



**“PROTOCOLO INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN Y ORIENTACIÓN INSTITUCIONAL
FRENTE A CONDUCTAS DE VIOLENCIA Y ACOSO SEXUAL, EN EL ÁMBITO
LABORAL Y CONTRACTUAL, EN EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA - SENADO DE
LA REPÚBLICA Y CÁMARA DE REPRESENTANTES”**

Índice

- 1. Contexto**
 - 1.1. Alcance, ámbito de aplicación y vigencia**
 - 1.2. Población objeto**
 - 1.3. Concepto de violencia y acoso sexual.**
 - 1.4. Marco Normativo**
 - 1.5. Glosario**
- 2. Objetivos del protocolo.**
 - 2.1 Objetivo general**
 - 2.2. Objetivos específicos.**
- 3. Alcance del Protocolo**
- 4. Derechos de las presuntas víctimas.**
- 5. Deberes de las presuntas víctimas**
- 6. Derechos de los presuntos agresores.**
- 7. Mecanismos de prevención.**
 - 8. Mecanismos de orientación y empoderamiento de la presunta víctima frente a conductas de violencia y acoso sexual en el ámbito laboral y contractual**
- 8.1. Canales externos**
- 8.2. Canales internos**
- 8.3. Criterios para la orientación de presuntas víctimas de violencia y/o acoso sexual**
- 9. Medidas de no revictimización**
- 10. Áreas competentes**
- 11. Bibliografía**

1. Contexto

El Congreso de la República de Colombia, a través del Senado de la República y la Cámara de Representantes, las Direcciones Generales Administrativas de ambas Corporaciones y la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer, manifiestan su interés en la formulación e implementación del *“Protocolo integral para la prevención y orientación institucional frente a conductas de violencia sexual en el ámbito laboral y contractual en el Congreso de la República”*, debido a la necesidad que se ha presentado dentro de las Corporaciones de garantizar espacios seguros y libres de cualquier tipo de violencia sexual dentro del desarrollo de las funciones laborales y contractuales. Así, 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 laborales y contractuales. Por otro lado, el acoso sexual son aquellas conductas no deseadas de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hacen que la persona que los sufre se sienta humillada, ofendida y/o intimidada¹.

La construcción de este Protocolo es fruto de un trabajo interdisciplinario que inició en septiembre de 2022, como una respuesta institucional frente al compromiso constante de las Corporaciones en la lucha contra la violencia y el acoso 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.

El Congreso de la República, por medio del presente Protocolo, reconoce la existencia de una normatividad nacional e internacional vigente y jurisprudencia en favor de la lucha contra la violencia y el acoso sexual en el ámbito laboral que establece las sanciones y penas frente a casos de acoso, abuso, acceso carnal, acto sexual y demás delitos, contando con un carácter de rango legal. Sin embargo, es importante manifestar la voluntad del legislativo de continuar promoviendo las acciones necesarias para garantizar entornos libres de violencia y acoso sexual ejercida hacia mujeres, población LGBTIQ+ y otras personas.

Este documento es un instrumento enfocado a establecer medidas de prevención, sensibilización, orientación, apoyo y no revictimización dirigidas a Congresistas, servidores públicos de la entidad, contratistas, pasantes, practicantes, judicantes, personal tercerizado, y personal de seguridad que cumple funciones laborales o contractuales y visitantes dentro del Congreso de la República. Esto con el fin de garantizar las acciones eficientes y eficaces que prevengan cualquier tipo de violencia y acoso sexual dentro de los escenarios de trabajo, y que orienten de manera jurídica y psicológica ante la existencia de este tipo de actos.

Es importante manifestar que en la formulación del presente Protocolo se estableció un diálogo con diferentes dependencias de la Corporación y organizaciones de la sociedad civil especializadas en la defensa de los derechos de las mujeres, personas LGBTIQ+ y otras personas que retroalimentaron al equipo para construir las diferentes medidas

¹ Extradido de <https://www.redperiodistasgenero.org/que-es-el-acoso-sexual/>

concernientes a prevenir y enfrentar las situaciones de violencia y acoso sexual. Cabe señalar que, con la voluntad que ha tenido el Congreso de la República, se continuará con este diálogo constructivo que establezca nuevas herramientas de protección.

1.1. Alcance, ámbito de aplicación y vigencia

El Congreso de la República (Senado de la República y Cámara de Representantes), con la adopción de este Protocolo, avanza en la prevención, orientación y adopción de medidas de no revictimización de la violencia y acoso sexual en el ámbito laboral y contractual, mediante:

- I. La adopción de medidas de prevención, que se desarrollarán a través de estrategias de socialización, sensibilización y capacitación.
- II. La adopción de medidas de orientación que tienen como finalidad informar a la presunta víctima de los canales externos a los que puede acudir.
- III. La adopción de medidas de no revictimización que tienen por objeto brindar a la presunta víctima herramientas mínimas de protección frente a conductas de violencia y/o acoso sexual.

Este protocolo reconoce que existen límites temporales, legales y de competencias que hacen que este documento constituya un primer esfuerzo con la firme convicción de seguir trabajando a corto y mediano plazo en la defensa y protección de las presuntas víctimas de violencia y/o acoso sexual en el ámbito laboral y contractual, y generando espacios que permitan una mayor protección a las mujeres, población LGTBIQ+, y otras personas que tienen relación laboral o contractual con el Congreso de la República.

La prevención se trabajará a través de 4 ejes: la sensibilización, la socialización, la capacitación y la orientación. La sensibilización que corresponde a un *“proceso de influencia comunicativa a distintos niveles, individual, grupal y social, donde el objetivo general sea promover o ajustar actitudes o percepciones, que faciliten una reflexión generadora de cambios comportamentales, los cuales se conviertan en actitudes favorables a la diversidad cultural, y por ende a las personas y colectivos que la conforman”*².

La socialización, que es *“el proceso mediante el cual una persona interioriza la cultura de su grupo y gracias al cual los miembros de una colectividad aprenden y hacen propios los modelos de la sociedad en que viven”*³, y para este protocolo, se referirá a una serie de procesos que se encargarán de transmitir la ruta de orientación y apoyo.

La capacitación será entendida como *“una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos que se encuentren desarrollando una actividad laboral determinada y más aún conectada al sistema productivo”*⁴ y para efectos de este protocolo, estas capacitaciones se dirigirán a

² Extraído de: https://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0326/11_CRU_PIS.pdf

³ Extraído de: <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd4880.pdf>

⁴ Extraído de: <http://www.bvs.hn/RCFH/pdf/2015/pdf/RCFH1-2-2015-4.pdf>



gestar un ambiente laboral libre de violencia y acoso sexual.

Por su parte, la orientación, entendida desde un enfoque psicológico, como el “*proceso comunicativo de ayuda, de colaboración y actividad conjunta entre el sujeto que solicita esa ayuda y el orientador que la brinda en el que este último potencia el desarrollo del orientador*”⁵. En este sentido, el equipo de orientación y apoyo, brindará orientación jurídica y apoyo psicológico de primer contacto a la presunta víctima.

Finalmente, la adopción de medidas de no revictimización adoptadas en este protocolo tiene por objeto brindar unas herramientas mínimas de confidencialidad, apoyo psicológico de primer contacto a la presunta víctima, y generar un ambiente seguro, al tenor de las normas legales vigentes.

A partir de la promulgación del acto administrativo, este protocolo comienza a regir para mujeres, población LGTBIQ+ y otras personas que tengan vínculos laborales o contractuales dentro del Congreso de la República y que puedan ser sujetos de violencia y/o acoso sexual.

1.2. Población objeto

La población objeto del presente protocolo serán las personas que pongan en conocimiento la posible ocurrencia de conductas de violencia y/o acoso sexual, en los ámbitos laboral y contractual en el Congreso de la República que tengan la siguiente calidad:

- Servidores públicos
- Contratistas
- Personal de Policía y seguridad que presta sus servicios en el Congreso de la República
- Practicantes y judicantes
- Personal tercerizado que presta sus servicios en el Congreso de la República
- Visitantes

En la eventualidad en que un visitante haya sufrido violencia o acoso sexual, dentro del Congreso de la república, se prestara atención inmediata y primaria de acuerdo a lo indicado en el numeral 8.2 Canales Internos.

Es relevante destacar que, para la procedencia aplicación del presente protocolo, al menos una de las partes intervinientes debe acreditar un vínculo válido y actual con la Corporación para el momento de la activación de la ruta.

1.3. Concepto de violencia y acoso sexual

La violencia sexual es todo acto intensional de naturaleza sexual que es forzado en otra persona, a través de fuerza física, coerción, intimidación, humillación y otros. La violencia sexual incluye:

⁵ Extraído de: <https://www.redalyc.org/pdf/4757/475748669008.pdf>

- Violación
- Toqueteo indeseado
- Comentarios sexuales no deseados
- Amenazas de violencia relacionadas con la violencia sexual
- Amenazas de otras consecuencias como pérdida de trabajo.
- Acoso⁶.

Para efectos del presente Protocolo se entiende por acoso sexual lo establecido en el artículo 2º de la Ley 2365 de 2024, que señala: “(...) *todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral (...)*”

El acoso sexual en el lugar de trabajo ha sido definido como el “*comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo*”⁷.

De acuerdo con lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo (1985) “el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores; constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta en mayor medida a las mujeres”.

Características del acoso sexual:

- Asimetrías ente víctima y agresor que permiten a este último subyugar, atemorizar, subordinar, amedrentar, coaccionar o intimidar a la primera, permitiéndole agraviarla, humillarla o mortificarla.
- Se materializa en los casos en que el agresor “acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente”.
- Existe una inequívoca pretensión de obtener el favor sexual a pesar de la negativa reiterada a de la víctima.
- El acoso sexual opera ajeno a algún tipo de acto sexual o acceso carnal que se produzca por ocasión de los comportamientos del presunto agresor.

Todo servidor(a) público(a), congresista, contratista, pasante, practicante, judicante, personal de Policía y seguridad que cumple sus funciones o presta servicios en el Congreso de la República, así como personal tercerizado que presta sus servicios en el Congreso de la República debe conocer el contenido de las conductas que pueden constituir violencia y/o acoso sexual **en los ámbitos** laboral y contractual.

⁶ Extraído de <https://nmcsap.org/es/prevencion/what-is-sexual-violence/>

⁷ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA; Radicado 55122. Sala de Casación Laboral. 31 de enero de 2018.

Al tenor de lo señalado en las sentencias T-265 de 2016 y T-140 de 2021 de la Corte Constitucional, y las disposiciones en la materia de la Procuraduría General de la Nación, las siguientes conductas se pueden considerar como acoso sexual, siendo este listado de carácter enunciativo:

- a) Comentarios o insinuaciones no consentidas sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona.
- b) Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
- c) Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona, para someterla a algún comportamiento sexual.
- d) Variaciones en las cargas o tareas de trabajo, como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- e) Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, o para indagar - verbigracia - por un comportamiento privado.
- f) Exhibición, sin consentimiento, de material íntimo: videos, imágenes y otras comunicaciones de carácter íntimo.
- g) Solicitudes de citas y encuentros de tipo sexual no consentidos.
- h) Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).

La definición de los anteriores elementos, como el análisis probatorio que debe hacerse en cada caso, corresponderá de manera exclusiva a las autoridades competentes en materia judicial y disciplinaria.

1.4 Principios

Se incorporan principios de enfoque diferencial y de derechos humanos, garantizando una atención con perspectiva de género y centrada en la víctima.

1. Dignidad humana
2. Debida diligencia (*Refuerzo de lineamientos para una orientación y apoyo efectivos*)
3. Confidencialidad y protección de datos personales (*Ajuste conforme a la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales*)
4. No revictimización (*Fortalecimiento de mecanismos para evitar la exposición innecesaria de la víctima*)
5. Debido proceso y presunción de inocencia (*Incorporación de pautas de equilibrio procesal*)

1.5 Marco normativo

El marco normativo del presente Protocolo es el siguiente:

- a) Convenio C-190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), primer tratado internacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- b) Constitución Política de Colombia de 1991, artículo 13 que proscribe discriminaciones por razones de sexo, el artículo 25 sobre el derecho al trabajo en condiciones dignas y el artículo 43 que consagra que, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.
- c) Ley 1010 de 2006, “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, numerales 1 y 3 artículo 2, parágrafo artículo 3, literal b) y n) artículo 7.
- d) Ley 1257 de 2008, “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención, protección y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”, artículo 2, literal c) artículo 3, numeral 7 artículo 6, 7, 8, 29.
- e) Ley 1752 de 2015, “Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.”
- f) Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, numeral 4 artículo 53 Ley 2094 de 2021, que reformó la Ley 1952 de 2019.
- g) Ley 2136 de 2021, “Por medio de la cual se establecen las definiciones, principios y lineamientos para la reglamentación y orientación de la Política Integral Migratoria del Estado Colombiano - PIM, y se dictan otras disposiciones”, artículo 81.
- h) Ley 2365 de 2024 “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.”
- i) Resolución 2646 de 2008 del Ministerio del Trabajo “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”, artículo 14.
- j) Resolución 2404 de 2019 “Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones”.
- k) Resolución 2830 de 2019: “Por el cual se crea el Comité Sectorial para la Coordinación e Implementación de la Política Nacional de Equidad de Género en el Transporte”. Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, numerales 1.12, 1.13, 1.14 y 1.15 artículo 2.2.6.7.3. Sentencia de la Corte Constitucional T 265 de 2016, sobre la violencia contra la mujer, y específicamente el acoso sexual en el ámbito laboral, constituye una forma de violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos y la labor probatoria.
- l) Sentencia T-293 de 2017, definió el acoso laboral como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o

- m) 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".
- n) Sentencia de la Corte Suprema de Justicia SP 107-2018, Rad. 49799, sobre conductas que constituyen acoso sexual.
- o) Sentencia de la Corte Suprema de Justicia SL 648-2018, Rad.55122, sobre la cultura heredada y caracterizada por la segregación de las mujeres como tipo de abusos que se sigue presentando en su contra.
- p) Sentencia de la Corte Constitucional T-140 de 2021 sobre la obligación de los empleadores de otorgar protección, y prevención de la violencia de género.
- q) Circular No. 003 de la Procuraduría General de la Nación la cual dicta directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.

1.7 Glosario

Aforado: En el marco del presente documento, se entenderá como aforado a quienes fungen como Congresistas o cualquier otro funcionario que goce de algún fuero

Abuso sexual: Intrusión física – real o potencial – de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas.

Acoso sexual: Conductas de naturaleza sexual que incomodan, molestan o humillan a una persona, o bien que podrían hacerlo. Pueden darse dentro o fuera del lugar y del horario de trabajo; es decir, incluso en viajes oficiales o en eventos relacionados con el trabajo

Ámbito contractual: Espacio en el que una persona (contratista) desempeña obligaciones específicas mediando un vínculo contractual con el Senado de la República o la Cámara de Representantes.

Ámbito laboral: Espacio en el que una persona desempeña funciones mediando una relación legal y reglamentaria con el Senado de la República o la Cámara de Representantes.

Denuncia: Declaración formal que se hace a la autoridad competente (Fiscalía) de que se ha cometido un delito o de que alguien es el autor de un delito.

No aforado: En el marco del presente documento, se entenderá como no aforado a los demás servidores públicos, contratistas, pasantes, practicantes, judicantes, personal tercerizado, personal de seguridad y visitantes

Queja: Denuncia de carácter disciplinaria - verbal o escrita -, en la cual se pone en

conocimiento de la autoridad competente (Procuraduría General de la Nación) una conducta o actuar de un funcionario o contratista de la Entidad en desarrollo de sus funciones. También, para los efectos de este protocolo, se entenderá como queja la puesta en conocimiento a la entidad de hechos de violencia y/o acoso sexual por parte de la presunta víctima.

Servidor público: Personas naturales que prestan sus servicios dependientes a los organismos y entidades bajo la dirección, regulación y control del Estado.

Ruta de orientación: Mecanismos adoptados al interior del Congreso de la República para orientar y apoyar a las víctimas de violencia sexual en términos jurídicos y psicosociales.

Presunta víctima: Para los efectos del presente Protocolo se entenderá como presunta víctima a aquella persona que ha presentado la queja por los presuntos hechos de violencia o acoso sexual.

Presunto agresor: Para los efectos del presente Protocolo se entenderá como aquella persona que presuntamente ha sido generador de los hechos de violencia y/o acoso sexual.

Violencia: El uso de la fuerza, la amenaza del uso de la fuerza, la coacción física o psicológica, como la causada por el temor a la violencia, la intimidación, la detención ilegal, la opresión psicológica, el abuso de poder, la utilización de entornos de coacción y circunstancias similares que impidan a la víctima dar su libre consentimiento.

Violencias basadas en género: Las violencias basadas en género son aquellas que se ejercen contra una persona por su condición de género, dada la existencia de una relación asimétrica de poder. Se dirige contra las mujeres, las personas con orientación sexual, identidad de género diversas o expresiones de género no hegemónicas y/o las personas que no se identifican con la concepción tradicional del género por estar fundada sobre el binomio hombre/mujer o sobre la división de los cuerpos entre “*femeninos*” y “*masculinos*”. Estas formas de violencia responden a las desigualdades sociales derivadas del género, la clase social y la racionalización, y funcionan como un instrumento para mantener el poder sobre las personas.

Violencia física: Se considera violencia física “*toda acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de las mujeres por medio de intimidación, manipulación, amenaza, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en su integridad física*”.⁸

Violencia sexual: Se considera violencia sexual “*cualquier acto de naturaleza sexual que se comete contra una persona en circunstancias coercitivas (...) no está limitada a la invasión física del cuerpo humano y puede incluir actos que no impliquen la penetración ni siquiera el contacto físico*”. Otras manifestaciones de violencia sexual incluyen el acto

⁸ Extraído de: Teprotegocolombia.org



sexual, el acoso sexual, el manoseo⁹, la desnudez forzada¹⁰

2. Objetivos del protocolo

2.1. Objetivo general

El presente protocolo es una herramienta que tiene como objetivo establecer el mecanismo institucional de prevención de comisión de conductas de violencia y/o acoso sexual, así como, definir la ruta de orientación y apoyo, modo de activación y gestión ante las autoridades competentes.

2.2. Objetivos específicos

- Promover campañas de sensibilización y capacitación para prevenir la violencia y el acoso sexual dentro de la Corporación.
- Definir la ruta de orientación y apoyo para las presuntas víctimas o personas afectadas por conductas de violencia y/o acoso sexual.
- Especificar los pasos y responsables para la activación del protocolo ante una queja de violencia y/o acoso sexual.

3. Alcance del Protocolo

El Protocolo contempla la prevención, orientación y apoyo para los servidores públicos, contratistas, pasantes, practicantes, judicantes, personal tercerizado, personal de la Policía y seguridad que cumple sus funciones en el Congreso de la República (Senado y Cámara), con el fin de prevenir y actuar frente a conductas de violencia y/o acoso sexual.

4. Derechos de las presuntas víctimas

Acorde con el ordenamiento jurídico vigente las presuntas víctimas tienen, entre otros, los siguientes derechos:

- A expresar de manera voluntaria y espontánea los hechos de violencia y/o acoso sexual en el ámbito laboral.
- A poner en conocimiento situaciones de presunta violencia y/o acoso sexual en el ámbito laboral.
- A recibir orientación jurídica acerca de las rutas de atención integral para el acceso a la justicia, acorde con la naturaleza de los hechos.

⁹ Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). *Caso J. contra Perú*. Sentencia de 27 de noviembre de 2013. párrs. 358-360.

¹⁰ Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso del Penal Miguel Castro Castro contra Perú*. Sentencia de 25 de noviembre de 2006, párr. 308.



- A la confidencialidad y reserva de la queja, y la información que suministre como presunta víctima de hechos de violencia y/o acoso sexual en el ámbito laboral.
- A que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral.
- A recibir apoyo psicológico de primer contacto por parte de la ARL, en caso de que sea funcionario o judicante; o por parte de un profesional en psicología, en caso de que sea contratista o visitante, así como orientación jurídica.
- A la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten con ocasión a la queja.

Las conductas que no se constituyan como violencia y/o acoso sexual, en los ámbitos laboral y contractual, se continuarán atendiendo acorde con los procesos y procedimientos establecidos por las correspondientes instancias competentes dentro del Congreso de la República, de conformidad con las normas legales y reglamentarias vigentes.

5. Deberes de las presuntas víctimas

- Poner en conocimiento de la autoridad competente los hechos constitutivos de presunta violencia y/o acoso sexual
- Diligenciar y firmar el formulario de atención o intervención que diseñe la Corporación como prueba de la atención brindada en cumplimiento del presente protocolo.
- Diligenciar y firmar el consentimiento informado que da cuenta de la veracidad de los hechos puestos en conocimiento de la Entidad.

6. Derechos de los presuntos agresores

- Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja
- Derecho a la defensa
- Derecho a guardar silencio
- Reconocer o negar la responsabilidad de los hechos que se presentaron en la queja
- Derecho al debido proceso
- Presunción de inocencia

7. Medidas de prevención

Las medidas de prevención estarán bajo el liderazgo de las Direcciones Administrativas del Senado de la República y de la Cámara de Representantes, encaminadas a una política de cero tolerancia frente a conductas de violencia y acoso sexual en el ámbito laboral y contractual. Para tal efecto desarrollarán las siguientes acciones:

1. Capacitar, como parte del proceso de inducción y reinducción de los congresistas,



servidores públicos y contratistas, que ingresan a trabajar o prestar sus servicios en el Congreso de la República, sobre prevención de la violencia o acoso sexual en el ámbito laboral y contractual.

2. Llevar a cabo campañas de sensibilización periódicas con el fin de dar a conocer el contenido del presente protocolo y su respectiva implementación.
3. Realizar campañas de socialización sobre prevención de la violencia o acoso sexual en los ámbitos laboral y contractual.
4. Divulgar en los espacios públicos del Congreso de la República, a través de todos los medios digitales existentes, información que sensibilice sobre la violencia y el acoso sexual en los ámbitos laboral y contractual.
5. Socializar, a través de los medios digitales y físicos dentro del Congreso de la República, el contenido del presente protocolo.
6. Articular acciones de prevención de violencias basadas en género bajo el código de integralidad.
7. Presentar, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, un informe que dé cuenta de las actividades realizadas por el presente protocolo.
8. Realizar anualmente, en el marco de la Conmemoración del día de la eliminación de la violencia contra las mujeres (25 de noviembre), acciones específicas que permitan mitigar y erradicar la violencia en el ámbito laboral.
9. Difundir a través de los correos electrónicos mensajes alusivos al empoderamiento femenino los 25 de cada mes.

8. Mecanismos de orientación y apoyo de la presunta víctima frente a conductas de violencia y/o acoso sexual en el ámbito laboral y contractual

8.1. Canales Externos

La presunta víctima de actos de violencia y/o acoso sexual objeto del presente Protocolo, puede denunciar cualquiera de los actos señalados en el acápite “1.7 Glosario” del presente Protocolo, a través de los siguientes canales:

- Corte Suprema de Justicia, competente para conocer de las denuncias por actos de violencia sexual frente a presuntos agresores con carácter de aforados (Congresistas).
- Procuraduría General de la Nación, competente para conocer de las quejas por actos de violencia y/o acoso sexual frente a presuntos agresores con carácter de aforados y no



aforados.

- Fiscalía General de la Nación, competente para conocer de las denuncias por actos de violencia y/o acoso sexual cometidos por todos aquellos que no tengan la calidad de aforados:
- CAPIV: Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (Fiscalía General de la Nación).
- CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.
- URI: Unidades de Reacción Inmediata.
- SAU: Salas de Atención a Usuarios.
- Secretaría Distrital de la Mujer. Alcaldía de Bogotá. Línea Púrpura Distrital (018000112137 y 300 755 1846) o a la Línea 155 (Gobierno Nacional).
- Oficina de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN.

8.2. Canales Internos

APOYO ESPECIALIZADO

La División de Personal (Cámara de Representantes) y la División de Recursos Humanos (Senado de la República), bajo la dirección de sus respectivos jefes, contarán con una dupla especializada —integrada por un abogado y un psicólogo— para actuar en casos de violencia y acoso sexual al interior de cada una de las cámaras, según corresponda.

Los anteriores profesionales en la orientación y apoyo en casos de violencia y acoso sexual deberán actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de violencia y/o acoso sexual.
- Asegurar un trato respetuoso e imparcial para la persona afectada, buscando no presionarla para que haga señalamientos o de detalles innecesarios.
- No emitir juicios personales acerca de la conducta o valoraciones acerca de la ocurrencia de los hechos.
- Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la presunta víctima de violencia o acoso sexual.
- Recepcionar y gestionar las quejas relacionadas con conductas de violencia y/o acoso sexual, a través de los medios establecidos para tal fin.
- Dar atención psicológica de primer contacto a la presunta víctima.
- Tratar de manera reservada el documento o manifestación, con el fin de privilegiar la seguridad y confidencialidad de la presunta víctima.
- Asegurar un espacio privado y seguro, que permita a la presunta víctima encontrar un ambiente de confianza y seguridad.
- En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja, la Dupla de atención se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.
- Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles



deberían ser esas medidas en virtud del riesgo.

QUEJA O PUESTA EN CONOCIMIENTO DEL CASO

La persona que considere haber sido víctima de violencia y/o acoso sexual por parte de un(a) funcionario(a) o contratista de la Cámara de Representantes o del Senado de la República, o que haya presenciado o sospeche dichos actos en el ámbito laboral o contractual, podrá reportar el hecho de manera inmediata a través de los siguientes canales:

- Para casos en la Cámara de Representantes: denunciasegura@camara.gov.co
- Para casos en el Senado de la República: denunciasegura@senado.gov.co

En caso que la persona afectada sea un visitante tendrá el término de un (1) año para presentar queja por los presuntos hechos de violencia y/o acoso sexual.

La persona afectada también podrá acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación para la formulación de la queja, caso en el que la dupla de apoyo especializado brindará información sobre el procedimiento a adelantar.

Una vez recibida la queja, se verificará que contenga la siguiente información:

- Conductas de las que fue o sigue siendo objeto.
- Identidad de la persona contra quien se interpone la queja.
- Cargo que desempeña la persona contra quien se interpone la queja.
- Detalle de los elementos probatorios en caso de que existieran. Se podrá aportar pruebas como testimonios, correos electrónicos, fotos, videos o grabaciones de audio, conversaciones, entre otros elementos (estos elementos probatorios no deben implicar revelar aspectos de la intimidad de la víctima que ella no considere relevantes en la comisión del hecho).

En caso que la queja presentada haya sido anónima se entenderá que es su voluntad no recibir orientación psicológica ni apoyo jurídico.

Dentro de un término no mayor a cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la queja, la dupla de apoyo especializado deberá acordar un espacio personalizado de orientación para explicar a la presunta víctima los mecanismos externos a los que puede acudir, además de recibir la atención psicológica de primer contacto. Este espacio deberá ser confidencial y seguro, permitiendo a la presunta víctima sentirse en plena confianza y seguridad. Después de realizada la reunión de orientación y apoyo se hará remisión de la víctima a su ARL y EPS en las cuales se encuentre afiliada.

ORIENTACIÓN JURÍDICA

La orientación jurídica tendrá como objeto informar a la presunta víctima sobre las instancias que proceden para conocer el caso de violencia y/o acoso sexual.

- Teniendo en cuenta que la violencia y/o acoso sexual es considerado un delito, el caso podrá conocerlo la Fiscalía General de la Nación, quien impulsará la investigación penal. En el evento en que sea procedente se hará la respectiva remisión al instituto Nacional de Medicina Legal.
- A nivel disciplinario, el caso podrá ser remitido a la Oficina de Control Disciplinario Interno o a la Procuraduría General de la Nación, con el fin de iniciar la investigación disciplinaria a la que haya lugar.

La remisión del caso a las autoridades disciplinarias estará a cargo de la División de Personal (Cámara de Representantes) o del Jefe de la División de Recursos Humanos (Senado de la República), quienes informarán a la presunta víctima sobre el estado de la queja, quienes actuarán en un plazo máximo de 5 días posteriores a la recepción de la queja.

LA ACTIVACIÓN DE LA RUTA SE INICIARÁ CON LA QUEJA DE LA PRESUNTA VÍCTIMA Y EL TRASLADO A LAS AUTORIDADES COMPETENTES SE EFECTUARÁ PREVIA AUTORIZACIÓN DE ÉSTA.

APOYO PSICOLÓGICO

El apoyo psicológico tiene como objeto brindar a la presunta víctima soporte profesional que le permita afrontar las consecuencias psicológicas que han sido causadas por los actos de violencia y/o acoso sexual. Dicho apoyo se realizará de forma confidencial y privado. Será realizada por la ARL a los aforados, funcionarios de planta, Unidades de Trabajo Legislativo y judicantes; en cuanto a los contratistas, practicantes y visitantes, la División de Personal dispondrá de un psicólogo quien hará remisión del caso a la ARL correspondiente.

El caso no podrá ser puesto en conocimiento de instancias como Comité de Convivencia y Acoso Laboral ni ser sometido a conciliación o arreglo directo con el presunto agresor. Así mismo, en ninguna circunstancia la presunta víctima deberá ser obligada a confrontarse con su agresor

ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN

El análisis de las medidas de protección se realizará por parte del Jefe de la División de Personal (Cámara de Representantes) o del Jefe de la División de Recursos Humanos (Senado de la República), quienes informarán a la presunta víctima sobre el estado de la queja, en el cual se deberán considerar los deseos de la persona que interpone la queja, y nunca deben suponer un perjuicio para ella ni para las posibles personas que atestiguan.

Las medidas de protección deberán evitar la revictimización y la repetición del daño, así como garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación.

Alguna de las medidas puede ser:

- La reubicación física o cambio de dependencia, ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable conforme a los deseos, posibilidades y necesidades de la presunta víctima.
- La autorización para desempeñar sus funciones en casa, siempre y cuando sus responsabilidades lo permitan.
- Llamado de atención de manera confidencial a la persona presuntamente responsable para que se abstenga de establecer cualquier contacto con la presunta víctima.

SEGUIMIENTO

- El seguimiento estará a cargo del Jefe de la División de Personal (Cámara de Representantes) o del Jefe de la División de Recursos Humanos (Senado de la República), quienes informarán a la presunta víctima sobre el estado de la queja.
- Estas acciones de seguimiento se adelantarán de manera periódica hasta verificar que la presunta víctima de violencia y/o acoso sexual haya logrado acceder a las atenciones previstas en salud y administración de justicia.
- Las gestiones de seguimiento podrán cesar en caso de que la presunta víctima lo solicite.

El deber de denuncia de los servidores públicos. En aquellos casos en los que la presunta víctima de actos de violencia y/o acoso sexual voluntariamente no decida acudir a denunciar los hechos, ya sea temor o presiones que ponen en riesgo su estabilidad y bienestar laboral o contractual, cualquier servidor público que tenga conocimiento de los mismos podrá acudir a los canales internos o externos al Congreso de la República, para poner en conocimiento dichos actos constitutivos de violencia y/o acoso sexual, en ejercicio del deber de denunciar (artículo 38, núm. 25, Ley 1952 de 2019), en cuyo caso dicha denuncia deberá ser remitida a la autoridad competente (FGN), como otra fuente de conocimiento de los presuntos hechos de violencia y/o acoso sexual, sobre los que la policía judicial debe hacer labores de verificación para la apertura de noticias criminales, en todo caso se respetarán los derechos de las víctimas en su decisión libre de acceso a la administración de justicia.

En caso que la queja sea presentada por un tercero, se llamará a la presunta víctima para ser escuchada y ésta decida si activa o no la ruta establecida en el Protocolo.

Las conductas que se constituyan como acoso laboral, de acuerdo con lo establecido por la normatividad vigente, serán atendidas por el comité de convivencia laboral de cada corporación.

Para ambos canales, la ruta de orientación frente a las violencias sexuales se ilustra en el diagrama adjunto.

9. Medidas de no revictimización y protección inmediata



En aquellos casos en que legalmente sea procedente la administración podrá:

- Abrir la posibilidad de ofrecer un cambio temporal de dependencia a la presunta víctima.
- Ofrecer orientación psicológica a la presunta víctima.
- Generar todas las medidas que garanticen que la presunta víctima no será objeto de violencia /o acoso sexual.
- Procurar que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral.
- Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la presunta víctima.
 - Garantizar los mecanismos para la prevención, denuncia, y la articulación con otras entidades, así como las garantías de no repetición.
 - Procurar que la versión de los hechos narrada por la presunta víctima sea recepcionada por el equipo competente de forma tal que no se deba repetir su declaración.

10. Áreas competentes

Este protocolo se desarrollará bajo el liderazgo de las Direcciones Administrativas del Senado de la República y de la Cámara de Representantes, las cuales implementarán acciones de prevención, socialización y capacitación de violencia contra las mujeres, población LGTBIQ+ y otras personas.

Los mencionados a continuación también son competentes para implementar, según corresponda en el ámbito de sus funciones, el presente protocolo:

- Comités de Convivencia Laboral de ambas Cámaras, esta instancia servirá de apoyo en la socialización del Protocolo.
- División Jurídica (Grupo de Control Interno Disciplinario) de ambas cámaras, entidades encargadas de adelantar el proceso disciplinario correspondiente de acuerdo a su competencia y a la normatividad legal vigente.

10. Bibliografía

- **Departamento Nacional de Planeación, (2020).** *Acoso Laboral y Acoso Sexual – Protocolo de Prevención y Atención.* Tomado de: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/DNP/PROTOCOLO%20DE%20PREVENCION%20Y%20ATENCION>



[%93N%20Y%20ATENCI%C3%93N%20%20ACOSO%20LABORAL%20Y%20ACOSO%20SEXUAL%20DNP.pdf](#)

- **Federación de Enseñanza de CC. OO de Andalucía (2009).** *Socialización y personalidad. Temas para la educación, No. 2.* Tomado de: <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd4880.pdf>
- **Fundación Universitaria María Cano (2017).** Procedimiento para dar trámite a una queja que puede constituirse como acoso laboral. Tomado de: <https://www.fumc.edu.co/wp-content/uploads/resoluciones/gestionhumanaA.pdf>
- **Ley 5 (1992).**
- **Ley 1010 (2006).**
- **Ley 1257 (2008).**
- **Ley 1434 (2011).**
- **Ley 1952 (2019).**
- **Me protejo Colombia (2020).** *Maltrato, abuso y trabajo infantil.* Tomado de: <https://teprotejocolombia.org/maltrato-abuso-y-trabajo-infantil/#:~:text=Violencia%20sexual%3A%20todo%20acto%20o,existentes%20entre%20v%C3%ADctima%20y%20agresor>
- **Mantilla, Saida (2015).** *La revictimización como causal del silencio de la víctima. Rev. cienc. forenses Honduras.* 2015; 1(2): 3-12. Tomado de: <http://www.bvs.hn/RCFH/pdf/2015/pdf/RCFH1-2-2015-4.pdf>
- **Martín Cala, Martín (2010).** *La orientación educativa. Su papel preventivo en la formación y desarrollo de la personalidad de los educandos.* EduSol, vol. 10, núm. 30, enero-marzo, pp. 77-90. Tomado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4757/475748669008.pdf>
- **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España (s,f).** *Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones. Pistas metodológicas para la sensibilización intercultural.* Tomado de: https://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0326/11_CRU_PIS.pdf
- **Secretaría Distrital de Integración Social (s,f).** *Instructivo para asesorar y acompañar a personas de los sectores LGTBI, sus familias y redes de apoyo.* Tomado de: https://sig.sdis.gov.co/images/documentos_sig/procesos/prestacion_de_servicios_sociales_para_la_inclusion_social/doc_aso/9.lgbti/20150916_ips_015_v0_asesorar_acompanar_pers_lgbti_fams_redes_de_apoyo.pdf



Mesa Directiva Senado de la República

Efraín Cepeda Sarabia
Presidente

Beatriz Lorena Ríos Cuellar
Primera vicepresidenta

Paola Andrea Holguín Moreno
Segunda vicepresidenta

Mesa Directiva de la Cámara de Representantes

Jaime Raúl Salamanca
Presidente

Representante Jorge Rodrigo Tovar
Primer vicepresidente

Representante Lina María Garrido
Segunda vicepresidenta

Jaime Luis Lacouture Peñaloza
Secretario General

Comisión legal para la Equidad de la Mujer

Senadora Lorena Ríos Cuellar
Presidenta

Representante Delcy Esperanza Isaza
Vicepresidenta

María Cristina Rosado Sarabia
Coordinadora

Equipo de Apoyo - Dirección General Administrativa del Senado de la República

Equipo técnico Dirección Administrativa de la Cámara de Representantes
John Abiud Ramírez Barrientos, Director Administrativo
Diego E. Ramírez Sanguino
Jefe División de Personal