

 <p>idear OPORTUNIDADES PARA TODOS</p>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PR-GTH-02
	PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS FORMAS DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión: 01
		Fecha: 17/05/2024
		Página: 1 de 10

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA
BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL AL INTERIOR DEL
INSTITUTO DE DESARROLLO DE ARAUCA IDEAR**

 <p>idear OPORTUNIDADES PARA TODOS</p>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PR-GTH-02
	PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS FORMAS DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión: 01
		Fecha: 17/05/2024
		Página: 1 de 10

INTRODUCCION

El presente protocolo integra un enfoque de género a partir del cual se reconoce que la permanencia de los roles de género y demás condiciones patriarcales suponen un mayor riesgo para que las mujeres y las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas enfrenten acciones de acoso sexual y/o discriminación, así mismo reconoce la necesidad de integrar medidas para que todas las personas que tienen vínculos laborales con la entidad disfruten de ambientes libres de conductas de violencia en el ámbito laboral.

Desde el punto de vista temporal, el Protocolo cubre las conductas con posterioridad a la publicación de este. En todo caso, para casos ocurridos con anterioridad a la fecha de publicación, se garantizará el acompañamiento psicológico, orientación jurídica y rutas institucionales disponibles para la atención del caso.

 idear <small>OPORTUNIDADES PARA TODOS</small>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PR-GTH-02
	PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS FORMAS DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión: 01
		Fecha: 17/05/2024
		Página: 1 de 10

1. OBJETIVO GENERAL

Establecer un protocolo que permita prevenir, y promover las acciones legales que corresponda frente a las conductas de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad en el ámbito laboral, con el fin de garantizar al interior del Instituto de Desarrollo de Arauca IDEAR, una convivencia libre de violencias, maltrato, acoso, amenaza y discriminación, evitando la revictimización y repetición de situaciones similares.

1.1 Objetivos Específicos

- Promover una estrategia institucional de cero tolerancias a conductas de violencia 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.
- Propiciar escenarios de sensibilización, prevención y cuidado frente a las conductas de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad al interior de la Entidad.
- Generar una ruta de atención y de acompañamiento de los casos que tenga conocimiento la Entidad.

2. ALCANCE

El presente protocolo aplica para todos los servidores públicos, y contratistas de prestación de servicios profesionales y de Apoyo a la gestión, incluyendo pasantes de ser el caso, vinculados al Instituto de Desarrollo de Arauca IDEAR.

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- **Acoso laboral:** 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 un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este. (Art 2º Ley 1010 de 2006).
- **Acoso sexual:** Conducta realizada por una persona que "en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o

 idear <small>OPORTUNIDADES PARA TODOS</small>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PR-GTH-02
		Versión: 01
	PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS FORMAS DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL	Fecha: 17/05/2024
		Página: 1 de 10

económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona" (Código Penal, artículo 210A).

- **Actos de discriminación:** 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. (Código Penal, artículo 134A).
- **Discriminación de género, raza, religión, entre otras:** Toda acción u omisión de una persona o grupo de personas que busca excluir, rechazar o generar un trato desigual en relación con otras personas por su pertenencia ha determinado sexo-género, raza, religión, orientación sexual entre otras.
- **Hostigamiento:** Promover o instigar actos, conductas o comportamientos, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, identidad de género u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.
- **Identidad de género:** Es el término empleado para referirse a la vivencia interna e individual del género que cada persona siente profundamente, la cual puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- **Orientación sexual:** Hace referencia a la atracción emocional, afectiva y sexual que puede sentir una persona por otra de "un género diferente al suyo, de su mismo género, o de más de un género, así como su deseo de mantener (o no) relaciones íntimas y sexuales con estas personas.
- **Violencia:** Uso intencional de la fuerza física o verbal con acciones, omisiones, gestos o amenazas, en contra de uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga gran probabilidad de causar lesiones, muerte, daños físicos, psicológicos, sexuales, económicos, trastornos del desarrollo personal, privaciones sociales o de cualquier índole (Organización Mundial de la Salud, 2002).
- **Violencia contra la mujer:** cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado" (art. 2, Ley 1257 de 2008).

 idear <small>OPORTUNIDADES PARA TODOS</small>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PR-GTH-02
		Versión: 01
	PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS FORMAS DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL	Fecha: 17/05/2024
		Página: 1 de 10

- **Violencia psicológica:** Es aquella que se ocasiona con acciones u omisiones dirigidas intencionalmente a producir en una persona sentimientos de desvalorización e inferioridad sobre sí misma, que amenazan la salud psicológica de una persona y su capacidad de autogestión y desarrollo personal.
- **Violencia sexual:** Es todo acto o comportamiento tendiente a 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.
- **Violencia laboral:** Es la discriminación en los centros de trabajo públicos o privados que obstaculicen el acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, prácticas tales como exigir requisitos sobre el estado civil, maternidad, la edad, la apariencia física o buena presencia, o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, que supeditan la contratación, ascenso o la permanencia en el empleo.
- **Violencia institucional:** Son las acciones u omisiones que realizan las autoridades, funcionarios, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tengan como fin retardar, obstaculizar o impedir que las personas tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en las leyes para asegurarles una vida libre de violencia.

4. NORMATIVIDAD

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

- Convenio C-190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), primer tratado internacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Constitución Política de Colombia 1991, artículo 13, artículo 25, artículo 43.
- Ley 1010 de 2006
- Ley 1257 de 2008
- Ley 1752 de 2015
- Ley 1952 de 2019
- Sentencia de la Corte Suprema de Justicia SP 107-2018, Rad. 49799, sobre conductas que constituyen acoso sexual.
- Sentencia de la Corte Suprema de Justicia SL 648-2018, Rad.55122, sobre la cultura heredada y caracterizada por la segregación de las mujeres como tipo de abusos que se sigue presentando en su contra.

 idear <small>OPORTUNIDADES PARA TODOS</small>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PR-GTH-02
		Versión: 01
	PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS FORMAS DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL	Fecha: 17/05/2024
		Página: 1 de 10

5. DERECHOS DE LAS PRESUNTAS VICTIMAS

Las personas que han vivido o están viviendo cualquier tipo de violencia 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, tienen derecho a:

- No ser revictimizadas, mediante juicios de valor sobre su queja.
- Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, y a que no se tomen represalias en su contra.
- Recibir trato digno y humano en el marco de los derechos fundamentales y humanos.
- Ser tratadas con reserva de identidad en todo momento bajo el principio de confidencialidad.
- Ser escuchadas, atendidas de forma objetiva bajo el principio de la buena fe.
- Acceder al proceso disciplinario ante el órgano competente. Participar activamente en todas las actuaciones que demandan su intervención.
- La persona no deber ser confrontada con el(la) presunto agresor(a) a menos que voluntariamente lo quiera hacer en cualquiera de los espacios de atención o los procedimientos disciplinarios.
- Ser informada de forma clara, completa y veraz acerca de todo lo relacionado con el caso desde la presentación de la queja.

6. DERECHOS DEL SUJETO ACTIVO

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

- Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica.
- 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.
- Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

 idear <small>OPORTUNIDADES PARA TODOS</small>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PR-GTH-02
	PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS FORMAS DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión: 01
		Fecha: 17/05/2024
		Página: 1 de 10

7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

7.1 PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES: 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.

7.2 SENSIBILIZACIÓN: El comité de Convivencia Laboral con el apoyo del profesional de relaciones públicas (prensa), realizará una campaña de sensibilización semestralmente frente al tema de acoso sexual, discriminación 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, involucrando al personal de la entidad con el fin de:

- Identificar las conductas constitutivas de violencia basadas en género y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- Difundir las rutas de atención de quejas o denuncias.
- Promover 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.

Dentro de las actividades previstas para esta etapa de sensibilización se encuentran las siguientes:

- Implementar una política de cero tolerancias al maltrato, acoso o acoso sexual, amenaza, discriminación y violencias basadas en género en la Entidad.
- Conmemorar las fechas relativas al reconocimiento de las violencias basadas en género y discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, identidad de género u orientación sexual y/o discapacidad.

8. ACCIONES ADMINISTRATIVAS

El Comité de Convivencia actuando como red de apoyo para los presentes casos, podrá sugerir opciones para un cambio en el ambiente laboral. Algunos ejemplos de dichas acciones incluyen:

 idear <small>OPORTUNIDADES PARA TODOS</small>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PR-GTH-02
	PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS FORMAS DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión: 01
		Fecha: 17/05/2024
		Página: 1 de 10

- Reubicación de la presunta víctima o el presunto victimario a otra área de trabajo (ubicación de puesto).
- Teletrabajo, en la modalidad suplementario o autónomo para la presunta víctima o a del presunto victimario de acuerdo con la viabilidad y estudio de caso concreto.

9. CANALES DE ATENCIÓN

- Presencial: Acudiendo al Comité de convivencia laboral de la Entidad.
- Email. Enviando un correo electrónico al habilitado para tal fin en la entidad.
- Horario de atención: lunes a viernes de 8:00 am a 5: 00 pm.

Nota 1: La presunta víctima de violencia 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 podrá relatar los hechos de manera anónima, por los canales anteriormente descritos.

Nota 2: La presunta víctima de violencia 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 podrá relatar los hechos de manera anónima, por los canales anteriormente descritos.

10. RUTA INTERNA DE ATENCIÓN

- La persona que considere que se ha visto afectada, podrá acercarse al Comité de Convivencia a fin de poner en conocimiento las conductas de las que fue o está siendo objeto, con circunstancias de tiempo, modo y lugar.
- El secretario del comité de convivencia una vez tenga conocimiento de la presunta conducta remitirá por escrito los hechos ocurridos al Grupo de Control Interno Disciplinario o al comité de convivencia laboral, para que se inicie la investigación Disciplinaria o remita al competente (Procuraduría o fiscalía general de la Nación) cuando lo considere necesario y/o a solicitud de la presunta víctima.
- La persona que se ha visto afectada podrá solicitar acompañamiento del psicólogo de la red de apoyo o se podrá comunicar con la ARL-POSITIVA a la línea de atención.

 idear <small>OPORTUNIDADES PARA TODOS</small>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PR-GTH-02
		Versión: 01
	PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS FORMAS DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL	Fecha: 17/05/2024
		Página: 1 de 10

11. INSTANCIAS COMPETENTES PARA INVESTIGACION, JUZGAMIENTO Y SANCION DE LOS CASOS.

11.1 Disciplinarias

- **Grupo de Control Disciplinario Interno:**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 92 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 13 de la Ley 2094 de 2021, el Grupo de Control Disciplinario Interno deberá investigar y sancionar disciplinariamente las conductas de violencia 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 del IDEAR.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 65 del código general disciplinario Ley 1952 de 2019 las conductas relacionadas con acoso sexual laboral podrían llegar a calificarse como falta gravísima.

- **Procuraduría General de la Nación:**

En cuanto a las personas particulares vinculados al IDEAR por contrato de prestación de servicios, pasantes, entre otros, que cumplan funciones públicas, y que incurran en las conductas de violencia 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 sujetas a ser investigadas disciplinariamente por la Procuraduría General de la Nación. Para tales efectos, el Grupo de Control Disciplinario Interno remitirá los casos de los cuales tuviere conocimiento.

12. PENAL

- **Fiscalía General de la Nación**

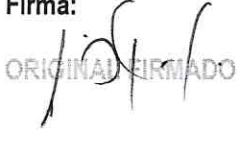
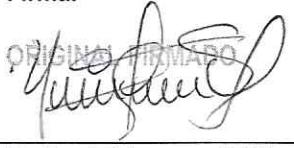
Si se presenta el caso de una persona particular que no cumple funciones públicas y que incurre en conductas de acoso sexual, ésta no es sujeta de responsabilidad disciplinaria pero sí penal.

En el marco de lo señalado en el artículo 67 de la Ley 906 de 2004 - Código del Procedimiento Penal "Toda persona debe denunciar a la autoridad los delitos de cuya comisión tenga conocimiento y que deban investigarse de oficio", en este sentido, cualquier persona que conozca en ejercicio de sus funciones, la posible comisión de una conducta constitutiva de acoso, debe poner en conocimiento de las autoridades competentes incorporando, de ser posible las pruebas, para que se inicie el proceso respectivo.

 idear <small>OPORTUNIDADES PARA TODOS</small>	GESTIÓN TALENTO HUMANO		Código: PR-GTH-02
	PROTOCOLO PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS FORMAS DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL		Versión: 01
			Fecha: 17/05/2024
			Página: 1 de 10

13. CONTROL DE CAMBIOS

Control de Cambios		
Versión	Fecha de Aprobación (D/M/A)	Descripción del cambio
01	17 de mayo 2024	Creación del documento.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: ARNOVIS PEREZ PADILLA	Nombre: YEIMMY LORENA AGUIRRE	Nombre: Comité de Convivencia Laboral Acta No. 06 del 17/05/2024
Cargo: Secretario Técnico Comité de Convivencia Laboral	Cargo: Profesional Universitario Planeación	Cargo: N/A
Firma: 	Firma: 	Firma: ORIGINAL FIRMADO
Fecha: 14 de mayo 2024	Fecha: 15 de mayo 2024	Fecha: 17 de mayo 2024
Revisó SG: Adriana Sánchez Orjuela Profesional de Apoyo SG-CTO 016/2024		