementación de las rutas y acciones en el cumplimiento de sus objetivos se rige bajo los siguientes lineamientos:

Derechos humanos: Se fundamenta en los derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición.

Dignidad humana: Fundado en el respeto de la dignidad humana y la solidaridad, sin discriminación alguna, para garantizar la igualdad de las personas; con la exigencia en toda circunstancia de protección hacia las víctimas, atendiendo las quejas con plena credibilidad, asegurando el respeto y demás derechos que la situación exija.

Reserva: Se funda en la discreción y protección de la intimidad total de las víctimas, asegurando la confidencialidad, la reserva y cautela para guardar los datos conocidos sobre las víctimas y presuntos (as) victimarios (as), la versión de los hechos y demás información que posea en la implementación del Protocolo, incluso después de finalizada su función; para lo cual deberán ser capacitadas las personas involucradas en el proceso de desarrollo de las etapas del Protocolo.

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	ÓDIGO: PCTH05
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSION: 1
		FECHA: 28/06/2023

Perspectiva de género: Se basa en el reconocimiento de las diferencias sociales, biológicas y psicológicas en las relaciones entre las personas según el sexo, la edad, la etnia y el rol que desempeñan en el ámbito laboral; evidenciando las desigualdades, inequidades y discriminaciones generadas a partir de roles, estereotipos, creencias, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia por razones de sexo o género; con el fin de desarrollar acciones dirigidas a modificar dichos patrones de comportamiento.

Intervención interdisciplinaria: El protocolo se fundamenta en el trabajo interdisciplinario interno y externo del INSOR, que involucra dependencias como la secretaria general por el grupo de trabajo de Talento Humano, el Comité de Convivencia Laboral y el Grupo de Control Disciplinario Interno; a nivel externo, con inclusión en el proceso una vez sean recibidas las eventuales quejas por acoso y/o discriminación sexual, de la Aseguradora de Riesgos Laborales, las Empresas Promotoras de Salud, el Ministerio de Trabajo, la Fiscalía General de la Nación y la Procuraduría General de la Nación.


Protección de la víctima: El Protocolo se funda en la garantía de la seguridad y la integridad de la víctima, haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia sexual y discriminación de género, garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.

Sujeto pasivo: Si bien, la conducta de acoso sexual y/o discriminación por razón del género la conducta y/o delito opera por lo general en contra de la Mujer, nada impide que en determinados casos específicos pueda determinarse materializada la misma respecto de víctimas de otro género o identidad sexual, independientemente de que el agresor lo sea otro hombre o una mujer y siempre y cuando se cubran los presupuestos modales, objetivos y subjetivos, que diseñan la conducta, en los términos indicados en el glosario de este Protocolo.

6.2 Principios

En la implementación del Protocolo y sus acciones, los involucrados deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos y disciplinarios, a la luz de los principios constitucionales, del Código Administrativo y de Procedimiento Administrativo, Código General Disciplinario y demás normativa aplicable al proceso, en especial los siguientes principios:

Debido proceso: El desarrollo del Protocolo se adelantarán de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas en la

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	ÓDIGO: PCTH05
		VERSION: 1
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	FECHA: 28/06/2023

Constitución en su artículo 29 "El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas y la ley, con plena garantía de los derechos de presunción de inocencia, representación, defensa y contradicción.

Ambiente laboral seguro y saludable: Con el fin de garantizar el trabajo en condiciones dignas, toda persona que preste servicios para la entidad, debe contar con un entorno laboral saludable y seguro, con condiciones que le permitan el bienestar para poder ejercer sus funciones en un ambiente libre de riesgos físico y emocionales, provocados por eventuales actos de acoso sexual y/o discriminación por razón del género.

Igualdad: Los y las servidoras responsables del desarrollo del Protocolo, darán el mismo trato y protección a las personas que intervengan en las actuaciones bajo su conocimiento; dando prelación y protección especial las personas que, por su condición de víctima, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta.


Coordinación: En el desarrollo del Protocolo se concertarán las actividades dentro de la entidad y con las de otras instancias estatales en el cumplimiento de sus cometidos y en el reconocimiento de los derechos.

Eficacia: En la implementación del Protocolo, las responsables del proceso buscarán que los procedimientos logren su finalidad y, para el efecto, actuarán con imparcialidad y objetividad, removerán de oficio los obstáculos puramente formales, evitarán decisiones inhibitorias, dilaciones o retardos y sanearán, de acuerdo con la Ley 1437 de 2011 las irregularidades procedimentales que se presenten, en procura de la efectividad del derecho sustancial.

Celeridad: En el ejercicio del Protocolo los y las servidoras responsables impulsarán oficiosamente los procedimientos, e incentivarán el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a efectos de que los procedimientos se adelanten con diligencia, dentro de los términos legales y sin dilaciones injustificadas.

Confidencialidad: Las personas que intervengan en la administración de los datos personales deberán garantizar la debida reserva de la misma y suministro de la información y datos sólo cuando lo amerita para el desarrollo de las actividades autorizadas, garantizando la restitución de los derechos de la víctima a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.

No Discriminación: En la implementación del protocolo se garantizará la igualdad en el trato, sin perjuicios, estereotipos y sesgos asociados al sexo,

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	ÓDIGO: PCTH05
		VERSION: 1
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	FECHA: 28/06/2023

identidad de género, orientación sexual, pertenecía étnica y discapacidad, entre otras condiciones diferenciales. Esto será fundamental para abordar las situaciones de acoso sexual por razones de sexo y/o discriminación en el ámbito laboral.

No re victimización: Los y las servidoras responsables del desarrollo protocolo, darán un tratamiento a la víctima en un espacio seguro para evitar revivir la situación que atentó contra su derecho de una vida libre de violencias y vuelva a asumir su posición de víctima.

6.3 Acoso Sexual

6.3.1. ¿Qué es?


Según la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, lo define como "Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil".

A su vez, según el artículo 210 A del Código Penal Colombiano define el 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"

La Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo de 1985, señaló que "los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de las medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos" (OIT, 2008).

Así mismo, para la organización Internacional del Trabajo (OIT), debe haber tres situaciones principales para que exista acoso sexual:

- ✓ Un comportamiento de carácter sexual
- ✓ Que no sea deseado por quien lo recibe

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	ÓDIGO: PCTH05
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSION: 1
		FECHA: 28/06/2023

- ✓ Que la víctima lo perciba como un condicionante hostil al afecto de su trabajo y lo transforme en una situación humillante para ella.

6.3.2 Modalidades que se pueden configurar acoso sexual según el artículo 2 de la ley 1010 de 2006

- **Maltrato laboral:** Se considera un acto de violencia contra las y los empleados, trabajadores de las entidades, cuando se expresa algún acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y de los bienes.


Entre estos actos de violencia se encuentran aquellas expresiones verbales y comportamiento que afecten la autoestima, dignidad la integridad moral o la intimidad de las personas trabajadoras.

- **Persecución laboral:** Se considera como aquella conducta sistemática o evidente arbitrariedad que conlleva o induce a la renuncia de las personas trabajadoras o generar desmotivación laboral, como por ejemplo la descalificación, carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario.
- **Discriminación laboral:** Se percibe cuando el trato en el ámbito laboral es diferenciado por aspectos como el género, sexo, religión, pertenencia étnica, orientación sexual diversa, discapacidad, condiciones socio económicas entre otros aspectos.
- **Inequidad laboral:** Se consideran aquellas acciones que atentan contra el principio de la igualdad y manifiestan discriminación en la asignación de obligaciones laborales que genera menosprecio a los y las trabajadoras.
- **Desprotección laboral:** Son aquellas situaciones que ponen en riesgo la seguridad y la integralidad de las personas trabajadoras producto de órdenes o asignación de funciones u obligaciones laborales que no cuenten con los requisitos mínimos de protección.

6.3.3 Conductas constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral

Se considerarán comportamientos que pueden constituir acoso sexual:

1. Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
2. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos;

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	ÓDIGO: PCTH05
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSION: 1
		FECHA: 28/06/2023


3. Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
4. Comunicaciones o envío de mensajes por medio, físico o virtual de carácter sexual;
5. Usar y/o mostrar imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
6. Difusión de rumores, orientaciones, prácticas privadas de orden sexual de las personas;
7. Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
8. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
9. Agresiones físicas de carácter sexual
10. Mostrar partes genitales directamente, por videos, fotos a colaboradores del Instituto.
11. El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la persona denunciante de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
12. Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños
13. Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo en función de su sexo u orientación sexual.
14. Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuada.
15. Presión para tener relaciones sexuales
16. Intento de violación
17. Violación

6.4 Acoso laboral y discriminación

6.4.1 Discriminación: ¿Qué Es?

Según el artículo 2 de la Ley 1752 del 2015 un acto discriminatorio se entiende como "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, discapacidad y demás razones de discriminación.

En la misma norma, en el artículo 3 también se define el hostigamiento como un acto en el que "se promueva o instigue actos, conductas o

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	ÓDIGO: PCTH05
		VERSION: 1
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	FECHA: 28/06/2023

comportamientos, orientados a causarles 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 o discapacidad”


6.4.2 Acoso Laboral: ¿Qué Es?

Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, definen 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.

6.4.2.1 Conductas constitutivas de acoso laboral y/o discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

Sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora, se enumeran algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden constituir acoso laboral o discriminación:

- ✓ Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género;
- ✓ Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo;
- ✓ Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad de género o la orientación sexual;
- ✓ Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual de la persona;
- ✓ Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual;
- ✓ Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual.
- ✓ Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, entre otros) a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- ✓ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad;
- ✓ Denegar a causa del sexo u orientación sexual de una persona permisos o licencias a las que tiene derecho;
- ✓ Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- ✓ Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual;

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	ÓDIGO: PCTH05
		VERSION: 1
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCION Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	FECHA: 28/06/2023

- ✓ Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas;
- ✓ Agresión física a una persona por razón de sexo u orientación sexual;
- ✓ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo en función de su sexo u orientación sexual.
- ✓ La descalificación humillante en presencia de compañeros y compañeras de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- ✓ El trato notoriamente discriminatorio respecto a las demás personas trabajadoras de la entidad.

7. CIRCUSTANCIAS AGRAVANTES:


Sin perjuicio de las circunstancias agravantes contenidas en el Código General Disciplinario y en el Código Penal, se consideran las siguientes:

- ✓ El abuso de situación de superioridad jerárquica;
- ✓ La reiteración de las conductas ofensivas ya sea a la persona denunciante, u otra;
- ✓ Existencia de dos o más personas afectadas, particularmente en casos graves y muy graves;
- ✓ El empleo de medios, modos o formas que tiendan directamente a asegurar la impunidad de la persona denunciada;
- ✓ Cualquier otra acción del mismo grado de gravedad.

7.1 DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

Las víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral, tiene los siguientes derechos:


1. El derecho a expresar libremente los hechos sucedidos, procurando indicar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de lo sucedido;
2. El derecho a la confidencialidad, seriedad y reserva de la información de su caso, los datos como víctima y del (la) presunto(a) victimario (a);
3. El derecho a no ser re victimizada mediante juicios de valor sobre su queja;
4. El derecho a ser tratada con respeto y celeridad, con la debida diligencia en las acciones que se adelanten;
5. El derecho a que no se tomen represalias en su contra, que afecten su estabilidad emocional o laboral;

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	ÓDIGO: PCTH05
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	FECHA: 28/06/2023

6. El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir al interior de la entidad y a los demás entes de investigación y control;
7. El derecho a recibir atención física, jurídica y psicológica, por parte de profesionales asignados por la Subdirección de Talento Humano para el efecto;
8. El derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad;
9. El derecho a conocer las consecuencias penales y/o disciplinarias, por incurrir en falsa denuncia (Art. 435 C. Pe.), injuria (Art. 220 C. Pe.) y calumnia (Art. 221C. Pe.); para lo cual le será leído el texto de cada tipo penal.

Además, y de acuerdo al artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, la entidad deberá atender a favor de toda víctima los siguientes derechos:

1. Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad. Estos podrán ser por intermedio de la EPS, ARL o empresa con la que se tenga contratos para la atención de los servicios de medicina laboral en el Ministerio.
2. Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.
3. En los casos en que se requieran servicios de hospitalización, atención ambulatoria, medicamentos, tratamientos adicionales serán costeados por el agresor cuando la EPS, ARL o Ministerio no cuenten con ese tipo de atención.
4. Corresponde a la entidad garantizar este derecho realizando las acciones correspondientes frente al agresor y en todo caso garantizará la prestación de este servicio.
5. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes.
6. Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia.
7. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.
8. Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	ÓDIGO: PCTH05
		VERSION: 1
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	FECHA: 28/06/2023

descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia.

9. Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas y núcleo familiar cuando así se requiera.
10. Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.
11. La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
12. La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en esta ley.
13. A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.

8. CONDICIONES INSTITUCIONALES

8.1 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Instituto Nacional para Sordos, a través del Comité Convivencia Laboral realizará la implementación del presente protocolo.


Dentro de las funciones del Comité de convivencia Laboral, están las relacionadas con el manejo de los casos de acoso laboral de orden sexual para lo cual adelantará las siguientes acciones:

- ✓ Establecer un mecanismo de radicación de las quejas el cual debe contar con la reserva, privacidad del caso
- ✓ Citar de manera prioritaria a los integrantes del Comité para analizar el caso y escuchar a las partes involucradas. Esta citación se hará por separado y de la cual se levantará Acta y si es el caso se procederá a realizar la grabación de caso.

El procedimiento de recepción de la queja es el siguiente:

- ✓ Recepción de la Queja de acoso sexual:

En el INSOR se facilitará la atención por cualquier medio, correo electrónico y atención personalizada, a cargo de un servidor público integrante del Comité de Convivencia Laboral, debidamente identificado y seleccionado por sus habilidades, conocimientos, discrecionalidad, principios y valores contenidas en este protocolo., de preferencia con formación en Psicología, Derecho o profesiones afines, para atender cada queja presentada.

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	ÓDIGO: PCTH05
		VERSION: 1
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCION Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	FECHA: 28/06/2023


En el INSOR implementará un sistema de información confidencial mediante un formato o formulario adoptado por las dependencias responsables, para recopilar las quejas de acoso sexual contra todas las personas en especial hacia las mujeres en el ámbito laboral y de otras formas de violencia en su contra, dicho sistema deberá ser coordinado por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

La queja por acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, por tratarse de una modalidad de acoso laboral corresponde su conocimiento al Comité de Convivencia Laboral y deberá ser presentada con datos personales de la víctima y del (la) eventual victimario (a). No se aceptarán anónimos.

Las quejas presentadas deberán indicar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos; además, si la víctima cuenta con material probatorio deberá adjuntarlo a la queja.

La administración tiene la obligación de garantizar una adecuada labor probatoria según la diligencia investigativa; entendiendo por elemento material probatorio o evidencia física, toda cosa u objeto que directa o indirectamente pueda aportar información acerca de uno o varios aspectos estructurales de la conducta o de la identidad del acusado; es decir, el testimonio de un tercero, la cosa u objeto que por sí solo tenga la cualidad demostrativa o probatoria de las circunstancias en que ocurrió el hecho reprochable administrativa disciplinariamente, tales como los elementos materiales obtenidos mediante grabación, filmación, fotografía, video o cualquier otro medio avanzado, utilizados como cámaras de vigilancia, en recinto cerrado o en espacio público; además, el mensaje de datos, como el intercambio electrónico de datos, internet, correo electrónico, telegrama, télex, telefax o similar, regulados por la Ley 527 de 1999 o las normas que la sustituyan, adicionen o reformen.

Las quejas presentadas por acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral deberán ser tramitadas de manera perentoria por el Comité de Convivencia Laboral, en un término no mayor a seis (6) meses, bajo los principios constitucionales, de la Ley 1437 de 2011 y de este protocolo, culminando cuando cese el riesgo y se haya atendido debidamente a la víctima. De ser necesario se convocará a sesión extraordinaria del comité, previa citación de la víctima, con el fin de adelantar las respectivas entrevistas y levantar las correspondientes actas. Los canales disponibles para recepcionar las quejas por acoso sexual y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral:

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	ÓDIGO: PCTH05
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCION Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSION: 1
		FECHA: 28/06/2023

CANALES DE ATENCIÓN

Correo Electrónico: Comité.convivencia@insor.gov.co

Presencial: Acudiendo a la presidencia del Comité de Convivencia.

La queja debe ser notificada mediante formato, el cual debe estar totalmente diligenciado y debe ser muy claro al momento de describir la situación denunciada, en lo posible citando la evidencia de la ocurrencia.

En el evento de haber sido recibida directamente la queja al comité, deberá ser informado el coordinador de Talento Humano para el respectivo seguimiento, sobre la conducta presuntamente desplegada y denunciada, reubicación del sitio de trabajo de la víctima si fuere necesario y la asistencia psicológica ante las entidades respectivas a decisión de la persona afectada.

La administración, deberá hacer seguimiento ante las entidades a las que se compulse copias y para el desarrollo del presente protocolo deberá tener en cuenta los lineamientos, principios, derechos de las víctimas y el glosario contenidos en el mismo.


De acuerdo con las quejas presentadas por vía administrativa o disciplinaria, se llevará una estadística, identificando la dependencia y el cargo de las partes intervinientes, la conducta reprochable, entre otros datos relevantes guardando la intimidad de las partes-; con el fin de que dichos resultados puedan enfocar o re direccionar el Talento Humano a donde deba ser reforzado el plan de prevención indicado en el presente protocolo.

El registro de quejas presentadas que han surtido trámite, serán considerados en una base de datos con restricción de información y cargo del comite de convivencia laboral.

9. ACCIONES A TOMAR:

La víctima de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo recibirá orientación por parte de la persona asignada por el coordinador del grupo de trabajo del Talento Humano para el efecto, un integrante del Comité de Convivencia Laboral, quien procurará la atención psicológica de ser necesario o en su defecto, a través de la ARL Colmena seguros mediante comunicación telefónica a la línea Bogotá: 601 401 0447 o a la EPS a donde se encuentre vinculada la víctima, si lo prefiere.

La víctima deberá recibir seguimiento y orientación jurídica con apoyo de un profesional del Derecho o del Grupo de Control Disciplinario Interno, para

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	ÓDIGO: PCTH05
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCION Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSION: 1
		FECHA: 28/06/2023

conocer sus derechos, las acciones administrativas, disciplinarias y penales, que le asisten en defensa del restablecimiento de sus derechos.

Todas las recomendaciones y acciones se formularán en el marco de las competencias legales.

10. PREVENCIÓN

Desde el Comité de Convivencia Laboral inicialmente se estructuró un plan de atención y preventivos para la concientización sobre las situaciones y delitos de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, y de acuerdo a la directiva presidencial, se amplían con el propósito de atender las diferentes problemáticas que se generan en la sociedad y que impactan de manera directa en el campo laboral.

Las campañas a utilizar como mecanismos de prevención serán coordinadas con el equipo de comunicaciones del INSOR.

CONTROL DE CAMBIOS					
Versión	Cambio			Fecha y acta de aprobación	
01	Documento nuevo			08 de junio de 2023	
CONTROL DEL DOCUMENTO					
Elaboró	Gloria Esperanza Moreno	Revisó	Sulma Martínez Johana Camargo Gicella del Portillo	Aprobó:	Luis Hernán Cuellar
Cargo:	Contratista Talento Humano	Cargo:	Profesional Talento Humano Coordinadora Talento Humano Contratista Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	Cargo:	Jefe Oficina Asesora de Planeación y Sistemas (E)
Fecha:	07/06/2023	Fecha:	08/06/2023	Fecha:	16/06/2023