

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y
PROTECCIÓN FRENTE A TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA
CONTRA LAS MUJERES Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO,
ASÍ COMO DE LOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN
DE PERTENENCIA ÉTNICA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD,
IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO, ORIENTACIÓN
SEXUAL, DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE
DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL**

MUSEO CASA DE LA MEMORIA

Contenido

Introducción	3
Directrices	4
Objetivos	5
Objetivo General:	5
Objetivos Específicos:	6
Alcance:	6
Definiciones	7

DIFERENCIA ENTRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.....	11
TIPOS DE ACOSO SEXUAL	11
Los tipos de acoso sexual más frecuentes son:	11
“TIPOS DE ACOSADORES/AS”:.....	11
Conductas que pueden constituir acoso sexual y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral ley 1010 de 2006:.....	12
Conductas que pueden constituir acoso sexual en el protocolo para la prevención y atención de acoso y/o violencia sexual y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral del Museo Casa de la Memoria	12
Marco normativo del Protocolo.....	14
Principios	18
Enfoques	22
Medidas de prevención y restaurativas.....	23
Medidas de prevención.....	23
Medidas restaurativas	24
Comité de Prevención y Atención.....	25
Ruta de atención para casos de acoso sexual y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral ruta de atención a PQRSF.....	26
Forma de Presentar la queja.....	27
Medidas de protección / resguardo.....	31
Denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación:	32
TIPOS DE FALTAS	32
FALTAS TIPO I.....	33
FALTAS TIPO II.....	33
FALTAS TIPO III.....	34
CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES Y ATENUANTES.....	34
Agravantes	34
Atenuantes	34
Derechos de las víctimas de acoso sexual v/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral.....	35
Sistemas de información.....	36
Anexo 1.....	38

Introducción

Las entidades del sector público están en la obligación de implementar medidas de prevención de las violencias basadas en género (VBG), discriminación racial y demás razones de discriminación. Las acciones de prevención son una forma de intervención temprana ante posibles manifestaciones de conductas de acoso u hostigamiento sexual o discriminación cuyo objetivo es minimizar los riesgos que generan las violencias, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguro y libre de violencias y discriminación y garantizar la no repetición de los hechos.

El Museo Casa de la Memoria debe adoptar acciones destinadas a erradicar toda forma de violencia verbal, de género y/o con connotación sexual, incluyendo el uso de apelativos o denominaciones de tipo romántico o erótico para dirigirse a las personas, o que se enfoquen en su apariencia corporal. Y se encuentra

enmarcado dentro de la planeación estratégica del Talento Humano como 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 y personas con Orientaciones Sexuales, Identidades y Expresiones de Género (OSIEG) no hegemónicas víctimas de violencias basadas en género y construir espacios de trabajo seguros y libres de violencia, acoso, y discriminación contra las mujeres y personas con OSIEG no hegemónicas.

El Museo Casa de la Memoria elaboró el *Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación por razón de pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral* como materialización de la política de cero tolerancias a la violencia contra las mujeres y personas con OSIEG no hegemónicas que debe primar en el ejercicio de la Función Pública.

Acorde con lo anterior y con el ánimo de fortalecer la entidad para prevenir, atender y proteger al capital humano expuesto a violencias basadas en género en el ámbito laboral y de construir espacios de trabajo seguros y libres de violencia, acoso, y discriminación contra las mujeres y personas con OSIEG no hegemónicas, y en los que prime el respeto por la protección de sus derechos, se atenderán las siguientes directrices:

Directrices.

- a) Difundir y sensibilizar a empleadores y contratistas, en el conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a las mujeres y personas con OSIEG no hegemónicas en materia laboral.
- b) Formar y capacitar al talento humano en enfoque diferencial, de género, orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no hegemónicas como política institucional, en el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres y personas con OSIEG no hegemónicas y en el desarrollo de la responsabilidad social empresarial.
- a) En un plazo no mayor a un (1) mes, contados a partir de la expedición del presente documento, es obligación implementar al interior de las instalaciones del MCM el *Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación por razón de pertenencia étnica, religión, nacionalidad,*

ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral teniendo en consideración lo dispuesto en las Leyes 734 de 2002, 1010 de 2006, 1257 de 2008 y 1752 de 2015, así como las demás normas que resulten aplicables.

- b) Establecer lineamientos de sensibilización y pedagogía con perspectiva de enfoque diferencial, de género y de orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no hegemónicas y sobre la Ley 1010 de 2006, que adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- c) Promover el conocimiento, socialización e implementación del protocolo al interior de la entidad, documento que será de obligatorio conocimiento del personal tanto vinculado como contratistas durante el proceso de ingreso e inducción.
- d) Implementar acciones para la prevención, atención y protección a las mujeres y personas con OSIEG no hegemónicas víctimas de acoso laboral, discriminación, violencias basadas en género y/o sexuales en el ámbito laboral, en el marco de sus competencias.
- e) Especificar la ruta de atención y orientación institucional ante las denuncias que deban presentarse por violencias basadas en género, violencias sexuales y/o discriminación por razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género en el ámbito laboral, ante las autoridades pertinentes.
- f) Analizar si estas acciones de connotación sexual son reprochables cuando no existe consentimiento, o cuando el consentimiento es viciado. Esto con el ánimo de que no se confunda con una prohibición general de cualquier afecto, así esté consentido o correspondido, y que se perciba como un enfoque inquisitivo.
- g) Adoptar acciones destinadas a erradicar toda forma de violencia física por razones de género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
- h) Fomentar mediante procesos formativos, pedagógicos, comunicativos, de transformación cultural u otras estrategias, una cultura institucional de cero tolerancias al acoso sexual y/o discriminación, con perspectiva de género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género y de derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

Objetivos

Objetivo General:

Implementar rutas de atención y prevención de violencias basadas en género, violencias sexuales y discriminación por razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género en el ámbito laboral. Estableciendo enfoques diferenciales para el abordaje de casos, así como acciones afirmativas y pedagógicas con todo el equipo de servidores, contratistas y colaboradores para la prevención de las mismas en el desarrollo de los objetivos institucionales.

Objetivos Específicos:

- Identificar los presuntos casos de violencias y/o discriminación presentados en el ámbito laboral desarrollado por los servidores públicos vinculados a la entidad, que bajo cualquier modalidad de relación laboral.
- Generar acciones afirmativas por parte del MCM que contribuyan a la mitigación de acciones, comportamientos y actitudes relacionadas con las violencias basadas en género, violencias sexuales y la discriminación por razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género en el ámbito laboral.
- Generar estrategias de prevención de violencias basadas en género, violencias sexuales y/o discriminación por razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género en el ámbito laboral del Museo Casa de la Memoria.
- Establecer una ruta clara y efectiva para la atención de presuntos casos de violencias basadas en género, violencias sexuales y/o discriminación por razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género que puedan presentarse entre el equipo humano del MCM la cual garantice los derechos de las víctimas y se ajuste a los enfoques psicosociales, de derechos, no repetición y acción sin daño principalmente.

Alcance:

El presente protocolo aplica a funcionarios/as, contratistas, colaboradores, proveedores y usuarios del Museo Casa de la Memoria y contempla las acciones y omisiones que constituyan violencias basadas en género, violencias sexuales y/o discriminación por razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género la prevención, atención de estas y la protección del Talento Humano durante la ejecución de las funciones o la prestación de servicios a la entidad para funcionarios/as, servidores, colaboradores y usuarios.

Estas acciones se aplicarán en el marco de trabajo del Museo Casa de la Memoria. Es decir, antes, durante y después de la ejecución de actividades desarrolladas al interior del Museo y sus áreas circundantes. Del mismo modo, se tendrá en cuenta durante las acciones/ intervenciones lideradas por funcionarios/as y servidores que se desarrollen por fuera del MCM (en territorio).

El protocolo se incorporará de manera efectiva en los requisitos para los procesos contractuales a las empresas prestadoras de servicios del Museo Casa de la Memoria las cuales deben adoptarlo con el fin de identificar y erradicar todo tipo de violencias basadas en género, violencias sexuales y/o discriminación por razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género.

Asimismo, se incluirá una cláusula contractual donde se obligue: a los contratistas por prestación de servicios, los contratos con otras personas jurídicas la prohibición del acoso sexual o que refiera a la

Comentado [MG1]: Identificar cómo el protocolo cubre los diferentes tipos de contrato.

Comentado [Ui2R1]: El protocolo no distingue entre modalidades contractuales ya que es de aplicación general, sin embargo dentro de las obligaciones contractuales del CPS se deberá hacer remisión a las prohibiciones del reglamento interno de trabajo para dar lugar a una posible terminación de contrato.

exigencia en el cumplimiento de una política sobre prevención y atención del acoso sexual la cual será socializada con el personal. Ver Anexo 3 Política.

Definiciones.

Ámbitos de Visibilización de la violencia:

1. En la vida privada: Cuando la violencia se ejerce dentro de la familia, la unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, aun cuando el agresor no viva con la víctima.
2. En la vida pública: Cuando la violencia es ejercida por cualquier persona, ya sea que ésta se lleve a cabo en la comunidad, en el lugar de trabajo, en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.
3. Perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.

Acoso sexual laboral: Es toda interacción de naturaleza sexual no consentida o con consentimiento viciado que tenga como escenario el ámbito laboral o se de en ejercicio de este. Puede producir incomodidad, intimidación y atenta contra la estabilidad afectiva o laboral de la víctima. Puede incluir: gestos, miradas lascivas, ademanes, silbidos, sonidos, gemidos, suspiros que acompañan las actitudes de índole sexual, comentarios de naturaleza sexual no deseados, chantajes, propuestas sexuales no correspondidas, así como los tocamientos en partes erógenas o en otras partes del cuerpo con una intención erótica o sexual. Asimismo, puede constituir acoso la exposición de partes del cuerpo o de material pornográfico a través de mensajes de datos.

Es importante resaltar que el acoso sexual tiene varios componentes de lo caracterizan y los diferencian de otros tipos de acoso, entre ellos están:

- a) Connotación sexual: No implica que haya una pretensión sexual específica (Arancibia, et al., 2015, p. 8), sino que puede estar asociada a una práctica cultural (masculina) de reafirmar su sexualidad o de cumplir con su rol de género. De esta manera, es posible que el presunto agresor sí desee obtener el consentimiento de la otra persona o, por el contrario, lo haga porque siente que puede o porque está respaldado (por su posición de poder o por la cultura en general).
- b) Consentimiento: Este es el factor que determina si estamos en presencia de una situación de acoso. Se trata del nivel de aceptación por parte de la persona que recibe el comentario, el tocamiento o el mensaje con carácter sexual, que, si no es claro e inequívoco no podríamos hablar de la existencia del consentimiento, pero si cumple con estas calidades podríamos decir que no hay acoso. Sin embargo, el consentimiento no puede ser interpretado por parte de los espectadores con base en la forma de vestir de

la víctima, su comportamiento u otros aspectos que responden a prejuicios de género y no a la expresión de voluntad explícita de la persona agredida.

Por su parte, es clave no confundir la correspondencia con el consentimiento viciado. Este último se da cuando la víctima está limitada por ciertas condiciones que impiden manifestar su consentimiento de manera libre. Por lo tanto, se puede predicar consentimiento viciado en una situación donde el agresor sea superior jerárquico de la víctima o si la estabilidad laboral de la víctima depende, de alguna manera, del agresor.

Discriminación de género

Aplicación de un trato de inferioridad a personas de uno u otro sexo, lo que provoca una distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales a personas de uno u otro sexo en las esferas política, social, económica, laboral, cultural o civil, entre otras.

Expresión de género:

“presentación externa del género por parte de una persona que comprende estilo personal, vestimenta, peinado, maquillaje, joyería, inflexión vocal y lenguaje corporal. Se categoriza de forma típica como femenino, masculino o andrógino. Todas las personas expresan un género. Además, puede ser congruente o no con la identidad de género de una persona”. (En: Género la Revolución. Ídem, pág. 8)

Género

Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

Identidad de género (“gender identify):

“Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, que puede o no corresponder con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida). (Corte Constitucional, Sentencia T 099 de 2015). También “se refiere a la “experiencia personal de ser hombre, o mujer o de ser diferente que tiene cada persona” (ya sea transgenerista, transexual, travesti, transformista, drag queen o king), o intersexual) y la forma en que aquella lo manifiesta a la sociedad” (T 077 de 2016).

Asimismo, comprende formas de identificación que sobrepasan las categorías binarias de clasificación del género (femenino o masculino). Es decir, personas que experimentan su género de manera fluida, en espectros performativos o que, simplemente, no se identifican con ninguna categoría (género fluido, no binario, queer, etc.).

Orientación sexual:

“atracción física o emocional de una persona por otra (ya sea heterosexual, lesbiana, homosexual, bisexual o asexual”. (Corte Constitucional, Sentencia T077 DE 2016).

Hace referencia a la orientación de dicha atracción, que se marca en un recorrido histórico y relacional. Más aún, este se determina de manera individual, desde las vivencias y formas de identificación de la persona. Cabe resaltar que la orientación sexual también debe ser entendida como un espectro vivencial, y que puede abarcar a personas que experimentan atracción hacia personas de otro sexo, sin que esto determine su orientación sexual (heterosexual transorientada, hombres que tienen sexo con hombres, etc).

Sexo

Se refiere a las diferencias biológicas entre el macho y la hembra de la especie, tratándose de características naturales e inmodificables; el sexo está determinado por las características biológicas de cada persona.

Violencia basada en el género: De acuerdo con ACNUR, “el término ‘violencia de género’ hace referencia a cualquier acto con el que se busque dañar a una persona por su género. La violencia de género nace de normas perjudiciales, abuso de poder y desigualdades de género”.

Como se dijo en el apartado de enfoque de género, este es un concepto que permite reconocer que hay una diferenciación biológica entre las personas y a esa diferencia se le asignan otras que son de carácter social, cultural o político y que suponen una desventaja para las mujeres. Por lo tanto, desde allí se puede afirmar que las diferencias naturales entre hombres y mujeres no deben significar en consecuencia una desigualdad en el ámbito laboral, político, educativo, económico, etc.

Esto no significa que los hombres no sufran violencias o que sean más graves las que se dirigen contra las mujeres, sino que sufren violencias diferentes. Por ejemplo, mientras ellas soportan violencia en su ámbito más íntimo (por parte de parejas o exparejas), los hombres sufren otras violencias asociadas al conflicto o la homofobia porque todas ellas obedecen a roles históricamente establecidos. A las mujeres se les atribuye valores relacionados a los cuidados, al ámbito doméstico, a la pasividad y a ellos se les asigna roles vinculados a ser heterosexuales, proveedores, a dominar el ámbito público y a la actividad. En torno a esos roles surgen los tipos de violencia.

Comentado [Ui3]: Personas con identidades y orientaciones sexuales y de género no hegemónicas.

Comentado [Ui4]: Queer

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.

Violencia y acoso por razón de género

Designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo, género o identidad sexual, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Violencia contra las mujeres: El artículo 1 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer define la violencia contra las mujeres como: "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"

Violencia institucional

Se refiere a las formas en la que es cometida por diversas instituciones de la sociedad, a niveles de los servicios públicos, de las empresas y de las organizaciones laborales, de los organismos civiles, de los partidos políticos, las organizaciones eclesiales, entre otras.

Violencia por prejuicio:

Cualquier conducta que cause exclusión, eliminación o pretenda hacerlo de forma total o parcial a una persona, bien sea de tipo, físico, social, sexual, psicológico o simbólico, basada en algún aspecto personal o colectivo (etnia, etapa del ciclo vital, identidad de género, orientación sexual, clase social, situación de desplazamiento, capacidades, entre otros

Violencia sexual

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia sexual como: "todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo".

En Colombia, la ley 599 de 2000 define en su artículo 212. La violencia como: "el uso de la fuerza; la amenaza del uso de la fuerza; la coacción física o psicológica, como la causada por el temor a la violencia,

la intimidación; la detención ilegal; la opresión psicológica; el abuso de poder; la utilización de entornos de coacción y circunstancias similares que impidan a la víctima dar su libre consentimiento”.

Por lo tanto, el acoso sexual es una de las modalidades de la violencia sexual porque incluye un comportamiento sexual no deseado o consentido a través de la intimidación o la coacción.

DIFERENCIA ENTRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

TIPOS DE ACOSO SEXUAL

La principal característica del acoso sexual es la superioridad de poder y control del acosador o acosadora.

Los tipos de acoso sexual más frecuentes son:

Quid pro quo: es aquella que se establece en la jerarquía de una organización, (institución, empresa o universidad) y en la que el acosador se aprovecha de su posición, para pedir favores sexuales a cambio de un aumento de salario o el aprobado en un examen.

Acoso sexual generador de un ambiente hostil: ocurre cuando la conducta indeseada de naturaleza sexual genera un ambiente laboral, escolar o social caracterizado por la intimidación y la amenaza. Esto afecta la capacidad de la víctima de participar y trae consecuencias negativas. Sin embargo, este tipo de acoso también puede generarse por parte de una persona hacia otra con mayor poder, como por ejemplo el producido por parte de un empleado hacia su jefe o de un alumno hacia su profesor.

“TIPOS DE ACOSADORES/AS”:

Público: quienes llevan a cabo conductas o actitudes sexistas de manera abierta y les hace sentir más poderosos. Ejemplo: quien hace bromas o comentarios de tipo sexual cuando alguien pasa cerca.

Privado: Son aquellos que muestran una apariencia tranquila y conservadora de cara a los demás, pero que con su objetivo (persona víctima de acoso) tienen actos violentos. Ante lo cual, la víctima se encuentra en el dilema de es mi palabra contra la suya, porque se considera difícil que alguien crea que dicha persona la haya acosado.

Los servidores públicos o quienes ostenten funciones públicas deben trabajar por la garantía y el respeto de los derechos sin importar las diferencias; como lo establece el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, frente a la igualdad.

Es importante hacer énfasis que, en muchas ocasiones, quienes son víctimas de este acoso no denuncian por miedo o por represalias que puedan tomar en su contra, de ahí la importancia de hacer campañas educativas frente a esto.

Conductas que pueden constituir acoso sexual y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral ley 1010 de 2006:

- Maltrato laboral: entendido como cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral. o la libertad sexual. que lesione los derechos a la intimidad y al buen nombre.
- Persecución laboral: que se configura con la ocurrencia reiterada de conductas arbitrarias, que deducen el propósito de inducir a la renuncia del trabajador.
- Discriminación laboral: definida como aquel trato diferenciado en razón de los criterios prohibidos expresamente en el artículo 13 de la Constitución Política, esto es, por razones de raza, género, origen familiar o nacional, religión, opinión política y filosófica; Entorpecimiento laboral, que se presenta al obstaculizar el cumplimiento de las labores asignadas, retardarlas o hacerlas más gravosas;
- Inequidad laboral: definida como la "asignación de funciones a menosprecio del trabajador";
- Desprotección laboral: que se da mediante conductas que pongan en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador, al llevarlo a cumplir órdenes sin cumplir los requisitos mínimos de protección y seguridad.

Conductas que pueden constituir acoso sexual en el protocolo para la prevención y atención de acoso y/o violencia sexual y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral del Museo Casa de la Memoria.

Todo servidor público y contratista que presta funciones públicas en el Museo Casa de la Memoria, dentro de los deberes establecidos en la Ley 734 de 2002 y ley 1952 de 2019 debe tener en cuenta cuales son las conductas que pueden constituir acoso sexual a manera preventiva y con el ánimo de propiciar un mejor ambiente laboral:

- Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Formas denigrantes u obscenas o formas excesivamente cariñosas de dirigirse a una persona por ejemplo "mamita, mamacita, linda, o lindo, mi amor".

- Bromas sexuales.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria; g) Contacto, físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.
- Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual. de carácter sexual y ofensivo.
- Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual; o manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual; agresiones físicas de carácter sexual.

Conductas que constituyen acoso en razón del género, es decir, no tienen un contenido sexual, sino que se basan en prejuicios de género sobre lo que debe ser o hacer una mujer o un hombre:

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado género.
- los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la opción sexual; utilizar humor sexista.
- Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del género o la orientación sexual de la persona.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su género o de su orientación sexual.

- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su género u orientación sexual.
- Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.) a una persona en función de su género u orientación sexual.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o del ejercicio de la maternidad o paternidad.
- Denegar a causa del género u orientación sexual de una persona permisos o licencias a las que tiene derecho.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su género u orientación sexual.
- Aislar e incomunicar a una persona en función de su género u orientación sexual.
- Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas.
- Agresión física a una persona por razón de género u orientación sexual o 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 género u orientación sexual.

Marco normativo del Protocolo

Ley 1257 de 2008 se adopta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se especificaron los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y se estableció el delito de acoso sexual.

LEY 1496 DE 2011 (diciembre 29) por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones

LEY 1752 DE 2015 (junio 3) Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.

Acuerdo Municipal 08 de 2011: Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 08 del 3 de mayo de 2011 que adopta la Política Pública para el reconocimiento de la diversidad sexual e identidades de género y para la protección, restablecimiento, atención y la garantía de derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales (LGBTI) del Municipio de Medellín

Los Principios de [Yogyakarta](#), La Corte [Constitucional](#) incorporó al análisis de la discriminación por identidad de género u orientación sexual, los Principios constituyen un parámetro integral para aplicar de

Comentado [Ui5]: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), ratificada por la Ley 984 de 2005. fue adoptada en forma unánime por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor en 1981 y es considerada la carta internacional de los derechos de la mujer. A la fecha, ha sido ratificada por 188 países, lo que le otorga un poderoso mandato internacional. Provee un marco obligatorio de cumplimiento para los países que la han ratificado para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas y estipula que los Estados Parte deben incorporar la perspectiva de género en todas sus instituciones, políticas y acciones con el fin de garantizar la igualdad de trato, es decir, que no exista discriminación directa ni indirecta de la mujer, así como mejorar la situación *de facto* de la mujer, promoviendo la igualdad sustantiva o la igualdad de resultados.

Comentado [Ui6]: LEY 248 DE 1995 (Diciembre 29)

Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belém Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará, define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Fue el primer instrumento en el mundo que reconoció que las violencias en contra de las mujeres constituyen una violación sancionable en derechos humanos. Estableció el derecho que tienen las mujeres a vivir una vida libre de violencias y obligó a los Estados a proteger el derecho y a dar la posibilidad a las mujeres de denunciar a quienes incumplieran con esa responsabilidad.

manera eficiente el Derecho Internacional de los Derechos Humanos aplicando los principios generales del soft law, entendidos como los "instrumentos internacionales que no obstante no ser vinculantes tienen relevancia jurídica, si no también albergar bajo su mando diversas manifestaciones de acuerdos interestatales y consensos internacionales que independientemente de su valor jurídico se incorporan al discurso internacional y producen ciertos efectos que repercuten de diferentes formas en la formación, desarrollo, interpretación, aplicación y cumplimiento del derecho internacional, tanto en el ámbito interno de los Estados como en el propio seno del derecho internacional" (Corte Constitucional, Sentencia T 077 de 2016).

Colombia en el año 2007, suscribió la Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de la Asamblea General de las Naciones Unidas, reiterando el derecho de no discriminación y condenando la violencia, acoso, exclusión, estigmatización y prejuicio contra personas por causa de su orientación sexual o identidad de género.

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 Protocolo para la Prevención, Protección y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón del Género en el Ámbito Laboral 5 discriminación

A nivel internacional, la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores en el Empleo de 1985 señala 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 promueven la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos" (OIT, 2008).

Circular 026 de 2023; PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABOR:

Las entidades públicas y las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana y sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre las y los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo

Por su parte las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el avance de la mujer aprobadas en la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas de la Mujer, en su párrafo 139 señala que "las condiciones de trabajo de las mujeres deben ser mejoradas en todas las áreas formales e informales, tanto en el sector público como en el privado. Teniendo en cuenta

que la seguridad y la salud en el trabajo deben ser protegidas, indica que se deben tomar medidas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.

Dentro del marco normativo nacional rige la Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, la cual se aplicará hasta el mes de marzo de 2022, conforme lo dispone la Ley 2094 de 2021, modificatoria de la Ley 1952 de 2019, momento en el cual entra a regir el procedimiento previsto en esta última norma.

Titularidad de la acción disciplinaria. Artículo 2 de la Ley 734 de 2002. Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las Personerías Distritales y Municipales, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias.

En el caso de los particulares que cumplen funciones públicas son sancionables disciplinariamente, en virtud de lo dispuesto en los artículos 66 y 75 de la Ley 734 de 2002:

"Artículo 66. Aplicación del procedimiento. El procedimiento disciplinario establecido en la presente ley deberá aplicarse por las respectivas oficinas de control interno disciplinario, personerías municipales y distritales, la jurisdicción disciplinaria y la Procuraduría General de la Nación.

El procedimiento disciplinario previsto en esta ley se aplicará en los procesos disciplinarios que se sigan en contra de los particulares disciplinables conforme a ella".

"Artículo 75. Competencia por la calidad del sujeto disciplinable. Corresponde a las entidades y órganos del Estado, a las administraciones central y descentralizada territorialmente y por servicios, disciplinar a sus servidores o miembros.

El particular disciplinable conforme a este código lo será exclusivamente por la Procuraduría General de la Nación, salvo lo dispuesto en el artículo 59 de este código, cualquiera que sea la forma de vinculación y la naturaleza de la acción u omisión".

Con la entrada en vigor de la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021 la titularidad de la acción se mantiene conforme al artículo 2 y 92.

Además, acorde con lo dispuesto con el artículo 41, numeral 2 del decreto 1784 de 2019, por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, la Oficina de Control Interno Disciplinario tiene las siguientes funciones, con base en los parámetros fijados en los artículos 2, 67, 76, 150, 175 Y siguientes de la Ley 734 de 2002:

a. Ejercer la función disciplinaria y aplicar y coordinar el control interno disciplinario en la Entidad con sujeción a las disposiciones, facultades y competencias establecidas en la Ley.

b. Adelantar y fallar en primera instancia todos los procesos disciplinarios respecto de aquellas conductas en que incurran los servidores en el ejercicio de sus funciones y exfuncionarios, que afecten la correcta prestación del servicio y el cumplimiento de los fines y funciones

Por otra parte, el Artículo 48 numeral 1 de la Ley 734 de 2002 o "Código Disciplinario Único" señaló como 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 del mismo". Esto es, que la comisión de los señalados delitos (acoso sexual, discriminación u hostigamiento) descritos como tal en el Código Penal colombiano constituyen faltas disciplinarias gravísimas. Por ello, la comisión de alguno de estos delitos en Colombia por parte de un servidor público o un particular en cumplimiento de funciones públicas constituye a su vez (sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar) una falta disciplinaria que amerita la correspondiente sanción.

Además, en virtud del artículo 34 de la Ley 734 de 2002 "Código Disciplinario Único", son deberes de todo servidor público: "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".

Además, constituye un marco normativo aplicable las siguientes:

Ley 1010 de 2006 Define el acoso laboral de la siguiente manera: "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".

La misma ley en el artículo 10.1 define que el acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

Ley 1257 de 2008: Dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y, a través del artículo 29, incorpora el delito de acoso sexual al Código Penal (artículo 210A).

Convenio C-190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), primer tratado internacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Sentencias de la Corte Constitucional: C-804 de 2006, C-811 de 2007, C-075 de 2007, T-1241 de 2008, el Auto 092 de 2008, C-029 de 2009, C-577 de 2011, T-276 de 2012, C-874 de 2014, C-683 de 2015, C-071

de 2015, T-758 de 2015, T 095 de 2015, T 012 de 2016, T 077 de 2016, SU 214 de 2016, T 145 de 2017; T 735 de 2017, entre otras.

Principios

Respeto a la dignidad humana:

- Equivale al (i) merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad humana en su entorno laboral.

Ambiente laboral seguro y saludable:

- El entorno laboral saludable se entiende como un espacio de trabajo cuyas condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores para tener un buen ambiente físico, buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. Los actos de acoso sexual, violencia sexual y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral son contrarios a este principio.

Confidencialidad:

- Todas las personas naturales o jurídicas que intervengan en la administración de datos personales están obligadas en todo tiempo a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende la administración de datos, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas. En todas las actuaciones que se deriven de este protocolo se guardará la confidencialidad y debida reserva de la información.

Debida Diligencia:

- "Como parte de este principio se deben adoptar con celeridad todas las medidas encaminadas a la protección de la víctima y la restitución de sus derechos. Para esto se deben disponer de todos los medios para esclarecer los hechos, así como de su sanción por parte de las dependencias y

entidades correspondientes. También hace parte de este principio acatar la normatividad interna e internacional y los jurisprudenciales a través de los cuales las Cortes internacionales y nacionales han creado de manera progresiva".

Justicia de género:

- Esta parte primero de reconocer el género como categoría. Permitirá reconocer las particularidades de la víctima y del agresor con relación al género para que cuenten con las mismas herramientas para afrontar una denuncia o el proceso que conlleva. Y desde allí reducir las brechas de género, garantizar la participación en condiciones de igualdad y evitar actos de revictimización.

Principio de buena fe:

Se desprende del artículo 83 constitucional, según el cual "las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas".

Desde un enfoque diferencial, debe presumirse la buena fe de las personas denunciantes para efectos de adoptar medidas de prevención y de protección dirigidas a contener el daño y otras afectaciones mayores posteriores a los supuestos hechos de acoso sexual o discriminación de género.

Lo anterior no significa que se otorgue un privilegio a las víctimas, por el contrario, implica reconocer en primer lugar que hay unas diferencias sociales, políticas y económicas que requieren ser evaluados desde una óptica especial con el fin de que las medidas sean justas y equitativas.

Principio de progresividad y no regresividad de las obligaciones internacionales adquiridas por el Estado con la ratificación de tratados de derechos humanos de las mujeres:

Todas las decisiones que se adopten en el marco del Protocolo deben procurar contribuir a la prevención del acoso sexual y las violencias basadas en el género. Bajo este principio se debe evitar tomar decisiones que legitimen e incentiven el acoso sexual o que se basen en prejuicios de género.

Principio de la no revictimización.

El equipo humano encargadas de atender las quejas de acoso sexual no podrán incurrir en acciones u omisiones que se conviertan en una segunda victimización. En virtud de este principio se deben evitar dilaciones injustificadas, exposición innecesaria de la imagen de la víctima, modificar sus condiciones laborales o confrontarla con el presunto agresor. Por lo tanto, la intervención de la organización debe estar dirigida a adoptar medidas asertivas para contener el daño y a evitar convertirse en otro agresor.

Adicionalmente, en el marco de este principio se debe prohibir la exigencia de la acreditación de las situaciones de acoso, pruebas o requisitos adicionales para adoptar una medida de protección.

Atención diferenciada.

Bajo la atención diferenciada se deben observar las características asociadas al sexo, el género, la raza, la etnia, la orientación sexual, las costumbres, el patrimonio cultural y/o la condición socioeconómica que puedan determinar una relación de poder o desigual en el desarrollo del proceso. Por lo tanto, también se deberán adoptar las medidas correspondientes para reducir esas brechas y que ambos sujetos ingresen al proceso en igualdad de condiciones.

Implica agotar las formalidades propias de cada proceso, garantizar el derecho de contradicción y respetar la presunción de inocencia.

Debido proceso.

El debido proceso es un derecho fundamental de inmediato cumplimiento consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia: "El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas". Es una garantía constitucional del derecho de toda persona a ser oída públicamente y con justicia, en condiciones de plena igualdad, por un tribunal independiente e imparcial para la determinación de sus derechos y obligaciones.

Las personas encargadas de la atención o que se encuentren en conocimiento de hechos sobre hechos de acoso sexual, violencias sexuales y/o violencias basadas en género, están obligadas a guardar absoluta reserva, para procurar la seguridad de la persona victimizada, resguardar su derecho a la intimidad personal y proteger sus datos personales. En especial deben mantener total reserva en referencia a las actuaciones cumplidas o a cumplir, la identidad de las partes y demás implicados o personal convocado para prestar testimonio.

El deber de reserva se mantiene aún luego de concluidas las actuaciones en las que se haya conocido la información. Este principio, irradiará todo el procedimiento, y por tanto se establecerán mecanismos que garanticen la confidencialidad de toda la actuación, solicitando según sea el caso la firma de acuerdos de confidencialidad, así como el adecuado resguardo y reserva de los expedientes en las que consten las quejas a las que hace referencia el presente protocolo. Las partes intervinientes en el proceso también están obligadas a guardar dicha reserva.

Protección a la persona afectada:

Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso sexual, la violencia sexual y/o discriminación se debe privilegiar la seguridad y la integridad de la víctima haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia y garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.

Principio de centralidad de las víctimas

Colombia, a lo largo de su historia, se ha caracterizado por haber atravesado distintos períodos de violencia desde su consolidación como Estado-Nación. Desde las guerras independentistas hasta las civiles, el Conflicto Armado interno en la actualidad no sólo se destaca por sus 50 años de duración, llegando a considerarse como el más largo de Latinoamérica e incluso del mundo. También, los 8 millones de víctimas que ha dejado mediante masacres, secuestros, desapariciones, desplazamientos y violaciones perpetradas por actores armados insurgentes, contrainsurgentes e incluso estatales es el tema que mayor importancia merece la comprensión del proceso de justicia transicional colombiano que arrancó en el año 2017, a partir del estudio de los casos de dos colectivos de mujeres víctimas de violencia sexual en el marco del conflicto armado, siendo un insumo fundamental para nutrir las líneas de investigación de Género, las mujeres representan aproximadamente el 90% de los casos de violencia sexual con ocasión y desarrollo del Conflicto Armado.

El principio de la centralidad de las víctimas en Colombia es un enfoque que pone a las víctimas en el centro de las políticas y los procesos de justicia transicional en el país. Retomado por la Jurisdicción Especial para la Paz (JEP), este principio se basa en el reconocimiento de los derechos de las víctimas a la verdad, la justicia, la reparación y las garantías de no repetición.

La JEP reconoce la importancia de las víctimas en el proceso de construcción de una sociedad más justa y equitativa. Por ello, ha tomado medidas para incluir la participación activa de las víctimas en los procesos judiciales y de reconciliación que se llevan a cabo dentro del marco del Acuerdo de Paz.

Entre estas medidas se encuentran la creación de espacios de diálogo con las víctimas, la implementación de medidas de protección y seguridad para las víctimas y los testigos, y la realización de investigaciones para identificar y sancionar a los responsables de los crímenes.

En definitiva, el principio de la centralidad de las víctimas en Colombia retomado por la JEP busca garantizar que las víctimas tengan un papel activo en la construcción de una sociedad más justa y pacífica, donde los derechos humanos sean respetados y protegidos en todo momento.

Enfoques

Enfoque de diversidad sexual y de género: la orientación sexual e identidad de género es una construcción individual permeada por los ámbitos social, cultural, histórico, sociológico, político y económico, donde el ámbito biológico es un elemento entre otras variables que constituye a su vez desarrollo concreto, pero no determinante como causa.

En correspondencia al acuerdo 102 de 2018 por el cual se crea la política pública para la igualdad de género de las mujeres urbanas y rurales del Municipio de Medellín: “Los enfoques son los énfasis que direccionan y dan soporte teórico y filosófico a las acciones que se busca implementar en el marco de la política pública:

Enfoque de derechos humanos: se entenderá como la titularidad de derechos humanos de las personas, con el fin de reconocerlas como sujetos de derechos y garantizar el acceso, ejercicio y efectividad de sus derechos humanos, con el fin del goce pleno de sus libertades individuales y colectivas.

Enfoque de género: es una categoría de análisis con base en las variables de sexo y género para que las acciones que se desarrollen en el marco de la política pública se planifiquen, implementen y evalúen de forma tal que se tenga en cuenta las desigualdades y discriminaciones que afecta a las mujeres.

Enfoque de acción sin daño: Se basa en el principio ético de “no hacer daño”, por tanto, todas las acciones derivadas de los casos de denuncia por acoso sexual, violencia sexual y/o discriminación debido a género deben propender por salvaguardar la dignidad de las víctimas, prevenir y estar atentos a no incrementar los daños sino a reducir el impacto de estos.

Enfoque psicosocial: implica reconocer y comprender los diferentes ámbitos de afectación en los casos de acoso sexual, violencia sexual y/o discriminación debido al género, posibilitando con ello un abordaje integral de la situación, orientado a la preservación de la dignidad de las víctimas, la activación de rutas de manera oportuna según las necesidades de acompañamiento.

Enfoque interseccional: permite analizar, comprender y responder a las formas cómo convergen distintos tipos de discriminación y opresión en una misma persona y como esto genera experiencias únicas que pueden ser de opresión o privilegio y que incluso pueden ser simultáneas.

Enfoque diferencial: reivindica el ejercicio de la ciudadanía desde la diferencia para aquellas mujeres que son excluidas en razón a su sexo, etnia, lenguaje, identidad de género, orientación sexual, ciclo vital, nacionalidad, condición política, situación económica y discapacidad, buscando proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre

una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión, Dentro del enfoque diferencial, se encuentra el enfoque étnico, el cual tiene que ver con la diversidad étnica y cultural, de tal manera que teniendo en cuenta las particularidades especiales que caracterizan a determinados grupos étnicos y el multiculturalismo, se brinde una protección diferenciada basada en dichas situaciones específicas de vulnerabilidad, que en el caso de las comunidades étnicas, como lo son las comunidades indígenas, afro, negras, palanqueras, raizales y Rom, se remontan a asimetrías históricas. Dicho principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad”.

Enfoque de discapacidad. “El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos”.

Medidas de prevención y restaurativas

Medidas de prevención

Las acciones de prevención son una forma de intervención temprana ante posibles manifestaciones de conductas de acoso u hostigamiento sexual o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación cuyo objetivo es minimizar los riesgos que generan las violencias, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguros y garantizar la no repetición de los hechos. Para ello se deben desarrollar acciones formativas periódicas al menos, una vez cada semestre, a través de jornadas, campañas de sensibilización, entre otras dirigidas a todas las personas que laboran en las entidades públicas sin importar su tipo de vinculación o contratación.

- Realizar una campaña de comunicaciones con el fin de que se creen piezas gráficas físicas o virtuales en torno al tema en fechas especiales como la conmemoración del día de la mujer, el día de la mujer en la ciencia, el día de los derechos sexuales y reproductivos, violencia sexual en el conflicto armado, memoria histórica con perspectiva de género que contribuyan a disminuir las brechas. Publicar en un lugar visible de la entidad, así como en su página web institucional o intranet, la ruta de atención integral contenida en el protocolo.
- Jornadas, campañas de sensibilización dirigidas a que sus funcionarios públicos conozcan los enfoques diferenciales, principios y las definiciones de las diferentes formas de violencia contra las mujeres, y basadas en género y/o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.

- Difundir y sensibilizar a todas las personas que laboren o presten sus servicios en la entidad en el conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer y demás sectores poblacionales históricamente discriminados.
- Realizar conversatorios, cursos, webinars sobre el acoso sexual, la violencia sexual en perspectiva de género, derechos de las mujeres y población LGBTI;
- Difundir y socializar de manera periódica la ruta de atención (tanto interna como externa) de acoso sexual, violencia sexual y violencias basadas en el género.
- Llevar a cabo intervenciones grupales (cátedras, talleres, foros, discusiones) con el apoyo de otras organizaciones de la ciudad de Medellín para generar sensibilización, prevención y mitigación de las problemáticas de violencias basadas en el género, violencia y acoso sexuales.
- Pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implican la comisión de actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad
- Incluir desde la dependencia de Gestión Humana una estrategia psicosocial que facilite evaluaciones diagnósticas que permitan identificar e intervenir las violencias de género y sexuales en el trabajo y determinar la eficacia de las medidas implementadas para su prevención, atención y erradicación, la estrategia está contemplada en el plan de formación ver **anexo 1 PLAN DE FORMACION PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL Y /O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL MUSEO CASA DE LA MEMORIA**

Medidas restaurativas

- Recomendar al sujeto activo realizar un curso de masculinidades no hegemónicas o de violencias basadas en el género según el caso a través del que se sensibilice sobre el consentimiento, relaciones sanas y derechos de las mujeres.
- Recomendar al sujeto activo iniciar un proceso psicoterapéutico que pueda certificar ante la dependencia de Gestión Humana, donde se le indague sobre las formas de reparar a la víctima. Para el recurso humano del Museo con contratos de trabajo por prestación de servicios, estos harán parte activa de la socialización del presente protocolo y del proceso de formación y capacitación.
- Incluir a la víctima en la construcción o perspectiva de acciones que puedan tener un carácter restaurativo aplicando los enfoques antes descritos.
- Si se presenta la eventualidad de que el sujeto activo forme parte del Comité de Prevención y Atención o cumpla un cargo directivo (referirse a siguiente punto), se procederá así:

- A la víctima se le garantizará la oportunidad de trabajar con otro funcionario que cumpla tareas directivas. Con dicha persona se adelantarán las acciones de supervisión necesarias.
- Se designará una lista de suplentes al momento de elegir el Comité, a fin de responder ante la presente eventualidad. Si no hay funcionarios asignados por acto administrativo, se dará la oportunidad a contratistas con el perfil necesario para este cargo.

Comentado [Ui7]: suplentes?

Comité de Prevención y Atención.

El Museo Casa de la Memoria creará un comité con naturaleza preventiva y articulado con el comité de convivencia laboral encabezado por la Subdirección Administrativa, el cual sebera recibir y tramitar las quejas de acoso sexual, violencia sexual y/o discriminación en razón del género; se llevara un registro de las quejas y harán seguimiento a los presuntos casos; este comité adoptará medidas de protección, prevención o restaurativas; por medio de estrategias pedagógicas, de comunicación y demás acciones dirigidas a cumplir su objetivo que debe estar asociado con la prevención y atención tanto del acoso sexual, la violencia sexual como de las violencia basada en el género en los contextos laborales. Asimismo, dispondrá medidas de protección, difusión de derechos y dispondrá a servidores para la atención de usuarios que participen de las actividades del Museo.

Este comité estará conformado por un número impar de funcionarios, contratistas del Museo Casa de la Memoria con formación o experiencia en derechos humanos y/o perspectiva de género, deberán tener sensibilidad en el tema y que no tengan reportes o investigaciones por violencias sexuales o VBG tanto en el Museo como en otro lugar de trabajo, además deben conocer los enfoques y principios que contempla el presente protocolo, su conformación será diversa (en cuánto al género, etnia y orientación sexual)

Dicho comité será elegido o delegado por el director del Museo en cuanto a los funcionarios, para los contratistas se realizará mediante una estrategia de convocatoria por el área de comunicaciones para la postulación a formar parte del comité.

El comité formulará un reglamento en el cual se contemple la periodicidad de las reuniones, las funciones, responsabilidades, sanciones, normatividad aplicable. Asimismo, planteará acciones estratégicas para la prevención, difusión de derechos e intervención en los casos de violencia basada en género que se presenten dentro del marco de las actividades dirigidas y acogidas por el Museo Casa de la Memoria.

Comentado [MG8]: ¿Sería necesario también abarcar las actividades acogidas por el Museo Casa de la Memoria?

Comentado [Ui9R8]: Si

El museo realizará acompañamiento a las víctimas y se activarán las rutas respectivas siempre que lo anterior no implique el desplazamiento del profesional por fuera de las instalaciones del Museo Casa de la

Memoria, teniendo en cuenta que no estaría cubierto por la ARL acorde a sus funciones contractuales. En este orden de ideas, el protocolo contempla dos rutas de atención específicas:

Ruta de atención externa: Hace referencia a la ruta de atención general para las víctimas de violencia basada en género. Es decir, esta ruta protege tanto al equipo de trabajo del Museo Casa de la Memoria, como a los usuarios del Museo y personas que participan de sus actividades. Cabe resaltar, que las instituciones descritas a continuación forman parte de la ruta oficial de atención integral estipulada por la Ley 1257 de 2008.

Quién se considere víctima podrá colocar la queja de forma escrita o verbal ante cualquiera de estas instituciones. Si la víctima lo solicita, el Comité de Prevención de las Violencias Basadas en Género designará una persona para que acompañe y/o dirija a la persona en el diligenciamiento de una denuncia formal y en la solicitud de servicios de salud a que haya lugar.

Las instituciones encargadas de la recepción y trámite de dichas quejas son:

- Fiscalía General de la Nación en el Centro de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual (CAIVAS) en la carrera. 44A No. 31-156 o a través de la Línea 122 o de la plataforma a denunciar. Para quienes se consideren víctimas, se brindará asesoría frente al procedimiento para colocar la denuncia en los CAIVAS – Centros de Atención Integral a las Víctimas de Abuso Sexual -, Unidades de Reacción Inmediata o a las salas de atención del usuario o de recepción de denuncias de la Fiscalía General de la Nación, teniendo en cuenta que su participación puede surtir en todas las etapas del proceso y de manera independiente a la Fiscalía.
- En caso de que sean menores de edad, se cuenta con la Línea 123 módulo Social o acudir a la unidad de niñez para las denuncias a que hubiere lugar y a la Policía de Infancia y Adolescencia.
- Activar la línea 123 Agencia Mujer para obtener información y acompañamiento psicojurídico en el marco de la emergencia y postemergencia, en caso de tratarse de una mujer u hombre trans-módulo diverso.
- Defensoría del Pueblo a través del correo antioquia@defensoria.gov.co para solicitar representación judicial gratuita.

Ruta de atención interna para casos de acoso sexual y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral ruta de atención a PQRSF

Comentado [Ui10]: en el marco de la emergencia y acompañamiento psicojurídico en el marco de la postemergencia

La definición de una ruta de atención clara, donde sean consignadas las líneas de teléfono o correo electrónico donde pueden realizarse las quejas; que se disponga un procedimiento y términos definidos.

Se incluirá en la matriz de riesgos del Museo el tema de que el acoso sexual por ser considerado como un riesgo profesional. Teniendo en cuenta el concepto contenido en el artículo 3 de la ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 del 2015, según el cual se entiende por accidente de trabajo “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”.

Forma de Presentar la queja

Para la presentación de la queja formal, el funcionario, contratista o colaborador que se considere víctima de las conductas descritas deberá:

- Describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, con circunstancias de tiempo, modo y lugar.
- Indicar la identidad de la persona denunciada y el cargo que desempeña.
- Acompañar la queja con los elementos probatorios, en caso de que existieran.
- La víctima de acoso, violencia sexual o discriminación en razón del género podrá hacer uso del formato dispuesto para tal fin en la Intranet del MCM. Para este se adaptó el formato f-gh-39_acoso laboral-V2.

FORMATO DE RECEPCION DE PQRS PARA ACOSO, VIOLENCIA SEXUAL Y /O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL MUSEO CASA DE LA MEMORIA:

El Museo cuenta con el formato f-gh-39_acoso laboral-V2 que deberá ser diligenciado por la víctima, de acoso sexual, violencia sexual y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral del MCM, el cual será socializado a todos los servidores públicos, contratistas y colaboradores de manera oportuna y permanente.

- En caso de solicitarlo, se designará una persona para que acompañe a la persona víctima de VBG en el diligenciamiento y entrega del formato. La que se concertará con el Comité de Prevención y Atención.
- Si se presenta la eventualidad de que el sujeto activo forme parte del Comité de Prevención y Atención o cumpla un cargo directivo, se designará una persona suplente de acuerdo con lo estipulado en el punto anterior.

1.1 Cuando víctima y/o Agresor sea funcionario del Museo

a. Quién se considere víctima podrá colocar la queja de forma escrita o verbal ante la Subdirección de Administrativa o su representante ante el Comité de Convivencia Laboral, describiendo las conductas de las que fue o está siendo objeto, indicando la identidad de la persona denunciada y el detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.

1.2 Cuando víctima y/o agresor sea colaborador del Museo

a. Quién se considere víctima podrá colocar la queja de forma escrita o verbal ante los supervisores de su contrato en la entidad pertinente y, de así quererlo, ante la Subdirección de Administrativa o supervisor de contrato en el Museo, describiendo las conductas de las que fue o está siendo objeto, indicando la identidad de la persona denunciada y el detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.

1.3 Cuando víctima y/o agresor sea contratistas

a. El contratista que se considere víctima podrá colocar la queja de forma escrita o verbal ante su Supervisor de Contrato o ante la Subdirección de Contratación, describiendo las conductas de las que fue o está siendo objeto, indicando la identidad de la persona denunciada y el detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.

2. Quien reciba la queja deberá:

- Privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
- Abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
- Considerar que la víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.
- Tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.

Comentado [Ui11]: Agresor

Comentado [Ui12]: Es importante resaltar en estos apartes que aunque el protocolo establezca de manera inicial una activación de ruta interna, la persona debe tener conocimiento de que esto no es impedimento a que se realice la activación de la ruta externa o en su defecto, denunciar ante FGN de manera simultánea

Comentado [Ui13R12]: ARTÍCULO 210-A. ACOSO SEXUAL. Adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008. El nuevo texto es el siguiente: 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.

Comentado [Ui14]: Agresor

Comentado [Ui15]: agresor

Comentado [MG16]: Cambios en función de los tipos de contrato.

- En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
- El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en una carpeta numerada sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.
- En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos

3. Recibida la queja deberá informarse a la víctima sobre el apoyo psicológico que puede brindar el Ministerio de Educación Nacional con el apoyo de su ARL y del derecho que tiene de recibir atención en salud, toda vez que la Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social determinó el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual, atención que está incluida en el plan de beneficios en salud por ser de carácter urgente y gratuita y que se presta por parte de la Entidad Administradora de Planes de Beneficios de la víctima sin importar el régimen de vinculación (contributivo, subsidiado o especial), o de si está afiliada en calidad de cotizante o beneficiaria.

4. Poner en conocimiento de la Secretaría General los hechos y remitir a la Procuraduría General de la Nación, quienes conocerán del caso por tener el poder preferente en ausencia de un vínculo laboral del agredido y agresor con el Ministerio de Educación Nacional.

5. Evaluar e implementar posibles medidas de protección a la víctima, las cuales consisten en realizar los ajustes necesarios que eviten el contacto entre el denunciante y el presunto agresor en los momentos en que, por razones de la ejecución de su objeto contractual, alguno de ellos deba ingresar a las instalaciones de la Entidad.

6. En caso de crisis:

- Frente a los contratistas directos, practicantes, servidores y servidoras públicas como víctimas. Cuando el sujeto pasivo atraviese un episodio de crisis emocional derivada de un presunto hecho de violencia sexual, podrá dirigirse de forma inmediata a la EPS o a un servicio de urgencias para recibir atención médica.
- En caso de tratarse de un hecho de acceso carnal o acto sexual violento, la víctima deberá acudir a urgencias donde la entidad de salud activará el procedimiento correspondiente.
- En el evento de que requiera apoyo para trasladarse a la EPS, la persona denunciante podrá acudir a profesional de gestión humana y/o salud y seguridad en el trabajo, quien brindará la orientación correspondiente acerca de las rutas de las que puede hacer uso.
- Contar con el acompañamiento de la ARL Colpatria y recordándoles las obligaciones que contiene la ley 1257 de 2008 (establece medidas de prevención y atención integral de las violencias contra

las mujeres y el decreto 4463 de 2011 para ellos. Entre ellas está la obligación de “recibir y tramitar las quejas de acoso sexual”.

- Frente a los contratistas indirectos. El Museo Casa de la Memoria hará un acompañamiento hasta que el Empleador o contratante del contratista indirecto active la ruta de atención interna que para tal fin tenga la organización y acudir a su EPS. En este sentido, la víctima también podrá activar las rutas externas correspondientes para atención en crisis.

7. Presentación de la queja:

- En cualquier momento, cualquier persona de las contempladas en el apartado “sujetos” presentará una queja sobre acoso sexual, violencia basada en el género o violencia sexual que se dé con ocasión a la relación laboral con el Museo Casa de la Memoria. La misma deberá elevarse ante el Comité de Prevención y Atención de Acoso Sexual, Violencias Sexuales y Violencias Basadas en el Género a través de la dirección de correo electrónico contacto@museocasadelamemoria.gov.co administrado por el área de archivo y del delegado hacia Comité.
- Si el caso fue conocido por otro funcionario y/o contratista, la persona encargada trasladará el reporte al Comité de Prevención y Atención de Acoso Sexual, Violencias Sexuales y Violencias Basadas en el Género a través del correo dispuesto para este fin.
- Adicionalmente, el profesional de gestión humana y/o seguridad y salud en el trabajo acompañará a la persona afectada en el reporte a la ARL como un presunto accidente de trabajo.

La persona que se haya visto afectada por conductas de acoso sexual, violencia sexual y/o discriminación en razón del género en el ámbito de laboral, podrá dirigirse directamente a la oficina de gestión humana y/o salud y seguridad en el trabajo y utilizar los canales de recepción de casos disponibles: Si se es víctima de acoso sexual y/o discriminación por razón del género, podrán activarse las ruta interna o externa según la complejidad del caso, poniendo el hecho en conocimiento de la autoridad competente, de manera verbal con la subdirección administrativa o escrita.

Se evaluará los medios probatorios e indicios que se aporten durante las investigaciones para determinar la existencia o configuración del acoso sexual denunciado por el/la denunciante, en aplicación del proceso previsto por la Ley 1952 de 2019, y demás normas aplicables al proceso. De conformidad con lo anterior, se tiene que los medios probatorios que podrán aportarse con la queja a las investigaciones son, entre otros:

- Declaración de testigos
- Documentos
- Grabaciones

- Correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, conversaciones en redes sociales, entre otros
- Cualquier otro medio probatorio que pueda resultar idóneo

La(s) persona(s) designada(s) por la dirección general y/o la subdirección administrativa y financiera para recibir quejas por conductas de acoso sexual, violencia sexual y/o discriminación por razón de género en contextos laborales deberá(n) ser capacitada(s).

8. Medidas de protección / resguardo

Dadas las condiciones de la situación, la Subdirección de Talento Humano en conjunto con el comité, con el consentimiento de la víctima, podrán de manera sustentada tomar medidas a dictar e implementar, relacionadas con la protección al denunciante. Estas podrán ser:

Las medidas de protección se deben adoptar en las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la presentación de la queja o denuncia, con el fin de proteger los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación.

- Rotación, separación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a
- Redistribución del tiempo de jornada
- Validar las medidas laborales temporales hacia el/de la presunto/a hostigador/a ante la inminencia de protección al denunciante
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima, de conformidad con las competencias de la Subdirección de Talento Humano

Dichas medidas se adoptarán de manera inicial por 3 meses, durante el cual se adelantará la investigación y respectiva sanción del agresor. Para el levantamiento de las medidas de protección y resguardo será necesario que el victimario haya cumplido con los requisitos mínimos de reparación a la víctima y pueda asegurarse el bienestar de esta última.

En cuyo caso, el Comité de Prevención de las Violencias Basadas en género, definirá los mecanismos de seguimiento y periodicidad con base en la gravedad de la falta. La Subdirección administrativa, cumplirá e papel de hacer dicho seguimiento y/o designará al funcionario/servidor más pertinente para la ejecución de dicha tarea.

Ver anexo 2 **ESQUEMA DE RUTA PRESENTACIÓN DE QUEJA MUSEO CASA DE LA MEMORIA**

Comentado [MG17]: Definir término de duración de estas medidas y circunstancias necesarias para su levantamiento.

Comentado [MG18R17]: Definir mecanismos de seguimiento y periodicidad. Además, se debe especificar quién será el encargado de hacerlo.

Comentado [Ui19]: Agresor

También deberán ser capacitados otros funcionarios en dependencias clave: Director, Subdirector, Área de Talento Humano, Área pedagogía, Comité de Convivencia, entre otros.

Los temas que harán parte de estas formaciones serán los descritos a continuación en el plan de formación para PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DEL MUSEO CASA DE LA MEMORIA:

La persona víctima de acoso sexual, violencia sexual y/o discriminación por razón del género dentro del MCM, recibirá orientación y atención psicológica por parte de la ARL AXA COLPATRIA y por parte de la oficina de Gestión Humana con los apoyos de profesionales de psicología y/o jurídicos que se requiera, quienes emitirán un informe de la atención prestada basados en una respectiva investigación de los hechos con las partes involucradas. El comité decidirá si se inicia una Investigación disciplinaria. (Se deberá hacer el seguimiento respectivo por parte de la Oficina de Control Interno).

8. Denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación:

Una vez conocida por parte del comité la queja y/o denuncia del hecho que se configura en presunto acoso sexual, violencia sexual y/o discriminación en razón del género en el ámbito laboral, se deberá dar inicio a la investigación disciplinaria, se dispondrá de manera inmediata la compulsa de copias ante la Fiscalía General de la Nación por medios virtuales destinados para estos fines con el fin de que se adelanten las acciones penales, teniendo en cuenta que los tipos penales del acoso sexual son taxativos. El Museo por medio del comité pedirá información de las acciones adelantadas y realizará un acompañamiento al afectado en relación a la denuncia.

9. TIPOS DE FALTAS

Según la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, de conformidad con el artículo 34 numeral 1 de la Ley 734 de 2002, puede investigar y calificar como faltas disciplinarias aquellas allí contenidas. Para mayor claridad estas se dividen de la siguiente manera:

El Museo Casa de la Memoria Socializará la Política PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO Y/O VIOLENCIA SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DEL MUSEO CASA DE LA MEMORIA a todo el personal funcionarios y contratistas con el fin de que conozcan los compromisos que ella contempla.

Para efectos del presente protocolo las faltas serán catalogadas tipo I, tipo II y tipo III

9.1 FALTAS TIPO I¹

- a) **El chantaje sexual**, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la persona denunciante de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- b) **El acoso ambiental y el acoso sexista**, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista.
- e) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestiguan, ayuden o participen en investigaciones de acoso.
- d) **La eliminación de pruebas o evidencias** del acoso o la obstrucción de cualquier forma del procedimiento de investigación de dicho acoso.
- e) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
- f) **La agresión física** de carácter sexual o por razón de género

9.2 FALTAS TIPO II

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras cuando la persona objeto de las mismas haya dejado en claro que no resultan deseadas u oportunas.
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- c) Contacto físico innecesario, rozamientos con connotaciones sexuales;
- d) Observación clandestina de personas en lugares reservados como aseos;
- e) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo en función de su género u orientación sexual;
- f) Comentarios continuos y molestos sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual.
- g) La impartición de órdenes persecutorias o contradictorias y por tanto imposibles de cumplir en razón de su género u orientación sexual.
- h) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua en función de su género u orientación sexual;

¹ Con la entrada en vigencia de la Ley 1952 de 2019 modificado por la Ley 2094 de 2021 las faltas se encuentran en el artículo 46 y siguientes

- i) La orden de aislar e incomunicar a una persona en función de su género u orientación sexual;
- j) Dar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona.
- k) Obligar a la realización de actividades que no competen sus funciones a causa de discriminación en razón del género o como represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.

FALTAS TIPO III

Si llegara a presentarse alguna de las situaciones que se mencionan a continuación, el museo activará las rutas para atender los supuestos casos de acoso.

- a) Observaciones sugerentes y desagradables;
- b) Chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto;
- c) Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- d) Uso de apelativos o denominaciones para dirigirse a las personas, que corresponden a un tratamiento excesivamente cariñoso, o que se enfocan en su apariencia corporal.
- e) Invitaciones persistentes para participar de actividades sociales o lúdicas fuera del trabajo cuando la persona objeto de estas haya dejado en claro que resultan no deseadas o inoportunas;
- f) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.

CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES Y ATENUANTES

Agravantes

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

Atenuantes

No tener anotada sanción alguna, referida a este protocolo, en su expediente; Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, mediante acciones que sean de satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

En ese punto deben definirse los sujetos sobre los cuales el comité tiene competencia y la forma en que pueden activar cada ruta. Para este fin podrán consultar la oferta que tiene su ARL, dado que desde la Ley 1257 de 2008 y su Decreto 4463 de 2011 se establecen obligaciones claras entre las que se destaca la de "tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer"

Las rutas de atención interna y externas son concurrentes; esto quiere decir que una víctima no debe agotar necesariamente la ruta interna de la organización para iniciar un proceso penal en Fiscalía o un proceso disciplinario en la Procuraduría.

Derechos de las víctimas de acoso sexual v/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral

Las personas víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral tienen los siguientes derechos:

- El derecho a contar libremente lo sucedido
- El derecho a la confidencialidad y reserva de la información de su caso
- El derecho a que no se emitan juicios de valor sobre su queja y que se le tome con seriedad
- El derecho a ser tratado con respeto
- El derecho a que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral o contractual, derivado de la queja presentada.
- El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir
- El derecho a recibir orientación en materia legal y psicológica
- El derecho a recibir acompañamiento permanente de la entidad
- El derecho a la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten.
- **El derecho a la No Confrontación.**

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “consagra se contemplan en los artículos 3 al 6”:

“Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”

- El derecho de las mujeres a ser libres de toda forma de discriminación.
- El derecho de las mujeres a ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.
- 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;

Comentado [MG20]: Es necesario definirlo y explicar su aplicabilidad.

Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos.

Tiene derecho a ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos.

- El derecho a que se respete su vida;
- El derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;
- El derecho a la libertad y a la seguridad personales;
- El derecho a no ser sometida a torturas;
- El derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y a que se proteja a su familia; El derecho a la igualdad de protección ante la ley y de la ley;
- El derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;
- El derecho a la libertad de asociación;
- El derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley, y
- El derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

Sistemas de información.

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

La evaluación de las rutas de atención debe hacerse, por lo menos, 2 veces al año. Para estos efectos la entidad llevará a cabo encuestas con las personas sujetas al presente protocolo (artículo 3) para determinar la efectividad y satisfacción con las rutas, y construirá unos indicadores que permitan establecer metas de cumplimiento.

Comentado [MG21]: Tarea a ejecutar.

Referencias bibliográficas:

Arancibia, et al., 2015, p. 8

<https://www.cesa.edu.co/wp-content/uploads/2021/10/Manual-Politica-de-Prevencion-de-Acoso.pdf>

<https://www.mintransporte.gov.co/loader.php?IServicio=Tools2&ITipo=descargas&IFuncion=descargar&idFile=30745>

https://www.minenergia.gov.co/documents/9283/Protocolo_-_Espacios_Libres_de_Acoso.pdf

<https://www.ssf.gov.co/documents/20127/723389/CARTILLA+PARA+PREVENIR+EL+ACOSO+LABORAL+Y+SEXUAL+rev+12232020.pdf/50f06d53-eb4b-f2b9-77b4-a5711303b8d43>

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/administrativo/directrices-para-prevenir-la-violencia-de-genero-en-el-ambito-laboral>

[informe técnico: Retroalimentación asistencia técnica sobre prevención y atención de violencias basadas en género en el entorno laboral, especialmente el acoso sexual. MARIA CLAUDIA LOPEZ GIL Aboqada Contratista - Subsecretaría de Transversalización -Secretaría de las Mujeres](#)

[directiva presidencial 03 de marzo de 2022 Protocolos para la Prevención y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón del Sexo en el Ambito Laboral.](#)

<https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/medellin/Temas/MedellnDiversa/Shared%20Content/Documents/Bibliografia/Orientación%20sexual%20e%20identidad%20de%20género%20en%20el%20Derecho%20Internacional%20de%20los%20Derechos%20Humanos.pdf>

<https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/medellin/Temas/MedellnDiversa/Shared%20Content/Documents/Bibliografia/Guía%20del%20activista%20para%20usar%20los%20Principios%20de%20Yogyakarta.pdf>

https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/medellin/Temas/MedellnDiversa/Shared%20Content/Documents/Bibliografia/Viveros_La%20interseccionalidad.pdf

<https://caribeafirmativo.lgbt/wp-content/uploads/2022/10/GBP-FISCALIA-2610.pdf>

<https://caribeafirmativo.lgbt/wp-content/uploads/2021/10/Recomendaciones-para-el-trabajo-con-personas-LGBTI.pdf>

<https://caribeafirmativo.lgbt/wp-content/uploads/2023/03/INFORME-DDHH-LGBTIQ2023-CA.pdf>

<https://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/>

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-poblacion-lgbt>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=45267>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61858#:~:text=Esta%20ley%20tiene%20por%20objeto,y%20dem%C3%A1s%20razones%20de%20discriminaci%C3%B3n.>

<https://www.medellin.gov.co/es/diversidades-sexualidades-e-identidad-de-genero/marco-normativo/>

<https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/medellin/Temas/InclusionSocial/Programas/Shared%20Content/Documents/2020/Plan%20Estratégico%20PP%20LGBTI%20de%20Medellin%202018-2028.pdf>

<https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/wpccontent/Sites/Subportal%20del%20Ciudadano/Nuestro%20Gobierno/Secciones/Publicaciones/Documentos/Gaceta%20Oficial/2011/Gaceta%203850/ACUERDO%20MUNICIPAL%2008%20DE%202011.pdf>

<https://www.eafit.edu.co/centro-integridad/Documents/protocolo-genero-eafit.pdf>

Anexo 1

VIOLENCIAS SEXUALES Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DEL MUSEO CASA DE LA MEMORIA

TEMA	DIRIGIDO A	OBJETIVO	RECURSOS QUE SE REQUIEREN
Definición y modalidades de acoso laboral Ley 1010 de 2006			
Maltrato laboral	Funcionarios y Contratistas	Identificar cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, o la libertad sexual, que lesione los derechos a la intimidad y al buen nombre.	
Persecución laboral	Funcionarios y Contratistas	Analizar conductas arbitrarias, que permitan inferir el propósito de inducir a la renuncia del trabajador;	
Discriminación laboral	Funcionarios y Contratistas	Describir todo trato diferenciado en razón de los criterios prohibidos expresamente en el artículo 13 de la Constitución Política, esto es, por razones de raza, género, origen familiar o nacional, religión, opinión política y filosófica; Entorpecimiento laboral, que se presenta al obstaculizar el cumplimiento de las labores asignadas, retardarlas o hacerlas más gravosas;	
Entorpecimiento laboral	Funcionarios y Contratistas		
Inequidad laboral	Funcionarios y Contratistas	Revisar las asignación de funciones a menosprecio del trabajador"	
Desprotección laboral	Funcionarios y Contratistas	Analizar las conductas tendientes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador, al llevarlo a cumplir órdenes sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.	

ENFOQUES

Enfoque de género	Funcionarios y Contratistas	Evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra mujeres.
Enfoque interseccional	Funcionarios y Contratistas	Analizar cómo se puede presentar en una misma persona diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas.
Enfoque diferencial	Funcionarios y Contratistas	Analizar las inequidades, riesgos y vulnerabilidades de sujetos de especial protección (grupos étnicos, personas en situación de discapacidad, víctimas de la violencia,

PRINCIPIOS

Respeto a la dignidad humana:	Funcionarios y Contratistas	Inculcar el derecho a exigir de los demás un trato acorde con su condición humana
Ambiente laboral seguro y saludable	Funcionarios y Contratistas	Revisar si el entorno laboral donde desarrollamos nuestras funciones diarias es saludable
Confidencialidad	Funcionarios y Contratistas	Garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende la administración de datos
Debida Diligencia	Funcionarios y Contratistas	Adoptar con celeridad todas las medidas encaminadas a la protección de la víctima y la restitución de sus derechos.
Debido proceso	Funcionarios y Contratistas	Garantizar en la organización el derecho institucional de toda persona a ser oída públicamente y con justicia, en condiciones de plena igualdad, por un tribunal independiente e imparcial para la determinación de sus derechos y obligaciones.
Protección a la persona afectada	Funcionarios y Contratistas	Garantizar el privilegio la seguridad y la integridad de la víctima haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia y garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL V/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL.

El derecho a contar libremente lo sucedido . El derecho a la confidencialidad y reserva de la información de su caso El derecho a que no se emitan juicios de valor sobre su queja y que se le tome con seriedad . El derecho a ser tratado con respeto El derecho a que no se tomen represalias en su contra . El derecho a recibir orientación en materia legal y psicológica . El derecho a recibir	Funcionarios y Contratistas	Hacer una evolución de los derechos a los que tienen las víctimas de acoso en el MCM
--	-----------------------------	--

acompañamiento permanente
de la entidad
El derecho a la celeridad y
debida diligencia en las
acciones que se adelanten.

ACOSO SEXUAL	Funcionarios y Contratistas	Definir el concepto de Acoso sexual y la aplicabilidad en el ámbito laboral	
Las violencias basadas en genero	Funcionarios y Contratistas	Desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales que naturalizan la violencia de género.	
Diversidad sexual	Funcionarios y Contratistas	Revisar qué acciones implementa el MCM enfocados a la diversidad sexual	
Masculinidades corresponsables	Funcionarios y Contratistas		
Violencia sexual	Funcionarios y Contratistas		
PQRS PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL Y /O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL			
Canales de recepción de la queja	Funcionarios y Contratistas	Propiciar los medios adecuados para la recepción de las quejas y sus respuestas.	
Presentación de la queja	Funcionarios y Contratistas	Diseñar formatos para la presentación de quejas.	
Procedimiento ante la oficina de control disciplinario	Funcionarios y Contratistas		
Denuncia penal ante la fiscalía general de la nación:	Funcionarios y Contratistas		
FALTAS EN PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL Y /O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL			
Faltas Muy Graves O Tipo I	Funcionarios y Contratistas		
Faltas Graves Tipo II	Funcionarios y Contratistas		
Faltas Leves Tipo III	Funcionarios y Contratistas		
ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL			
Conductas que constituyen acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo. "Rompiendo mitos y esquemas de conducta".	Funcionarios y Contratistas		

MUSEO
Casa de la Memoria

Conductas que constituyen acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo, derechos y deberes

Funcionarios y Contratistas

Comité de Prevención y Atención.

Funcionarios y Contratistas

Funcionarios y Contratistas

MARCO NORMATIVO

Anexo 2 ESQUEMA DE RUTA PRESENTACIÓN DE QUEJA MUSEO CASA DE LA MEMORIA



Anexo 3 POLITICA PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, VIOLENCIAS SEXUALES Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DEL MUSEO CASA DE LA MEMORIA

POLITICA PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, VIOLENCIAS SEXUALES Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DEL MUSEO CASA DE LA MEMORIA

El Museo Casa de la Memoria adopta la Política enmarcada en el compromiso organizacional de los funcionarios y contratistas ante el estado y la Ciudadanía liderando e implementando todas las medidas necesarias para prevenir el acoso y la discriminación sexual. Entre dichas medidas se encuentra como mínimo las siguientes:

La presente política aplica a todos los centros de trabajo y todos sus trabajadores independientes de su forma de vinculación y/o contratación:

1. Funcionarios

2. Contratistas
3. Subcontratistas
4. Colaboradores
5. A cualquier persona que se encuentre en instalaciones del Museo Casa de la Memoria.

La POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, VIOLENCIAS SEXUALES Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DEL MUSEO CASA DE LA MEMORIA, tiene como objetivo prevenir, investigar y sancionar las conductas o comportamientos enmarcados en las definiciones de acoso sexual, discriminación sexista, discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, conforme a las siguientes definiciones

Difusión y capacitación en relación con la presente política:

1. Consientes con la prevención del acoso y la discriminación sexual, la dirección y subdirección administrativa del MCM se comprometen a difundir y dar a conocer la presente política a todos y cada uno de sus Destinatarios.
2. Esta política será socializada con todo el personal
3. Los contratos que se firmen con empleados o terceros (contratistas o proveedores) se incluirán una o varias cláusulas en las que se indique el Museo cuenta con una Política de Cero Tolerancia al Acoso y la Discriminación Sexual.
4. El incumplimiento del presente Política da derecho al Museo a la terminación del contrato sin lugar a indemnización alguna, una vez surtido el debido proceso y se hubieran agotado los recursos.
5. La Política y sus modificaciones serán dados a conocer a través de diversos medios, tales como la página web, correo institucional, talleres y capacitaciones periódicas, piezas digitales Icar, Facebook entre otros.

Recursos dispuestos por el Museo para las personas victimizadas

1. Espacios destinados para atención o recepción de la queja
2. Personal calificado y capacitado en capacitados en asuntos de género y violencia sexual en aquellas dependencias involucradas en los asuntos de prevención, atención de los casos de acoso y de discriminación sexual.
3. Asesoría jurídica

Derechos de la persona victimizada por acoso sexual o por discriminación La persona victimizada tiene derecho a:

- 1) Recibir un trato humano, digno y respetuoso.
- 2) Recibir atención integral.

- 3) Recibir información completa sobre sus derechos y sobre la ruta de atención del protocolo
- 4) Recibir orientación jurídica: las personas encargadas de recibir las denuncias sobre acoso y discriminación sexual deben estar capacitadas para brindar asesoría en materia jurídica.
- 5) Ser escuchada y sobre todo a que su denuncia se le otorgue credibilidad y no sea descartada de plano.
- 6) Ser tratada con la debida reserva: la persona victimizada tiene derecho a que su identidad, la de sus familiares y su caso sean tratados de manera confidencial.
- 7) Ser parte en los procesos internos de investigación en su calidad de víctima, lo que implica el derecho a aportar pruebas en los momentos en que estas procedan.