

Fiscalía General de la Nación

RESOLUCIONES

RESOLUCIÓN NÚMERO 00285 DE 2023

(junio 8)

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

El Fiscal General de la Nación, en el ejercicio de sus atribuciones legales, en especial las establecidas en los numerales 1 y 19 del artículo 4° del Decreto Ley 016 de 2014¹, modificado por el Decreto Ley 898 de 2017², y

CONSIDERANDO:

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

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

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

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

Que el párrafo 6° del artículo 2 del Código General Disciplinario, determina la instancia que ejercerá la acción disciplinaria con relación a los servidores de FGN y los particulares disciplinables, así: “A la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y a las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial les corresponde ejercer la acción disciplinaria contra los funcionarios y empleados judiciales, incluidos los de la Fiscalía General de la Nación, así como contra los particulares disciplinables conforme a esta ley y demás autoridades que administran justicia de manera temporal y permanente”.

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

Que el artículo 210 A del capítulo segundo del título IV capítulo II segundo de la Ley 599 de 2000 consagra lo siguiente: “Artículo 210 A. Acoso sexual. El que en beneficio suyo

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

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

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

Que la Fiscalía General de la Nación expidió la Resolución número 0-1774 del 14 de junio de 2016, “por medio de la cual se adopta el Protocolo de investigación de la violencia sexual y se establecen medidas para su implementación y evaluación”, cuyo objetivo es impartir directrices y lineamientos que contribuyan a la investigación y judicialización efectiva de los casos de violencia sexual, que deberán ser aplicados por todos los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación que participen en los procesos de atención, recepción y judicialización de los delitos de violencia sexual.

Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar toda forma de violencia contra la mujer “Convención de Belém Do Pará” de 1994, ratificada en Colombia con la Ley 248 de 1995, en su primer artículo, determina: “Artículo 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.”

Que la Corte Interamericana de Derechos Humanos “estima que el ámbito de aplicación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer se refiere también a situaciones de violencia basada en su género contra las mujeres trans”³ y el Comité contra la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer consideró que la expresión “violencia de género contra la mujer” es “un término más preciso que pone de manifiesto las causas y los efectos relacionados con el género de la violencia”. Asimismo, en esta Recomendación se analizaron los diferentes factores que pueden incidir en la discriminación contra la mujer, indicando entre ellos “la condición de lesbiana, bisexual, transgénero o intersexual”⁴.

Que la Corte Interamericana deja establecido que la orientación sexual y la identidad de género, así como la expresión de género son categorías protegidas por la Convención. Por ello está proscrita por esta cualquier norma, acto o práctica discriminatoria basada en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la persona⁵.

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

Que la Presidencia de la República a través de la Directiva Presidencial número 3 del 8 de marzo de 2022, invitó a las demás ramas del poder público a adoptar las medidas que permitan fortalecer la institucionalidad encargada de prevenir, atender y proteger a las mujeres víctimas de la violencia de género en el ámbito laboral y de construir espacios de trabajo seguros, libres de violencia, acoso, y discriminación contra las mujeres, efecto para el cual remitió el “PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL”.

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

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

RESUELVE:

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

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

Artículo 3°. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

Comuníquese, publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 8 de junio de 2023.

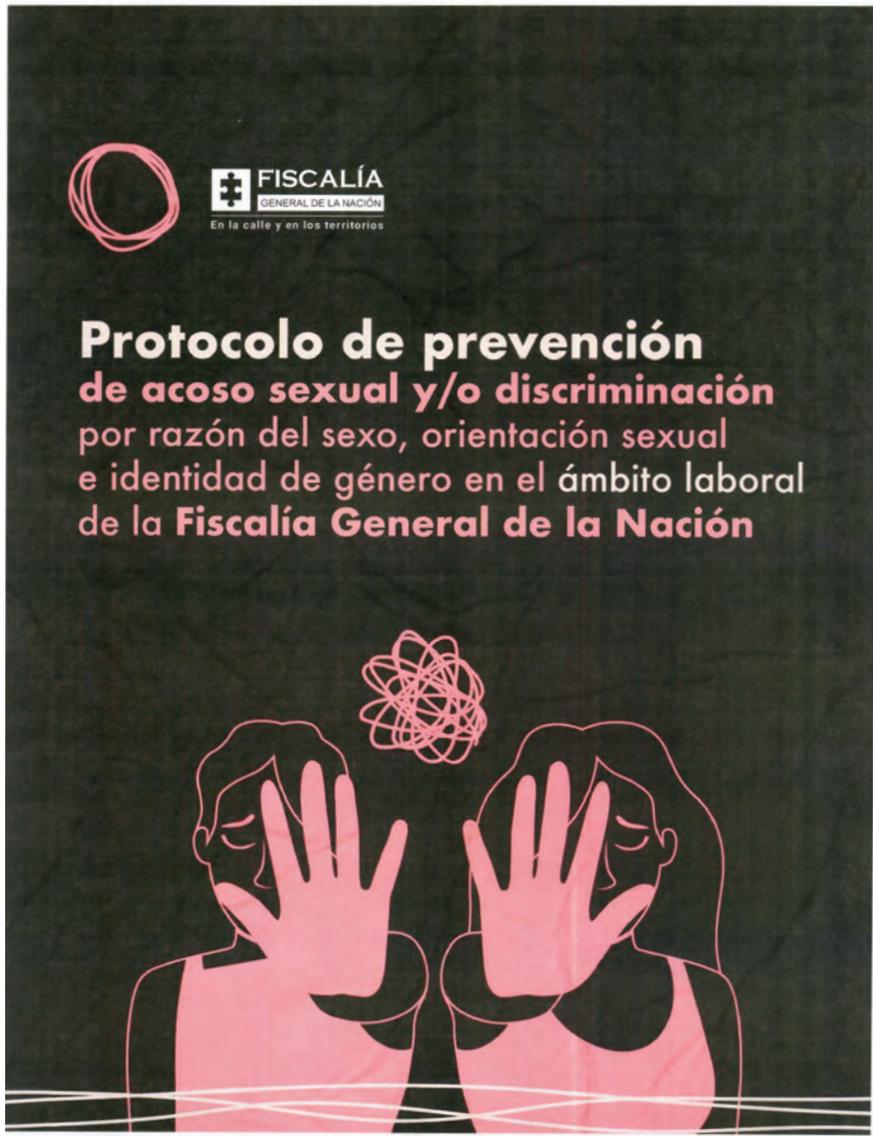
El Fiscal General de la Nación,

Francisco Roberto Barbosa Delgado.

³ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Vicky Hernández y otras Vs. Honduras. 26 de marzo de 2021. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_422_esp.pdf.

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

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



Autor:
Subdirección de Talento Humano

Diseño Gráfico:
Dirección de Comunicaciones

Acompañamiento:
Dirección de Asuntos Jurídicos
Dirección de Altos Estudios
Dirección de Políticas Y Estrategia
Dirección de Atención Al Usuario, Intervención Temprana y Asignaciones
Delegada para la Seguridad Territorial
Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional
Vicefiscalía General de la Nación

Aprobó:
Dirección Ejecutiva
Bogotá, D.C.

2023

Contenido

I. OBJETIVO	4
II. PRINCIPIOS	5
III. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
IV. MARCO NORMATIVO	11
V. DEFINICIONES Y CONCEPTOS	11
VI. TIPOS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	17
VII. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL.....	20
VIII. NORMAS DISCIPLINARIAS CON RELACIÓN AL ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.....	21
IX. CANALES DE ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.....	23
X. ACCIONES PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	27
XI. COMPROMISO DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN	28

Protocolo acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral

I. OBJETIVO

Sensibilizar a los servidores de la Fiscalía General de la Nación (en adelante FGN), sobre los derechos y las rutas de atención de las víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral, con el fin de fortalecer el respeto a los derechos fundamentales y los principios éticos de la entidad.



II. PRINCIPIOS

En atención a lo dispuesto en el Código de Ética de la FGN, adoptado bajo la Resolución No. 0-1305 del 2 de septiembre de 2021, estos son los principios y directrices éticas que rigen el presente protocolo:

- ✓ Todas las personas son iguales ante la ley.
- ✓ El servicio público cumple con la Constitución Política, las leyes y las demás normas y reglamentaciones.
- ✓ Las acciones del servidor público son éticamente íntegras.
- ✓ El servidor público protege la dignidad y los derechos de las personas.
- ✓ El servidor público desarrolla sus tareas de acuerdo con los más altos estándares de su profesión u oficio.

• **Respeto**

...En la interacción con los demás protejo su dignidad y sus derechos...

• **Confidencialidad**

"Soy cuidadoso y responsable con la información sobre personas, organizaciones y la Fiscalía General de la Nación. Reconozco el carácter confidencial de esta información".

• **Integridad**

"Mi relación con los integrantes de la rama judicial está basada en el principio de legalidad. Soy íntegro en el desarrollo de mis funciones. Fundamento mi autonomía en criterios profesionales y éticos".

• **Legalidad**

"Yo soy justo y equitativo con los servidores públicos de la Fiscalía. Protejo sus derechos y actúo dentro del marco de la ley"

discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo rige para todas las relaciones humanas entre los servidores de la FGN que se desarrollen en cualquiera de las dependencias, así como las de los particulares disciplinables conforme a la Ley 1952 de 2019, en lo que respecta a conductas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral.

IV. MARCO NORMATIVO

- ✓ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1985, señaló:

"...el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores, constituye un problema de seguridad, salud y discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta, en mayor medida, a las mujeres".

- ✓ La Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo de 1985 en su capítulo de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, indica lo siguiente:

"los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promueven la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos" (OIT, 2008).

- ✓ La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (por sus siglas en inglés) de 1979, ratificada en Colombia mediante la Ley 51 de 1981.

- ✓ La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar toda forma de violencia contra la mujer "Convención de Belém Do Pará" de 1994, ratificada en Colombia con la Ley 248 de 1995, cuyo primer artículo, determina:

"Artículo 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado."

- ✓ El Protocolo contra el Acoso Sexual y por razón de Sexo en el Ámbito del Trabajo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) del año 2019, en su numeral 4.1, señala lo siguiente:

"El acoso sexual se define como cualquier comportamiento, físico o verbal, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante ofensivo".

- ✓ El párrafo 6° del artículo 2 del Código General Disciplinario, determina la instancia que ejercerá la acción disciplinaria con relación a los servidores de FGN y los particulares disciplinables, así:

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

- ✓ El numeral 1 del artículo 38 de la Ley 1259 de 2019, Código General Disciplinario antes referido, indica que son deberes de todo servidor público:

"1. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de Derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente".

- ✓ La 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", tiene como objeto y bienes protegidos los siguientes:

"ARTÍCULO 1. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa".

la acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral

- ✓ El artículo 210 A del capítulo segundo del título IV capítulo II segundo de la Ley 599 de 2000 consagra lo siguiente:

"Artículo 210 A. Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años".

- ✓ Los artículos 134A y 134B del Código Penal, al siguiente tenor, indican:

"Artículo 134A. 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, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Artículo 134B. 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, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor".

- ✓ El artículo 1° de la Ley 1257 de 2008, relacionada con la garantía de una vida libre de violencia para todas las mujeres, indicó:

"Artículo 1. Objeto de la ley. La presente ley tiene por objeto la adopción de normas que permitan 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".

Protocolo acoso Sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral

- ✓ En materia reglamentaria, la Fiscalía General de la Nación cuenta con la Resolución No. 0-1774 del 14 de junio de 2016, "Por medio de la cual se adopta el Protocolo de investigación de la violencia sexual y se establecen medidas para su implementación y evaluación", cuyo objetivo es:

"Artículo 2: Objetivo del Protocolo de investigación de violencia sexual. El Protocolo de investigación de la violencia sexual tiene como propósito impartir directrices y lineamientos que contribuyan a la investigación y judicialización efectiva de los casos de violencia sexual, que deberán ser aplicados por todos los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación que participen en los procesos de atención, recepción y judicialización de los delitos de violencia sexual".



V. DEFINICIONES Y CONCEPTOS

SEXO

"(...) El sexo es asociado a un estándar objetivo corporal en el cual, en principio, claramente se puede distinguir el sexo de un hombre y de una mujer siguiendo unos estándares corporales asociados principalmente a la existencia de características sexuales primarias y secundarias claramente diferenciadas: hombres (p.ej. pene, escroto, testículos), mujeres (p.ej. vulva, vagina, útero, senos). Otras definiciones han complejizado esta discusión al señalar la existencia de otras realidades biológicas como en el caso de la intersexualidad".¹



GÉNERO

"(...) Es una construcción sociocultural que alude a los atributos y características que están relacionadas a la masculinidad y la femineidad, y los roles que tradicionalmente se asocian a cada uno."²

¹ <https://www.fiscalia.gov.co/sites/default/files/Guia-de-linias-practicas-para-la-investigacion-y-subsecuente-delitos-de-violencia-sexual-y-discriminacion.pdf>, página 13

² *Ibidem*, página 54

Protocolo acoso Sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral

ORIENTACIÓN SEXUAL

"Esta se refiere a 'los deseos, sentimientos y atracciones sexuales y emocionales que puedan darse frente a personas del mismo género, de diferente género o de diferentes géneros'. Entre ellos, sin ser taxativos, se incluyen:

- **Heterosexualidad:** mujeres que se sienten emocional, sexual y/o románticamente atraídas por hombres; u hombres que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídos por mujeres.
- **Homosexualidad:** mujeres que se sienten emocional, sexual y/o románticamente atraídas por mujeres; u hombres que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídos por hombres.
- **Persona gay:** hombres que se sienten emocional, sexual y/o románticamente atraídos por otros hombres.
- **Persona lesbiana:** mujeres que se sienten emocional, sexual y/o románticamente atraídas por otras mujeres.
- **Bisexualidad:** personas que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídas por hombres y mujeres.
- **Asexualidad:** personas que no se sienten atraídas sexualmente por ningún sexo".³

DISCRIMINACIÓN

"La discriminación es un acto arbitrario dirigido a perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o prejuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como son el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, o por razones irrelevantes para hacerse acreedor de un perjuicio o beneficio como la lengua, la religión o la opinión política o filosófica".⁴

ACTO DISCRIMINATORIO

"El acto discriminatorio es la conducta, actitud o trato que pretende - consciente o inconscientemente - anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales. El acto de discriminación no sólo se concreta en el trato desigual e injustificado que la ley hace de personas situadas en igualdad de condiciones. También se manifiesta en la aplicación de la misma por las autoridades administrativas cuando, pese a la irrazonabi-

³ *Ibidem*, página 64

⁴ Corte Constitucional, Sentencia T-094 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz

VI. TIPOS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

En el documento Acoso sexual en el trabajo y masculinidad de la Organización Internacional del Trabajo del año 2013¹³, se realizan las siguientes definiciones:

Acoso por razón de sexo en el trabajo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Supone un tipo de situaciones laborales mucho más amplias y no tiene por qué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora. Las consecuencias de este tipo de acoso, no son tan directas como en el acoso sexual en el trabajo. Lo reseñable es que no se da una intencionalidad sexual y que es el paraguas o la base en la cual se da el acoso sexual en el trabajo.

Acoso sexual en el trabajo: Cualquier conducta, física o verbal, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo. Se circunscribe al ámbito de lo sexual. Dentro del acoso sexual en el trabajo, nos podemos encontrar con dos tipos de conductas según la OIT:

- Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.
- Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.
- Forzar a besar a alguien o a algo más que besar.
- Llamar a la víctima "gay" o "lesbiana".
- Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario.
- La utilización o exhibición de material pornográfico.¹⁴

¹³ <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/en/news/-/content/press/2013/06/13ILO.pdf>

¹⁴ <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/en/news/-/content/press/2013/06/13ILO.pdf>

Protocolo acoso Sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral

Chantaje sexual o quid pro quo (en latín "algo a cambio de algo"): El que se produce por una persona superior jerárquica o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de las personas acosadas. En este caso, quienes ejerzan la agresión solo pueden ser quienes tengan el poder de decidir sobre el acceso o continuidad de la persona acosada o sobre sus condiciones de trabajo como: salarios, promoción, acceso a recursos etc. Además, el chantaje sexual puede ser:

Explícito, cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello.

Implícito, cuando la persona trabajadora no ha sido requerida sexualmente, pero otras personas de su mismo sexo y en situaciones profesionales similares, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que implica de manera implícita a su aceptación.

Ambiente laboral hostil. Que es, aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. En este caso no tiene por qué darse una relación jerárquica. Puede ser una compañera o compañero (de igual o inferior nivel), o personas relacionadas con el lugar de trabajo como: proveedoras, clientela, personas que colaboran con la empresa o institución, u otros*.

ALGUNOS EJEMPLOS

*(...)

- Contacto físico innecesario y no deseado.
- Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.
- Petición de favores sexuales.
- Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual.
- Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales.
- Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.
- Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
- Jalar la ropa de manera sexual.

VII. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL

De acuerdo con la página 9 del Protocolo de Investigación de Violencia Sexual adoptado mediante la Resolución de la FGN No. 0-1774 del 14 de junio de 2016, los derechos de las víctimas de violencia sexual se resumen a continuación:

- ✓ Una vida libre de violencias.
- ✓ Verdad.
- ✓ Justicia y acceso a recursos judiciales efectivos.
- ✓ Información.
- ✓ Respeto y protección de su intimidad y privacidad; igualdad y no discriminación.
- ✓ Dignidad y atención no revictimizante.
- ✓ Autonomía y libre consentimiento.
- ✓ Participación en el proceso penal.
- ✓ Acompañamiento y asistencia técnica legal.
- ✓ Seguridad personal y protección.
- ✓ Atención integral, inmediata, gratuita y especializada para el restablecimiento de derechos y en el ámbito de la salud física, mental, sexual y reproductiva.
- ✓ Reparación integral.

Protocolo acoso Sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral

VIII. NORMAS DISCIPLINARIAS CON RELACION AL ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

El artículo 7, los numerales 1 y 7 del artículo 38, el numeral 4 del artículo 53 y el artículo 65 del Código General Disciplinario, contienen los derechos y faltas que se relacionan acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo orientación sexual e identidad de género, así:

ARTÍCULO 7. *Igualdad.* Las autoridades disciplinarias deberán hacer efectiva la igualdad que de los intervinientes en el desarrollo de la actuación procesal y proteger, especialmente, a aquellas personas que por su condición económica, física, mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta. El sexo, la raza, el color la condición social, la profesión, el origen nacional o familiar o étnico, la lengua, el credo religioso, la orientación sexual, la identidad de género, la opinión política o filosófica, las creencias o prácticas culturales en ningún caso podrán ser utilizadas dentro del proceso disciplinario como elementos de discriminación.

(...)

ARTÍCULO 38. *Deberes.* Son deberes de todo servidor público:

1. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las

Protocolo acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral

ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos, de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.

(...)

7. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.

(...)

ARTÍCULO 53. *Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales.*

(...)

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.

(...)

ARTÍCULO 65. *Faltas que coinciden con descripciones típicas de la ley penal.* Cuando la conducta no pueda adecuarse a ninguna de las anteriores faltas, en virtud de los principios de especialidad y subsidiariedad, constituirá falta gravísima 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 de él.

En tal sentido, en materia de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral el artículo 65 de la citada norma, guarda relación directa con los delitos de acoso sexual, actos de discriminación y hostigamiento contemplados en el Código Penal Colombiano, los cuales constituirían una faltas disciplinarias gravísimas.

IX. CANALES DE ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

1. ORIENTACIÓN

Los servidores puede solicitar orientación a través del servidor asignado por el Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional, para recepcionar los casos de presunto acoso sexual laboral al correo electrónico departamento.bienestarysaludocupacional@fiscalia.gov.co.

En la referida orientación¹⁵ se:

- ✓ Proporcionará información clara y precisa sobre los canales, faltas y las rutas a través de las cuales se puede interponer queja o denuncia.
- ✓ Informará sobre las actuaciones inmediatas que podrán adelantarse para su acompañamiento y protección.
- ✓ Mantendrá una estricta confidencialidad de la información proporcionada.

2. PRESENTACIÓN DE QUEJA:

Para presentar la queja disciplinaria ante la Comisión Nacional de Disciplina Judicial puede hacerlo a través de los correos electrónico o enlaces que la referida entidad determine, aclarando que actualmente debe ser en la comisión seccional

que corresponda a su ubicación geográfica, según la información disponible en el enlace <https://www.ramajudicial.gov.co/web/comision-nacional-de-disciplina-judicial/correos-electronicos>, así:

(...)

Protocolo acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral

CORREOS ELECTRÓNICOS COMISIONES SECCIONALES DE DISCIPLINA JUDICIAL	
Antioquia	secdisant@cendoj.ramajudicial.gov.co
Atlántico	ssdisbquilla@cendoj.ramajudicial.gov.co
Bogotá	quejasdisciplinariasbta@cendoj.ramajudicial.gov.co
Bolívar	secsdcgena@cendoj.ramajudicial.gov.co
Boyacá	ssdcspb@cendoj.ramajudicial.gov.co
Casanare	No registra
Caldas	secseccal@cendoj.ramajudicial.gov.co
Caquetá	ssdcsecfl@cendoj.ramajudicial.gov.co
Cauca	ssdcspop@cendoj.ramajudicial.gov.co
Cesar	secdiscvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co
Chocó	ssdcsgdo@cendoj.ramajudicial.gov.co
Córdoba	quejasdisciplinariasmon@cendoj.ramajudicial.gov.co
Cundinamarca	csjdcmarca@cendoj.ramajudicial.gov.co
La Guajira	scsjsadirioha@cendoj.ramajudicial.gov.co
Huila	discneiva@cendoj.ramajudicial.gov.co
Magdalena	saladisconsecmag@cendoj.ramajudicial.gov.co
Meta	secsdmet@cendoj.ramajudicial.gov.co
Nariño	sdiscspas@cendoj.ramajudicial.gov.co
Norte de Santander	discucuta@cendoj.ramajudicial.gov.co
Quindío	secsdism@cendoj.ramajudicial.gov.co
Risaralda	ssdcspcr@cendoj.ramajudicial.gov.co
Santander	ssdcspbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co
Sucre	sdiscsinc@cendoj.ramajudicial.gov.co
Tolima	sdisciba@cendoj.ramajudicial.gov.co
Valle del Cauca	ssdisvalle@cendoj.ramajudicial.gov.co

(...)

¹⁵ Véase Salud y seguridad en el trabajo (https://comisiondisciplinajudicial.gov.co/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo) y el artículo 15 del Código de Procedimiento Disciplinario (https://www.derecho.gov.co/temas/comision-nacional-de-disciplina-judicial/temas/15-del-codigo-de-procedimiento-disciplinario).

"Las quejas deben contener, al menos, la siguiente información:

"Quejoso (La persona que presenta la queja)

- ✓ Nombre
- ✓ Identificación
- ✓ Correo electrónico
- ✓ Teléfono
- ✓ Dirección física (Opcional)

Datos del profesional, funcionario o empleado (La persona por la que usted se está quejando)

- ✓ Nombre
- ✓ Calidad (Abogado, magistrado, juez, fiscal, juez de paz, auxiliares de justicia, empleados judiciales, superintendentes con funciones jurisdiccionales)
- ✓ Dirección electrónica (Opcional)
- ✓ Dirección física (Opcional)

Hechos de la queja

- ✓ Lugar de los hechos (departamento/municipio)
- ✓ Breve narración de los hechos*

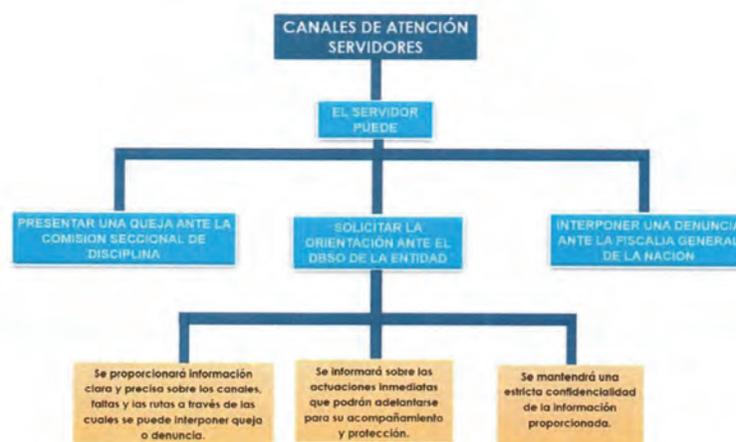
3. PRESENTACIÓN DE DENUNCIA:

Si es víctima de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral, puede poner en conocimiento el hecho, en los correos electrónicos, links o enlaces que la Dirección de Atención al Usuario, Intervención Temprana y Asignaciones determine, que en la actualidad son los siguientes:

- ✓ Centros de Atención de la Fiscalía (CAF).
- ✓ Puntos de Atención de Fiscalía (PAF).

Protección acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral

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



X. ACCIONES PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GENERO EN EL AMBITO LABORAL

1. A partir de la publicación del presente protocolo, la Subdirección de Talento Humano entregará a cada servidor, copia digital o física del documento, una vez se realice el acto de posesión de los nombramientos en la FGN.
2. La Dirección de Altos Estudios, adelantará acciones formativas que incorporen el contenido del presente protocolo a través del Plan Institucional de Formación y Capacitación, y dará prioridad a los funcionarios con cargos directivos y coordinadores.
3. El Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional, en el marco de las competencias y deberes de la ARL, realizará campañas masivas de prevención de conductas de acoso laboral y sexual, así como de prevención de discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral.
4. La Dirección de Comunicaciones realizará una estrategia de comunicación interna para divulgar el contenido del presente protocolo a nivel nacional.

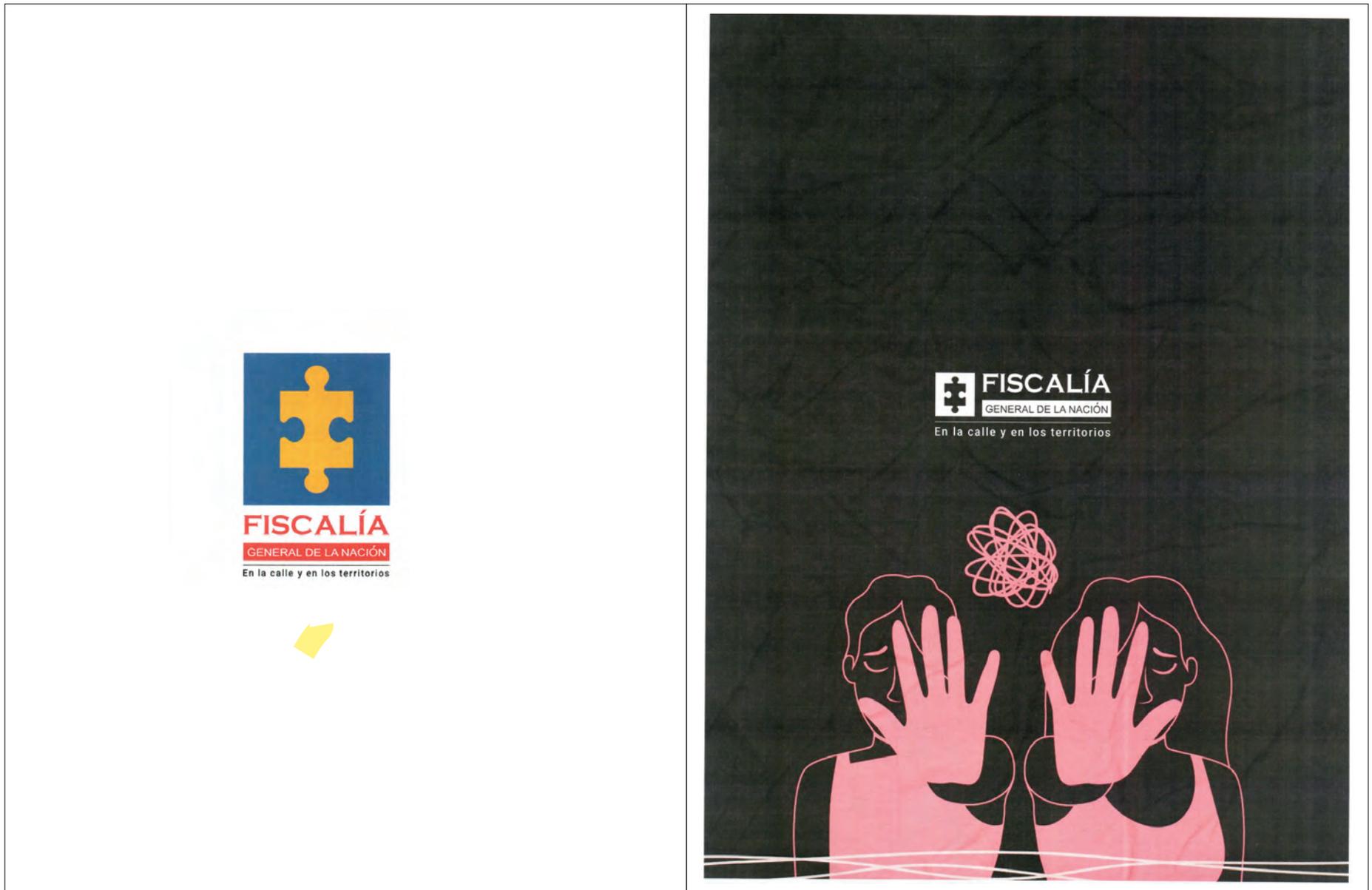
Protección acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral

XI. COMPROMISO DE LA FISCALIA GENERAL DE LA NACION

Los servidores de la FGN asumirán los siguientes compromisos:

- Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo o con ocasión del trabajo con respeto de su dignidad y derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones de naturaleza o connotación sexual o sexista que puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles para las personas que las reciben.
- Actuar asertivamente frente a comportamientos, actitudes o acciones que constituyan acoso sexual laboral: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, y comunicándolos a las instancias designadas en este protocolo.





(C. F.).