

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN
Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS
FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN
POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN,
NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O
FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O
DISCAPACIDAD, ACOSO LABORAL Y DEMÁS
RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO
LABORAL Y CONTRACTUAL EN EL MINISTERIO
DE TRANSPORTE**

CONTENIDO

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. OBJETIVOS**
 - 2.1. OBJETIVO GENERAL**
 - 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
- 3. MARCO NORMATIVO**
 - 3.1. MARCO CONSTITUCIONAL Y BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD.**
 - 3.2. MARCO NORMATIVO NACIONAL.**
 - 3.3. OTRAS FUENTES.**
- 4. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- 5. LINEAMIENTOS**
- 6. ENFOQUES EN LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO.**
- 7. PRINCIPIOS**
- 8. TIPOS DE VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES BASADAS EN GÉNERO.**
- 9. ACTUACIONES QUE PUEDEN SER CONSTITUTIVAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL.**
- 10. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS.**
 - 10.1 DERECHO DE LAS VÍCTIMAS.**
 - 10.2 DERECHOS DEL PRESUNTO AGRESOR.**
- 11. PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL.**
- 12. COMPROMISOS DEL MINISTERIO DE TRANSPORTE FRENTE A LAS QUEJAS Y DENUNCIAS RECIBIDAS POR VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADA EN GÉNERO Y /O DISCRIMINACIÓN.**
- 13. MEDIDAS DE PROTECCIÓN**
- 14. RUTAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS.**
 - 14.1 RUTA DE ATENCIÓN CUANDO SE ENCUENTRA INVOLUCRADO UN SERVIDOR PÚBLICO EN CALIDAD DE VÍCTIMA O VÍCTIMARIO.**
 - 14.2. RUTA DE ATENCIÓN PARA CUANDO VÍCTIMA Y/O VÍCTIMARIO SON CONTRATISTAS.**
 - 14.3 RUTA DE ATENCIÓN CUANDO VÍCTIMA Y/O VÍCTIMARIO SEA UNA PERSONA EXTERNA A LA ENTIDAD, PASANTE, PRACTICANTE Y/O JUDICANTE ENTRE OTROS.**
 - 14.4 DEBERES DE LOS SUPERIORES.**
 - 14.5 INTEGRALIDAD DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA.**
- 15. ASPECTOS A TENER EN CUENTA AL MOMENTO DE RECIBIR QUEJA O**

DENUNCIA.

15.1 PAUTAS ORIENTADORAS PARA DETERMINAR LA GRAVEDAD DE LA FALTA DISCIPLINARIA.

16. SEGUIMIENTO

17. MEDIDAS DE NO REPETICIÓN

18. MEDIDAS DE PREVENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN.

19. RÉGIMEN DE INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES Y CONFLICTOS DE INTERÉS.

20. SANCIONES

21. SISTEMAS DE INFORMACIÓN

22. TRASLADO A JUSTICIA ORDINARIA

22. ACOSO LABORAL

23. MODALIDADES QUE SE PUEDEN CONFIGURAR ACOSO LABORAL SEGÚN EL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 1010 DE 2006.

24. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

25. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES.

26. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

27. ¿QUIÉNES PUEDEN SER VÍCTIMAS O AUTORES DEL ACOSO LABORAL EN EL MINISTERIO?

28. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

29. VIOLENCIA POR ACOSO SEXUAL LABORAL.

30. ¿CÓMO SE MATERIALIZA LAS FORMAS DE VIOLENCIA POR ACOSO SEXUAL LABORAL?

31. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

32. RESPONSABLES DEL PROTOCOLO

28 APROBACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Transporte ratifica la importancia de implementar dentro de la entidad mecanismos que protejan el respeto a la diversidad, la equidad y la inclusión de todas las personas como seres iguales ante la ley. Buscando el bien común de todos los actores que conforman nuestra institución, tenemos como objetivo eliminar toda forma de violencia y/o discriminación contra la mujer, o por razones de género, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, rechazando cualquier acto de violencia y/o discriminación que atente contra la integridad física, emocional o psicológica de la persona.

Es por esto, que el Ministerio de Transporte, se encuentra comprometido con implementar y fortalecer los instrumentos e iniciativas que permitan disponer y desarrollar el marco orientador para la práctica efectiva y toma de decisiones que generen transformaciones en relación con el derecho a la igualdad y la equidad de todos los actores que sirven o prestan su colaboración a la Entidad; así como propender por su restablecimiento en caso de ser vulnerados.

El presente protocolo va alineado con la Constitución Política de Colombia y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, con el objetivo de brindar un ambiente laboral libre de cualquier tipo de violencia y discriminación, reconociendo la importancia de implementar una cultura de trabajo basada en el respeto mutuo por la dignidad del ser humano, por lo que en el presente protocolo se implementarán rutas para facilitar la prevención de este tipo de comportamientos, como también las rutas para abordar y resolver los casos de violencia o discriminación que lleguen a existir dentro del Ministerio de Transporte, de manera diligente y sin revictimizar a las personas que llegasen a verse afectadas.

El presente protocolo se encuentra enmarcado dentro del marco de actuación de la Subdirección de Talento Humano y en concordancia con el Modelo Integrado de

Planeación y Gestión – MIPG -, en tanto que se establece como herramienta de conocimiento psicoeducativo para prevenir, atender y proteger a todas las personas, que lleguen a ser víctimas de discriminación o cualquier tipo de violencia en el ámbito laboral y contractual y así construir espacios de trabajo seguros y libres de violencia, acoso y discriminación.

Finalmente, este protocolo es la instancia dispuesta por la entidad para abordar, tramitar y resolver de manera integral los casos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.

Promover un ambiente libre de violencias y/o discriminación en el ámbito laboral y/o contractual mediante la implementación de acciones de prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra la mujer y basadas en género, así como de los actos de racismo y discriminación por razón de la raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual y discapacidad.

Así como establecer las rutas y enfoques para el abordaje de casos en los que se presenten violencias y/o discriminaciones mencionadas.

2.2 Objetivos específicos.

1. Establecer los lineamientos institucionales para la prevención, atención, protección y sanción de cualquier situación de violencia y/o discriminación en el ámbito laboral y contractual de la entidad.

2. Guiar y dar lineamientos a las dependencias competentes de la Entidad, encargadas de accionar e implementar las rutas de prevención, atención y protección contenidas en el presente protocolo.
3. Reconocer la existencia de las violencias contra la mujer y basadas en género, y las diferentes formas de discriminación por razón de la raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, en el ámbito laboral y contractual.
4. Identificar los casos de acoso laboral, acoso sexual, las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de racismo y de discriminaciones que se presentan en el ámbito laboral, bajo cualquier modalidad de relación laboral.
5. Fomentar la cultura institucional para prevenir y atender todas las formas de violencia contra la mujer y basadas en género, así como las diferentes formas de discriminación por razón de la raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual y discapacidad en el ámbito laboral y contractual del sector público
6. Implementar rutas para garantizar la atención integral y los derechos de las víctimas de violencias basadas en género, así como de las diferentes formas de discriminación por razón del sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad bajo cualquier modalidad de relación laboral y contractual en la entidad.
7. Fomentar entre todos los actores que conforman nuestra entidad una actitud de respeto de los derechos fundamentales de las mujeres, los hombres y demás sujetos de especial protección constitucional, para así reducir las formas de violencias contra la mujer y basadas en género o discriminación por razón de la raza, etnia, religión,

nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual y discapacidad;

8. Implementar estrategias de prevención frente a todas formas de violencia contra cualquier persona basadas en género y discriminación por razón de la raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual y/o discapacidad en el ámbito contractual y laboral en la administración pública.

9. Promover acciones para prevenir, atender, proteger y reducir el impacto generado por los casos de cualquier forma de violencia basada en género o discriminación por razón de la raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual y discapacidad.

10. Implementar medidas para evitar la revictimización a todo a aquel que llegue a ser víctima de discriminación y/o violencia dentro de la entidad.

11. Transformar la cultura institucional de la entidad, hacia el entendimiento de la importancia de prevenir y atender todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como las diferentes formas de 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

12. Adoptar mecanismos para realizar seguimiento y evaluación anual del cumplimiento a lo establecido en el presente protocolo.

3. MARCO NORMATIVO

3. 1 Marco Constitucional y Bloque de Constitucionalidad.

✓ Constitución Política de Colombia 1991.

- ✓ Declaración Universal de Derechos Humanos.
- ✓ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- ✓ Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.
- ✓ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- ✓ Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.
- ✓ Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.
- ✓ Declaración y el Programa de Acción de Viena.
- ✓ Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- ✓ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará).
- ✓ Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia.
- ✓ Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género “Principios de Yogyakarta”.
- ✓ Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la Organización Internacional del Trabajo.
- ✓ Convenio C-190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), primer tratado internacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

3.2. Marco normativo Nacional.

- ✓ **Ley 51 de 1981:** por medio de la cual se aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980.

- ✓ **Ley 80 de 1993:** Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
- ✓ **Ley 248 de 1995:** 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 Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994.
- ✓ **Ley 581 de 2000:** Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.
- ✓ **Ley 823 de 2003:** Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- ✓ **Ley 1009 de 2006:** Por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género.
- ✓ **Ley 1010 de 2006:** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- ✓ **Ley 1257 de 2008:** por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
- ✓ **Ley 1413 de 2010:** Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
- ✓ **Ley 1475 de 2011:** Por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones.
- ✓ **Ley 1482 de 2011:** Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones. Esta ley tiene por objeto sancionar penalmente actos de

discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

- ✓ **Ley 1496 de 2011:** 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 1542 de 2012:** Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.
- ✓ **Ley 1581 de 2012:** Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.
- ✓ **Ley 1719 de 2014:** Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.
- ✓ **Ley 1761 de 2015:** Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely).
- ✓ **Ley 1952 de 2019:** Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- ✓ **Ley 2094 de 2021:** Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- ✓ **Directiva Presidencial No. 01 de 8 de marzo de 2023:** Propone un modelo e invita a las Entidades Públicas, a plasmar su compromiso con la implementación de un "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género 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" que se adapte a las necesidades de cada entidad.

3.3 Otras fuentes

- ✓ Jurisprudencia de la Corte Constitucional.
- ✓ Jurisprudencia del Consejo de Estado.
- ✓ Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.
- ✓ Recomendaciones y observaciones de los Comités de Naciones Unidas.
- ✓ Fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos relacionados con los temas de violencias basadas en género o violencias sexuales.

4. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El “Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual” aplicará a las personas que son servidoras públicas, contratistas y demás personas que sean colaboradoras de la Entidad, por cuenta de las funciones, labores y actividades que realicen en:

- ✓ Todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la Entidad e inclusive los espacios públicos y privados, cuando se consideren un lugar de trabajo.
- ✓ En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- ✓ En los entornos digitales, bien sea a través de canales de comunicación, redes sociales, correo electrónico o aplicaciones de mensajería instantánea institucional.
- ✓ Serán igualmente destinatarios del presente protocolo, en lo que sea pertinente y según el tipo de relación con la Entidad:
- ✓ Pasantes, judicantes y practicantes

- ✓ Las personas que reciben servicios o atención directa de la Entidad, únicamente como sujetos pasivos de las violencias o discriminaciones que reconoce este Protocolo.
- ✓ Las personas que desarrollen actividades en la Entidad con ocasión de contratos suscritos con la misma.
- ✓ Las personas que se encuentren trabajando en comisión ante la Entidad.

5. LINEAMIENTOS

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

- ✓ **Derechos humanos:** Se fundamenta en los derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, nacionalidad, étnico, raza, religión, lengua, o cual quiera otra condición.
- ✓ **Dignidad humana:** Fundado en el respeto de la dignidad humana y la solidaridad, sin discriminación alguna, para garantizar la igualdad de las personas; con la exigencia en toda circunstancia de protección hacia las víctimas, atendiendo las quejas con plena credibilidad, asegurando el respeto y demás derechos que la situación exija.
- ✓ **Reserva:** Se funda en la discreción y protección de la intimidad total de las víctimas, asegurando la confidencialidad, la reserva y cautela para guardar los datos conocidos sobre las víctimas y presuntos (as) victimarios (as), la versión de los hechos y demás información que posea en la implementación del protocolo, incluso después de finalizada su función; para lo cual deberán ser capacitadas las personas involucradas en el proceso de desarrollo de las etapas del Protocolo.
- ✓ **Perspectiva de género:** Se basa en el reconocimiento de las diferencias sociales, biológicas y psicológicas en las relaciones entre las personas según el sexo, la edad, la etnia y el rol que desempeñan en el ámbito laboral ; evidenciando las desigualdades, inequidades y discriminaciones generadas a partir de

roles, estereotipos, creencias, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia por razones de sexo o género; con el fin de desarrollar acciones dirigidas a modificar dichos patrones de comportamiento.

- ✓ **Intervención interdisciplinaria:** El protocolo se fundamenta en el trabajo interdisciplinario interno del Ministerio, que involucra dependencias como la Subdirección de Talento Humano desde sus diferentes grupos de trabajo, el Comité de Convivencia Laboral, el Grupo de Contratos y el Grupo de Control Disciplinario Interno; y a nivel externo a la Aseguradora de Riesgos Laborales, las Empresas Promotoras de Salud, el Ministerio de Trabajo, la Fiscalía General de la Nación y la Procuraduría General de la Nación.
- ✓ **Protección de la víctima:** El Protocolo se funda en la garantía de la seguridad y la integridad de la víctima, haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia sexual y discriminación de género, garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.

6. ENFOQUES EN LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO

Estos son los enfoques que serán ejes rectores en la prevención, atención y medidas de protección que se referencien en el presente protocolo de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la entidad.

- ✓ **Enfoque diferencial.** *"El enfoque diferencial entonces como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca 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, como se mencionó anteriormente, 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"¹.

- ✓ **Enfoque de género.** *"Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género"².*
- ✓ **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"³*
- ✓ **Enfoque étnico con perspectiva antirracial:** El enfoque étnico se basa en el reconocimiento que la Constitución Política de 1991 hace de Colombia como un país pluriétnico y multicultural, que protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el

1 Corte Constitucional, Sentencia T-010/15 M.P. Diana Fajardo Rivera.

2 Artículo 4.2 del Decreto 1710 de 2020.

3 Definición del DANE, ver: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional/enfoque-discapacidad#:~:text=El%20enfoque%20de%20discapacidad%20parte,y%20garant%C3%ADa%20de%20sus%20derechos>

gobierno propio de los pueblos étnicos. La aplicación del enfoque étnico-racial implica la realización de un análisis diferenciado de las situaciones de violencia basadas en género, dirigido a identificar si el mismo se ejerció en razón de la pertenencia a un determinado pueblo étnico-racial, de manera que pueda constituir discriminación racial, y a establecer medidas diferenciales de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito del trabajo. El enfoque étnico debe estar basado en “una perspectiva antirracista de manera participativa y plural”⁴

- ✓ **Enfoque interseccional:** “Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas”⁵
- ✓ **Enfoque de curso de vida:** “Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior”⁶
- ✓ **Enfoque de derechos humanos:** Se fundamenta en la noción de ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, estatus migratorio o procedencia geográfica. Requiere de la implementación de acciones de política pública para garantizar la igualdad de las personas y grupos de personas. Este enfoque, además, implica que en toda circunstancia las víctimas merecen credibilidad, y debe asegurarse la confidencialidad e intimidad, de manera que se respeten, promuevan, garanticen

4 Definición de la Comisión de la Verdad, ver: <https://web.comisiondelaverdad.co/en-losterritorios/enfoques/etnico#:~:text=El%20Enfoque%20%C3%89tnico%20representa%20un,de%20manera%20participativa%20y%20plural>.

5 Artículo 4.3 del Decreto 1710 de 2020.

6 Artículo 4.5 del Decreto 1710 de 2020.

sus derechos humanos y los de su núcleo familiar y, en ningún momento, sean vulnerados⁷.

7. PRINCIPIOS

El presente protocolo se rige por los siguientes principios:

- ✓ **Ambiente laboral seguro y saludable:** Con el fin de garantizar el trabajo en condiciones dignas, toda persona que preste servicios para la entidad, debe contar con un entorno laboral saludable y seguro, con condiciones que permitan el bienestar para poder ejercer sus funciones en un ambiente libre de riesgos físico y emocionales, provocados por eventuales actos de acoso sexual y/o discriminación.
- ✓ **Buena fe:** Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.
- ✓ **Imparcialidad:** Las personas que participen en nombre de la Entidad en las rutas de atención deben obrar atendiendo la finalidad de este protocolo, garantizando los derechos de todos los involucrados sin discriminación alguna.
- ✓ **Celeridad:** En el ejercicio del Protocolo los y las servidoras responsables, impulsarán oficiosamente los procedimientos, e incentivarán el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a efectos de que los procedimientos se adelanten con diligencia, dentro de los términos legales y sin dilaciones injustificadas.
- ✓ **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en la administración de los datos personales deberán garantizar la debida reserva de la misma y suministro de la información y datos para el desarrollo de las actividades autorizadas, garantizando la restitución de los derechos de la víctima a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición. La información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de conformidad con las leyes 1581 de 2012,

⁷ Artículo 4.1 del Decreto 1710 DE 2020

1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables.

- ✓ **Coordinación:** En el desarrollo del Protocolo se concertarán las actividades dentro de la entidad y con las de otras instancias estatales en el cumplimiento de sus cometidos y en el reconocimiento de los derechos.
- ✓ **Debido proceso:** El desarrollo del Protocolo se adelantará de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas en la Constitución Política en su artículo 29 que señala: “El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas y la ley, con plena garantía de los derechos de presunción de inocencia, representación, defensa y contradicción.
- ✓ **Debida diligencia:** Los eventos relacionados con violencia o discriminación serán atendidos de manera célere y efectiva, hasta el cierre de la ruta primaria de atención.
- ✓ **Dignidad:** Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.
- ✓ **Eficacia:** En la implementación del Protocolo, las personas responsables del proceso buscarán que los procedimientos logren su finalidad y, para el efecto, actuarán con imparcialidad y objetividad, removerán de oficio los obstáculos puramente formales, evitarán decisiones inhibitorias, dilaciones o retardos y sanearán, de acuerdo con la Ley 1437 de 2011 las irregularidades procedimentales que se presenten, en procura de la efectividad del derecho sustancial.
- ✓ **Igualdad:** Los y las servidoras responsables del desarrollo del Protocolo, darán el mismo trato y protección a las personas que intervengan en las actuaciones bajo su conocimiento; dando prelación y protección especial a las personas que, por su condición de víctima, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta.
- ✓ **Información y accesibilidad:** Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la Entidad. Este protocolo contará con formatos, espacios físicos y digitales accesibles para una adecuada atención.
- ✓ **Imparcialidad e idoneidad:** Las personas que participen en nombre de la entidad

en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial, ética y, estar capacitadas en enfoque de género y diferencial

- ✓ **No discriminación:** Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo con las rutas establecidas en este protocolo.
- ✓ **No revictimización:** Las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género y violencias contra las mujeres.

8. TIPOS DE VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES BASADAS EN GÉNERO

Para el presente protocolo aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan alguna de las siguientes violencias con las mujeres o basadas en género, reconocidas en la legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos a saber:

- ✓ **Acoso laboral en razón del género:** Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 "(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista 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". Según el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, constituye violencia o acoso en razón de género "la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o

género determinado, e incluye el acoso sexual".

- ✓ **Violencia sexual:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento sexual contra la mujer como "las consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas". La violencia sexual, en el ámbito de este Protocolo, incluye sin limitarse a ellos, los delitos sexuales tipificados en el título IV del Código Penal (Ley 599 de 2000).
- ✓ **Acoso sexual:** El artículo 210 A del Código Penal tipifica el acoso sexual como toda conducta realizada por una persona que "en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona".

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

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

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

- Que la víctima lo perciba como un condicionante hostil.
- ✓ **Violencia física:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento físico contra la mujer como "el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona".
- ✓ **Violencia psicológica:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño psicológico contra la mujer como la "consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal".
- ✓ **Violencia patrimonial:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño patrimonial contra la mujer como cualquier "pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer".
- ✓ **Violencia económica:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 2, define la violencia económica como "cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas".
- ✓ **Feminicidio:** El artículo 104A del Código Penal tipifica el feminicidio como "la acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias (...): a) Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella; b) Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de

opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad; c) Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural; d) Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo; e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no; f) Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella".

Las anteriores definiciones no son taxativas, pueden complementarse con el reconocimiento que se haga de otros tipos de violencia basadas en género a nivel legal o a través del bloque de constitucionalidad.

9. ACTUACIONES QUE PUEDEN SER CONSTITUTIVAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL

Se enuncian a continuación las acciones y omisiones que constituyen actos de discriminación prohibido por la legislación colombiana y/o en los tratados internacionales de los derechos humanos.

Según el artículo 03 de la Ley 1752 del 2015, por medio del cual se tipifica los actos discriminatorios cualquier acción que “arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación”.

Adicionalmente, la Corte Constitucional ha definido los actos de discriminación como “la conducta, actitud o trato que pretende — consciente o inconscientemente— anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación

de sus derechos fundamentales”⁸

Con base en esta definición la jurisprudencia ha indicado que el acto discriminatorio contiene los siguientes elementos:

- ✓ “(i) La intención, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Éste se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza;
- ✓ (ii) el acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás;
- ✓ (iii) El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo 13 constitucional con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros”

Así mismo, el artículo 4 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134B del Código Penal, define el hostigamiento por razones de discriminación cualquier actuación que “promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación”

- ✓ **Actos de discriminación:** La Corte Constitucional definió en la sentencia T 098 de 1994 los actos de discriminación como *"la conducta, actitud o trato que pretende - consciente o inconscientemente - anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que*

⁸ Corte Constitucional, Sentencias T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-131 de 2006, M.P. Alfredo Beltrán Sierra; T-291 de 2016, M.P. Alberto Rojas Ríos, entre otras.

trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales". De otro lado, en la sentencia T 141 de 2017, indicó que el acto discriminatorio contiene los siguientes elementos: "*i) La intención, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Éste se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza, ii) El acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás, iii) El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo 13 constitucional con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros*". De otro lado, el artículo 2 de la Ley 1752 de 2015, que modificó el artículo 3 de la Ley 1482 de 2011, por la cual se modificó el artículo 134A del Código Penal, tipifica como actos de discriminación cualquier acción que "*arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación*".

- ✓ **Hostigamiento por razones de discriminación:** El artículo 3 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 4 de la Ley 1482 de 2011, por la cual se modificó el artículo 134B del Código Penal, define el hostigamiento como cualquier actuación que "*promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, étnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación*".
- ✓ **Discriminación como acoso laboral:** El numeral 3 del artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 reconoce como una modalidad de acoso laboral la discriminación cuando se trata de "*todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral*".

Las anteriores definiciones no son taxativas, pueden complementarse con el reconocimiento que se haga de otros tipos de violencia basadas en género a nivel legal o a

través del bloque de constitucionalidad.

10. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

10.1. DERECHO DE LAS VÍCTIMAS

Atendiendo las disposiciones legales sobre el particular, las víctimas de los diferentes tipos de violencia y /o discriminaciones contempladas en este protocolo tendrán los siguientes derechos, y acorde con las capacidades de la entidad:

- ✓ Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo;
- ✓ A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género;
- ✓ A expresar libremente los hechos sucedidos, procurando indicar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de lo sucedido;
- ✓ A la confidencialidad, seriedad y reserva de la información de su caso, los datos como víctima y del (la) presunto (a) victimario (a);
- ✓ A que no se re-victimice mediante juicios de valor sobre su queja;
- ✓ A ser tratado (a) con respeto y celeridad, con la debida diligencia en las acciones que se adelanten;
- ✓ El derecho a que no se tomen represalias en su contra, que afecten su estabilidad emocional o laboral;
- ✓ A recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir al interior de la entidad y a los demás entes de investigación y control;
- ✓ A recibir atención física, jurídica y psicológica, por parte de profesionales asignados por la Subdirección de Talento Humano para el efecto;

- ✓ A ser atendido (a) por personas formadas en derechos humanos, y enfoque diferencial
- ✓ A recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad;
- ✓ A pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja
- ✓ Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja.
- ✓ El derecho a conocer las consecuencias penales y/o disciplinarias, por incurrir en falsa denuncia (Art.435C. Pe.), injuria (Art.220C.Pe.) y calumnia (Art.221 C.P.); para lo cual le será leído el texto de cada tipo penal.

Además, y de acuerdo con el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, la entidad deberá atender a las mujeres víctimas de los diferentes tipos de violencia contempladas en el presente protocolo a saber:

- ✓ Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad pertinente. Estos podrán ser por intermedio de la EPS, ARL o empresas con las que se tenga contratos para la atención de los servicios de medicina laboral en el Ministerio.
- ✓ Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.
- ✓ En los casos en que se requieran servicios de hospitalización, atención ambulatoria, medicamentos, tratamientos adicionales serán costeados por el agresor cuando la EPS, ARL o Ministerio no cuenten con ese tipo de atención.
- ✓ Corresponde a la entidad garantizar este derecho realizando las acciones correspondientes frente al agresor y en todo caso garantizará la prestación de este servicio.

- ✓ Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes.
- ✓ Dar su consentimiento informado para los exámenes medicolegales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de estos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio.
- ✓ Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.
- ✓ Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia.
- ✓ Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas y núcleo familiar cuando así se requiera.
- ✓ Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.
- ✓ La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
- ✓ La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en esta ley.
- ✓ Adicionalmente, visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género de las que fue víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor, conforme a lo señalado en las Sentencias T-275 de 2021 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.
- ✓ A la mujer víctima se garantizará la reserva de su identidad y la protección de sus datos personales. **Deberá evitarse la confrontación con su presunto agresor.**
- ✓ La Entidad se encargará de realizar las acciones pertinentes para brindar orientación y apoyar a las víctimas. Estos lineamientos deben ser respetados e interiorizados por el personal de la Entidad que tengan algún rol en las diferentes rutas de atención primaria contenidas en el presente protocolo.

10.2. DERECHOS DEL PRESUNTO AGRESOR.

La persona o personas contra quienes se formula la queja tendrán derecho a que se les garanticen los derechos fundamentales al debido proceso y defensa, en toda actuación que se inicie en su contra, y, además:

- ✓ Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento;
- ✓ Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja;
- ✓ Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja;
- ✓ presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales;

11. PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES EN EL AMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL

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.

El Ministerio de Transporte en el marco de sus capacidades y disponibilidad de recursos, desarrollará acciones preventivas y formativas (capacitaciones, charlas, mensajes informativos entre otros) de manera periódica, al menos una vez cada semestre, orientadas a la interiorización de los enfoques diferenciales, principios y definiciones de las diversas formas de violencia contra la mujer y basadas en género, o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y

discapacidad en el ámbito laboral y contractual.

Este protocolo será difundido entre todas las personas que laboren o presten sus servicios en la Entidad, y será publicado en la página web del Ministerio de Transporte, dando a conocer las rutas de atención y la normatividad que protege a la mujer y a los demás sectores poblacionales históricamente discriminados, identificando las conductas que se busca prevenir, así como las consecuencias que generan tales actos.

Adicionalmente, en todos los contratos de prestación de servicios se incluirá la obligación de no ejercer ninguna forma de violencia basada en género o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad, durante la ejecución de este. El grupo de Contratos establecerá el medio idóneo para incluir esta obligación, de conformidad con la normatividad aplicable y deberá vigilar la correcta ejecución de las obligaciones contractuales. Quien ejerza la vigilancia de la ejecución del contrato, ya sea mediante la supervisión o mediante la interventoría, puede hacer uso de las facultades previstas en el artículo 84 de la Ley 1474 de 2011 para hacer el seguimiento al cumplimiento obligacional del contrato y estará sometido a los deberes y responsabilidades que implica el ejercicio de dicha actividad.

Es así que el Ministerio de Transporte en armonización con la Política de Igualdad, Género y Diversidad se continuará fortaleciendo procesos de sensibilización a todas las personas trabajadoras de la entidad sin importar el tipo de contratación o vinculación laboral, dirigidos a la interiorización de 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.

Así mismo, se identificarán las conductas constitutivas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual; y se

realizarán estrategias pedagógicas y comunicacionales para todas las personas trabajadoras del Ministerio para que conozcan 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.

De igual manera, se propenderá por la formación y capacitación de las personas que laboren o presten sus servicios personales en el nivel nacional y territorial de la entidad, especialmente a las que hacen parte del personal de las áreas de Talento Humano y demás áreas que reciben o atienden casos de violencias contra las mujeres y basadas en género o discriminación, para que conozcan e implementen el enfoque diferencial, de género y étnico-territorial, el cual debe ser incluido en todas las etapas de formulación e implementación de la política pública del sector, a través de charlas, del plan de capacitación y/o mesas de trabajo con entidades aliadas relacionadas con esta temática.

12. COMPROMISOS DEL MINISTERIO DE TRANSPORTE FRENTE A LAS QUEJAS Y DENUNCIAS RECIBIDAS POR VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y BASADA EN GENERO Y /O DISCRIMINACIÓN.

El Ministerio de Transporte consiente de la problemática que existe frente a la discriminación contra la mujer y basada en Género y otros tipos de discriminación en los ambientes laborales y contractuales, se compromete a:

- ✓ Investigar de manera efectiva las denuncias y sancionar a los responsables de acuerdo con su alcance, abordando cada caso bajo una perspectiva de género.
- ✓ Proteger a la víctima y no tolerar actos que puedan constituir cualquier acto de violencia y/o discriminación.
- ✓ Prevenir y garantizar que estos actos no se repitan en el espacio laboral y contractual.
- ✓ Promover e impulsar una cultura institucional de cero tolerancia al acoso sexual

y/o discriminación por razón del sexo o género en el ámbito del trabajo con perspectiva de género o cualquier tipo de discriminación, fomentando en los servidores, contratistas, pasantes que realicen prácticas formativas en cualquier dependencia y personal tercerizado de cualquiera de las dependencias del Ministerio de Transporte.

13. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Como medida de protección de las víctimas de eventuales conductas de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo, de acuerdo a la implementación del “Protocolo para la Prevención, Protección y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón de sexo en el Ámbito Laboral y contractual” la administración en cabeza de la Subdirección de Talento Humano y /o Grupo de Contratos, adoptará las inmediatas medidas de protección y podrá separar a la víctima del sitio del eventual peligro o mediante vigilancia o acompañamiento, iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la persona víctima, dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal, así como podrá ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima.

Igualmente, se deberán implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima, tales como la confidencialidad de la queja y de la información, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos revictimización o a la repetición de los hechos y las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima.

Ahora bien, en caso de que la queja presentada sea contra un contratista, pasante, judicante,

practicante, el Grupo y/o Oficina de Control Interno de Trabajo o quien haga sus veces, la Subdirección de Talento Humano y Grupo de Contratos, deberá remitir inmediatamente la información a la Procuraduría General de la Nación para que esta entidad inicie la investigación correspondiente.

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

Una vez se tenga conocimiento de los hechos, el Ministerio de Transporte a través de sus áreas de la Subdirección de Talento Humano, de grupo y/o oficina de Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces y del Grupo de Contratos en el caso de los contratistas, podrá tomar las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles:

- ✓ Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo.
- ✓ Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento.
- ✓ Activar inmediatamente la ruta de atención pertinente, para la protección de los derechos de la víctima.
- ✓ Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima.
- ✓ Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima.
- ✓ Gestionar las solicitudes de traslado, trabajo en casa o teletrabajo a que haya lugar.
- ✓ Brindar atención psicológica y jurídica primaria, consistente en escuchar y orientar a la víctima sobre las opciones con las que cuenta ante el suceso puesto en conocimiento.
- ✓ Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o

contacto que pueda dar lugar a actos de revictimización o a la repetición de los hechos.

- ✓ Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima. 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.

14. RUTAS PARA INTERPONER DENUNCIAS Y QUEJAS

El presente protocolo cuenta con tres (03) rutas de atención:

- Ruta de atención cuando se encuentra involucrado un (a) servidor (a) público (a) en calidad de víctima o victimario
- Ruta de atención para cuando víctima y/o victimario es contratista.
- Ruta de atención cuando víctima y/o victimario sea una persona externa a la entidad, pasantes, practicantes y judicantes entre otros

14.1. Ruta de atención cuando se encuentra involucrado un servidor público en calidad de víctima o victimario.

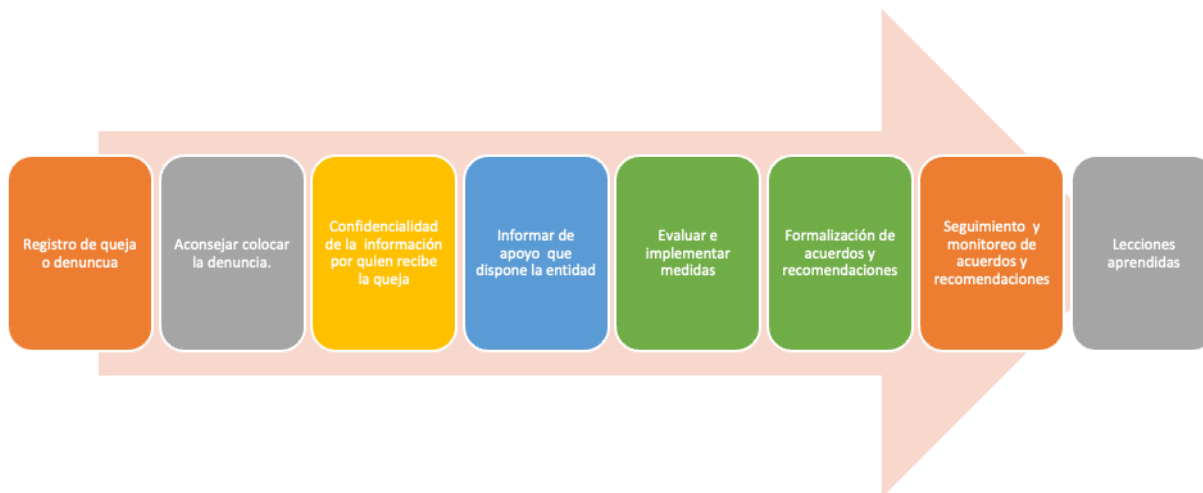
Cuando el Ministerio de Transporte conozca hechos o conductas relacionadas con violencia contra las mujeres y basado en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, en los cuales se encuentra involucrado (a) un servidor o servidora públicos seguirá la siguiente ruta:

- a) Quien se considere víctima podrá colocar la queja de forma escrita o verbal ante Oficina y/o Grupo de Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces, describiendo las conductas de las que fue o está siendo objeto, indicando la identidad de la persona denunciada, cargo que desempeña 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. No se aceptarán anónimos.
- b) Si es el caso, aconsejar a la víctima colocar la denuncia en los CAIVAS – Centros de Atención Integral a las Víctimas de Abuso Sexual (en caso que la queja verse sobre esto) -, 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.
- c) Quien este a cargo de recepcionar las quejas 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.
 - ✓ 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 enumerada 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.
 - ✓ Garantizar la no revictimización por lo que no se deben poner trabas innecesarias, suspender el proceso bajo argumentos meramente procesales, ni hacer repetir a la víctima los hechos que ya han sido presentados de manera oficial.
- d) Recibida la queja deberá informarse a la víctima sobre el apoyo psicológico que puede brindar el Ministerio de Transporte a través del del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo prestara el apoyo psicosocial primario y/o 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.
- e) Evaluar e implementar posibles medidas de protección a la víctima, las cuales consisten en realizar los ajustes necesarios que eviten el contacto permanente entre el denunciante y el presunto agresor al interior de la Entidad.
- f) Formalización de acuerdos y recomendaciones.
- g) Seguimiento y monitoreo de acuerdos y recomendaciones.
- h) Identificación de las lecciones aprendidas, mediante la revisión periódica del protocolo a la luz de los casos presentados y las acciones adoptadas por la Entidad.

El canal disponible para recepcionar dichas queja es:

Correo Electrónico: controlinterno@mintransporte.gov.co



14.2. Ruta de atención para cuando víctima y/o victimario son contratistas.

A partir de la implementación del presente protocolo, los contratos de prestación de servicios deben incluir las cláusulas relacionadas con el cumplimiento de las disposiciones de este protocolo, la entidad contratante deberá vigilar la correcta ejecución de las obligaciones contractuales. Quien ejerza la vigilancia de la ejecución del contrato, ya sea mediante la supervisión o mediante la interventoría, puede hacer uso de las facultades previstas en el artículo 84 de la Ley 1474 de 2011 para hacer el seguimiento al cumplimiento obligacional del contrato y estará sometido a los deberes y responsabilidades que implica el ejercicio de dicha actividad.

La ruta a seguir es.

- a) El contratista que se considere víctima podrá colocar la queja de forma escrita o verbal ante su Supervisor de Contrato o ante el Grupo de Contratos, 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. No se aceptarán anónimos.
- b) Si es el caso, aconsejar a la víctima 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.

c) 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.
- ✓ 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 puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en una carpeta enumerada 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.
- ✓ Garantizar la no revictimización por lo que no se deben poner trabas innecesarias, suspender el proceso bajo argumentos meramente procesales, ni hacer repetir a la víctima los hechos que ya han sido presentados de manera oficial.

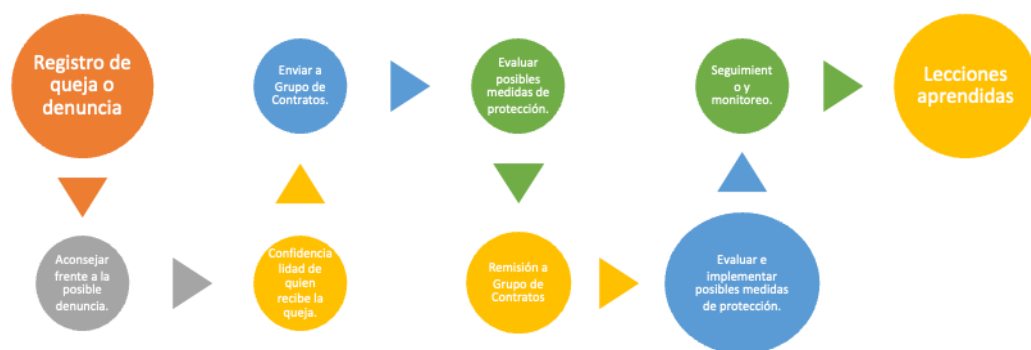
d) Recibida la queja deberá informarse a la víctima sobre el apoyo psicológico que puede brindar el Ministerio de Transporte a través del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo prestara el apoyo psicosocial primario y/o su ARL y del derecho que tiene de recibir atención en salud, toda vez que la Resolución 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.

- e) Poner en conocimiento del Grupo de Contratos en cabeza 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 Transporte.
- f) 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.
- g) Seguimiento y monitoreo de acuerdos y recomendaciones.
- h) Identificación de las lecciones aprendidas, mediante la revisión periódica del protocolo a la luz de los casos presentados y las acciones adoptadas por la Entidad.

El canal disponible para recepcionar dichas queja es:

Correo Electrónico: controlinterno@mintransporte.gov.co



14.3 Ruta de atención cuando víctima y/o victimario sea una persona externa a la

entidad, pasantes, practicantes y/o judicantes entre otros.

A continuación, se presenta la ruta a seguir para los casos en que una persona externa a la entidad tenga la condición de víctima:

- a) Quien se considere víctima podrá colocar la queja de forma escrita o verbal ante el grupo de servicio ciudadano, describiendo las conductas de las que fue o está siendo objeto, indicando la identidad de la persona denunciada, cargo que desempeña 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. No se aceptarán anónimos.
- b) Si es el caso, aconsejar a la víctima 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.
- d) El grupo de servicio ciudadano le dará traslado al Comité de Convivencia de la entidad.
- e) 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.
 - ✓ 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 puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en una carpeta enumerada 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.
 - ✓ Garantizar la no revictimización por lo que no se deben poner trabas innecesarias, suspender el proceso bajo argumentos meramente procesales, ni hacer repetir a la víctima los hechos que ya han sido presentados de manera oficial.
- i) Recibida la queja deberá informarse a la víctima sobre el apoyo psicológico que puede brindar el Ministerio de Transporte a través del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo prestara el apoyo psicosocial primario y/o 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.
- c) Identificación de las lecciones aprendidas, mediante la revisión periódica del protocolo a la luz de los casos presentados y las acciones adoptadas por la Entidad.

El canal disponible para recepcionar dichas queja es:

Correo Electrónico: servicioalciudadano@mintransporte.gov.co



En el caso que la víctima sea una persona menor de edad que permanezca en las instalaciones de la Entidad, se activará la ruta de atención prevista por el Estado colombiano, de acuerdo con la normatividad vigente. Así mismo, se brindará información y asesoría de la ruta propuesta por el Estado a los padres o acudientes de la víctima.

14.4 DEBERES DE LOS SUPERIORES.

Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente las personas que son servidoras públicas en cargos de dirección, supervisión de contratos o que desempeñen roles de coordinación, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando hayan tenido conocimiento de un caso de violencia basada en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad.

Además, deben procurar por no propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización en las que la víctima sea obligada a interactuar con el agresor, de promover espacios para la transformación cultural dentro de la entidad, y de focalizar acciones encaminadas a la prevención. El incumplimiento de este deber da lugar a la acción disciplinaria conforme a los numerales 25 y 26 del artículo 38 y 242 del Código General Disciplinario, cuya falta disciplinaria puede ser calificada como grave.

14.5. INTEGRALIDAD DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA.

Durante toda la actuación disciplinaria, quienes ejerzan o participen en sus diferentes etapas propenderán por la aplicación integral y adecuada de los principios, normas,

jurisprudencia y bloque de constitucionalidad relacionado con las violencias contra la mujer y basadas en género o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación.

La acción disciplinaria deberá adelantarse atendiendo el procedimiento establecido en la Ley 1952 de 2019 y demás normatividad concordante, atendiendo los lineamientos generales establecidos en el presente protocolo.

En toda la ruta prevalecerá el derecho sustancial sobre lo formal, por lo que, las normas procesales deben interpretarse a la luz de los enfoques, principios y derechos de las partes, reconocidos en el presente Protocolo, así como los estándares nacionales e internacionales de protección de los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y /o cualquier tipo de discriminación.

15. ASPECTOS A TENER EN CUENTA AL MOMENTO DE RECIBIR QUEJA O DENUNCIA

Los procedimientos de la Oficina y/o Grupo de Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces o el Comité de Convivencia, para los casos de acoso sexual y/o discriminación en cualquiera de sus enfoques, serán los previstos en la legislación nacional para este tipo de conductas.

En caso que el Oficina y/o Grupo de Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces o el Comité de Convivencia requiera programar una entrevista con la víctima para recopilar información o pruebas adicionales a las enviadas en la queja, deberá tomar medidas para garantizar la no revictimización, entre ellas, citar en un espacio seguro (presencial o virtual), no realizar pruebas o preguntas repetitivas y no preguntar por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad. Los medios de prueba de delitos de violencia sexual pueden ser obtenidos de una amplia gama de fuentes,

no sólo de la víctima.

En casos de violencia o acoso sexual, se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas, las cuales son:

- ✓ No valorar evidencia sobre el pasado sexual de la víctima o sobre su comportamiento posterior a los hechos;
- ✓ Considerar de manera restrictiva los elementos probatorios sobre el consentimiento de la víctima;
- ✓ No desestimar los testimonios de las víctimas por presentar contradicciones, pues éstas son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia o acoso sexual;
- ✓ No desestimar los testimonios de las víctimas por no haber sido obtenidos en las primeras comunicaciones o entrevistas, pues dicha omisión puede deberse, entre otras razones, a temores por razones de seguridad;
- ✓ Abstenerse de desestimar una acusación de violencia sexual por no existir evidencia física de “penetración”, ya que la violencia sexual no se limita a los eventos de acceso carnal; Apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual;
- ✓ Apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual; y
- ✓ Prestar especial atención al testimonio de la víctima, teniendo en cuenta que en la mayoría de los eventos de violencia sexual no hay otros testigos, razón por la cual el testimonio de la víctima debe valorarse como un indicio de la ocurrencia del delito.

En caso de discriminación se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas: “debido a las complejidades que supone la demostración de un acto discriminatorio, pues en muchas ocasiones los afectados no cuentan con los medios suficientes para probar la existencia de éstos, en casos como el presente opera una presunción de discriminación, de tal manera que quien es señalado de incurrir en esta conducta tiene la carga de presentar de forma efectiva la prueba en contrario

respectiva. A partir de lo anterior, en los casos donde se discuta la existencia de un trato basado en cualquiera de las categorías sospechosas de discriminación, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado el concepto de “carga dinámica de la prueba”, conforme al cual se traslada la obligación de probar la ausencia de discriminación a la parte accionada, quien, al encontrarse en una situación de superioridad, tiene una mayor capacidad para aportar los medios probatorios que demuestren que su proceder no constituyó un acto discriminatorio, por lo que resulta insuficiente para el juez la simple negación de los hechos por parte de quien se presume que los ejecuta”

15.1. PAUTAS ORIENTADORAS PARA DETERMINAR LA GRAVEDAD DE LA FALTA DISCIPLINARIA:

Con fines de orientación para los operadores disciplinarios, al momento de determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria aplicando los criterios establecidos en el artículo 47 de la Ley 1952 de 2019 y en el artículo 50 de la Ley 1437 de 2011, se tendrán en cuenta los enfoques contenidos en el presente Protocolo. En especial, al analizar el criterio de “trascendencia social de la falta o el perjuicio causado” (art. 47, numeral 5, de la Ley 1952 de 2019) se debe tener en cuenta lo establecido en la jurisprudencia de la Corte Constitucional frente a las violencias y discriminación reconocidas en este protocolo:

Son faltas gravísimas todas las establecidas en la Ley 1952 de 2019, incluyendo las siguientes:

- ✓ Todas las conductas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por razón de sexo, género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad, orientación sexual y discapacidad que se adecuen a una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de el mismo (artículo 65, Ley 1952 de 2019). Esto incluye, entre otros, los delitos tipificados en los artículos 104A, 134A, 134B, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 210A, 213, 213A, 214,

215, 216, 217, 218, 219, y 219A del Código Penal.

- ✓ Todas las conductas que constituyan graves infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia (Artículo 52, numeral 2, de la Ley 1952 de 2019). Esto incluye aquellas conductas que configuren una grave violación de tratados como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará); la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; el Tratado sobre derechos de personas con discapacidad; el Convenio 169 de la OIT, y demás tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario ratificados por Colombia.
- ✓ Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o mentales por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación (artículo 52, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).
- ✓ Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona debido a su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica, o discapacidad y demás razones de discriminación (artículo 53, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).
- ✓ “Las violencias basadas en género son uno de los fenómenos sociales que más afectaciones producen sobre la vida de quienes las enfrentan de manera cotidiana y constante a lo largo de sus vidas. Las mujeres, las adolescentes y las niñas al ser las principales víctimas de este fenómeno enfrentar un sin número de efectos físicos, mentales y emocionales que configuran y determinan de forma directa sus vidas”

En el evento de ser adoptado un formato para el efecto, deberá ser redactado de manera sencilla y dado a conocer, en las capacitaciones de ingreso y permanencia de los y las servidoras, a cargo de la Subdirección de Talento Humano. En el evento de haber sido recepcionada directamente la queja en el Grupo de Control Disciplinario Interno, deberá ser

informado el hecho a la Subdirección de Talento Humano para el respectivo seguimiento, sobre la conducta presuntamente desplegada y denunciada, reubicación del sitio de trabajo de la víctima si fuere necesario y la asistencia psicológica ante las entidades respectivas a decisión de la persona afectada.

16. SEGUIMIENTO

Las acciones de seguimiento estarán a cargo de la Oficina de Control Interno Disciplinario o del Grupo de Contratos o del Comité de Convivencia según sea el caso, para lo cual deberán realizar la verificación y eficacia de las acciones establecidas en el presente protocolo en pro del bienestar de la víctima.

17. MEDIDAS DE NO REPETICIÓN

El Ministerio de Transporte integrara a todas las actividades, campañas y acciones para la prevención y atención del acoso laboral y/o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual y se adoptarán medidas como:

- ✓ Charlas.
- ✓ Realizará encuestas diagnosticas para el seguimiento a la percepción sobre cualquier tipo de acoso laboral y/o discriminación al interior de la entidad.
- ✓ Adelantará acciones pedagógicas y culturales de sensibilización que promuevan la desnormalización de conductas, el rechazo y la cero tolerancia al acoso laboral y cualquier tipo de discriminación.
- ✓ Diseñará una campaña de comunicaciones para informar de conductas que constituyen el acoso laboral y cualquier tipo de discriminación y de la ruta de atención.
- ✓ Promoverá todas las estrategias y acciones necesarias para la prevención del acoso laboral y cualquier tipo de discriminación en el Ministerio de Transporte.
- ✓ Realizará mesas de trabajo, para garantizar un proceso de atención idóneo e integral,

ajustado a las particularidades de cada caso, enfocado siempre en el respeto, transparencia e integridad.

- ✓ Se evitarán a toda costa las acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso. Lo anterior, dirigido a evitar la repetición de las acciones descritas en este Protocolo al interior de la Entidad, mismas que resultan inaceptables e intolerables.

18. MEDIDAS DE PREVENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN.

Conforme a Directiva Presidencial No. 01 del 2023 y la Circular 0026 del 8 de marzo de 2023 del Ministerio de Trabajo, esta Cartera Ministerial a través de este protocolo dispondrá de las medidas de prevención que se deberán coordinar permanentemente por parte de la Subdirección de Talento Humano, con el Grupo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el Comité de Convivencia Laboral y con el apoyo y asesoramiento de la Administradora de Riesgos Laborales cuando se requiera, en especial se adelantarán las siguientes acciones:

- ✓ Desde la Secretaría General del Ministerio, anualmente se expedirá un comunicado dirigido a las y los trabajadores y cualquier persona que tenga vínculo contractual o de aprendizaje con el Ministerio que exprese el compromiso institucional de promover ambientes laborales libres de violencia y acoso con una perspectiva diferencial e interseccional, basadas en razones de género raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.
- ✓ La Secretaría General en conjunto con la Subdirección de Talento Humano establecerán cláusulas para incorporar en los contratos de aprendizaje, de prestación de servicios o cualquier otra forma de vinculación, un clausulado y/o protocolo sobre las rutas de atención e información necesaria para que el personal contratista o personas vinculada a través de cualquier otra forma de vinculación que tenga

conocimiento sobre las leyes, rutas, instancias u otros mecanismos u organismos que garanticen espacios seguros y libres de acoso laboral, violencias contra las mujeres y aquellas basadas en género, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.

- ✓ La Secretaría General, realizará una socialización del protocolo a los contratistas que prestan servicios de apoyo a la gestión en las diferentes dependencias de la Entidad, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las directrices establecidas en el Protocolo.
- ✓ La Subdirección de Talento Humano dispondrá:
 - La Subdirección de talento Humano, dentro del plan de inducción y reinducción, incluirá un módulo en el que dé a conocer las directrices establecidas en este protocolo, para la protección de los derechos de todos los trabajadores de la Entidad.
 - Acompañamiento psicosocial en presencialidad y/o virtualidad dirigida a las y los trabajadores y cualquier persona que tenga vínculo contractual o de aprendizaje con el Ministerio que lo requieran en las situaciones previstas en este Protocolo. Este mecanismo de acompañamiento tendrá como canal institucional el correo electrónico que para el efecto se disponga por la Subdirección de Talento Humano, a más tardar, a los 15 días calendario de expedida la resolución que adopta el presente protocolo, además, será divulgado a través de piezas de comunicación.
 - Actividades de sensibilización y capacitación sobre acoso laboral, para lo cual se coordinará desde la Subdirección de Talento Humano en conjunto con el Grupo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Grupo de Bienestar las siguientes actividades:
 - Sensibilizaciones cuatrimestrales, con el objetivo de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las y los trabajadores y cualquier persona que tenga vínculo contractual o de aprendizaje con el

Ministerio.

- Sensibilizaciones por áreas a petición de las y los trabajadores y cualquier persona que tenga vínculo contractual o de aprendizaje con el Ministerio, dirigidas a fomentar el apoyo social promoviendo así las relaciones laborales positivas entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la entidad.
 - Capacitaciones semestrales a las personas encargadas de activar la ruta de atención y direccionamiento de la queja en temáticas de acoso laboral y manejo de víctimas y violencias de género para ejercer las funciones de una manera adecuada.
 - Campañas comunicativas y de difusión referentes a la prevención de cualquier forma de acoso laboral y violencias basadas en razones de género, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, de manera semestral.
- ✓ A Través del grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Grupo de Bienestar desarrollarán las siguientes actividades:
- Anualmente elaborarán un plan de gestión y/o trabajo con cronograma de visitas a las diferentes áreas y dependencias del Ministerio de Transporte para analizar e identificar posibles riesgos psicosociales producto de situaciones de violencias basadas en razones de género raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, y propondrán las medidas correctivas a que haya lugar.

El plan de trabajo y/o gestión de que habla el anterior numeral, incorporará una estrategia de seguimiento y evaluación para comprobar que las presuntas víctimas que tienen algún tipo de secuelas físicas o psicológicas a causa de posibles riesgos psicosociales se les están brindando la debida atención a través de la ARL o de la EPS.

19. RÉGIMEN DE INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES Y CONFLICTOS DE INTERÉS

Para la aplicación de este protocolo se activará el régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de interés de acuerdo con la normatividad vigente cuando sea pertinente.

20. SANCIONES

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

En cuanto al acoso laboral, se deberá remitir al Comité de Convivencia laboral para que adelante las sanciones a lugar.

21. SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Se recopilará por parte del Comité de Convivencia la información de manera confidencial, garantizando de esta manera la total reserva de la información y el manejo de esta, relacionada con las quejas presentadas con ocasión de conductas de violencia contra la mujer y basadas en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad 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 se llevará a cabo dos (2) veces al año por parte de la

Subdirección de Talento Humano, Grupo de contratos y el Grupo y/u oficina de Control Disciplinario Interno o quien haga sus veces. La Entidad realizará encuestas para determinar los niveles de efectividad y satisfacción, y construirá unos indicadores que permitan establecer metas de cumplimiento.

El Comité de Convivencia y la Oficina y/o Grupo y de Control Disciplinario Interno, realizara un informe de las quejas presentadas y lo reportara al o quien haga sus veces de manera Semestral.

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

19. TRASLADO A JUSTICIA ORDINARIA

EL Comité de Convivencia Laboral dará traslado a la justicia ordinaria para lo cual remitirá a la Fiscalía General de la Nación - Unidad de delitos sexuales, cuando se presenten casos de violación, acceso carnal abusivo, acto sexual en persona indefensa y las demás conductas establecidas en la Ley 1236 de 2008“Por medio de la cual se modifican algunos artículos del Código Penal relativos a delitos de abuso sexual”. Copia de este traslado se remitirá a la 1 Grupo y/u Oficina de Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces del Ministerio de Transporte.

22. ACOSO LABORAL

Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, define el Acoso Laboral como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

21. MODALIDADES QUE SE PUEDEN CONFIGURAR ACOSO LABORAL SEGÚN EL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 1010 DE 2006

- ✓ **Maltrato laboral:** Se considera un acto de violencia contra las y los empleados, trabajadores de las entidades, cuando se expresa algún acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y de los bienes. Entre estos actos de violencia se encuentran aquellas expresiones verbales y comportamiento que afecten la autoestima, dignidad la integridad moral o la intimidad de las personas trabajadoras.
- ✓ **Persecución laboral:** Se considera como aquella conducta sistemática o evidente arbitrariedad que conlleva o induce a la renuncia de las personas trabajadoras o generar desmotivación laboral, como por ejemplo la descalificación, carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario.
- ✓ **Discriminación laboral:** Se percibe cuando el trato en el ámbito laboral es diferenciado por aspectos como el género, sexo, religión, pertenencia étnica, orientación sexual diversa, discapacidad, condiciones socio económicas entre otros aspectos.
- ✓ **Inequidad laboral:** Se consideran aquellas acciones que atentan contra el principio de la igualdad y manifiestan discriminación en la asignación de

obligaciones laborales que genera menosprecio a los y las trabajadoras.

- ✓ **Desprotección laboral:** Son aquellas situaciones que ponen en riesgo la seguridad y la integralidad de las personas trabajadoras producto de órdenes o asignación de funciones u obligaciones laborales que no cuenten con los requisitos mínimos de protección.

24. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora, se enumeran algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden constituir acoso laboral, conductas de discriminación en el ámbito laboral a modo de ejemplo, en las que, a los y las servidoras públicas, contratistas y demás personas colaboradoras de la entidad, cualquiera sea su situación contractual en el ejercicio de sus funciones y labores, deberán abstenerse de realizar.

- ✓ Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género;
- ✓ Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo o género;
- ✓ Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad de género o la orientación sexual;
- ✓ Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual de la persona;
- ✓ Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o deforma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual;
- ✓ Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual.
- ✓ Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, entre otros) a una persona en función

de su sexo u orientación sexual;

- ✓ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad;
- ✓ Denegar a causa del sexo u orientación sexual de una persona permisos o licencias a las que tiene derecho;
- ✓ Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- ✓ Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- ✓ Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado entre prejuicios sexistas;
- ✓ Agresión física a una persona por razón de sexo u orientación sexual;
- ✓ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo en función de su sexo u orientación sexual.
- ✓ La descalificación humillante en presencia de compañeros y compañeras de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo
- ✓ El trato notoriamente discriminatorio respecto a las demás personas trabajadoras de la entidad.

Vale la pena mencionar que la Ley 1010 de 2006 reconoce como una modalidad de acoso laboral la discriminación cuando se trata de “todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”.

25. CIRCUSTANCIAS AGRAVANTES

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

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

26. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

El artículo octavo de la Ley 1010 de 2006 señala las conductas que no se constituyen como acoso laboral, las cuales son:

- ✓ Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- ✓ Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- ✓ La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- ✓ La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- ✓ La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- ✓ Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública;

- ✓ La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;
- ✓ La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código;
- ✓ Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;
- ✓ La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

27. ¿QUIÉNES PUEDEN SER VÍCTIMAS O AUTORES DEL ACOSO LABORAL EN EL MINISTERIO?

Conforme a la Ley 1010 de 2006 las conductas de acoso laboral se pueden presentar en una relación laboral horizontal o vertical, ascendente o descendente: las situaciones pueden ser ejercidas por un empleado, un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno.

28. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

Con el fin de prevenir las eventuales conductas de acoso laboral, y de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación desde las diferentes instancias involucradas en la implementación del presente protocolo en el Ministerio de Transporte, se adelantaran jornadas de divulgación, capacitación dirigidas a todo el Talento Humano que ingrese y que se encuentre ejerciendo funciones públicas, sin reparar en la modalidad o clase de vinculación, lideradas por el Comité de Convivencia Laboral y en coordinación con el Grupo y/u oficina de Control Interno Disciplinario Interno o quien haga sus veces y el Grupo de Capacitación y Bienestar; con el ánimo de

favorecer la interiorización de los enfoques diferenciales, principios y las definiciones de las diferentes formas de violencia. Así como 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 y realizar procesos pedagógicos sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implican la comisión de actos de violencia que acoge el presente protocolo como sus respectivas rutas de atención de quejas o denuncias que cuenta la entidad.

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

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

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

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

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

Las quejas por Acoso Laboral deberán ser tramitadas de manera perentoria por el Comité de Convivencia Laboral, en un término no mayor a seis (6) meses, bajo los principios constitucionales, de la Ley 1437 de 2011 y de este protocolo, culminando cuando cese el riesgo y se haya atendido debidamente a la víctima. De ser necesario se convocará a sesión extraordinaria del comité, previa citación de la víctima, con el fin de adelantar las respectivas entrevistas y levantar las correspondientes actas.

Los canales disponibles para recepcionar dichas quejas:

Correo Electrónico: cconviencia@mintransporte.gov.co

Herramienta: Microsoft Teams

Presencial: Acudiendo a la presidencia del Comité de Convivencia ubicada en la Subdirección de Talento Humano de la Planta Central del Ministerio de Transporte.

29. VIOLENCIA POR ACOSO SEXUAL LABORAL

El presente Protocolo incorpora el enfoque inclusivo e integrado establecido en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual reconoce el derecho de toda persona a vivir en espacios de trabajo libres de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación; reconociendo que estas situaciones pueden constituir una violación de los derechos humanos, que son una amenaza para la igualdad de oportunidades e incompatibles con el trabajo decente.

Lo anterior por cuanto de acuerdo con la Corte Constitucional (T – 140 de 2021) “*sus preceptos constituyen un criterio de interpretación importante, pues enriquece los estándares*

previstos en el Convenio 111 aprobado por la Ley 22 de 1967, al incorporar exigencias más desarrolladas de protección a las víctimas de violencia sexual y acoso en el mundo del trabajo”.

En este sentido la OIT en el artículo primero del Convenio 190 (2019) establece:

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

“b. La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.”

Ahora bien, es importante traer a colación la afectación desproporcionada de la violencia y el acoso en razón del género en el mundo del trabajo que establece el Convenio 190 (2019):

“la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas” por lo que se hace necesaria la “adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género (...) para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.”

De conformidad con lo establecido por la Procuraduría General de la Nación, en el documento de “*Ruta de Atención Integral Para Víctimas de Acoso Sexual Procuraduría General de la Nación, noviembre de 2019*”, señala que se puede considerar que existe un acoso

sexual cuando se presente alguna de las siguientes conductas, en los espacios destinados para desempeñar sus funciones o cumplir con sus obligaciones:

- ✓ Comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, comentarios morbosos en espacios de la Entidad.
- ✓ Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
- ✓ Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.
- ✓ Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- ✓ Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.
- ✓ Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.
- ✓ Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral.
- ✓ Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o
- ✓ amenazas (explícitas o implícitas).
- ✓ Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizar, subyugar o mortificarla.
- ✓ Comportamientos relacionados con exposición de imágenes pornográficas utilizando equipos de la entidad.
- ✓ Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual, no consentidas.
- ✓ Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- ✓ Exponer los genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos, sin consentimiento.
- ✓ Observar clandestinamente a las personas en lugares reservados como baños.

- ✓ Amenazar o condicionar del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual.
- ✓ Realizar miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual, sin consentimiento.
- ✓ Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- ✓ Obligar a la realización de actos sexuales.

30. ¿CÓMO SE MATERIALIZA LAS FORMAS DE VIOLENCIA POR ACOSO SEXUAL LABORAL?

Las distintas modalidades de violencia sexual son constitutivas de delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales en el Código Penal. Entre ellas se encuentran el acceso carnal violento (Art. 205 C.P.); acto sexual violento (Art. 206); acceso carnal o acto sexual en persona puesta en incapacidad de resistir (Art. 207 – Ver Sentencia T-140/21); acceso carnal o acto sexual abusivo con incapaz de resistir (Art. 210); acoso sexual (art. 210 A).

Por ello es importante resaltar que el acoso sexual es una modalidad de violencia sexual que puede presentarse en el ámbito del trabajo, pero no la única.

La OIT ha establecido cuatro modalidades a través de las cuales se puede presentar el acoso sexual laboral: chantajes, comportamientos verbales, comportamientos físicos y comportamientos no verbales.

- **Chantajes:** Estos se realizan con la finalidad de un aumento económico, acceso, ascenso o permanencia en el empleo.

Bajo esta modalidad se identifica un abuso de la autoridad, produciéndose una situación en la que la negativa del acosado (a) frente a una conducta de naturaleza sexual, se utiliza

explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o cualquier otra decisión sobre el empleo.

A continuación, algunos ejemplos descritos por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS):

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.

- **Comportamientos verbales:** Llamadas, mensajes, cartas, invitaciones, insinuaciones, chistes, piropos, insultos, comentarios, conversaciones no deseadas e intimidatorias con contenido sexual y/o discriminatorio en razón del sexo o género, como rumores e información privada de las personas de orden sexual.

A continuación, algunos ejemplos descritos por la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS):

- ✓ Comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- ✓ Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- ✓ Bromas sexuales.
- ✓ Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades 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.
- ✓ Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- ✓ Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- ✓ Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.

- ✓ 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.

- **Comportamientos no verbales:** Miradas, gestos lascivos, muecas, imágenes, fotografías, ilustraciones no deseadas e intimidatorias con contenido sexual y/o discriminatorio en razón del sexo o género.

A continuación, algunos ejemplos descritos por la OISS:

- ✓ Observaciones sugerentes y/o desagradables.
- ✓ Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- ✓ Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.

- **Comportamientos físicos:** Manoseos, pellizcos, apretones, tocamientos, acercamientos, besos no deseados e intimidatorios con contenido sexual.

A continuación, algunos ejemplos descritos por la OISS:

- ✓ Agresiones físicas de carácter sexual.
- ✓ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- ✓ Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.

31. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

Es de especial importancia que todas las personas que son servidoras públicas y contratistas conozcan y tengan fácil acceso a la información relacionada con este protocolo. La actualización y difusión del protocolo, se llevará a cabo por parte de la Entidad en el marco de las competencias de cada una de las dependencias.

32. RESPONSABLES DEL PROTOCOLO

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

33. APROBACIÓN

El presente Protocolo fue aprobado por la Secretaría General y por el Despacho del Ministro del Ministerio de Transporte en el mes de julio de 2023.

Aprobó:	Carolina Guarín Cortés	Asesora Despacho Ministro	
Revisó:	Angela María Pantoja	Secretaria General. (E)	
Proyectó:	Karent Eliana Gutiérrez Varón	Contratista Secretaría General.	