



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



<u>INTRODUCCIÓN</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>1. GENERALIDADES</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>2. MARCO NORMATIVO</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>3. OBJETIVO GENERAL</u>	7
<u>4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u>	7
<u>5. ALCANCE DEL PROTOCOLO</u>	7
<u>6. DETALLE DEL PROTOCOLO</u>	8
6.1. <u>Lineamientos</u>	8
6.2. <u>Principios</u>	10
6.3. <u>Acoso Sexual</u>	12
6.3.1. <u>¿Qué es?</u>	12
6.3.2. <u>Modalidades que se pueden configurar acoso sexual según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006</u>	13
6.3.3. <u>Conductas constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral</u>	13
6.3.4. <u>Acoso Laboral y Discriminación</u>	
6.3.5 <u>Discriminación: ¿Qué es?</u>	
6.3.6 <u>Acoso Laboral: ¿Qué es?</u>	15
<u>7. CIRCUSTANCIAS AGRAVANTES:</u>	17
7.1 <u>Derechos de las Víctimas</u>	17
<u>8. FUNCIONES EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</u>	19
<u>9. ACCIONES A TOMAR:</u>	22
<u>10. COMPULSA DE COPIAS</u>	23
<u>11. SANCIONES</u>	23
<u>12. MEDIDAS DE PREVENCIÓN</u>	23
<u>13. MEDIDAS DE PROTECCION</u>	25
<u>14. MEDIDAS DE ATENCION</u>	25
<u>15. TRASLADO A JUSTICIA ORDINARIA</u>	25
<u>16. CADUCIDAD</u>	26
<u>17. GLOSARIO</u>	26



18. RESPONSABLES DEL PROTOCOLO

33

19. APROBACIÓN

33

INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento a lo establecido en la Directiva Presidencial No. 03 del 8 de marzo de 2022, en la que con el ánimo de fortalecer la institucionalidad encargada de prevenir, proteger, atender y proteger todas las personas que laboran en el Ministerio de Transporte, 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, 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, protección y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo” en el Ministerio de Transporte.

Este documento es un instrumento cuyo propósito es materializar la política de cero tolerancia 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 2018 2022 "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 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 psicoeducativo 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.

2. MARCO NORMATIVO

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

- a) Convenio C-190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), primer tratado internacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- b) Constitución Política de Colombia 1991, artículo 13 que proscribe discriminaciones por razones de sexo, el artículo 25 sobre el derecho al trabajo en condiciones dignas y el artículo 43 que consagra que, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de



discriminación.

- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.”
- f) Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, numeral 4 artículo 53
Ley 2094 de 2021, que reformó la Ley 1952 de 2019
- g) 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
- h) 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.
- i) 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”.

- j) 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.
- k) 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”.
- l) Sentencia de la Corte Suprema de Justicia SP 107-2018, Rad. 49799, sobre conductas que constituyen acoso sexual.
- m) 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.
- n) 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.
- o) Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito del trabajo, 2019, Organización Iberoamericana de Seguridad Social.



3. OBJETIVO GENERAL

El “Protocolo para la Prevención, Protección y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón del sexo en el Ámbito Laboral”, es una herramienta que tiene como objetivo *diseñar* la ruta para la prevención y recepción de quejas por acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, que incluye la asesoría jurídica, psicológica y el procedimiento para la remisión tanto a las inspecciones u oficinas del Trabajo, como a los órganos de vigilancia, control y autoridades judiciales, anexando los soportes pertinentes que puedan ser considerados como acervo probatorio.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Identificar los casos de acoso y/o discriminación sexual presentados en el ámbito laboral desarrollado por los servidores públicos vinculados a la entidad, q2bajo cualquier modalidad de relación laboral.
- b) Prevenir y generar estrategias de prevención de los delitos de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral en la entidad.
- c) Atender las quejas presentadas por acoso y/o discriminación sexual en el ámbito laboral
- d) Proteger a las personas en especial las mujeres víctimas de la violencia de género en el ámbito laboral.
- e) 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.

5. ALCANCE DEL PROTOCOLO

El “Protocolo para la Prevención, Protección y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón del Género en el Ámbito Laboral”, contempla la prevención, atención y protección del Talento Humano al servicio del Ministerio de Transporte necesario para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad y la atención



eficaz, que el mismo preste a los grupos de valor; con el fin de identificar y erradicar la violencia sexual y/o discriminación por razón de sexo, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, 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 e incluye el acoso sexual.

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

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.

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 Ministerio, que involucra dependencias como la Subdirección de Talento Humano desde sus diferentes grupos de trabajo, el Comité de Convivencia Laboral y el Grupo de Control Disciplinario Interno; anivel 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



porrazón 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 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 debilidadmanifiesta.

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, 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 revictimización: Los y las servidoras responsables del desarrollo del



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.
- Que la víctima lo perciba como un condicionante hostil al efecto 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

- a) **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.
- b) 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.
- c) **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
- d) **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
- e) **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.
- f) **Desprotección laboral:** Son aquellas situaciones que ponen en riesgo la seguridad y la integridad 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:

- a) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- b) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no



- consentidos;
- c) Demandas o peticiones de favores sexuales, 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;
 - d) Comunicaciones o envío de mensajes por medio, físico o virtual de carácter sexual;
 - e) Usar y/o mostrar imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
 - f) Difusión de rumores, orientaciones, practicas privadas de orden sexual de las personas;
 - g) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
 - h) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
 - i) Agresiones físicas de carácter sexual
 - j) Mostrar partes genitales directamente, por videos, fotos a colaboradores del Ministerio.
 - k) 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 lapersona denunciante de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
 - l) Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños;
 - m) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo en función de su sexo u orientación sexual.
 - n) Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado
 - o) Presión para tener relaciones sexuales



p) Intento de violación

q) Violación

6.3.4. ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

6.3.5 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 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”

6.3.6 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.

6.3.5. Conductas constitutivas de acoso laboral y/o 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:



- a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajobasadas en estereotipos de género;
- b) Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo;
- c) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad de género ola orientación sexual;
- d) Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual de la persona;
- e) 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;
- f) Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual.
- g) Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, entre otros) a una personaen función de su sexo u orientación sexual;
- h) Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad;
- i) Denegar a causa del sexo u orientación sexual de una persona permisos olicencias a las que tiene derecho;
- j) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una personaen función de su sexo u orientación sexual;
- k) Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- l) Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias delcargo de una persona, basado en prejuicios sexistas;
- m) Agresión física a una persona por razón de sexo u orientación sexual;
- n) 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.
- o) La descalificación humillante en presencia de compañeros y compañeras de trabajo



de las propuestas u opiniones de trabajo

- p) 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:

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

7.1 DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

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

- a.) El derecho a expresar libremente los hechos sucedidos, procurando indicar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de lo sucedido;
- b.) 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);
- c.) El derecho a que no ser re-victimizada mediante juicios de valor sobre su queja;
- d.) El derecho a ser tratada con respeto y celeridad, con la debida diligencia en las acciones que se adelanten;
- e.) El derecho a que no se tomen represalias en su contra, que afecten su estabilidad emocional o laboral;
- f.) 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;

- g.)** El derecho a recibir atención física, jurídica y psicológica, por parte de profesionales asignados por la Subdirección de Talento Humano para el efecto;
- h.)** El derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad;
- i.)** 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. 221 C. 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:

- a)** Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la 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.
- 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)** 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.
- d)** Corresponde a la entidad garantizar este derecho realizando las acciones correspondientes frente al agresor y en todo caso garantizará la prestación de este servicio.
- e)** 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.
- f)** 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.

- g)** Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.
- h)** Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia.
- i)** 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.
- j)** Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.
- k)** La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
- l)** La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en esta ley.
- m)** 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. FUNCIONES EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

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:

- 1) Establecer un mecanismo de radicación de las quejas el cual debe contar con la reserva, privacidad del caso
- 2) 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.
- 3) El procedimiento de recepción de la queja es el siguiente:
- 4) Recepción de la Queja de acoso sexual:



- a) En el Ministerio de Transporte se facilitará la atención por cualquier medio, Microsoft Teams, 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.
- b) En el Ministerio se 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)
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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 y



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.

- f) 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:

Correo Electrónico: cconviencia@mintransporte.gov.co

Herramienta: Microsoft Teams

Presencial: Acudiendo a la presidencia del Comité de Convivencia

ubicada en la Subdirección de Talento Humano de la Planta Central del
Ministerio de Transporte

La queja también podrá ser interpuesta directamente en el Grupo de Control Disciplinario Interno, en virtud del contenido del numeral 4 del artículo 53 del Código General Disciplinario, sobre las faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales, que consagra: *“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.”*



En el evento de ser adoptado un formato para el efecto, deberá ser redactado de manera sencilla y dado a conocer, en las capacitaciones de ingreso y permanencia de los servidores, a cargo de la Subdirección de Talento Humano.

En el evento de haber sido recepcionada directamente la queja en el Grupode Control Disciplinario Interno, deberá ser informado el hecho a la Subdirección 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 deprevención indicado en el presente protocolo.

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 la Subdirección de 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 laARL POSITIVA mediante comunicación telefónica a la línea nacional 01-8000-111-170 en Bogotá, a la línea +57 (601) 330-7000 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 de la referida Subdirección o del Grupo de Control Disciplinario Interno, para conocer sus derechos, las acciones administrativas, disciplinarias y penales, que le asisten en defensa del restablecimiento de sus derechos.

10. COMPULSA DE COPIAS

El Comité de Convivencia Laboral una vez identifique la ocurrencia de la conducta de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo, compulsará copias al Grupo de Control Disciplinario Interno y de ser necesario, a la Inspección y/u Oficina de Trabajo, de acuerdo con la competencia legal para el efecto.

El Grupo de Control Disciplinario Interno, una vez identifique que se tipifica la conducta de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo compulsará copias a la fiscalía general de la Nación y a la Procuraduría General de la Nación de acuerdo con la competencia legal para el efecto.

11. SANCIONES

De acuerdo al principio de proporcionalidad y potestad sancionatoria, corresponde al Grupo de Control Disciplinario Interno imponer las sanciones de que trata el Código General Disciplinario y en el mismo sentido a los organismos de investigación y control a donde sea trasladada la queja y el material probatorio.

12. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Con el fin de prevenir las eventuales conductas de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo, desde las diferentes instancias involucradas en la implementación del “*Protocolo para la Prevención, Protección y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón de sexo Género en el Ámbito*



Laboral” en el Ministerio de Transporte, se adelantaran jornadas de divulgación, capacitación dirigidas a todo el Talento Humano que ingrese y que se encuentre ejerciendo funciones públicas, sin reparar en la modalidad o clase de vinculación, lideradas por el Comité de Convivencia Laboral y en coordinación con el Grupo de Control Disciplinario Interno y el Grupo de Capacitación y Bienestar.

Además el Comité de Convivencia Laboral, tendrá en cuenta todas y cada una de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral contempladas en el artículo 14 de la Resolución 2646 de julio 17 de 2008 proferida por el Ministerio de la Protección Social, en especial a lo que se refiere a la sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los servidores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

En el mismo sentido, el Comité de Convivencia Laboral deberá atender las medidas de prevención contempladas en la Resolución 2404 de julio 22 de 2019, expedida por el Ministerio de Trabajo, sobre el trabajo interdisciplinario, las responsabilidades, la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en los servidores de la entidad.

Igualmente, el Comité de Convivencia Laboral deberá atender las acciones contempladas en el artículo 2.2.6.7.3 del Decreto 1072 de mayo 26 de 2015, en especial los numerales 1.12, 1.13, 1.14 y 1.15, sobre la prevención de hechos de acoso sexual, articulación de la ARL en el proceso y en especial sobre la confidencialidad.

Entendiendo que, la naturaleza propia de conductas como el acoso sexual, en particular, en el ámbito laboral, genera cierta dificultad al momento de probaren un proceso administrativo, disciplinario o judicial las circunstancias en las cuales este se presentó; le corresponde a la administración desplegar



todas las actuaciones necesarias conducentes a prevenir y sancionar cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer, y actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar este tipo de agresiones.

13. MEDIDAS DE PROTECCION

Como medida de protección de las víctimas de eventuales conductas de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo, de acuerdo a la implementación del “Protocolo para la Prevención, Protección y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón de sexo en el Ámbito Laboral” la administración en cabeza del (la) Subdirector (a) de Talento Humano adoptará las inmediatas medidas de protección y podrá separar a la víctima del sitio del eventual peligro o mediante vigilancia o acompañamiento, iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos del o la quejosa.

14. MEDIDAS DE ATENCION

En el desarrollo del protocolo y como medidas de atención, se adelantará la siguiente ruta para la recepción de quejas por acoso sexual y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral

15. TRASLADO A JUSTICIA ORDINARIA

EL Comité de Acoso Laboral dará traslado a la justicia ordinaria para lo cual remitirá a la Fiscalía General de la Nación Unidad de delitos sexuales, cuando se presenten casos de violación, acceso carnal abusivo, acto sexual en persona indefensa y las demás conductas establecidas en la Ley 1236 de 2008 *“Por medio de la cual se modifican algunos artículos del Código Penal relativos a delitos de abuso sexual”*. Copia de este traslado se remitirá a la Oficina de Control Interno Disciplinario del Ministerio de Transporte.



16. CADUCIDAD

Las acciones de derivadas de acoso laboral sexual o discriminatorias caducarán a los tres años (3) a partir de la fecha en que hubiesen ocurrido los hechos de conformidad con la Ley 2209 del 23 de mayo de 2022.

17. GLOSARIO

Para la atención de las víctimas, deberá ser atendido el siguiente glosario, definición o conceptos, fundamentado en la respectiva normativa:

Violencia y acoso: La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. (Convenio 190 OIT, 2019)

Violencia y acoso por razón de género: La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. (Convenio 190 OIT, 2019).
Actos de discriminación: El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación. (Art. 2 Ley 1752 de 2015, que adicionó el artículo 134 A al Código Penal)

Hostigamiento: El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación. (Art. 2 Ley



1752 de 2015, que adicionó el artículo 134 B al Código Penal)

Discapacidad: Entiéndase por discapacidad aquellas limitaciones o deficiencias que debe realizar cotidianamente una persona, debido a una condición de salud física, mental o sensorial, que al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Parágrafo art. 2 Ley 1752 de 2015)

Igualdad: 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. (Art. 13 C.P.)

Trabajo digno: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. (Art. 25 C.P.).

Protección Especial: La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. (...) El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia. (Art. 43 C.P.)

Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. (Num. 1 Art. 2 Ley 1010 de 2006)



Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. (Num. 3 Art. 2 Ley 1010 de 2006).

Conducta inexcusable: El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual. (Parágrafo art. 3 Ley 1010 de 2006).

Conducta de acoso laboral: Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social. (Literal b) art. 7 Ley 1010 de 2006)

Tipo de acoso laboral: Excepcionalmente un solo acto hostil bastara para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciara tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por si sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil. (Inciso final literal n) art. 7 Ley 1010 de 2006)

Violencia contra la mujer: Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado. (Inciso 1 art. 2 Ley 1257 de 2008)

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. (Literal c) art. 3 Ley 1257 de 2008)

Derechos de las mujeres: Las mujeres tienen derecho a una vida digna, ala integridad física, sexual y psicológica, a la intimidad, a no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes, a la igualdad real y efectiva, a no ser sometidas a forma alguna de discriminación, a la libertad y autonomía, al libre desarrollo de la personalidad, a la salud, a la salud sexual y reproductiva y a la seguridad personal. Derechos que deben ser efectivos tanto para todas las mujeres dentro del territorio nacional, como para las connacionales que se encuentren en el exterior. (Art. 81 Ley 2136 de 2021)

Delito acoso sexual: El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona. (Art. 29 Ley 1257 de 2008, que adicionó el artículo 210A al Código Penal).

Falta contra la libertad y otros derechos: 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. (Num. 4 artículo 53 Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario)

Riesgo profesional: El daño generado por hechos de acoso sexual y otras formas de violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral. (Num. 1.12 del artículo 2.2.6.7.3. Decreto 1072 de 2015)



Sistema de información confidencial: Es el sistema de información confidencial para recopilar las quejas de acoso sexual contra las mujeres en el ámbito laboral y de otras formas de violencia en su contra. Esta información deberá ser suministrada por las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) con base en el procedimiento que estas establezcan para el trámite de este tipo de quejas en los términos del numeral 2 del parágrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008. (Num. 1.13 del artículo 2.2.6.7.3. Decreto 1072 de 2015)

Deber de no tolerancia o neutralidad: El Estado y los particulares están obligados a no tolerar actos de violencia y/o discriminación contra las mujeres por razones de género, lo que implica abordar esos casos con fundamento en un análisis centrado en el género, capaz de dejar al descubierto prejuicios, estereotipos y pre comprensiones que minusvaloran a las mujeres y terminan por convertirse en obstáculos para la plena realización de sus derechos. (Sentencia T 140 de 2021, Corte Constitucional)

Deber de no repetición: A partir de los estándares nacionales e internacionales se deriva la obligación que tiene el Estado -la que se hace extensiva también a los particulares- de otorgar garantías de prevención y no repetición en casos de violencia y/o discriminación por razones de género contra las mujeres. Una de las dimensiones del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias radica, precisamente, en la necesidad de adoptar disposiciones y llevar a cabo acciones de prevención que deben incluir i) la promoción de los valores de la igualdad y la no discriminación en razón del género; ii) el fomento de canales de denuncia; iii) la difusión constante de información sobre las medidas jurídicas que se pueden adoptar en caso de que exista un caso relacionado con violencia y/o discriminación contra las mujeres por razones de género; iv) seguimiento a las medidas adoptadas lo que incluye evaluar cuáles han sido positivas y cuáles no así como si se han presentado avances efectivos o retrocesos. (Sentencia T 140 de 2021, Corte Constitucional)

Violencia sexual en el mundo del trabajo: Abarca un conjunto de



comportamientos, desde comentarios o gestos indeseados, bromas, contacto físico breve, hasta agresión sexual. El acoso sexual es una forma de violencia sexual que “comprende dos categorías diferenciadas: el acoso sexual *quid pro quo* y el acoso sexual resultante de un “ambiente de trabajo hostil”. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “el acoso sexual *quid pro quo* tiene lugar cuando a una trabajadora o un trabajador se le exige un servicio sexual, cuya aceptación o rechazo será determinante para que quien lo exige tome una decisión favorable o, por el contrario, perjudicial para la situación laboral de la persona acosada”. A su turno, “el acoso derivado de un ambiente de trabajo hostil abarca todas las conductas que crean un entorno laboral intimidante, hostil o humillante”. (Sentencia T 140 de 2021, Corte Constitucional)

Acoso sexual según OIT: Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que los sufre. Para que se trate de un acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos; no deseados y ofensivos. (Sentencia T 140 de 2021, Corte Constitucional)

Hostigamiento sexual en el ámbito laboral: Incluye un 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. (Sentencia T 265 de 2016, Corte Constitucional)

Labor probatoria: En materia de investigación, se viola la debida diligencia cuando la respectiva investigación no se lleva a cabo de manera inmediata, exhaustiva, seria e imparcial. Bajo ese entendido, esta obligación implica ordenar, practicar y valorar pruebas fundamentales. (Sentencia T 265 de 2016, Corte Constitucional)



Debida diligencia: La debida diligencia exige: (i) adelantar una investigación oportuna, completa e imparcial; (ii) fortalecer la capacidad institucional para combatir el patrón de impunidad frente a casos de violencia contra las mujeres a través de investigaciones criminales efectivas que tengan un seguimiento judicial consistente; (iii) garantizar una capacitación efectiva en materia de derechos de las mujeres, de todos los funcionarios públicos involucrados en el procesamiento en estos casos; (iv) institucionalizar la colaboración y el intercambio de información entre las autoridades responsables de investigar los actos de violencia y discriminación; y (v) diseñar protocolos para facilitar y fomentar la efectiva, uniforme y transparente investigación de actos de violencia física, sexual y psicológica, que incluya una descripción de la complejidad en las pruebas, y el detalle de las pruebas mínimas que es preciso recopilar para proporcionar una fundamentación probatoria adecuada, que incluya pruebas científicas, psicológicas, físicas y testimoniales. (Sentencia T 265 de 2016, Corte Constitucional)

Acoso sexual según la Corte Suprema de Justicia: Se trata de actitudes o comportamientos que por sí mismos causan mortificación o crean un clima hostil en ámbitos de trabajo o similares, respecto de actos, gestos o palabras que en muchas ocasiones representan una pretensión, pero no la consumación de la misma. (Sentencia SP 107-2018, Corte Suprema de Justicia)

Acoso sexual y cultura heredada: Corresponde a uno de los problemas de discriminación de género como una forma específica de violencia contra las mujeres, cuya visibilización, erradicación y reparación le corresponde asumir a todas las sociedades que se aprecien de justas. Así es porque debido a la cultura heredada y caracterizada por la segregación de las mujeres este tipo de abusos se sigue presentando en su contra. Lo que es peor, en el marco de esa mentalidad

-aprobada simplemente para ceñirnos a una realidad impuesta-, se le intenta dar el inocente título de galantería o coqueteo, por demás de obligatoria aceptación para su destinataria, a verdaderas conductas constitutivas de acoso sexual: desde palabras subidas de tono por la apariencia o forma de vestir hasta abusos



físicos, existiendo entre estos dos rangos numerosas conductas inadmisibles de los empleadores o representantes de estos hacia sus subalternas, que generalmente son ocultadas por las mismas víctimas ante el temor de ser despedidas o, incluso de ni siquiera ser escuchadas. (Sentencia SL 648-2018, C. S. J.)

18. RESPONSABLES DEL PROTOCOLO

La implementación y difusión del protocolo, será responsabilidad de la Subdirección de Talento Humano y del Comité de Convivencia laboral. Es de especial importancia que todos los Servidores públicos y contratistas colaboren, conozcan y faciliten la información relacionada con este protocolo.

19. APROBACIÓN

El presente Protocolo fue aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño del Ministerio de Transporte en el mes de julio de 2022.