

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|-----------|
| 1. INTRODUCCIÓN | 2 |
| 2. OBJETIVO | 2 |
| Objetivos Específicos | 2 |
| 3. ALCANCE | 3 |
| 4. PRODUCTOS ESPERADOS..... | 3 |
| 5. TÉRMINOS Y DEFINICIONES | 3 |
| 6. PRINCIPIOS | 6 |
| 7. PROTOCOLOS | 7 |
| 7.1 Acoso Laboral | 7 |
| 7.1.1 Ámbito de Aplicación | 8 |
| 7.1.2 Modalidades del acoso laboral | 9 |
| 7.1.3 Conductas que constituyen Acoso Laboral | 10 |
| 7.1.4 Medidas Preventivas | 12 |
| 7.1.5 Ruta de Atención | 14 |
| 7.2 Acoso Sexual..... | 17 |
| 7.2.1 Ámbito de Aplicación | 18 |
| 7.2.3 Conductas que constituyen Acoso Sexual en el ámbito Laboral..... | 18 |
| 7.2.3 Medidas de Prevención | 20 |
| 7.2.4 Ruta de Atención | 20 |
| 7.3 Violencia basada en Género y/o Discriminación..... | 23 |
| 7.3.1 Ámbito de Aplicación | 26 |
| 7.3.2 Tipo de Violencias Basadas en Género..... | 26 |
| 7.3.3 Actos de Discriminación | 29 |
| 7.3.4 Medidas de Prevención | 30 |
| 7.3.5 Ruta de Atención Servidores Públicos, Contratistas, Pasantes | 31 |
| 7.3.5 Ruta de Atención Usuarios o Terceros | 32 |
| 8. HISTORIAL DE CAMBIOS | 34 |
| 9. APROBACIÓN | 34 |

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de lo establecido en la Directiva Presidencial No. 01 del 8 de marzo de 2023, en la que se busca fortalecer la institucionalidad con relación a la prevención y atención de cualquier tipo de violencia a la cual se puede ver expuesta la comunidad (servidores públicos, contratistas, pasantes, judicantes, del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, ciudadanos que reciben servicios o atención directa, únicamente como sujeto pasivo de las violencias y/o discriminaciones que reconoce este Protocolo, personas naturales que trabajen a través de mecanismos de tercerización laboral y las personas que se encuentre trabajando en comisión), en especial a aquellas víctimas de acoso laboral, acoso sexual y violencia basada en género se construye el presente manual.) del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en especial a aquellas víctimas de acoso laboral, acoso sexual y violencia basada en género se construye el presente manual.

A su vez, a través del mismo y en el marco de Modelo de Gestión de Entidad Familiarmente Responsable, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público comprometido con una Administración libre de alguno de estos tipos de violencia como estrategia de prevención y atención oportuna a sus servidores, implementa los mecanismos descritos en este manual para mitigar y atender a quienes así lo requieran.

2. OBJETIVO

Socializar los protocolos de acoso laboral, acoso sexual y violencia de género establecidos para la prevención y atención de conductas derivadas de estos tipos de violencia en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Objetivos Específicos

- Dar a conocer a servidores públicos, contratistas y pasantes las conductas asociadas a los diferentes tipos de violencia (acoso laboral, acoso sexual y violencia de género) en el ámbito laboral.

- Publicar las ruta de atención y prevención que deben seguir los servidores públicos, contratistas o pasantes en caso de estar expuestos a algunos de estos tipos de violencia.

3. ALCANCE

Este manual inicia con un marco conceptual y normativo del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia de Género, una descripción de las conductas asociadas a este tipo de violencias y finaliza con la socialización de las rutas de atención interna y externa en los casos que se requiera.

4. PRODUCTOS ESPERADOS

Conocimiento de los protocolos de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia de Género por parte de servidores públicos, contratistas y pasantes, quienes, al identificar conductas asociadas a estos tipos de violencia, reconozcan la ruta que deben seguir para su debida atención.

5. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Acoso laboral o Mobbing: La Organización Mundial de la Salud (OMS) lo define como el comportamiento agresivo de uno o más miembros de un equipo de trabajo hacia un individuo de dicho grupo, con el objetivo de producir miedo, desprecio o depresión en ese trabajador, hasta que renuncie o sea despedido.

Según la Ley 1010 de 2006 de Colombia "Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, servidor 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.

Acoso Sexual: El artículo 210A del Código Penal tipifica el acoso sexual como el que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad,

Código:

Apo.2.2 efr
Man.2

Fecha:

08/06/2023

Versión:

1

Página:

4 de 35

sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona.

Agresión física: La violencia física en el trabajo hace referencia al "empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos (...) y psicológicos. Se incluyen en ella las palizas, patadas, bofetadas, puñaladas, tiros, empujones, mordiscos y pellizcos" (OIT/CIE/OMS/ISP, 2002: 7)

Discapacidad: Cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano (OMS,)

Discriminación: Es la acción de impedir, obstruir o restringir de manera arbitraria el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, diversidad funcional, condición económica, religión, ideología política y demás razones de discriminación (Ley 1752 de 2015).

Etnia: Se refiere a las características culturales compartidas, como la lengua, la ascendencia, las prácticas y las creencias.

Género: Es una categoría de clasificación social que organiza roles, estereotipos, imaginarios y valoraciones asociadas a la masculino y a lo femenino, determinado relaciones de poder.

Hostigamiento: El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación (Artículo 134B, Ley 599 de 2000)

Identidad de género: Es la forma como las personas se piensan e identifican a sí mismas (hombres, mujeres, no binario). No siempre está vinculada o coincide con el sexo biológico asignado al nacer.

Orientación Sexual: se refiere a la atracción física, romántica o emocional de una persona por otras personas (OMS,)

Código:

Apo.2.2 efr
Man.2

Fecha:

08/06/2023

Versión:

1

Página:

5 de 35

Raza: se refiere a las diferencias físicas, como el color de la piel, así como a otros atributos sociales y biológicos que los grupos y las culturas consideran significativos.

Revictimización: proceso (intencional o no intencional) por el cual se solicita a la víctima que explique varias veces lo sucedido, afectando su dignidad y su sentido de privacidad. La revictimización puede darse de diferentes maneras: rememoración del hecho de violencia, repetición de interrogatorios, múltiples valoraciones o exámenes, divulgación del hecho a los medios. Usualmente se da a partir de la intención de hacer que el niño, niña o adolescente mantenga su versión o historia sobre la situación experimentada, como parte del proceso de investigación. No obstante, por un desconocimiento de los procesos psicológicos que experimenta la víctima, tanto como por la presión psicológica que vive, estas acciones suelen derivar en deformaciones respecto al hecho acontecido que terminan por entorpecer el proceso legal general.

Víctima: las personas que, individual o colectivamente, hayan sufrido daños, inclusive lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de los derechos fundamentales, como consecuencia de acciones u omisiones que violen la legislación penal vigente en los Estados Miembros, incluida la que proscribe el abuso de poder. (OMS, 1985)

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 de Género: corresponde a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género, que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo relacionado con lo femenino. (Ministerio de Salud y Protección Social - República de Colombia, 2016.)

6. PRINCIPIOS

- **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 accesibles (documentos en lectura fácil, braille, lengua de señas, entre otros) y con espacios físicos y digitales accesibles para una adecuada atención.
- **Confidencialidad:** 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, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables.
- **Buena fe:** Las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.
- **Imparcialidad e idoneidad:** Las personas que participen en nombre de la entidad en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial, ética.
- **Dignidad:** Las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.
- **Debido proceso:** las actuaciones se tramitaran conforme a las normas preexistentes al momento de la situación presentada, asimismo, se respetará las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.
- **Debida diligencia:** La obligación de atender casos de violencia y/o discriminación de manera ágil y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.
- **No discriminación:** 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 a la ruta establecida por el presente manual.

Código:

Apo.2.2 efr
Man.2

Fecha:

08/06/2023

Versión:

1

Página:

7 de 35

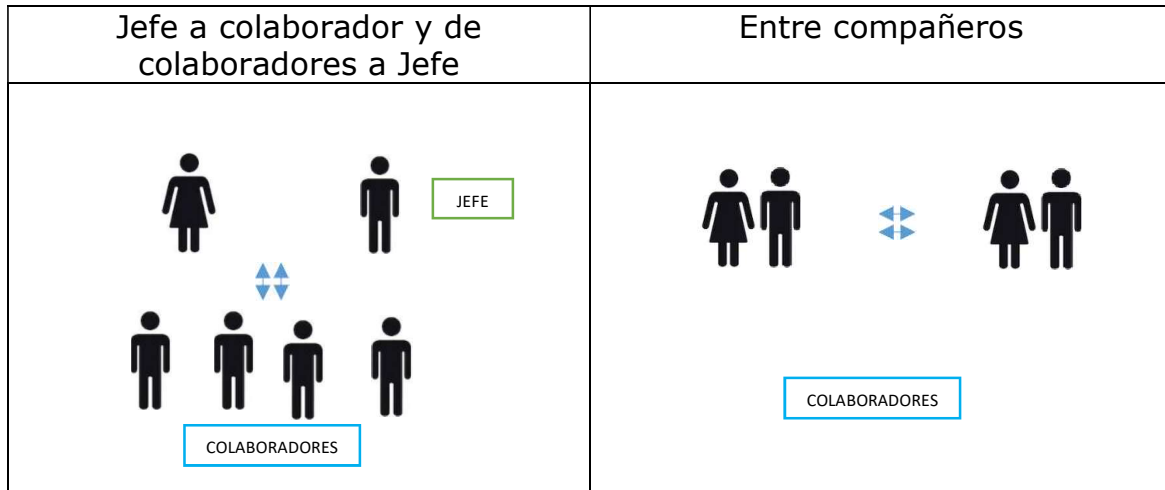
- **Principio de no revictimización:** Las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima la justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género y violencias contra las mujeres.

7. PROTOCOLOS

7.1 Acoso Laboral

Según la Ley 1010 de 2006 de Colombia, el Acoso Laboral se define como “Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, servidor 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.” De manera que el acoso laboral está considerado como una forma de abuso de poder que tiene como finalidad la exclusión o sometimiento del otro en el lugar de trabajo.

Puede presentarse:



7.1.1 Ámbito de Aplicación

- Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una entidad u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;

La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;

La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;

Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;

Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

- Son sujetos partícipes del acoso laboral:

Código:

Apo.2.2 efr
Man.2

Fecha:

08/06/2023

Versión:

1

Página:

9 de 35

La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;

La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la ley 1010 del 2006.

7.1.2 Modalidades del acoso laboral

El Acoso Laboral se puede presentar en las siguientes modalidades de acuerdo con los comportamientos que se realicen, artículo 2 de la Ley 1010 de 2006:

- **Maltrato:** Acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o servidor; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

- **Persecución laboral:** Conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o servidor, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

- **Discriminación laboral:** 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.

- **Entorpecimiento laboral:** Acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el servidor o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

| | | | | | | | |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|
| Código: | Apo.2.2 efr Man.2 | Fecha: | 08/06/2023 | Versión: | 1 | Página: | 10 de 35 |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|

- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del servidor.

- **Desprotección laboral:** Conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del servidor mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el servidor.

7.1.3 Conductas que constituyen Acoso Laboral

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la entidad;

| | | | | | | | |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|
| Código: | Apo.2.2 efr Man.2 | Fecha: | 08/06/2023 | Versión: | 1 | Página: | 11 de 35 |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|

- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la entidad, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2º de la Ley 1010 del 2006.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

| | | | | | | | |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|
| Código: | Apo.2.2 efr Man.2 | Fecha: | 08/06/2023 | Versión: | 1 | Página: | 12 de 35 |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|

7.1.4 Medidas Preventivas

7.1.4.1 Fortalecimiento Institucional

- Dar cumplimiento a la normatividad en materia de conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral e involucrar al comité dentro de la gestión preventiva que se plantea en este protocolo.

El Comité de Convivencia asume un rol preventivo presentando iniciativas y documentando las acciones que se emitan en este aspecto de forma rigurosa para medir el impacto de estas en los indicadores de su gestión

- Mejorar el mecanismo de comunicación con el Comité de Convivencia Laboral, con el cual los servidores públicos pueden notificar un posible caso y atender los conflictos de forma oportuna que permita prevenir un nivel de violencia o acoso en un estadio más avanzado del conflicto.
- Establecer mecanismos y lineamientos institucionales de sana convivencia para definir las pautas de comportamientos deseables de los servidores públicos, acordes con la política de Integridad y de Talento Humano aprobadas en el MIPG para las Entidades del Estado, y con el código de integridad y el manual disciplinario u otros documentos relacionados que se emitan.
- Establecer un acuerdo de confidencialidad y socializarlo como mecanismo que se sostiene ante cada uno de los casos que se abordan, de manera que los colaboradores puedan sentir confianza y notificar, de forma oportuna y sin aprehensión, las situaciones que considere que puedan significar una conducta de acoso laboral.
- Establecer procesos de sensibilización y formación para los servidores públicos, en torno al acoso laboral.
- Elaborar estrategias de comunicación en torno a la prevención del acoso laboral.

Código:

Apo.2.2 efr
Man.2

Fecha:

08/06/2023

Versión:

1

Página:

13 de
35

7.1.4.2 Fortalecimiento cultural

- Continuar fortaleciendo las actividades de Bienestar y de Calidad de Vida Laboral, así como de Ambiente laboral, para que, desde las intervenciones de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, se genere mayor cohesión en los equipos, mejor comunicación, así como mayor salud y bienestar. Entre estas se resalta continuar con las mediciones de Ambiente laboral, de Riesgo Psicosocial y el diagnóstico de necesidades de bienestar.
- Implementar prácticas orientadas a la generación de espacios de integración que arraiguen el sentido de comunidad laboral y fortalezcan los vínculos laborales y las relaciones interpersonales. Esta se puede fomentar a partir del uso de los espacios con los que cuenta la Entidad, por parte de los equipos de trabajo, para realizar actividades diversas en el marco de este objetivo, tales como la biblioteca, la Zona B, las terrazas, entre otros.
- Generar actividades que acerquen a los miembros del Comité de Convivencia Laboral a los servidores públicos de la Entidad para que se fortalezca la percepción de confianza hacia el Comité, algunas de estas pueden estar encaminadas a realizar campañas de sensibilización ante el acoso y ante los mecanismos de acción que se pueden utilizar los servidores.
- Realizar actividades dirigidas al apoyo de compañeros y de la comunidad en que se fomente la emisión de conductas altruistas y de cooperación, que ayuden también a cohesionar a los equipos y prevenga un ambiente que facilite el acoso laboral.
- Crear espacios de diálogo, tipo conversatorios o talleres, orientados a identificar aspectos por mejorar de la convivencia laboral.

El Comité de Convivencia Laboral actuará como un aliado en la prevención de los conflictos, la violencia y el acoso, a través de actividades que promuevan la sana convivencia, así como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos, la empatía por el otro.

| | | | | | | | |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|
| Código: | Apo.2.2 efr Man.2 | Fecha: | 08/06/2023 | Versión: | 1 | Página: | 14 de 35 |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|

7.1.5 Ruta de Atención

Si un servidor público se encuentra en una situación de presunto Acoso Laboral en la Entidad, podrá abordarla de la siguiente forma:

| ETAPA | DESCRIPCIÓN | OBSERVACIONES |
|--------------------------|---|--|
| Inicio del proceso. | <p>El Servidor Público diligenciará el FORMATO PARA INTERPONER QUEJAS POR ACOSO LABORAL ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO (Anexo No.1)</p> <p>El Servidor enviará su queja al Comité de Convivencia a la cuenta: ComConvlab@minhacienda.gov.co</p> | Es importante tener en cuenta que para interponer la queja su conocimiento y utilización debe respetar la confidencialidad y se debe promover la queja escrita, lo que permite determinar el alcance de la conducta señalada de acoso. |
| Conocimiento de la Queja | <p>El presidente del Comité de Convivencia en conjunto con el secretario, convocan a la primera reunión, en dónde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se hace lectura de la queja. • Se debe permitir a los miembros del Comité manifestar cualquier situación de inhabilidad, incompatibilidad, conflicto de interés o prejuicio para separarse del caso. • Se da una descripción resumen de la situación. • Se determina si la queja encuadra en las modalidades y/o conductas establecidas en los artículos 2, 7 y 8 de la Ley 1010 de 2006. | Si la conclusión del Comité es que el asunto no corresponde a un caso de acoso laboral, deben hacerle saber al servidor interesado la decisión mediante un escrito confidencial, si, por el contrario, la conclusión encaja dentro de la temática del acoso laboral, el Comité debe pasar a la siguiente etapa, la |

| | | | | | | | |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|
| Código: | Apo.2.2 efr Man.2 | Fecha: | 08/06/2023 | Versión: | 1 | Página: | 15 de 35 |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|

| | | |
|---|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Establecer posibles hipótesis de caso. • Definir los hechos que se requieren profundizar para adelantar las verificaciones necesarias. | cual corresponde a la verificación de los hechos. |
| Reunión con el Servidor que interpone la queja. | <p>El Comité debe: Escuchar los hechos, con el fin de obtener los detalles sobre las situaciones del presunto acoso laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ampliar información y resolver dudas, por medio testimonios de personas que presenciaron los hechos y/o documentos. • Indagar antecedentes, conductas y consecuencias de estas. | Se recomienda formular preguntas que concedan a quien es entrevistado amplia libertad para expresarse en sus propias palabras, sin que se le ofrezca información alguna que restrinja, limite o sugiera la exposición narrativa, disponiendo este de un amplio margen para responder y estén dirigidas a conocer circunstancias generales, estados de ánimo, sensaciones y opiniones relacionadas con la situación sujeto de indagación. |
| Reunión con el colaborador señalado de conductas que pueden ser constitutivas | El presidente y/o secretario del Comité de Convivencia Laboral citan al colaborador acusado, indicando fecha, hora, lugar y motivo de la reunión y llevará a cabo la reunión en dichos | Los miembros del Comité deben evitar juicios de valor a lo largo del discurso y deben realizar un análisis |

| | | | | | | | |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|
| Código: | Apo.2.2 efr Man.2 | Fecha: | 08/06/2023 | Versión: | 1 | Página: | 16 de 35 |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|

| | | |
|---|--|--|
| de acoso laboral y los miembros del comité. | términos para indagar sobre los hechos causa de indagación. | del caso teniendo en cuenta las conductas relacionadas en el protocolo. |
| Reunión de análisis del caso. | Los miembros del comité deben: Presentar las hipótesis que tengan del caso con base estrictamente en lo escuchado y documentos analizados. Concluir cuál será el manejo y la solución sobre el conflicto. Establecer medidas correctivas. Redactar acta de compromisos con plan de mejoramiento, para trabajar sobre los elementos que antecedieron al conflicto, para ser firmada por las partes, incluyendo metas conductuales que se pactaran y tiempos para seguimiento. | |
| Reunión de establecimiento de compromisos para las partes | El presidente y/o el secretario del Comité cita a las partes y en el desarrollo de la reunión: Expone el resumen de los hechos y se dirime llegando a conclusiones. • Socializa el plan de mejoramiento y los compromisos. • Realiza ajustes de acuerdo con la negociación. Firman los compromisos. | |
| Seguimiento | Pasado dos (2) meses, el presidente y/o secretario del Comité envía citación a las partes, así como al Comité en pleno, para revisar y verificar cumplimiento de los planes de mejoramiento. Si se han cumplido con los requerimientos, se archiva el | En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la |

| | | | | | | | |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|
| Código: | Apo.2.2 efr Man.2 | Fecha: | 08/06/2023 | Versión: | 1 | Página: | 17 de 35 |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|

| | | |
|--|---|--|
| | proceso. | conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación. |
| Traslado del caso a las autoridades externas | Si el Comité de Convivencia Laboral considera que de la conducta denunciada que se investiga se puede derivar presuntamente en la comisión de una falta disciplinaria o de un delito, deberá oficiar a las autoridades correspondientes anexando las pruebas constituidas sobre el hecho para lo de su competencia, a la Procuraduría y/o Fiscalía General de la Nación, según el caso. <u>Nota aclaratoria:</u> Independientemente de la situación la persona siempre podrá acudir a entes externos según sea el caso y lo considere. | |
| Cierre del caso | El Comité de Convivencia Laboral dará por cerrado el caso en el momento en el que las acciones implementadas se hayan culminado. | |

7.2 Acoso Sexual

El artículo 210A del Código Penal tipifica el acoso sexual como el que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona.

| | | | | | | | |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|
| Código: | Apo.2.2 efr Man.2 | Fecha: | 08/06/2023 | Versión: | 1 | Página: | 18 de 35 |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|

7.2.1 Ámbito de Aplicación

El presente protocolo aplica a todos los Servidores Públicos vinculados al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, a los contratistas, pasantes, judicantes o practicantes de cualquier dependencia y que puedan incurrir en conductas constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral.

7.2.3 Conductas que constituyen Acoso Sexual en el ámbito Laboral

La Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS) estableció las conductas que pueden constituir acoso sexual en el ámbito del trabajo:

- Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
- Bromas sexuales;
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;

| | | | | | | | |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|
| Código: | Apo.2.2 efr Man.2 | Fecha: | 08/06/2023 | Versión: | 1 | Página: | 19 de 35 |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|

- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales;
- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
- Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;
- Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
- Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona;
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- Agresiones físicas de carácter sexual.

Las conductas mencionadas anteriormente son de carácter enunciativo, por lo tanto, pueden surgir otros comportamientos que se ubiquen en el marco del acoso sexual, así las cosas, se deberá evaluar cada caso en particular.

| | | | | | | | |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|
| Código: | Apo.2.2 efr Man.2 | Fecha: | 08/06/2023 | Versión: | 1 | Página: | 20 de 35 |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|

7.2.3 Medidas de Prevención

- Difundir y sensibilizar a todas las personas que laboren o presten sus servicios en la entidad, en el conocimiento de la normatividad asociada con acoso sexual en el ámbito laboral y contractual.
- Socializar las conductas constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral y contractual.
- Diseñar campañas informativas sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implica la comisión de actos de asociados al Acoso Sexual en el ámbito laboral y contractual.
- La entidad garantizará la restitución de las condiciones laborales de la presunta víctima previas a la presentación de la queja o denuncia de presunto Acoso Sexual en el ámbito Laboral.
- La Entidad establecerá medidas que permitan a la presunta víctima no estar expuesta al presunto agresor implementando acciones tales como reordenación del tiempo de trabajo, desplazamientos y cambios de horarios, separación entre la persona denunciada y denunciante durante el tiempo que dure el procedimiento u otros mecanismos proporcionales a la gravedad de la situación denunciada.
- En caso de que la conducta de acoso esté siendo perpetrada por un Servidor Público de mayor rango al de la persona afectada o por quien tenga la facultad de adoptar las medidas de protección antes mencionadas, el caso deberá ponerse en conocimiento del inmediato superior para que se revise la necesidad de adoptar otras medidas, siempre garantizando la seguridad y la confidencialidad sobre los hechos relatados por la víctima.

7.2.4 Ruta de Atención

| ETAPA | DESCRIPCIÓN | OBSERVACIONES |
|---------------------|---|---|
| Inicio del proceso. | El Servidor Público, Contratista, Judicante o Pasante informará al Psicólogo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de | Es importante tener en cuenta que para interponer la queja su conocimiento y utilización debe |

| | | | | | | | |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|
| Código: | Apo.2.2 efr Man.2 | Fecha: | 08/06/2023 | Versión: | 1 | Página: | 21 de 35 |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|

| | | |
|----------------------------|---|--|
| | Gestión de Talento Humano, la queja frente al presunto acoso sexual en el ámbito laboral y/o contractual. | respetar la confidencialidad lo que permite determinar el alcance de la conducta señalada de acoso. |
| Informar Rutas de Atención | <p>El Psicólogo de Seguridad y Salud en el Trabajo informará a la presunta víctima de Acoso Sexual en el ámbito laboral los canales de atención para estos casos:</p> <p>Fiscalía general de la Nación – CAIVAS (Centro de Atención Integral Víctimas de Abuso Sexual)</p> <p>Unidades de Reacción inmediata</p> <p>Salas de Atención inmediata</p> <p>Casas de Justicia</p> <p>Policía Nacional</p> <p>Defensoría del Pueblo</p> <p>Comisariías de Familia</p> <p>Si el presunto agresor es servidor público o contratista, el caso debe ser trasladado a la Procuraduría General de la Nación.</p> <p>Si el presunto agresor es un estudiante, el caso debe trasladarse a la Entidad Educativa del mismo.</p> | <p>Las denuncias se podrán presentar de forma verbal o escrita. No se requiere la presencia de un abogado en el momento de la denuncia. Se hace necesario tener en cuenta que la Ley 1090 de 2006 es su artículo 14 establece que el profesional en Psicología tiene el deber de informar, a los organismos competentes que corresponda, acerca de violaciones de los derechos humanos, malos tratos o condiciones de reclusión crueles, inhumanas o degradantes de que sea víctima cualquier persona y de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de su profesión.</p> |
| Análisis del Caso | El Psicólogo de Seguridad y Salud en el Trabajo en conjunto con el Grupo de | Como insumos del análisis se requiere la caracterización de la |

| | | | | | | | |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|
| Código: | Apo.2.2 efr Man.2 | Fecha: | 08/06/2023 | Versión: | 1 | Página: | 22 de 35 |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|

| | | |
|----------------------------|--|--|
| | Competencias y Desarrollo Humano y la Subdirección de Gestión de Talento Humano, preservando la confidencialidad del caso, diseñará acciones correctivas y realizarán acciones preventivas sobre el manejo del caso. | presunta víctima (edad – nivel educativo – identidad de género – identidad étnica – situación de discapacidad) para el contexto psicosocial. |
| Seguimiento a las acciones | El Psicólogo convocará a la presunta víctima de Acoso Sexual en el ámbito laboral, con el fin de hacer seguimiento al caso e identificar la culminación de las acciones correctivas y/o preventivas establecidas para el caso y que la misma haya recibido la atención en salud, y protecciones requeridas para el caso por las entidades competentes. | |
| Cierre del Caso | El Psicólogo de Seguridad y Salud en el Trabajo dará por cerrado el caso en el momento en el que las acciones implementadas hayan concluido. | |

La aplicación de esta ruta adopta los derechos de las víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral según lo señalado por la Corte Constitucional en las sentencias C-754 de 2015, C-718 de 2017, T-126 de 2018 y lo mencionado en la guía de la Procuraduría General de la Nación:

- El derecho a que se crea en su relato, se comprenda su reacción y no se emitan juicios de valor u opiniones, ni se minimice lo ocurrido.
- El derecho a que se guarde confidencialidad sobre lo manifestado, incluyendo la reserva de su identidad.

| | | | | | | | |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|
| Código: | Apo.2.2 efr Man.2 | Fecha: | 08/06/2023 | Versión: | 1 | Página: | 23 de 35 |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|

- El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos, independientemente de los prejuicios sociales.
- El derecho a ser tratada con respeto y consideración de espacios de confianza para evitar una segunda victimización. Esto implica además el derecho a no ser confrontada con el agresor ni sometida a la repetición innecesaria de los hechos.
- El derecho a que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación.
- El derecho a ser escuchada, a expresar su opinión y a participar en todo momento en el proceso que se adelante.
- El derecho a recibir información sobre las entidades a las que puede ser remitida con el fin de recibir atención en salud o asesoría legal para la representación.
- El derecho a que las acciones que se emprendan se adelanten con celeridad y debida diligencia.

Ahora bien, en todo caso, al presunto agresor se le debe reconocer el derecho a demostrar su inocencia y la debida defensa.

Si durante el proceso de acompañamiento surge una posible retractación de la víctima, es necesario que el Psicólogo de Seguridad y Salud en el Trabajo indague sobre las razones de dicha retractación; esto con el fin de establecer si está siendo sometida a presiones externas que la obliguen a desistir o que mintió, esto debido a que en algunos casos el presunto agresor pudo haber amenazado o haber ofrecido algo a cambio de la retractación o temor fundado sobre las posibles represalias. Ante estos eventos es necesario que se brinde o se dirija a la víctima para que reciba atención jurídica y psicológica para que supere las dificultades que motivaron la retractación.

7.3 Violencia basada en Género y/o Discriminación

Aunque las brechas entre hombres y mujeres por razón de violencia de género y discriminación, ha disminuido, todavía persisten desigualdades y violaciones de los derechos humanos por razón de raza, etnia, religión,

| | | | | | | | |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|
| Código: | Apo.2.2 efr Man.2 | Fecha: | 08/06/2023 | Versión: | 1 | Página: | 24 de 35 |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|

nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, que profundizan la inequidad y la estigmatización.

La violencia, de acuerdo con la (OMS, 2012) se define como el *“uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte”*.

La *“violencia de género corresponde a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género, que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo relacionado con lo femenino. Son un problema de salud pública por las graves afectaciones físicas, mentales y emocionales que sufren las víctimas; por la gravedad y magnitud con la que se presentan y porque se pueden prevenir”*. (Ministerio de Salud y Protección Social - República de Colombia, 2016.)

Bajo este contexto, el presente protocolo se implementa en concordancia con los siguientes enfoques:

- **Enfoque diferencial:** 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, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad.

- **Enfoque de género:** Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir

| | | | | | | | |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|
| Código: | Apo.2.2 efr Man.2 | Fecha: | 08/06/2023 | Versión: | 1 | Página: | 25 de 35 |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|

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.

- **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.

- **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 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.

- **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.

- **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

| | | | | | | | |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|
| Código: | Apo.2.2 efr Man.2 | Fecha: | 08/06/2023 | Versión: | 1 | Página: | 26 de 35 |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|

generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior.

7.3.1 Ámbito de Aplicación

Serán destinatarios del presente protocolo, en lo que sea pertinente y según el tipo de relación con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público:

- Servidores Públicos de la entidad
- Pasantes, judicantes y practicantes;
- Ciudadanos que reciben servicios o atención directa de la entidad, únicamente como sujeto pasivo de las violencias y/o discriminaciones que reconoce este Protocolo;
- Personas naturales que trabajen en la entidad a través de mecanismos de tercerización laboral;
- Personas naturales vinculadas por contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión.
- Las personas que se encuentre trabajando en comisión ante la entidad.

7.3.2 Tipo de Violencias Basadas en Género

La violencia de género como se ha expuesto, esta estrechamente relacionada con estructuras sociales, ya que llegan a interiorizar roles tradicionales de masculinidad y feminidad, en donde a partir de la relación basada en valores tradicionales y dominación llega a establecer relaciones abusivas basadas en poder, jerarquía y control.

Ante esto la violencia de género se desagrega en diferentes tipos de violencia, en donde según la Directiva Presidencial No. 01 del 2023, clasifica la violencia contra las mujeres y basadas en género de la siguiente manera:

- **Acoso laboral en razón de género:** 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.

| | | | | | | | |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|
| Código: | Apo.2.2 efr Man.2 | Fecha: | 08/06/2023 | Versión: | 1 | Página: | 27 de 35 |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|

- **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.

- **Feminicidio:** El artículo 104A del Código Penal tipifica al feminicidio como la acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por sus 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. c) cometer el delito en aprovechamiento de poder. d) cometer el delito para generar terror o humillación. e) que existan antecedentes o indición de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito familiar, doméstico, laboral o escolar. 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.

- **Violencia económica:** Consiste en lograr o intentar conseguir la dependencia financiera de otra persona, manteniendo para ello un control total sobre sus recursos financieros, impidiéndole acceder a ellos y prohibiéndole trabajar o asistir a la escuela.

- **Violencia emocional:** Consiste, en afectar la autoestima de una persona a través de críticas constantes, en infravalorar sus capacidades, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal; en dañar la relación de una pareja con sus hijas o hijos; o en no permitir a la pareja ver a su familia ni a sus amistades.

- **Violencia física:** Consiste en causar o intentar causar daño a una pareja golpeándola, propinándole patadas, quemándola, agarrándola, pellizcándola, empujándola, dándole bofetadas, tirándole del cabello, mordiéndole, negándole atención médica u obligándola a consumir alcohol o drogas, así como empleando cualquier otro tipo de fuerza física. Puede incluir daños a la propiedad.

| | | | | | | | |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|
| Código: | Apo.2.2 efr Man.2 | Fecha: | 08/06/2023 | Versión: | 1 | Página: | 28 de 35 |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|

- **Violencia en línea o digital:** cualquier acto de violencia cometido, asistido o agravado por el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones (teléfonos móviles, Internet, medios sociales, videojuegos, mensajes de texto, correos electrónicos, etc.) contra una mujer por el hecho de serlo.

- **Violencia psicológica:** Consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja o sus hijas o hijos, o con destruir sus mascotas y bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia, de la escuela o del trabajo.

| | | | | | | | |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|
| Código: | Apo.2.2 efr Man.2 | Fecha: | 08/06/2023 | Versión: | 1 | Página: | 29 de 35 |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|

- **Violencia sexual:** Se entiende por violencia sexual cualquier acto de naturaleza sexual cometido contra la voluntad de otra persona, ya sea que esta no haya otorgado su consentimiento o que no lo pueda otorgar por ser menor de edad, sufrir una discapacidad mental o encontrarse gravemente intoxicada o inconsciente por efecto del alcohol o las drogas.

7.3.3 Actos de Discriminación

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".

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

- 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;
- 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;
- El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo 13 de la constitución: - el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros".

El artículo 3 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134A del Código Penal, tipifica como actos de discriminación cualquier acción que "arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los

| | | | | | | | |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|
| Código: | Apo.2.2 efr Man.2 | Fecha: | 08/06/2023 | Versión: | 1 | Página: | 30 de 35 |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|

derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación".

- **Hostigamiento:** 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. (Artículo 134B Código Penal)

- **Discriminación como acoso laboral:** 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".

7.3.4 Medidas de Prevención

Las medidas de prevención son una forma de intervención temprana ante posibles manifestaciones de conductas que generen algún tipo de violencia basada 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. Su 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, implementando acciones como:

- Sensibilización frente a 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.

- Difusión de la normatividad existente relacionada con la violencia contra la mujer y basada en género.

| | | | | | | | |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|
| Código: | Apo.2.2 efr Man.2 | Fecha: | 08/06/2023 | Versión: | 1 | Página: | 31 de 35 |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|

- Promoción y difusión de las rutas de atención de violencia contra la mujer y basada en género.
- Desarrollo de campañas pedagógicas periódicas de comunicación y capacitación a todas las personas que laboran en el Ministerio en temas relacionados con violencias contra las mujeres y basadas en género o discriminación, para que conozcan e implementen el enfoque diferencial de género.
- Realizar campañas pedagógicas sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implican la comisión de actos de violencia basada en género.
- La Entidad promoverá espacios para la transformación cultural

7.3.5 Ruta de Atención Servidores Públicos, Contratistas, Pasantes

| ETAPA | DESCRIPCIÓN | OBSERVACIONES |
|--------------------------|--|--|
| Inicio del proceso*. | El Servidor Público interpondrá su queja ante la oficina de Control Disciplinario Interno, la cual podrá presentar de manera escrita o verbal de acuerdo con lo establecido por esta oficina. | Es importante tener en cuenta que para interponer la queja su conocimiento y utilización debe respetar la confidencialidad. |
| Traslado por competencia | La oficina de Control Disciplinario Interno adelantará las acciones a que haya lugar, determinando la competencia de gestionar el trámite internamente o ante la Procuraduría General de la Nación y/o la Fiscalía General de la Nación. | La Oficina de Control Disciplinario Interno, en su competencia informará de ser necesario a la Subdirección de Gestión de Talento Humano para implementar acciones |

| | | | | | | | |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|
| Código: | Apo.2.2 efr Man.2 | Fecha: | 08/06/2023 | Versión: | 1 | Página: | 32 de 35 |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|

| | | |
|--|--|---|
| | | que mitiguen la exposición entre presunta víctima y presunto agresor. |
|--|--|---|

* Deber del Superior Jerárquico o en su defecto el afectado: Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente los servidores en cargos de dirección, servidores que ejerzan roles de coordinación o dirección supervisores de contratos, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando hayan tenido conocimiento de un caso de violencia basadas en género y/o discriminación.

Los correos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento de conformidad con la ley.

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.

En aquellos casos en que la víctima no quiera denunciar los hechos y estos puedan constituir un delito, contravenciones y faltas disciplinarias, los servidores públicos que tengan conocimiento de estos tienen el deber legal de presentar la denuncia ante la autoridad competente (Art. 38 – numeral 25, Ley 1952 de 2019)

7.3.5 Ruta de Atención Usuarios o Terceros

| ETAPA | DESCRIPCIÓN | OBSERVACIONES |
|----------------------|--|----------------------|
| Inicio del proceso*. | El usuario o tercero, podrá acercarse al Psicólogo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, quien lo asesorará frente a las instancias a las que puede acudir para recibir la atención requerida. | |

| | | | | | | | |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|
| Código: | Apo.2.2 efr Man.2 | Fecha: | 08/06/2023 | Versión: | 1 | Página: | 33 de 35 |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|

| | | |
|--------------------------|--|--|
| Traslado por competencia | El Psicólogo podrá trasladar por competencia, el caso a cualquiera de las siguientes entidades: Comisarías de Familia Fiscalía General de la Nación CAPIV (Centro de Atención Penal Integral de Víctimas) Instituto Colombiano de Medicina Legal Policía Nacional Entidades que emiten y ejecutan medidas de protección Comisarías de Familia Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (Restablecimiento de Derechos de Niñas, niños y adolescentes) | |
|--------------------------|--|--|



Firmado digitalmente
por SANDRA PATRICIA
CASTIBLANCO
MONROY

SANDRA PATRICIA CASTIBLANCO MONROY

Directora Administrativa (e)

FERNANDO
ANTONIO
CARVAJAL
SANTOS



Firmado
digitalmente por
FERNANDO
ANTONIO CARVAJAL
SANTOS

FERNANDO CARVAJAL SANTOS

Subdirector Gestión de Talento Humano - Director Proyecto efr

| | |
|----------------|----------------------|
| Código: | Apo.2.2 efr Man.2 |
|----------------|----------------------|

| | |
|---------------|------------|
| Fecha: | 08/06/2023 |
|---------------|------------|

| | |
|-----------------|---|
| Versión: | 1 |
|-----------------|---|

| | |
|----------------|-------------|
| Página: | 34 de 35 |
|----------------|-------------|

HISTORIAL DE CAMBIOS

| FECHA | VERSIÓN | DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO | ASESOR SUG |
|------------|---------|---|----------------|
| 23-05-2023 | 1 | Creación y consolidación de protocolos Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia de Genero. | Yeinmy Rozo M. |

8. APROBACIÓN

| | |
|-----------------------|--|
| ELABORADO POR: | <p>Nombre: Claudia Milena Gómez Bonilla Natalia Rocio Velandia Salazar Lia Carolina Cabrejo y Equipo</p> <p>Cargo: Profesional Especializado Profesional Especializado Coordinadora Grupo de Desarrollo de Personal</p> <p>Fecha: 08-05-23</p> |
| REVISADO POR: | <p>Nombre: Hilda Veronica Tapasco Fernando Carvajal Santos</p> <p>Cargo: Asesor Subdirección de Talento Humano Subdirector Gestión de Talento</p> |



**MANUAL ACOSO LABORAL –
ACOSO SEXUAL –
VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O
DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO
LABORAL**



Hacienda

| | | | | | | | |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|
| Código: | Apo.2.2 efr Man.2 | Fecha: | 08/06/2023 | Versión: | 1 | Página: | 35 de 35 |
|----------------|----------------------|---------------|------------|-----------------|---|----------------|-------------|

| | |
|----------------------|--|
| | Humano Fecha: 06-06-23 |
| APROBADO POR: | Nombre: Sandra Castiblanco Cargo: Directora Administrativa Fecha: 07-06-23 |