

GRUPO DE TALENTO HUMANO

2023

**PROTOCOLO PARA
LA PREVENCIÓN
DEL ACOSO
SEXUAL LABORAL
Y DEMÁS
VIOLENCIAS DE
TIPO SEXUAL**



Contenidos

| 4 Justificación

| 5 Objetivos

7 General

7 Específicos

| 7 Alcance

8 Marco normativo

| 11 Capítulo 1:

Del acoso sexual laboral y demás violencias de carácter sexual y de género en el ambiente laboral.

11 **Definición del acoso sexual laboral**

12 ¿Cuáles son las modalidades y las conductas que constituyen acoso sexual? Procuraduría General de la Nación (et al., 2019)

15 **Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales**

15 **Violencia de género**

| 16 Capítulo 2:

Alertas tempranas asociadas al acoso sexual laboral y demás violencias de carácter sexual en el ambiente laboral.
Mecanismos de prevención

16 **Alertas tempranas identificadas en un nivel relacional**

16 **Alertas tempranas identificadas en un nivel individual**

17 **Preguntas claves para detectar si se es víctima de acoso sexual laboral**

18 **Mecanismos de prevención y atención de alertas tempranas para el acoso laboral sexual**

| 19 Capítulo 3:

Derechos de las víctimas, del sujeto activo y deberes del empleador frente al acoso sexual laboral

19 Derechos de las víctimas

20 Derechos de las mujeres víctimas

22 Derechos del sujeto activo

22 Responsabilidades del empleador

| 25 Capítulo 4:

Mecanismos de denuncia y ruta de atención institucional del acoso sexual laboral

25 Ruta penal para denunciar el acoso sexual laboral

35 Proceso penal tras la denuncia

36 Ruta de atención y acompañamiento interno del SGC

38 Medidas de protección a las víctimas

39 Medidas de reparación y no repetición

40 Canales de atención institucionales

| 41 Capítulo 5:

Del seguimiento y la evaluación del acoso sexual laboral en el SGC

41 Compromiso de la Alta Dirección con la erradicaciones de violencias sexuales en el entorno laboral y el acoso sexual laboral.

42 Compromiso del Grupo de Talento Humano

| 42 Glosario

| 45 Bibliografía

Justificación

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores; constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta en mayor medida a las mujeres (1985)”. En el caso colombiano, la Ley 599 de 2000 - Código Penal, tipifica el delito de acoso sexual dentro del Título II – Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales-, Artículo 210A: *“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.*

Por su parte, la Ley 1257 de 2008, por medio de la cual se adoptan las normas que buscan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización, estableció en su artículo segundo la definición de violencia contra la mujer como *“cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la*

coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado”.

Así mismo, definió la violencia económica contra la mujer como *“cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas”.*

En el artículo tercero de la mencionada ley, el legislador estableció el concepto de daño contra la mujer, así:

- a. Daño psicológico:** Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.
- b. Daño o sufrimiento físico:** Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.
- c. Daño o sufrimiento sexual:** Consecuencias que provienen de la 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.

- d. Daño patrimonial:** Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.

La Procuraduría General de la Nación reconoce que son varios los instrumentos de derechos humanos que obligan al Estado colombiano a adoptar medidas para la prevención, investigación y sanción de cualquier forma de violencia, promoviendo acciones de cero tolerancia a las formas de hostigamiento o acoso sexual y laboral, que muchas veces suelen estar invisibilizadas o naturalizadas por una cultura patriarcal que las normaliza y refuerza.

Sin embargo, para el caso colombiano, se encuentra que el acoso sexual laboral es un fenómeno aun común en el país. El Ministerio del Trabajo contrató a Consultores en Información – Infométrika S.A.S, para conocer la percepción que tienen los colombianos

sobre el acoso sexual laboral. La encuesta concluyó que, aunque el Código Penal establece que el delito solo se configura si lo comete un jefe a un subalterno, la mayoría de los casos se dan entre personas del mismo nivel jerárquico, seguido de personas externas a la empresa u organización.

Las conductas de acoso sexual en el trabajo más comunes en Colombia son solicitudes o presión para tener sexo (82 %), intento y ocurrencia de acto sexual (79 %), correos electrónicos y mensajes de texto vía celular (72 %) y contacto físico consentido que se pasa del límite (72 %). Sin embargo, la mayoría de los encuestados no perciben estas conductas como acoso sexual y no se reconocen como víctimas de acoso sexual, hasta que se les pregunta si han experimentado ciertas conductas de acoso.

La mayoría de las víctimas son mujeres, el 41 % de estas prefieren manejar la situación por ellas mismas, al temer que por denunciar pueden perder su trabajo. En la encuesta, las personas que se reconocieron como víctimas reportaron no haber acudido a las autoridades competentes para atender esta problemática. De esas personas, el 10 % mencionaron haber denunciado ante el empleador o jefe o ante el gerente o superior jerárquico. La mayoría pide ayuda y consejo de los amigos y familiares.

Las personas que fueron testigos de conductas de acoso sexual en el trabajo, la encuesta reveló que la mayoría no tomaron acción alguna frente a la situación, el 24 %

aseguró haber ofrecido un consejo o asesoría a la víctima, tan sólo el 2 % haber notificado la conducta al Comité de Convivencia Laboral de la empresa u organización y el 1 % ante alguna autoridad.

En cuanto a los actores o instancias ante quienes las personas encuestadas acudirían para obtener información sobre acoso sexual en el trabajo, la principal instancia es la familia (33 %), seguida de autoridades como la Fiscalía, Policía, Ministerio del Trabajo (24 %) y en tercera instancia, a los amigos (22 %). Frente a los medios a través de los cuales les gustaría obtener mayor información sobre acoso sexual en el trabajo, fue la televisión y/o radio con un 49 % y el internet con un 45 %.

encuesta reveló, en general, que el acoso sexual en el trabajo es muy común en el país y ocurre con mucha frecuencia. Hay un amplio desconocimiento de cuáles son las conductas de acoso sexual y los canales formales de atención a estas conductas. Tras terminar la encuesta, los participantes frente a la pregunta si denunciaría en el caso hipotético de que fuera víctima de acoso sexual en el trabajo o volviera a serlo, el 82 % mencionó que denunciaría la conducta, de este porcentaje un 42 % lo denunciaría a la Policía Nacional, un 32 % ante la Fiscalía y un 25 % ante el gerente o superior jerárquico.

La Directiva Presidencial 01 de 2023 emitida por la Presidencia de la República de Colombia, establece el *“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 este marco, desde la Alta Dirección del **Servicio Geológico Colombiano**, se reconoce la importancia de promover ambientes de cero tolerancia con toda conducta de acoso sexual en el ámbito laboral. En este marco, se presenta el *“Protocolo para la prevención de acoso sexual laboral”* como acción efectiva que garantiza el respeto a la dignidad, la confidencialidad, la debida diligencia, la protección de la salud y el bienestar de las personas que intervienen, la garantía de no repetición y no victimización secundaria, definiendo las rutas de atención institucional para el acompañamiento a la víctima, en el marco de las normas legales existentes en el país.



Objetivos

1. General

Definir y establecer las acciones de prevención, mecanismos de denuncia, orientación oportuna y rutas de atención frente a las conductas o situaciones asociadas al acoso sexual laboral en el Servicio Geológico Colombiano, así como acciones que permitan el seguimiento respectivo de las situaciones que se presenten a nivel institucional.

2. Específicos

- *Determinar las alertas tempranas de conductas o situaciones asociadas al acoso sexual laboral para prevenir, atender y disminuir los efectos adversos en la salud física y mental de los y las colaboradoras del Servicio Geológico Colombiano.*
- *Establecer las rutas de atención y orientación frente a conductas o situaciones asociadas al acoso sexual laboral en el Servicio Geológico Colombiano.*
- *Establecer los mecanismos de actuación y denuncia de situaciones asociadas al acoso sexual laboral en el SGC.*
- *Determinar los deberes del SGC en los procesos de acompañamiento idóneo y de protección a las presuntas víctimas que reporten conductas o situaciones asociadas al acoso sexual laboral en el SGC.*

Alcance

El presente protocolo está dirigido a todas las y los servidores públicos, y personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios al Servicio Geológico Colombiano a nivel nacional.

Asimismo, dará alcance a las diferentes modalidades de trabajo, incluyendo el trabajo en casa y el teletrabajo.

Marco normativo

Diferentes instrumentos normativos obligan al Estado colombiano y a sus instituciones a adoptar medidas para abordar casos de acoso sexual laboral. Dentro del bloque de constitucionalidad, se encuentran los siguientes instrumentos y pronunciamientos de organismo de derechos humanos:

Instrumento	Artículo / Resolución	Descripción
<p>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Belem do Pará –</p>	<p>Artículo 1. Artículo 2.</p>	<p>Esta convención señala:</p> <p><i>“Artículo 1. Debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.</i></p> <p><i>“Artículo 2. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar. Adicionalmente insta a los Estados a ‘modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres’”.</i></p>
<p>Naciones Unidas</p>	<p>Resolución 048/104 20 de diciembre de 1993.</p>	<p>Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Define la violencia contra las mujeres para incluir el acoso sexual, que está prohibido en el trabajo, en las instituciones educativas y en otros lugares, y fomenta el desarrollo de las sanciones administrativas penales, civiles u otras, así como los enfoques preventivos para eliminar la violencia contra las mujeres.</p>

Instrumento	Artículo / Resolución	Descripción
Constitución Política 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.
Ley 1257 de 2008 adiciona un texto al Código Penal, tipifica el delito de acoso sexual.	Artículo 210 A. Acoso Sexual	<p>El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.</p> <p>Del texto de la norma se concluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El agresor y la víctima de este delito puede ser cualquier persona, sin importar su género o identidad sexual. • Para que se constituya el delito se requiere que el perpetrador tenga una relación de superioridad sobre la víctima, es decir que pueda subyugarla, atemorizarla, subordinarla, amedrentarla, coaccionarla o intimidarla, permitiéndole agraviarla, humillarla o mortificarla. • Los verbos rectores del tipo penal son acosar, perseguir, hostigar o asediar física o verbalmente. • El elemento subjetivo específico o ánimo especial del tipo penal exige que el sujeto activo de la conducta tenga un fin sexual no consentido en favor suyo o de un tercero.
El Consejo de Estado	Sentencia 11001-03-25-000-2012- 00368-00 (1421-12) del 10 de agosto de 2017	Sentencia tomada como referente: Determinó que las conductas de acoso sexual ejercidas por los sujetos destinatarios del Código Disciplinario Único son sancionables por los jueces disciplinarios debido a que en la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario) se establece que es falta gravísima <i>“realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo”</i> y el acoso sexual se encuentra tipificado penalmente en el Artículo 210 A del Código Penal.

Instrumento	Artículo / Resolución	Descripción
Ley 1952 de 2019 modificada por la 2094 de 2021	Con ocasión de lo dispuesto en el Artículo 265 de la Ley 2094 del 29 de junio de 2021	<p>Puede ser sancionado quien cometa conductas que constituyen acoso sexual sobre las personas con las que tengan relación por razón de su servicio, puesto que estos actos constituyen una falta disciplinaria que incumple el deber estipulado en el numeral 7 del Artículo 38, que establece <i>“Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio”</i>.</p> <p>Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales. Numeral 4. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.</p>
Ley 1719 de 2014	Artículo 18	<p>Establece que: <i>“El consentimiento de la víctima no puede inferirse de ninguna palabra, gesto o conducta (...) cuando este no sea voluntario y libre y tampoco podrá inferirse del silencio o de la falta de resistencia de la víctima a la violencia sexual”</i> (Procuraduría General de la Nación, et al., 2019, p. 13).</p>
Decreto 4463 de 2011		<p>Define las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.</p>

Capítulo 1

Del acoso sexual laboral y demás violencias de carácter sexual y de género en el ambiente laboral.

1. Definición del acoso sexual laboral

Se define, a partir de la tipificación penal de dicha conducta como delictiva, como el acto de acoso, persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, que se comete para obtener un beneficio propio o de un tercero, y de quien se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, sexo, posición laboral, social, familiar o económica (Art. 210-A, del Código Penal).

Según la Corte Suprema de Justicia, el acoso sexual se describe como el acto verbal o físico que implica *“acciones, tocamientos, señas o conductas de naturaleza sexual. Se trata, además, de conductas no consentidas que buscan un favor sexual en beneficio propio o de un tercero, delito que da una pena de entre uno y tres años de cárcel”*.

El Artículo 210-A del Código Penal Colombiano, adicionado por el Artículo 29 de la Ley 1257 de 2008 define el acoso sexual así:

“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.”

Quiénes son sujetas y sujetos de la Ley o pueden ser víctimas o agentes del Acoso Sexual Laboral - ASL:

- Servidora o servidor público
- Quienes tengan una relación laboral con la entidad
- Contratistas

En el ámbito laboral, la OIT define el acoso sexual como un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre que puede presentarse de dos formas:

- a. Quid Pro Quo: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral, aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo, para que acceda a comportamientos de connotación sexual.
- b. Ambiente laboral hostil: en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima, de carácter sexual. Dicho asedio tiende a observarse en el actuar con insistencia del victimario, quien pretende obtener un favor sexual, aunque reiteradamente o no, la víctima

expreses verbal y/o no verbalmente la negativa frente a este; es decir, existe falta de consentimiento y/o falta de asentimiento frente al acto sexual.

Es importante tener en cuenta que el Artículo 18 de la Ley 1719 de 2014 establece que

“el consentimiento de la víctima no puede inferirse de ninguna palabra, gesto o conducta (...) cuando este no sea voluntario y libre y tampoco podrá inferirse del silencio o de la falta de resistencia de la víctima a la violencia sexual” (Procuraduría General de la Nación, et al., 2019, p. 13).

¿Cuáles son las modalidades y las conductas que constituyen acoso sexual? Procuraduría General de la Nación (et al., 2019)

Causas		Consecuencias	
Desde los rasgos de personalidad de la víctima		Personales	
La baja autoestima; la timidez.	(Einarsen, 1999)	Depresión, ansiedad, desesperación, ira.	(Leymann, 1990)
La forma de actuar; las capacidades para desempeñarse en el trabajo, el perfeccionismo.	(Hirigoyen, 2001)	Insomnio, síntomas nerviosos, melancolía, apatía, falta de concentración, agresividad, fobia social.	(Björkqvist, Österman y Hjel-Bäck, 1994)
La envidia.	(Björkqvist, Österman y Hjel-Bäck, 1994)	Estrés.	(Vartia, 2001)
Desde los rasgos de personalidad del acosador.		Trastorno del sueño, cambios en la personalidad, síndrome de estrés postraumático.	(Piñuel, 2001)
La personalidad narcisista, psicopática y paranoide.	(Piñuel, 2001)	Problemas psicológicos, trastornos psicosomáticos.	(Mikkelsen y Einarsen, 2002)
Desde las características de las interacciones humanas.		Suicidios.	(Leymann, 1990)

Causas	
Desde los rasgos de personalidad de la víctima	
Cuando existe rivalidad por obtener un puesto de trabajo	(Hirigoyen, 2001)
Cuando se niega la existencia de las conductas de acoso o se permite que este suceda y cuando se niega ayuda a las víctimas.	(Luna, 2003)
La sobrecarga de trabajo, las deficiencias en los estilos de liderazgo.	(Leymann, 1999; Leymann, 1996)
Las deficiencias en el diseño de la tarea; el conflicto en el rol; la insatisfacción con el clima.	(Einarsen, 2000)
La cultura organizacional.	(Zapf, 1999)
Los problemas de comunicación interna.	(Einarsen, Raknes y Matthiesen, 2011)
Las políticas de aumento de productividad, reducción de costos y las situaciones de conflicto de derechos.	(López, Seco y Ramírez, 2011)

Consecuencias	
Personales	
Sociales y familiares	
Tensiones y conflictos, retraimiento de la víctima hacia sus familiares, abandono de los amigos, estigmatización social. Aislamiento social, inadaptación social.	(Piñuel, 2001) (Leymann, 1999)
Disminución de productividad y compromiso, absentismo por enfermedad.	(Hoel y Cooper, 2000)
Insatisfacción en el trabajo, mayor rotación de personal, intención de dejar el puesto.	(Quine, 1999)
Costo de producción más elevados, disminución de la motivación.	(Leymann, 1996)
Bajas laborales continuadas y reducción forzada de la jornada laboral.	(Piñuel, 2001)

- a. Acoso sexual físico: manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, tocamientos (constantes o de una única ocasión), contacto físico innecesario, agresión física o favores sexuales con fines de promoción o ascenso, caricias (ej. besos, abrazos) no pedidas o no consentidas.
- b. Acoso sexual verbal: comentarios o insinuaciones sexuales sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, comentarios morbosos en espacios de trabajo, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófobos, insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, emails con contenido sexual, SMS no deseados con contenido sexual, chistes sexuales implícitos por la intranet o envío de cartas anónimas de carácter sexual.
- c. Acoso sexual no verbal: Exhibición sin consentimiento de material pornográfico fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores u otro material sexualmente explícito, silbidos, gestos con connotación sexual, guiños, gestos sexuales, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.
- d. Acoso sexual en línea: Ciberacoso es acoso o intimidación por medio de las tecnologías digitales. Puede ocurrir en las redes sociales, las plataformas de mensajería, teléfonos móviles entre otros. Las acciones del acoso no verbal y verbal se interrelacionan y se hacen evidentes a través de plataformas o herramientas tecnológicas, se manifiestan en acciones como difundir y/o publicar fotografías o videos con contenido pornográfico, enviar mensajes, imágenes o videos con contenido sexual no solicitado, utilización o facilitación de medios de comunicación para ofrecer actividades sexuales.
- e. Otros tipos de acoso sexual: Obligar a las mujeres o a los hombres a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos, variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales, llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado, solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral, demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).

2. Delitos contra la libertad, integridad y formación sexual

Según el título 4 del Código de Procedimiento Penal Colombiano, Ley 906 de 2004, se encuentran tipificados los siguientes delitos:

De la violación:

- **Acceso carnal violento:** El que realice acceso carnal con otra persona mediante violencia, incurrirá en prisión de doce (12) a veinte (20) años.
- **Acto sexual violento:** El que realice en otra persona acto sexual diverso al acceso carnal mediante violencia, incurrirá en prisión de ocho (8) a dieciséis (16) años.
- **Acceso carnal o acto sexual en persona puesta en Incapacidad de resistir:** El que realice acceso carnal con persona a la cual haya puesto en incapacidad de resistir o en estado de inconsciencia, o en condiciones de inferioridad psíquica que le impidan comprender la relación sexual o dar su consentimiento, incurrirá en prisión de doce (12) a veinte (20) años. Si se ejecuta acto sexual diverso del acceso carnal, la pena será de ocho (8) a dieciséis (16) años.

De los actos sexuales abusivos

- **Acceso carnal o acto sexual abusivos con incapaz de resistir:** El que acceda carnalmente a persona en estado de inconsciencia o que padezca trastorno mental o que este en incapacidad de resistir incurrirá en prisión de doce (12) a veinte (20) años. Si no se realizare el acceso, sino actos sexuales diversos de él, la pena será de ocho (8) a dieciséis (16) años.

3. Violencia de género

Frente a la violencia de género, la Ley 1257 de 2008 introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencias que reproducen el acoso sexual en contra de las mujeres trabajadoras. La OIT define la discriminación de género como *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres de los derechos humanos y las libertades, como los derechos laborales”*.

Esta ley, define la violencia contra las mujeres y los otros tipos de violencias en términos de toda 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. Estas conductas, tipificadas en el código penal, pueden ser cometidas por diferentes personas: persona natural y/o servidora o servidor público.

Adicionalmente, el Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH, 2016) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 2014, ratificada en la Ley 248 de 1995) han reconocido al acoso sexual como una forma de violencia que discrimina y afecta desproporcionadamente a las mujeres y por lo tanto, si bien también pueden ser los hombres víctimas de este delito, cuando se trata de una mujer a quien se asedia, se considera a la vez como violencia de género (Aveiga & Ponce, 2019).

Capítulo 2

Alertas tempranas asociadas al acoso sexual laboral y demás violencias de carácter sexual en el ambiente laboral. Mecanismos de prevención

En los factores de riesgo y las alertas tempranas del acoso sexual se encuentran también los establecidos anteriormente para el apartado de alertas tempranas en casos asociados al acoso laboral en general; sin embargo, se adicionan aquí aquellas específicas correspondientes al acoso sexual en los ambientes y/o en las relaciones laborales.

1. Alertas tempranas identificadas en un nivel relacional

La Procuraduría General de la Nación (et al., 2019, p. 10) establece las siguientes alertas tempranas para el acoso sexual laboral:

- a. Sesgos sexistas:** Están relacionados con el trato hacia una persona basándose en estereotipos de género (Ministerio Público de Guatemala, 2019).
- b. Estereotipos de género:** Según la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, los estereotipos de género son opiniones o prejuicios generalizados acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer, o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar.
- c. Lenguaje sexista:** En la forma de comunicación (verbal, escrita, visual, iconográfica, auditiva, entre otras)

que prioriza lo masculino sobre lo femenino o lo subvalora o lo representa de manera estereotipada o peyorativa. (Ministerio Público de Guatemala, 2019). Muchas de las conductas que configuran el acoso sexual, de acuerdo con la SDM (2019), responden a prácticas culturales en las que se considera que estos comportamientos son “normales”, pues son muestras de amabilidad, galantería y coqueteo. Se piensa, con base en creencias fundadas en estereotipos de género, que las personas están en la obligación de aceptar, con agrado, dichas manifestaciones.

2. Alertas tempranas identificadas en un nivel individual

- a.** La primera alerta que debe ser reconocida a nivel individual, es no haber otorgado consentimiento a las actuaciones de acoso sexual que está viviendo como víctima.
- b.** Identificar en sí mismo/a o en otro compañero/a alguna de la sintomatología psicológica, psicosomática, económica, laboral, etc. (expuesta en el apartado de alertas tempranas de acoso laboral) vinculada directa o indirectamente con actuaciones de acoso sexual.

- c.** Sentir temor, miedo y/o angustia frente a la idea de establecer una denuncia, por las posibles represalias negativas que pueda vivir a nivel personal, a nivel laboral y económico; sobre todo cuando el mantenimiento de su contrato puede depender de la persona que ejerce el acoso sexual.
- d.** Temor por vivir una victimización secundaria, bien sea por amenazas, por burlas, por estigmatizaciones, por comentarios sexistas, o por cualquier otro motivo, por parte del grupo de trabajo o de otros integrantes del sistema laboral.
- e.** Sentimientos de culpa y/o de vergüenza al pensar en los hechos ocurridos, los que pueden surgir en la víctima al pensar que tal experiencia de acoso sexual fue su responsabilidad; por ejemplo: sentir que debió haber establecido límites más claros o por no haber reaccionado de una u otra manera, entre otros.

Las acciones tendrán un enfoque educativo donde las y los servidores podrán resolver dudas frente a situaciones cotidianas que quieran identificar si son violencias sexuales a partir de un formulario que sirve también como mecanismo de denuncia interna.

3. Preguntas claves para detectar si se es víctima de acoso sexual laboral

Si ha experimentado alguna de estas situaciones con sus compañeros(as) o superiores, puede estar viviendo una situación de acoso sexual laboral, la cual debe ser reportada según los canales definidos en el presente protocolo:

- a.** Exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.
- b.** Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
- c.** Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.
- d.** Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
- e.** Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.
- f.** Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas.
- g.** Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
- h.** Castigos, maltrato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.
- i.** Contacto físico no deseado.
- j.** Presión para tener relaciones sexuales.
- k.** Intento de violación.
- l.** Violación.

Tomado de la cartilla Acoso Laboral y Sexual - Prevención y Atención de la Alcaldía de Bogotá, del año 2021.

4. Mecanismos de prevención y atención de alertas tempranas para el acoso laboral sexual

El SGC, con el fin de mitigar los riesgos e impulsar una cultura de respeto y cumplimiento de los principios, derechos y valores proyectados en el presente protocolo, se compromete a diseñar y ejecutar en cada vigencia, actividades de promoción y prevención encaminadas a iniciar o impulsar acciones puntuales que permitan, de forma anticipada, prevenir la aparición de conductas de acoso sexual en el ámbito laboral.

Asimismo, se compromete a incluir, en sus planes y proyectos, acciones relacionadas con la transformación cultural, el clima organizacional, la sensibilización sobre los valores del Código de Integridad y demás acciones de sensibilización relacionadas con:

- Derechos Humanos
- Equidad de género, diversidad e inclusión
- Liderazgo transformacional
- Derechos sexuales y reproductivos
- Empoderamiento femenino
- Nuevas masculinidades
- Autocuidado y salud mental
- Prevención de las violencias contra la mujer, sexismo y participación de la mujer en la industria minero-energética.

De igual manera, existe el compromiso con:

- El diseño e implementación de campañas comunicativas y pedagógicas de prevención de los diferentes tipos de violencias basadas en género y/o tipos de discriminación, con el objetivo de garantizar una cultura de cero tolerancia y erradicar los estereotipos y prejuicios que perpetúan las desigualdades.
- Establecer en los contratos de prestación de servicios cláusulas que contengan la obligación de no ejercer ninguna forma de violencia contra las mujeres y basada en género, actos de racismo o discriminación.
- Implementación de mecanismos para que las y los servidores públicos cumplan con su deber legal de denunciar ante las autoridades competentes los delitos, las contravenciones y faltas disciplinarias relacionadas con violencias contra las mujeres, y basadas en género, y/o discriminaciones prohibidas en ley.
- Cumplir con el 50 % de mujeres en cargos de decisión de la Entidad.
- La divulgación del presente protocolo y su amplia difusión a nivel institucional.

Capítulo 3

Derechos de las víctimas, del sujeto activo y deberes del empleador frente al acoso sexual laboral

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:

- a.** Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo.
- b.** 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.
- c.** A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que este sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género.
- d.** El derecho a no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja.
- e.** Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la Entidad, incluyendo asistencia técnica legal y psicosocial.
- f.** Ser atendida(o) por personas formadas en derechos humanos, y enfoque diferencial.
- g.** Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja.
- h.** Solicitar al superior jerárquico 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.
- i.** Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja.
- j.** Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

Derechos de las mujeres víctimas

De conformidad con el Artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, y la Directiva Presidencial 01 de 2023, las mujeres víctimas de los diferentes tipos de violencia contempladas en este protocolo tienen derecho a:

- a.** Recibir atención integral, a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad, a nivel nacional.
- b.** 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.
- c.** Recibir información clara, completa, veraz y oportuna relacionada con sus derechos, mecanismos y procedimientos contemplados en el presente protocolo.
- d.** Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.
- e.** Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal o social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquier otra persona que este bajo su guarda o custodia.
- f.** Recibir asistencia médica, psicológica e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y, de ser necesario, para su familia.
- g.** Acceder a los mecanismos de protección y atención disponibles en la Entidad, de acuerdo al presente protocolo.
- h.** La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
- i.** La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley 1257 de 2008.
- j.** 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.

Adicionalmente, visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género de las que fue víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor, conforme a lo señalado en las Sentencias T-275/21 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.

El Grupo de Talento Humano será la dependencia encargada de garantizar la observancia de los derechos de las mujeres víctimas contenidos en la Ley 1257 de 2008. No obstante, estos derechos deben ser respetados e implementados por todo el personal y órganos de la Entidad que tengan algún rol en las diferentes rutas de atención contenidas en el presente protocolo.

Según lo establecido en el marco legal colombiano, el acoso sexual y la violencia laboral son delitos sancionados por la ley penal. Como víctimas de violencia sexual, las personas tienen derecho a recibir atención:

- a. Servicios de salud:** Las víctimas de cualquier forma de violencia sexual tienen derecho a recibir atención en salud. La Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social (o la norma que la modifique adiciones o sustituya) acoge el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual.

Estos documentos señalan las pautas a través de las que una víctima debe ser atendida para la reparación de sus derechos. Estas atenciones están incluidas en el plan de beneficios en salud, son urgentes y gratuitas, es decir, están exentas de copagos y cuotas moderadoras, y se prestan por parte de la entidad administradora de planes de beneficios de la víctima sin importar el régimen de vinculación (contributivo, subsidiado o especial), o de si está afiliada en calidad de cotizante o beneficiaria.

b. Acompañamiento y representación legal:

El Decreto 4799 de 2011 reglamentó las leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008, en relación con las competencias de las Comisarías de Familia, la Fiscalía General de la Nación, los Juzgados Civiles, Municipales y Promiscuos Municipales; y los Jueces de Control de Garantías, de manera que se garantice el efectivo acceso de las mujeres a los mecanismos y recursos que establece la ley para su protección, como instrumento para erradicar todas las formas de violencia contra ellas. Estas mismas normas señalan la posibilidad de que las víctimas de violencia sexual cuenten con asesoría y representación legal a través del Sistema Nacional de Defensoría Pública, Procuraduría General de la Nación Delegada para la Defensa de los Derechos de la Infancia, la Adolescencia, la Familia y las Mujeres aprobada mediante Resolución interna No. 1050 de 27 de noviembre de 2019 Bogotá D.C. – Colombia, de la Defensoría del Pueblo. Para esto, la víctima podrá ser orientada para que acuda a la defensoría regional y pueda ser representada en el proceso penal.

c. Denuncia ante la jurisdicción ordinaria:

Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a que se inicie una investigación oficiosa por la conducta ocurrida. De esta manera, pueden acudir a los CAIVAS (Centros de Atención Integral a las Víctimas de Abuso Sexual), Unidades de Reacción In-

mediata o a las salas de atención del usuario o de recepción de denuncias de la Fiscalía General de la Nación para interponer la denuncia, teniendo en cuenta que su participación puede surtir en todas las etapas del proceso y de manera independiente a la Fiscalía.

Dentro del proceso penal, es posible que la víctima sea remitida para una valoración médico legal por parte del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses; sin embargo, deberá ser informada que en caso de que haya sido atendida por parte del sistema de salud, las pruebas, exámenes y valoraciones ya adelantadas tendrán el mismo valor probatorio y podrán ser incorporadas al proceso penal. En toda la actuación, los investigadores y los fiscales deberán seguir las pautas definidas por el Protocolo de Investigación y Judicialización de la Violencia Sexual, adoptado mediante la Resolución 1774 de 2016 de la Fiscalía General de la Nación.

2. Derechos del sujeto activo

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

- a. Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- b. Derecho a la defensa y, en caso de que lo considere necesario, a la defensa técnica.

- c. Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja.
- d. Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamentan su defensa y solicitar pruebas adicionales.
- e. Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 29 de la Constitución Política.

3. Responsabilidades del empleador.

De acuerdo con la Circular 001 de 2023, del Departamento Administrativo de la Función Pública, todas las entidades públicas y sus funcionarios y funcionarias deben cumplir con lo siguiente:

- a. Participar, como parte del proceso de inducción y reinducción, en el curso virtual *“Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la Función Pública”*, a través de la plataforma SIRECEC administrada por la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).
- b. Crear, mediante un acto administrativo, una Mesa Consultiva o un Comité Sectorial de Mujer y Género, como una instancia para formular, implementar y hacer seguimiento a las estrategias, planes, programas o proyectos en materia de la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres (Conpes 4080 de 2022).

- c.** Incluir, en las sesiones ordinarias del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, los asuntos de la agenda de género y no discriminación, que permitan establecer herramientas prácticas para coordinar, desde estas instancias, la incorporación del enfoque de género en las acciones estratégicas y misionales de las entidades y tomar acciones concretas para erradicar los estereotipos, violencias y discriminaciones de los que trata esta circular.
- d.** Adelantar estrategias comunicacionales y acciones afirmativas que propendan por la igualdad entre hombres y mujeres en la administración pública, tales como teletrabajo, horarios flexibles, salas de lactancia e incorporación de lenguaje inclusivo.
- e.** Implementar acciones para procurar que el porcentaje de participación de las mujeres alcance no menos del 50 % en los cargos de nivel directivo de la Entidad.
- f.** Promover la participación de las mujeres en su diversidad en los procesos de diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas en cabeza de los diferentes sectores del Estado para fortalecer la institucionalidad en favor de la transversalización del enfoque de género.
- g.** Tomar acciones para promover la transformación cultural en cada entidad, a partir de procesos de formación y pedagogía que permitan establecer relaciones libres de violencias de género y avanzar en la erradicación del machismo, la homofobia, la transfobia, el racismo y la xenofobia.
- h.** La renuncia al cargo o la terminación del contrato o vinculación con la Entidad no extingue la obligación de la misma de dar plena aplicación a la ruta de prevención, atención y protección integral.
- i.** Cuando los contratos de prestación de servicios incluyan cláusulas relacionadas con el cumplimiento de las disposiciones de este protocolo, será obligación del SGC vigilar la correcta ejecución de las obligaciones contractuales. Quien ejerza la vigilancia de la ejecución del contrato, ya sea mediante la supervisión o mediante la interventoría, puede hacer uso de las facultades previstas en el Artículo 84 de la Ley 1474 de 2011 para hacer el seguimiento al cumplimiento obligatorio del contrato y estará sometido a los deberes y responsabilidades que implica el ejercicio de dicha actividad.

Responsabilidades del Grupo de Trabajo Talento Humano

El Grupo de Talento Humano adelantará acciones formativas de promoción y prevención del acoso sexual laboral mediante las siguientes actividades:

- Realizará, en el marco del proceso de inducción, la socialización del protocolo de prevención en acoso sexual y se actualizará el curso de inducción de la plataforma Moodle a la realidad de la ruta de atención institucional.
- Llevará a cabo acciones de promoción, sensibilización y difusión del presente protocolo y su ruta de atención, construida para las víctimas de acoso en el ámbito laboral del SGC.
- Implementará actividades de promoción y prevención frente a derechos sexuales y reproductivos, y prevención del acoso sexual y/o discriminación en el SGC.

Responsabilidades del Equipo de Comunicaciones

El Equipo de Comunicaciones llevará a cabo campañas de comunicación para la divulgación de mensajes informativos y de prevención ante el acoso sexual, con base en la normatividad nacional e internacional dictadas sobre esta materia, a través de los diferentes medios internos de la Entidad:

- Boletín interno
- Intranet
- Correos masivos
- Carteleras o pantallas



Capítulo 4

Mecanismos de denuncia y ruta de atención institucional del acoso sexual laboral

1. Ruta penal para denunciar el acoso sexual laboral

La presente ruta que puede ser utilizada por las servidoras, servidores y contratistas cuando se considere víctima de acoso sexual laboral y demás delitos tipificados en el Código Penal Colombiano como delitos contra la libertad, integridad y formación sexual:

Fiscalía General de la Nación:

¿Qué es una denuncia?

Es la expresión verbal o escrita mediante la cual una persona decide poner en conocimiento de la Fiscalía General de la Nación un comportamiento que considera contrario a la ley; lo que hace que la Entidad inicie una investigación penal.

¿Dónde se puede denunciar?

Para esto la Fiscalía General de la Nación, en cumplimiento con la ley, dispone de espacios para recibir denuncias a nivel nacional; entre estos se encuentran las Salas de Recepción de Denuncias, en las que además se brinda información judicial y se orienta a la ciuda-

danía. Pueden estar ubicadas en un sitio independiente o dentro de las Unidades de Reacción Inmediata (URI), Centros de Atención, Casas de Justicia, Unidades de Gestión de Alertas y Clasificación Temprana de Denuncias o en las Unidades de Conciliación Preprocesal.

Directorio canales de denuncia:

- Portal página web Fiscalía - Policía: Sistema Nacional de Denuncia Virtual. <https://adenunciar.policia.gov.co/Adenunciar/default.aspx>
- Centro de Atención e Investigación Integral a las Víctimas de Delitos Sexuales (CAIVAS).

Seccional	Municipio/ Localidad	Dirección	Teléfono
Bogotá	Cundinamarca	Dg. 34 No. 5 -18 P-3	601 2880557
Bucaramanga	Bucaramanga	Cr. 19 No. 24 - 61 P-4	607 652 2222 Ext. 2406- 2407
Cali	Cali	Av. Roosevelt No. 38 - 32	602 5572400
Medellín	Medellín	Cr. 44 No. 31 -156	604 2610240 Ext.102
Pasto	Pasto	Cll. 19 No. 21 A - 29 Complejo Bancario	602 7219962 - 602 7219963
Popayán	Popayán	Cr. 17 No. 9 - 47 P-2	602 8242750

Salas de recepción de denuncias a nivel nacional

Ciudad / Municipio	Bogotá
Dependencia	Centro de Atención Integral a Víctimas de Delitos Sexuales (CAIVAS)
Dirección	Cra. 33 No. 18-33 Piso 2 y 4 Bloque B
Teléfonos	57 (1) 3754272 - 2016198 - 2015854 - 2015712
Seccional	Bogotá
Correo electrónico	fislfsbog@fiscalia.gov.co/ olga.builes@fiscalia.gov.co/ olgaelenabuiles@gmail.com
Horario de atención	De lunes a viernes de 8:00 a.m a 4:00 p.m. Jornada continua
Función	Recepción de denuncias por delitos sexuales

Ciudad / Municipio	Bogotá
Dependencia	Sala de Recepción de Denuncias de la Casa de Justicia - Mártires
Dirección	Cra. 21 No. 14-75 Piso 2
Teléfonos	57 (1) 2471001 Ext. 1454-1455
Seccional	Bogotá
Correo electrónico	fiscjmbog@fiscalia.gov.co
Horario de atención	De lunes a viernes de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. Jornada continua
Función	Recepción de denuncias por toda clase de delitos

Ciudad / Municipio	Bogotá
Dependencia	Sala de Recepción de Denuncias de la Casa de Justicia - Chapinero
Dirección	Cra. 13 No. 54-74
Teléfonos	57 (1) 3486200 Ext. 201-289
Seccional	Bogotá
Correo electrónico	fabilargo@yahoo.es
Horario de atención	De lunes a viernes de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. Jornada continua
Función	Recepción de denuncias por toda clase de delitos

Ciudad / Municipio	Bogotá
Dependencia	Sala de Recepción de Denuncias de la Unidad de Reacción Inmediata (URI)
Dirección	Puente Aranda Cra. 40 No. 10 A-08 Piso 4
Teléfonos	57 (1) 3647333 Ext. 1401
Seccional	jefaturauri@gmail.com/fisurpbog@fiscalia.gov.co
Correo electrónico	fisurijefbog@fiscalia.gov.co
Horario de atención	Todos los días de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. Jornada continua
Función	Recepción de denuncias por toda clase de delitos

Ciudad / Municipio	Bogotá
Dependencia	Unidad de Gestión De Alertas y Clasificación Temprana de Denuncias
Dirección	Cra. 33 No. 18-33 Piso 1 Bloque A
Teléfonos	57 (1) 5876120 Ext. 1301-1400-1401-1492-1402-1406 Bogotá
Seccional	Bogotá
Correo electrónico	fisassbog@fiscalia.gov.co
Horario de atención	De lunes a viernes de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. Jornada continua
Función	Recepción de denuncias por toda clase de delitos

Ciudad / Municipio	Bogotá
Dependencia	Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (Capiv)
Dirección	Cll. 19 No. 27-09
Teléfonos	57 81) 5188471 Ext. 4054-4055
Seccional	Bogotá
Correo electrónico	piedad.gonzalez@fiscalia.gov.co
Horario de atención	De lunes a viernes de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. Jornada continua
Función	Denuncias de todos los delitos

Ciudad / Municipio	Manizales
Dependencia	Dependencia Sala de recepción de Denuncias
Dirección	Cll. 53 No. 25A-35, piso 1
Teléfonos	57 (6) 8851777 ext. 103
Seccional	Caldas
Correo electrónico	fiscalia001.saumanizales@fiscalia.gov.co
Horario de atención	De lunes a viernes de 8:00 a.m a 7:00 pm jornada continua / Sábados de 8.00 a 12:00m y de 2:00p.m a 6:00 p.m
Función	Recepción de denuncias

Ciudad / Municipio	Cali
Dependencia	Dependencia Sala de Recepción de Denuncias
Dirección	Cra. 6 CII. 10 esquina
Teléfonos	57 (2) 3927900 ext. 1101
Seccional	Cali
Correo electrónico	martha.zamudio@fiscalia.gov.co
Horario de atención	De lunes a viernes de 8:00 a.m. a 6:00 p.m. y los sábados, domingos y festivos de 8:00 a 4:00 p.m.
Función	Recepción de denuncias: Todos los delitos con excepción de los hurtos de automotores, extorsiones y secuestros

Ciudad / Municipio	Popayán
Dependencia	Sala de Recepción de denuncias
Dirección	Cra. 17 No. 10-47
Teléfonos	3175003868
Seccional	Cauca
Correo electrónico	jairo.sanchez@fiscalia.gov.co
Horario de atención	De 8:00 a.m. a 05:00 p.m. y de 05:00 p.m. 08:00 a.m.(24 horas)
Función	Se conocen todos los delitos, menos los actos urgentes

Ciudad / Municipio	Pasto
Dependencia	Sala de Recepción de Denuncias
Dirección	CII. 19 No. 21-34
Teléfonos	57(2) 7290002
Seccional	Nariño
Correo electrónico	dirsec.narino@fiscalia.gov.co
Horario de atención	De lunes a viernes de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.
Función	Sala de recepción de denuncias



FISCALÍA
RECEPCIÓN DE DENUNCIAS

Entidad	Fiscalía
Servicio	Recepción de denuncias
Seccional	Dir. Seccional de Medellín
Unidad	Caf Medellín - recepción denuncias
Despacho	-
Teléfono	60(4) 5903108
Extensión	41871
Dirección	Carrera. 64c no. 67-300 Piso 3 bloque caf
Correo	dirsec.medellin@fiscalia.gov.Co
Horario	De lunes a viernes de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 1:00 p.m. a 5:00 p.m.
Departamento	Antioquia
Municipio	Medellín



FISCALÍA RECEPCIÓN DE DENUNCIAS

Entidad	Fiscalía
Servicio	Recepción de denuncias
Seccional	Dir. Seccional de Medellín
Unidad	Caf - medellin - recepción denuncias
Despacho	fiscalía
Teléfono	60(4) 5903108
Extensión	44320
Dirección	Carrera 44a no. 31-156 San Diego
Correo	dirsec.medellin@fiscalia.gov.Co
Horario	De lunes a viernes de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 1:00 p.m. a 5:00 p.m.
Departamento	Antioquia
Municipio	Medellín



FISCALÍA RECEPCIÓN DE DENUNCIAS

Entidad	Fiscalía
Servicio	Recepción de denuncias
Seccional	Dir. seccional de santander
Unidad	Caf recepción denuncias - Bucaramanga
Despacho	Fiscalía
Teléfono	60(7) 6854566
Extensión	72130
Dirección	Carrera 19 no. 24 - 61 bloque f piso 4
Correo	dirsec.santander@fiscalia.gov.co
Horario	De lunes a viernes de 8:00 a.m. a 4 p.m.
Departamento	Santander
Municipio	Bucaramanga

Unidades de Reacción Inmediata (URI)

Seccional	Municipio/ Localidad	Dirección	Teléfono
Bogotá	Ciudad Bolívar	Cll. 54 Sur No. 16 - 03	601 7603644
Bogotá	Usaquén	Cr. 32 No. 13 A 20	-
Bogotá	Paloquemao	Av. 19 No. 29 - 75 P - 1	601 2971177
Bogotá	Engativá	Cr. 78 A No. 77 A - 62	601 4303318
Bogotá	Kennedy	Cr. 72 J No. 36 - 56 / 58 Sur	601 2993515
Bucaramanga	Bucaramanga	Cr. 19 No. 24 - 61 P - 1	607 6522222 Ext. 2103 -2114 -2110
Cali	Cali	Cll. 11 Cr. 60 Santa Anita	602 3125327
Manizales	Manizales	Cr. 20 A No. 27 - 26 P - 4 Edf. Inurbe	606 8808833
Pasto	Pasto	Cll. 17 No. 26 - 55 Edf. Sabadell	602 7223540
Popayán	Popayán	Cr. 17 No. 10 - 47 Autopista Sur	602 8207543

CASAS DE JUSTICIA



 **Casa de Justicia Barrios Unidos**
Calle 68 # 53 - 34
Con servicio de Ruta Integral de Atención Para Mujeres

 **Casa de Justicia San Cristóbal**
Calle 31 C sur # 3-67 Este
Con servicio de Ruta Integral de Atención Para Mujeres

 **Casa de Justicia Puente Aranda**
Carrera 52b #24-67 sur

 **Casa de Justicia Ciudad Bolívar**
Diagonal 62 sur # 20 F 20
Con servicio de Ruta Integral de Atención Para Mujeres

 **Casa de Justicia Bosa Campo Verde**
Calle 85 sur # 94 - 35
Con servicio de Ruta Integral de Atención Para Mujeres

 **Casa de Justicia Usaquén**
Avenida Carrera 45
(Autopista Norte) # 159A-82

 **Casa de Justicia Bosa - Centro**
Cra 81A # 59A 85 sur.

 **Casa de Justicia Kennedy**
Avenida Boyacá #36-57 sur
Con servicio de Ruta Integral de Atención Para Mujeres

 **Casa de Justicia Fontibón**
Calle 17 # 98-71
Con servicio de Ruta Integral de Atención Para Mujeres

 **Casa de Justicia Suba – La Campiña**
Calle 139 # 98 A 26

 **Casa de Justicia Usme**
Calle 137 c sur # 13-51

 **Casa de Justicia Suba – Ciudad Jardín**
Cra 59 # 131 A 15
Con servicio de Ruta Integral de Atención Para Mujeres

 **Casa de Justicia Tunjuelito**
Calle 51 sur # 7 - 35
Con servicio de Ruta Integral de Atención Para Mujeres

 **Casa de Justicia Engativá**
Transversal 113 B # 66-54

 **Casa de Justicia Los Mártires**
Carrera 21 # 14-75

 **Casa de Justicia Chapinero**
Calle 63 # 9-76

 Con Ruta Integral de Atención Para Mujeres

 Casas de Justicia para la Ciudadanía

Casas de Justicia a nivel nacional

Seccional	Municipio/ Localidad	Dirección	Teléfono
Bucaramanga	Bucaramanga	Cll. 7 N No. 19 - 19 barrio La Juventud	607 6406214
Cali	Aguablanca	Cr. 26 M Cll.72 Los Mangos	-
Cali	Cali	Cr. 58 Cll. 12 El Lido	-
Medellín	Villa de Socorro	Cll. 104 No. 48 -60 Villa del Socorro	604 5215636
Medellín	Belén Altavista	Cll. 16 No. 99 - 117	604 3411642
Medellín	Bello	Dg. 65 No. 42 A - 11	604 2741525
Medellín	Robledo	Dg.L 85 No. 79 - 173	604 4373590
Medellín	Comuna 13	Cll. 43 No. 98 - 07	604 4373590
Popayán	Popayán	Cll. 2 AN No. 10 A - 22	602 8249297
Pasto	Pasto	Cll. 15 Cr. 26 A Esquina Bombona	602 7295769
Manizales	Manizales	Casa de Justicia la Macarena, Cra. 28a #14 - 08. Barrio El Bosque.	606 8808182

2. Proceso penal tras la denuncia

El proceso penal se contempla en la Ley 906 de 2004 el cual comprende tres etapas a saber:

- Indagación,
 - Investigación
 - Juicio.
- **Etapas de indagación:** Inicia con la “notitia criminis”, cuando la Fiscalía General de la Nación tiene conocimiento de la realización de un hecho presuntamente delictivo, porque la propia víctima decide denunciar ante la autoridad competente o porque la misma Fiscalía ha tenido conocimiento del hecho por otro medio. La finalidad trascendente de la fase es la comprobación de que el hecho investigado reviste las carac-

terísticas de un delito y cuando no existen motivos o circunstancias fácticas de caracterización como delito, el fiscal determina el archivo de la investigación.

- **Etapas de investigación:** Durante esta fase, que inicia con la formulación de imputación, la Policía Judicial, bajo la dirección del Fiscal, se encarga de complementar los elementos materiales probatorios y evidencia física recogidos durante la etapa de indagación, con el fin de tener un mejor conocimiento de los hechos y fortalecer la teoría del caso.
 - **Audiencia de imputación Art. 186:** El Fiscal del caso hace la individualización del imputado con una relación clara y sucinta de los hechos jurídicamente relevantes, el descubrimiento de los materiales probatorios, el investigado tiene la posibilidad de allanarse.
 - **Audiencia de Acusación Art. 336:** La Fiscalía presenta un escrito de acusación con la individualización concreta contra la persona acusada, con una relación sucinta de los hechos, el descubrimiento de pruebas y relación de bienes.
 - **Audiencia preparatoria Art. 355:** La Fiscalía y la defensa anuncian la totalidad de las pruebas que harán valer en la audiencia del juicio oral o público, el juez decide sobre las pruebas legales que sean admitidas y pertinentes.
 - **Audiencia del Juicio Art. 366:** La Fiscalía presenta la teoría del caso escrito, donde se narra de manera

corta los hechos y circunstancias que fueron materia de investigación, la dignidad de la víctima, el sufrimiento causado, la gravedad del delito, y solicita la condena. Se realiza la práctica de pruebas interrogatorio de testigos y contrainterrogatorio.

- **Etapas de Juicio:** El juez decide el sentido del fallo Art. 446 que puede ser absolutorio o condenatorio. Condenatorio: Una vez la sentencia quede en firme, la víctima por medio de su representante inicia el incidente de reparación integral. La pena imponible para la persona que es declarada culpable de la comisión del delito de acoso sexual es de uno (1) a tres (3) años.

3. Ruta de atención y acompañamiento interno del SGC

Toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual al interior del SGC puede poner en conocimiento el hecho ante la Entidad. Esto podrá hacerlo de forma verbal o escrita, (impresa, manuscrita o a través de correo electrónico) ante el Grupo de Talento Humano del SGC, al correo electrónico: lineamagenta@sgc.gov.co, o solicitando atención presencial ante dupla psicojurídica.

Los/las profesionales del Grupo de Talento Humano encargados/as de recibir la información de los hechos garantizarán un trato respetuoso, imparcial, privado y seguro para la persona afectada, sin que les sea dable emitir juicios personales acerca de la conducta o valoraciones a priori sobre la forma en que ocurrieron los hechos y siguiendo las pautas para el abordaje; guardando siempre la confidencialidad debida.

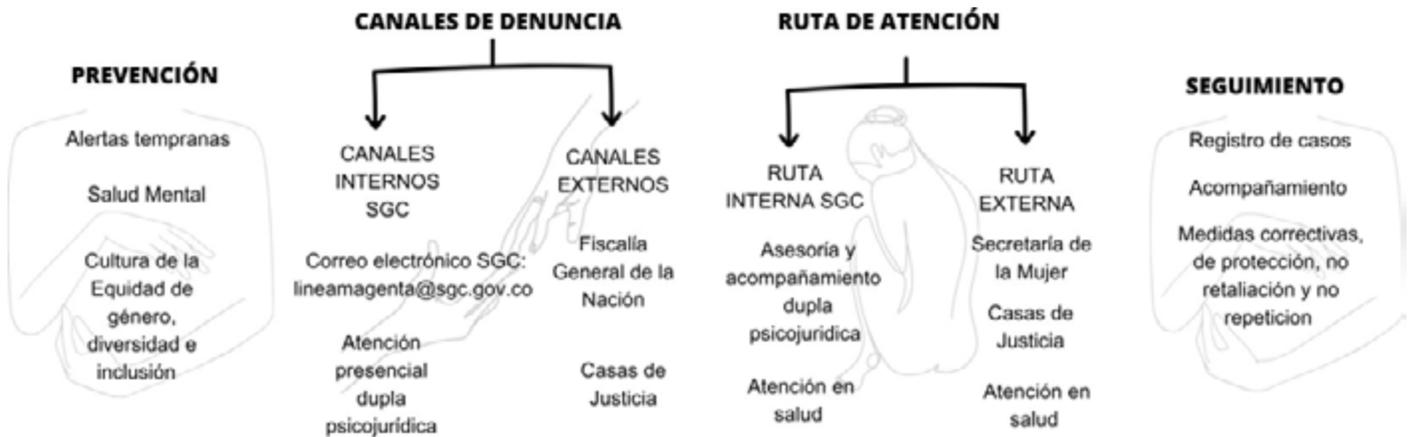
La persona afectada recibirá asesoría para conocer la ruta institucional de denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación, a cargo de la dupla psicojurídica por parte del Grupo de Talento Humano del SGC.

Sobre la recepción de la queja y pautas para el abordaje a la víctima en el SGC

Para la recepción la queja, y a fin de brindar la orientación a la persona que haya sido víctima de acoso sexual laboral, se recomienda:

- Describir las conductas de las que fue o está siendo objeto.
- Indicar la identidad de la persona denunciada y cargo que desempeña.
- Brindar detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran; pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.
- Por su parte, la persona encargada de escuchar o recibir la queja deberá tener en cuenta que:
 - Debe privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
 - Debe abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
- La víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.
- Debe tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.
- En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
- El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse como información confidencial.
- En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja, la persona encargada se pondrá en contacto con la víctima con el fin de brindarle el correspondiente acompañamiento psicojurídico.

Sobre la recepción de la queja y pautas para el abordaje a la víctima en el SGC



Sobre la atención y el acompañamiento

En cualquier caso, la Entidad contará con canales de apoyo psicojurídico para las presuntas víctimas. Para recibir este acompañamiento debe dirigir comunicación al correo electrónico lineamagenta@sgc.gov.co, por medio del cual será contactado en un plazo máximo de 72 horas, a fin de iniciar las medidas de protección necesarias.

Esta ruta de atención psicojurídica consta de un apoyo por parte de los/las profesionales del Derecho, del Grupo de Talento Humano, buscando orientar sobre las rutas institucionales disponibles en el país para este tipo de casos. Así mismo, el equipo de psicología brindará acompañamiento psicosocial buscando disminuir los impactos de la situación en la salud mental de los implicados y su familia, de ser necesario.

También, se brindará una ruta de atención en salud, de acuerdo a lo requerido por el/la quejoso(a), la cual estará a cargo del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo del Grupo de Talento Humano.

Si se es testigo de un caso de acoso sexual laboral o de cualquier tipo de violencia sexual, se deberá reportar al correo electrónico: lineamagenta@sgc.gov.co de tal manera que la Entidad pueda registrar el incidente y realizar el seguimiento respectivo.

4. Medidas de protección a las víctimas

La Secretaría General del SGC podrá tomar las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles:

- Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo.
- Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento.
- Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima.
- Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima.

- e. Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima.
- f. Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas.
- g. Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos revictimización o a la repetición de los hechos.
- h. De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima.
- i. Las medidas de protección se deben adoptar en las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la presentación de la queja o denuncia, con el fin de proteger los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación.

5. Medidas de reparación y no repetición

Se adoptarán medidas para garantizar un proceso de atención idóneo e integral, ajustado a las particularidades de cada caso, enfocado siempre en el respeto, transparencia e integridad.

Se evitarán a toda costa las acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso. El Grupo de Talento Humano buscará, a lo largo del proceso, llegar a un acuerdo con la víctima frente a la implementación de medidas de reparación institucionales e individuales pertinentes que cumplan con las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.

6. Canales de atención institucionales:

Adicional a la presente ruta institucional del Servicio Geológico Colombiano, la víctima

cuenta con los siguientes canales de atención y orientación que podrá activar de manera directa de entidades externas:

Canal	Descripción	Datos de contacto
Procuraduría General de la Nación	Centro de Atención al Público CAP www.procuraduria.gov.co	Cra 5 No. 15-80 Línea Nacional: 01 8000 940 808 PBX +5715878750
Defensoría del Pueblo	Atenciónal Ciudadano www.defensoria.gov.co	Cra 9 No. 16-21 Línea Nacional: 01-8000-914-814 60(1) 314-40-00 60(1) 314-73-00
Línea Púrpura Distrital:	Dirigida a mujeres mayores de 18 años, residentes en la ciudad de Bogotá, que identifiquen estar viviendo una situación de violencias	Línea 018000112137 WhatsApp Púrpura 3007551846
Línea 155, Una llamada puede marcar la diferencia	Con atención las 24 horas del día, todos los días de la semana, los colombianos podrán comunicarse bajo reserva y gratuitamente a esta línea, desde cualquier operador en todo el territorio nacional para recibir orientación en temas relacionados con violencia de género. En caso de registrarse llamadas reportando casos de violencia en desarrollo, la llamada será redireccionada a la Policía Nacional para que se disponga del apoyo necesario para su atención inmediata.	Desde el celular marcando 155
Línea Calma	Cualquier hombre mayor de 18 años que viva en Bogotá y necesite ayuda para tramitar sus emociones, prevenir la violencia de género o para resolver situaciones de conflicto emocional con otras personas.	Comunicarse a la línea telefónica 018000423614, de lunes a viernes, entre las 8:00 a.m. y las 10:30 p.m., y los sábados y domingos de 2:00 p.m. a 10:30 p.m.

Capítulo 5

Del seguimiento y la evaluación del acoso sexual laboral en el SGC

Las acciones de seguimiento estarán a cargo del Grupo de Talento Humano que, en todo caso, deberá contar con profesionales capacitados para informar acerca del estado de la queja y brindar asesoría y acompañamiento a la víctima.

Estas acciones de seguimiento se adelantarán de manera periódica hasta verificar que la víctima de acoso haya logrado acceder a las atenciones previstas en salud, protección y administración de justicia, así como su participación dentro del proceso disciplinario que adelante la Entidad.

Las gestiones de seguimiento podrán cesar en caso de que la víctima lo solicite, sin embargo, el seguimiento y control de hechos o circunstancias que puedan configurar casos de acoso sexual debe ser permanente. Para esto, es importante adelantar acciones que permitan alertar sobre la comisión de conductas que se pudieran considerar hostiles, identificando situaciones como:

- La existencia de bromas, comentarios o chistes con clara intencionalidad sexual.
- Las críticas acentuadas al comportamiento en el trabajo de determinadas personas.

- La negativa a trabajar con dichas personas o la pérdida repentina de motivación, actitud ansiosa, verificación de torpeza o errores inexplicables en la ejecución de las tareas habituales por parte de algún/a funcionario/a.

Para esto, es importante participar de los espacios de difusión y capacitación de los que pueda disponer la Entidad.

1. Compromiso de la Alta Dirección con la erradicación de violencias sexuales en el entorno laboral y el acoso sexual laboral

En cumplimiento de las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el SGC se compromete a incluir, en las sesiones ordinarias del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, los asuntos de la agenda de género y no discriminación, que permitan establecer acciones de intervención para coordinar, desde estas instancias, la incorporación del enfoque de género en las decisiones estratégicas y misionales de las entidades, y tomar acciones concretas para erradicar los estereotipos, violencias y discriminaciones, así como del acoso sexual laboral del que trata este protocolo.

Compromiso del Grupo de Talento Humano

- a. Llevar registro de las quejas presentadas y realizar el acompañamiento psicosocial a la presunta víctima, a fin de minimizar los impactos en la salud mental y en el entorno laboral.
- b. Realizar el acompañamiento jurídico, a fin de guiar a la presunta víctima respecto de las rutas institucionales internas y externas.
- c. Implementar acciones de prevención, seguimiento y evaluación de impacto, respecto de los indicadores de casos denunciados y atendidos.

GLOSARIO

- **Acoso sexual:** El Artículo 2010 A del Código Penal tipifica el acoso sexual como toda conducta realizada por una persona 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”* (Código Penal, Artículo 210A). *Incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.*
- **Atención diferenciada:** El Estado garantizará la atención a las necesidades y circunstancias específicas de colectivos de mujeres especialmente vulnerables o en riesgo, de tal manera que se asegure su acceso efectivo a los derechos consagrados en la presente ley.
- **Autonomía de las mujeres:** El Estado reconoce y protege la independencia de las mujeres para tomar sus propias decisiones sin interferencias indebidas.
- **Coordinación:** Todas las entidades que tengan dentro de sus funciones la atención a las mujeres víctimas de violencia deberán ejercer acciones coordinadas y articuladas con el fin de brindarles una atención integral.
- **Daño o sufrimiento físico:** Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.
- **Daño o sufrimiento sexual:** Consecuencias que provienen de la 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.

- **Daño patrimonial:** Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.
- **Daño psicológico:** Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.
- **Discriminación de género:** como *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres de los derechos humanos y las libertades, como los derechos laborales”*. (OIT, 2016)
- **Igualdad real y efectiva:** Corresponde al Estado diseñar, implementar y evaluar políticas públicas para lograr el acceso de las mujeres a los servicios y el cumplimiento real de sus derechos.
- **Integralidad:** La atención a las mujeres víctimas de violencia comprenderá información, prevención, orientación, protección, sanción, reparación y estabilización.
- **No discriminación:** Todas las mujeres con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, etnia, orientación sexual, procedencia rural o urbana, religión entre otras, tendrán garantizados los derechos establecidos en esta Ley, a través de una previsión de estándares mínimos en todo el territorio nacional o fuera de él, por medio del servicio exterior de la República. (Numeral 7, modificado por el Art. 79 de la Ley 2136 de 2021).
- **Principio de corresponsabilidad:** La sociedad y la familia son responsables de respetar los derechos de las mujeres y de contribuir a la eliminación de la violencia contra ellas. El Estado es responsable de prevenir, investigar y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres.
- **Principio de progresividad:** Es obligación del Estado garantizar la continuidad en la garantía, reconocimiento y ejercicio de los derechos humanos y prohibir el retroceso en esta materia.
- **Violencia contra las mujeres:** La Ley 1257 de 2008 define la violencia contra las mujeres y los otros tipos de violencias en términos de toda 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. Estas conductas, tipificadas en el código penal, pueden ser cometidas por diferentes personas: persona natural y/o servidora o servidor público.
- **Violencia económica contra la mujer:** Cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política.

Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas.

- **Violencia sexual:** La violencia sexual abarca actos que van desde el acoso verbal a la penetración forzada y una variedad de tipos de coacción, desde la presión social y la intimidación a la fuerza física.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia sexual 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 modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo”*.

Es importante destacar que los niños varones y los hombres también pueden ser víctimas de violencia sexual. La violación y otras formas de coacción sexual contra hombres y niños varones tienen lugar en diversos entornos, incluidos hogares, lugares de trabajo, escuelas, calles, instituciones militares y prisiones. Lamentablemente, la violencia sexual contra los hombres es un área de estudio descuidada y muy sensible.

Bibliografía

- Congreso de Colombia (2008). Ley 1257 de 2008: por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención 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.
- Convención de Belém do Pará (2014), ratificada en la Ley 248 de 1995. Congreso de la República Colombia. Ley 1719 de 2014, Ministerio de Trabajo (2019). Protocolo de prevención y actuación - Acoso Laboral. Colombia.
- Organización Internacional del Trabajo (2002). Consejo Internacional de Enfermeras.
- Organización Mundial de la Salud, Internacional de Servicios Públicos. Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud. Ginebra: OIT, CIE, OMS, ISP.
- Ruta de atención integral para víctimas de acoso sexual (PGN – UNFPA, 2019).
- Secretaria General de la Alcaldía Mayor (2018). Protocolo para la prevención del acoso laboral y del acoso sexual laboral, mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia. Colombia.
- Alcaldía de Bogotá, 2021. Cartilla Acoso Laboral y Sexual Laboral - Prevención y Atención. http://gaia.gobiernobogota.gov.co/system/files/documentos/generales/cartilla_acoso_la_borral_2021_2.pdf
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Artículo Resultados Encuesta Acoso Sexua en el ambiente laboral. https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938
- Caribe Afirmativo (2022) Informe sobre la situación de derechos humanos.

