



# **Protocolo**

## **Protección y Atención**

---

### **Acoso Sexual y Discriminación**



## Contenido

1. Protocolo de Atención a Víctimas de Violencia Sexual	2
2. Contexto	2
3. Objetivo	4
4. Alcance	4
5. Términos y Definiciones	4
6. Normatividad	8
7. Recomendaciones	9
7.1 Para Tener en Cuenta	10
8. Conductas que constituyen Acoso Sexual Laboral	11
8.1 Conducta Verbal	11
8.2 Conducta No Verbal	11
8.3 Conducta Física	11
8.4 De Otro Tipo	11
9. Quiénes Pueden Ser los Afectados	13
10. Medidas Preventivas y de Protección frente al Acoso Sexual Laboral	13
11. Entidades donde se puede hacer la denuncia por Acoso Sexual Laboral	14
12. Derechos de las Víctimas	15
13. Compromisos de la Congregación frente a las quejas y denuncias recibidas por Acoso Sexual y/o Discriminación por razón de Sexo	18
14. Rutas para interponer denuncias y quejas por Acoso Sexual y/o Discriminación por razones de Sexo	18
14.1 Cuando se encuentra involucrado un(a) trabajador(a) en calidad de víctima o victimario	18
14.2 Cuando víctima y/o victimario son contratistas	20
15. Procedimiento para la atención de casos de Acoso Sexual Laboral	22
16. Socialización de este Protocolo	24
17. Control de Cambios	24



## Protocolo de Atención de Víctimas de Violencia Sexual

### 2. Contexto

La Congregación de Misioneros Hijos del Inmaculado Corazón de María es una entidad comprometida con la promoción activa del respeto a los derechos humanos en el desarrollo de sus actividades. La formulación y adopción del presente procedimiento materializa este compromiso desde la filosofía corporativa y promueve la construcción de nuevas formas de respetar y reparar los derechos humanos.

El acoso sexual laboral es una práctica que atenta contra la dignidad, la igualdad y la libertad de las personas, especialmente de las mujeres, quienes se ven afectadas desproporcionadamente por este tipo de conductas.

La normatividad vigente exige a las empresas asumir de manera corresponsable con el Estado y la sociedad, el deber de eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y de garantizar sus derechos. Las disposiciones recogidas en la Constitución Política de Colombia, la Ley 1257 de 2008 y los instrumentos de derecho internacional contenidos en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, establecen obligaciones que las empresas, como parte activa de la sociedad deben cumplir para garantizar los derechos de las mujeres en el mundo del trabajo. La jurisprudencia ha precisado el alcance de dichas obligaciones: las sentencias T-878 de 2014, T-012 de 2016 y T-140 de 2021 de la Corte Constitucional reiteran la importancia de una actuación comprometida por parte de los empleadores para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres en las organizaciones.

La Congregación de Misioneros Hijos del Inmaculado Corazón de María asume la obligación de prevenir y sancionar las conductas constitutivas de acoso sexual laboral. Se entiende la violencia sexual como cualquier tipo de acto o comportamiento de tipo sexual



ejercido hacia cualquier persona utilizando la fuerza o cualquier forma de coerción física, psicológica o emocional en los espacios del ejercicio laboral.

Mediante este documento establece un protocolo y procedimiento de prevención y atención que tiene en cuenta las particularidades de esta problemática y que integra mecanismos de investigación y trámite con enfoque de género.

La construcción de este Protocolo es fruto de un trabajo interdisciplinario (psicología y Seguridad y Salud en el Trabajo) en octubre de 2023, como una respuesta institucional frente al compromiso constante de la Congregación en la lucha contra la violencia sexual hacia mujeres, personas LGBTIQ+ y otras personas, así como a la necesidad de generar estrategias enfocadas hacia la protección y mejoras de las condiciones laborales en sus entornos inmediatos.

La jurisprudencia referenciada ha reiterado que, para atender cabalmente a sus obligaciones en materia de derechos humanos, las empresas deben observar los deberes de debida diligencia, no tolerancia y no repetición en la atención de los casos de violencia sexual que se presenten en el ámbito laboral. Este Protocolo garantiza que la atención de los casos de acoso sexual sea consistente con los principios corporativos y el sistema de ética del Gobierno Provincial, rectores y Dirección Administrativa de La Congregación y a la vez, asegure un trámite diferenciado y con enfoque de género como lo exigen las normas.

Según la Ley 1257 de 2008 sobre Acoso Sexual Laboral (ASL), *“cuando sucede en el ámbito laboral, porque constituye una de las formas de violencias contra las mujeres, en consecuencia esta Ley define la violencia contra las mujeres y los tipos, como 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”*.



### 3. Objetivo

Establecer un protocolo para abordar integralmente los casos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo y/o género que puedan presentarse al interior de la Congregación de Misioneros Claretianos ya sea en las instituciones educativas u otras sedes de trabajo a fin de garantizar mecanismos para su prevención, protección, denuncia, y articulación con otras entidades y para garantizar la no repetición.

### 4. Alcance

El presente protocolo ha sido adaptado con base en la normatividad vigente, para ser socializado a todos los colaboradores de La Congregación de Misioneros Claretianos, para el manejo de las víctimas de violencia sexual, de tal forma que se articulen todos los procesos con los diferentes sectores garantizándose una atención integral a la población mencionada.

### 5. Términos y Definiciones

Para la atención de las víctimas, deberá ser atendido el siguiente glosario, definición o conceptos, fundamentado en la respectiva normativa:

**Violencia y Acoso:** 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. (Convenio 190 OIT, 2019).

**Violencia y Acoso por razón de género:** 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. (Convenio 190 OIT, 2019).

**Actos de Discriminación:** El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u



orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.  
(Art. 2 Ley 1752 de 2015, que adicionó el artículo 134 A al Código Penal).

**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. (Art. 2 Ley 1752 de 2015, que adicionó el artículo 134 B al Código Penal).

**Discapacidad:** Entiéndase por discapacidad aquellas limitaciones o deficiencias que debe realizar cotidianamente una persona, debido a una condición de salud física, mental o sensorial, que al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Parágrafo art. 2 Ley 1752 de 2015).

**Igualdad:** Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. (Art. 13 C.P.) Trabajo digno: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. (Art. 25 C.P.). Protección Especial: La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. (...) El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia. (Art. 43 C.P.).



**Maltrato Laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; 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. (Num. 1 Art. 2 Ley 1010 de 2006).

**Discriminación Laboral:** 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. (Num. 3 Art. 2 Ley 1010 de 2006).

**Conducta de Acoso Laboral:** 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. (Literal b)art. 7 Ley 1010 de 2006).

**Tipo de Acoso Laboral:** Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciara tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por si sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil (Inciso final literal n. art. 7 Ley 1010 de 2006) **Violencia contra la mujer:** Por violencia contra la mujer se entiende 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. (Inciso 1 art. 2 Ley 1257 de 2008).

**Derechos de las Mujeres:** Las mujeres tienen derecho a una vida digna, a la integridad física, sexual y psicológica, a la intimidad, a no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y





degradantes, a la igualdad real y efectiva, a no ser sometidas a forma alguna de discriminación, a la libertad y autonomía, al libre desarrollo de la personalidad, a la salud, a la salud sexual y reproductiva y a la seguridad personal. Derechos que deben ser efectivos para todas las mujeres dentro del territorio nacional y para las connacionales exteriores. (Art. 81 Ley 2136 de 2021).

**Delito Acoso Sexual:** El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona. (Art. 29. Ley 1257 de 2008, que adicionó el artículo 210A al Código Penal).

**Falta contra la Libertad y otros Derechos:** 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. (Num. 4 artículo 53 Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario).

**Riesgo Profesional:** El daño generado por hechos de acoso sexual y otras formas de violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral. (Num. 1.12 del artículo 2.2.6.7.3. Decreto 1072 de 2015).

**Acoso Sexual según OIT:** Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que los sufre. Para que se trate de un acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos; no deseados y ofensivos. (Sentencia T 140 de 2021, Corte Constitucional).

**Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral:** Incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria





cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil. (Sentencia T 265 de 2016, Corte Constitucional).

**Labor Probatoria:** Se viola la debida diligencia cuando la respectiva investigación no se realiza de manera inmediata, exhaustiva, seria e imparcial. Bajo ese entendido, esta obligación implica ordenar, practicar y valorar pruebas fundamentales. (Sentencia T 265 de 2016, Corte Constitucional).

**Acoso Sexual según la Corte Suprema de Justicia:** Se trata de actitudes o comportamientos que por sí mismos causan mortificación o crean un clima hostil en ámbitos de trabajo o similares, respecto de actos, gestos o palabras que en muchas ocasiones representan una pretensión, pero no la consumación de la misma. (Sentencia SP 107-2018, Corte Suprema de Justicia).

## 6. Normatividad

- > Ley 1257 de 2008 - No Violencia a la Mujer.
- > Ley 1146 de 2007 - Ley de Atención para NNA Víctimas de Violencia Sexual.
- > Resolución 459 de 2012 “Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual” expedida por el Ministerio de Salud.
- > Resolución 3100 de 2019 “Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud. Sentencia C- 355 de 2006 de la Corte Constitucional Colombiana” expedida por Ministerio de Salud y Protección Social.
- > Circular 026 de 2023 sobre Prevención y Atención del Acoso Laboral y Sexual, Violencia basada en Género contra las Mujeres y personas de los Sectores Sociales LGBTIQ+ en el Ámbito Laboral, expedida por el Ministerio de Trabajo.



## 7. Recomendaciones

- La atención integral en salud a las víctimas de violencias sexuales debe respetar su dignidad. Dicha atención debe estar centrada en la persona y orientada a preservar su vida y a restablecer su salud y bienestar, integrando a sus familias, comunidades y territorio donde habitan, reconociendo las diferencias y particularidades poblacionales y territoriales.
- Durante todo el proceso de atención deberá reconocerse que la persona víctima de violencia sexual se encuentra en una situación de fragilidad y debilidad y, por lo tanto, debe ser protegida especialmente.
- Toda víctima de violencia sexual (sus familias y personas significativas de su entorno) serán atendidas de forma prioritaria en el sector salud, su atención se brindará de manera inmediata como una urgencia médica (por personal de los equipos multidisciplinarios para la salud, los profesionales y demás talento humano en salud -incluyendo médicos tradicionales, parteras, payés, sabedores- presentes en el territorio) independientemente del tiempo transcurrido entre el momento de la agresión y la consulta, y de la existencia de denuncia penal. (Resolución 3280 de 2018-Circular 011 de 2018 MSPS).
- La atención integral en salud a cualquier víctima de violencia sexual es gratuita y se debe garantizar, sin fraccionar la atención por parte de las Entidades Administradoras de Planes de Beneficios (EAPB) y las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud IPS y demás entidades responsables del sector salud.
- La valoración en salud es integral - física, psicológica, espiritual y social - por las diversas afectaciones en el estado de salud, equilibrio y del proyecto, ciclos o espirales de vida de las víctimas, sus familias o comunidades.
- La atención en salud debe proporcionarse sin imponer obstáculos frente a la garantía del derecho a la salud y de los demás derechos que deben ser restituidos en razón de



la violencia sexual, y atendiendo el principio de debida diligencia y, debe proporcionarse libre de toda acción violenta por parte del talento humano de los prestadores de servicios de salud o aseguradores, para evitar cualquier afectación o daño psicológico, económico, físico y sexual.

## 7.1 Para Tener en Cuenta

- El carácter de urgencia médica que SIEMPRE tiene cualquier caso de violencia sexual, independientemente del tiempo transcurrido entre el momento de la agresión y la consulta al sector salud, implica el deber de brindar atención integral inmediata a las víctimas, cumpliendo con los principios para la atención de urgencias médicas contemplados por el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad (SOGC) y demás normas vigentes en el tema.
- La gratuidad que tiene la atención integral en salud a cualquier víctima de violencia sexual (mujeres, niños, niñas, adolescentes, víctimas en el marco del conflicto armado, entre otras personas que pueden ser sexualmente victimizadas).
- La confidencialidad en torno al acto médico que reviste la atención integral de una víctima de violencia sexual.
- El derecho de las víctimas de violencia sexual, a ser tratadas dentro de los servicios de salud con dignidad, discreción y respeto por su privacidad en el marco de la protección de su seguridad personal. Entre estos, el derecho que les asiste de rehusar tratamientos o procedimientos que se les ofrezcan.
- Los servicios de salud disponibles en la zona para las víctimas de violencia sexual y la manera de acceder a ellos.
- Los horarios de atención de esos servicios de salud, con énfasis en aquellos que están disponibles 24 horas al día, siete días a la semana.



- Los beneficios en salud para las víctimas de violencia sexual que se derivan de una atención oportuna y adecuada.

## 8. Conductas que constituyen Acoso Sexual Laboral

Dentro de las conductas que se manifiestan dentro del acoso sexual laboral se identifican los siguientes:

### 8.1 Conducta Verbal

Comentarios ofensivos e insinuantes que provoquen en la persona un malestar de incomodidad.

### 8.2 Conducta No Verbal

Contenido sexual ofensivo siendo divulgado ante el público sin un consentimiento por parte de la persona.

### 8.3 Conducta Física

Aquellas manifestaciones físicas como caricias, besos, mensajes con un contenido sexual, intimidaciones dentro y fuera del establecimiento donde se presentan las labores.

### 8.4 De Otro Tipo

Obligar a las personas a desempeñar sus funciones o cumplir sus obligaciones fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social OIIS desde el 2019 en su PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO, define algunas expresiones del acoso sexual:



- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- c) Bromas sexuales.
- d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales; Protocolo contra el acoso sexual y por Razón de Sexo en el ámbito Laboral Organización Iberoamericana de Seguridad Social.
- j) 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.



- k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- l) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- m) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
- o) Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona.
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- q) Agresiones físicas de carácter sexual.

## 9. Quiénes Pueden Ser los Afectados

El Acoso Sexual Laboral puede afectar de igual forma a hombres y mujeres, quienes tengan una relación laboral con la entidad bien sean personas naturales, servidores públicos, contratistas que interactúen en la misma entidad. No obstante, dicho acoso en contra de las mujeres se entiende como una manifestación de violencia de género, como efecto de la discriminación histórica de la que ha sido objeto, así como de prácticas e imaginarios sexistas.

## 10. Medidas Preventivas y de Protección al Acoso Sexual Laboral

- Toda queja se tratará con confidencialidad, seriedad y respeto buscando la protección de la integridad del afectado, garantizando la restitución de sus derechos mediante medidas de protección, atención, rehabilitación, reparación y garantías de no repetición.
- Diseñar y publicar políticas de prevención de acoso.



- Desarrollar campañas en contra de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral y construir espacios de trabajo seguros y libres de violencia.
- Diseñar actividades de psicoeducación con programas dirigidos a fortalecer las relaciones sociales, liderazgo, recompensa y demandas de trabajo.
- Crear e implementar un protocolo contra el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral.

## 11. Entidades donde se puede hacer la denuncia por Acoso Sexual Laboral

- Fiscalía General de la Nación
- Unidades de Reacción Inmediata (URI)
- Oficina de asignaciones de la Policía Nacional
- Medicina Legal, Hospitales, Clínicas
- Salas de Atención al Usuario (S.A.U)
- Centro de Atención a Víctimas de Abuso Sexual (C.A.I.V.A.S.)
- Comisarías de Familia

En la ciudad de Santiago de Cali la ruta de atención es:

# Ruta de atención

Para mujeres víctimas de violencias basadas en género

**Tipos de violencia:** Físico Sexual Patrimonial Económica Psicológica

**CASA MATRÍA**  
CASA DE LAS MUJERES  
Orientación jurídica y psicosocial  
☎ 602 668 82 50  
☎ 310 516 2760  
**Nuestros servicios son gratuitos**

### Líneas de atención

Comisarías de familia  
☎ 350 350 3218

Fiscalía URI  
☎ 01800919405 / 122

ICBF, solo casos contra niñas, niños y adolescentes ☎ 141

Patrulla Rosa Policía Nacional  
☎ 318 861 1522

Policía Nacional  
☎ 123

Instituciones de salud, solo en casos de violencia sexual, física y psicológica

### Acompañamiento

Defensoría del Pueblo  
☎ 310 853 9454

Personería Santiago de Cali  
☎ 310 895 2059

Salud mental red de salud del Centro ESE  
☎ 318 335 5722

- Organizaciones de mujeres
- Consultorios jurídicos universitarios

Si tú caso no tiene respuesta o no ha sido resuelto contacta a:

- Personería / [atencionalciudadano@personeriacali.gov.co](mailto:atencionalciudadano@personeriacali.gov.co)
- Defensoría del Pueblo / [valle@defensoria.gov.co](mailto:valle@defensoria.gov.co)
- Procuraduría / Tel: 018000940808





En la ciudad de Medellín la ruta de atención es:



## 12. Derechos de las Víctimas

A las víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del de sexo en el ámbito laboral, tiene los siguientes derechos:

- El derecho a expresar libremente los hechos sucedidos, procurando indicar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de lo sucedido.
- El derecho a la confidencialidad, seriedad y reserva de la información de su caso, los datos como víctima y del (la) presunto(a) victimario (a).
- El derecho a que no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja.



- d) El derecho a ser tratada con respeto y celeridad, con la debida diligencia en las acciones que se adelanten.
- e) El derecho a que no se tomen represalias en su contra, que afecten su estabilidad emocional o laboral.
- f) El derecho 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.
- g) El derecho a recibir atención física, jurídica y psicológica, por parte de profesionales asignados por Gestion humana o quien haga sus veces.
- h) El derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad.
- i) El derecho a conocer las consecuencias penales y/o disciplinarias, por incurrir en falsa denuncia (Art. 435 C. Pe.), injuria (Art. 220 C. Pe.) y calumnia (Art. 221 C. Pe.); 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 favor de toda víctima los siguientes derechos:

- a) Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad. Estos podrán ser por intermedio de la EPS, ARL o empresa con la que se tenga contratos para la atención de los servicios de medicina laboral en el Ministerio.
- b) 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.
- c) 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.

- d) Corresponde a la entidad garantizar este derecho realizando las acciones correspondientes frente al agresor y en todo caso garantizará la prestación de este servicio.
- e) 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.
- f) Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia.
- g) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.
- h) 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.
- i) 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.
- j) Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.
- k) La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.



l) La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en esta ley.

m) A decidir si puede enfrentarse con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en procedimientos administrativos, judiciales u otros.

### 13. Compromisos de la Congregación frente a las Quejas y Denuncias recibidas por Acoso Sexual y/o Discriminación por razón de Sexo

La Congregación de Misioneros Hijos del Inmaculado Corazón de María es consciente de la problemática actual que generan los actos de acoso sexual y/o de discriminación por razón de sexo en los ambientes laborales, por lo que es deber:

- Investigar de manera efectiva las denuncias y sancionar a los responsables de acuerdo con su alcance y competencia, abordando cada caso bajo una perspectiva de género.
- Proteger a la víctima y no tolerar actos que puedan constituir acoso sexual, discriminación o cualquier tipo de violencia de género.
- Prevenir y garantizar que estos actos no se repitan en el espacio laboral.
- Promover e impulsar una cultura institucional de cero tolerancias al acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo o género en el ámbito del trabajo con perspectiva de género y de derechos de las mujeres, fomentando en los colaboradores, contratistas, aprendices que realicen prácticas formativas.

### 14. Rutas para interponer denuncias y quejas por Acoso Sexual y/o Discriminación por razón de Sexo

La Congregación ha dispuesto dos (2) diferentes rutas para atender los casos que le son puestos en conocimiento por acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo.

#### 14.1 Cuando se encuentra involucrado un(a) trabajador(a) en calidad de víctima o victimario

a) Quien se considere víctima podrá presentar la queja de forma escrita o verbal



ante la Oficina de la Administración Provincial y en el caso de los colegios en la Dirección Administrativa y Financiera, describiendo las conductas de las que fue o está siendo objeto, indicando la identidad de la persona denunciada, cargo que desempeña, si lo sabe, y la relación de los elementos probatorios que quiera hacer valer, en caso de que existieran. Con todo, la persona no está obligada a revelar información que corresponda a su fuero íntimo o estrictamente personal. Si la persona no desea dar información detallada, deberá manifestarlo y entregar la información que considere pertinente y relevante que permita activar la ruta de atención.

b) Presentar 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) El empleado o representante del empleador que recibe la queja deberá:

- Privilegiar la seguridad y la confidencialidad de quien denuncia, por lo que el documento o manifestación deberá tratarse con carácter reservado. Abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
- Hay que considerar que la víctima puede temer hablar de lo ocurrido, por lo que no debe presionarse para que haga señalamientos o suministre detalles indispensables. Tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.
- Si la denuncia es verbal, se 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.

- Si es una tercera persona quien presenta la queja, el encargado contactará con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.
- Recibida la queja deberá informarse a la víctima sobre el apoyo psicológico que puede brindar La Congregación a través de su ARL y del derecho que tiene de recibir atención en salud, toda vez que la Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social determinó el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual, atención que está incluida en el plan de beneficios en salud por ser de carácter urgente y gratuita y que se presta por parte de la Entidad Administradora de Planes de Beneficios de la víctima sin importar el régimen de vinculación (contributivo, subsidiado o especial), o de si está afiliada en calidad de cotizante o beneficiaria.
- 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 Congregación.
- Cumplido el debido proceso establecido para las faltas disciplinarias, el ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE SEXO se tienen como conductas constitutivas de faltas graves sancionables con terminación del contrato laboral con justa causa, sin perjuicio de las demás responsabilidades civiles y penales que se deriven de tales conductas.

#### **14.2 Cuando víctima y/o victimario son contratistas**

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



- Presentar 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 surtirse en todas las etapas del proceso y de manera independiente a la Fiscalía.
  
- El Supervisor del contrato deberá:
  - Privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo que el documento o manifestación deberá tratarse 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 temer hablar de lo ocurrido, por lo que no debe presionarse 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.
  
  - Si la denuncia es 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.
  
  - Si es una tercera persona quien presenta la queja, el encargado contactará con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.
  
  - Si la queja se dirige contra el supervisor del contrato, el trámite se adelantará ante la Oficina de la Administración Provincial y en el caso de los colegios en la Dirección Administrativa y Financiera.





- Recibida la queja deberá informarse a la víctima sobre el apoyo psicológico que puede brindar La Congregación con el apoyo de su ARL y del derecho que tiene de recibir atención en salud, toda vez que la Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social determinó el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual, atención que está incluida en el plan de beneficios en salud por ser de carácter urgente y gratuita y que se presta por parte de la Entidad Administradora de Planes de Beneficios de la víctima sin importar el régimen de vinculación (contributivo, subsidiado o especial), o de si está afiliada en calidad de cotizante o beneficiaria.
- 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. Dadas las circunstancias de exposición al riesgo de la persona denunciante, como medida de protección podrá adoptarse la de suspensión del contrato en el evento que el presunto agresor sea un contratista, por lo que se entiende incorporada esta causal en todos los contratos de prestación de servicios que suscriba La Congregación.
- Verificada la existencia de un ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE SEXO en cabeza de un contratista, se tendrá como causal de terminación unilateral del contrato por causa imputable al contratista, sin perjuicio de las demás responsabilidades civiles y penales a que haya lugar. Esta persona no podrá ser contratada en el futuro por La Congregación.

#### 15. Procedimiento para la atención de casos de Acoso Sexual Laboral

- a) **Establecimiento de Medidas de Protección:** Una vez recibida la denuncia la administración Provincial o la Dirección Administrativa y Financiera establecerá las medidas de protección a las que haya lugar y las comunicará de manera oportuna a



- a) **Establecimiento de Medidas de Protección:** Una vez recibida la denuncia la administración Provincial o la Dirección Administrativa y Financiera establecerá las medidas de protección a las que haya lugar y las comunicará de manera oportuna a las personas involucradas. Las medidas entrarán en vigencia de manera inmediata y se mantendrán hasta que el procedimiento concluya.
- b) **Investigación:** La administración Provincial o la Dirección Administrativa y Financiera deberá iniciar la investigación para verificar los hechos denunciados y emitir una decisión en un plazo de cinco (5) días hábiles, término que podrá ser prorrogado por la administración una sola vez.
- c) **Pautas de Investigación:** Con el fin de materializar el enfoque de género la Administración tendrá en cuenta las siguientes pautas para investigar los hechos y emitir su decisión:
- > Evitar la revictimización de la persona denunciante
  - > No fundamentar las decisiones en estereotipos discriminatorios.
  - > Privilegiar los indicios sobre las pruebas directas, cuando estas últimas resulten insuficientes.
  - > Asumir la función transformadora de sus decisiones.
- d) **Decisión:** La Administración Provincial o la Dirección Administrativa y Financiera, según sea el caso, a partir del análisis e investigación de la denuncia recibida, emitirá una decisión mediante la cual determinará las medidas, sanciones o correctivos a implementar, en caso de considerarlo necesario. Dicha decisión será comunicada a la persona denunciante (en caso de conocerse) y a la persona denunciada. La decisión adoptada será comunicada a la Oficina de Talento Humano de La Congregación, instancia que procederá con su cumplimiento de acuerdo con los procedimientos legales aplicables y observando lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.



e) **Seguimiento:** Las acciones de seguimiento estarán a cargo de la Administración Provincial, o de la Dirección Administrativa y Financiera que si creen necesario pedirán apoyo al área de seguridad y salud en el trabajo.

## 16. Socialización de este Protocolo

El presente Protocolo se dio a conocer al personal de La Congregación mediante reunión de \_\_\_\_\_ fecha, según acta de reunión No. \_\_\_\_\_, y se incorpora como anexo al Reglamento Interno de Trabajo y Manual de Convivencia Laboral, que los trabajadores y colaboradores pueden consultar a través de la intranet de La Congregación. De la misma manera, este protocolo hace parte de los documentos que se socializan a los nuevos trabajadores en el proceso de inducción.

## 17. Control de Cambios

Fecha de Elaboración	Versión	Descripción del Cambio
Noviembre 30 de 2023	01	Elaboración del Documento



# Protocolo

## Protección y Atención

---

### Acoso Sexual y Discriminación

**Elaboró:**

**Ángela Malleily Mejía Osorio**

*Coordinadora de SG-SST*

**Revisó:**

**P. Néstor Antonio Calderón Beleño**

*Ecónomo Provincial*

**Didier Hernán Millán Henao**

*Dir. Administrativo y Financiero*

**Aprobó:**

**P. Luis Armando Valencia Valencia**

*Superior Provincial*

