

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL O
DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

2023

1. OBJETIVO

Establecer la ruta para la prevención del acoso sexual y manejo de los casos por acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo, que sean puestos en conocimiento del Ministerio de Educación Nacional por los servidores, contratistas, pasantes que realicen prácticas formativas en cualquier dependencia y personal tercerizado, en cumplimiento de la obligación legal de proteger los derechos de las personas, a través de una sólida gestión enmarcada en los principios del respeto por la dignidad humana, la garantía de un ambiente laboral sano y seguro, la confidencialidad, la debida diligencia, el debido proceso, la atención libre de estereotipos de género y la protección de las personas afectadas.

2. PRINCIPIOS

El presente protocolo se rige bajo los siguientes principios a partir de la guía dada por el Protocolo para Prevención y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón del Sexo en el Ámbito Laboral elaborado por el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, en cumplimiento de lo señalado en la Directiva Presidencial No. 03 del 8 de marzo de 2022:

Respeto a la dignidad humana: Equivale al (i) merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad humana en su entorno laboral.

Ambiente laboral seguro y saludable: El entorno laboral saludable se entiende como un espacio de trabajo cuyas condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores para tener un buen ambiente físico, buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. Los actos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral son contrarios a este principio.

Confidencialidad: Todas las personas naturales o jurídicas que intervengan en la administración de datos personales están obligadas en todo tiempo a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende la administración de datos, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas. En todas las actuaciones que se deriven de este protocolo se guardará la confidencialidad y debida reserva de la información.

Debida Diligencia: Como parte de este principio se deben adoptar con celeridad todas las medidas encaminadas a la protección de la víctima y la restitución de sus derechos. Para esto se deben disponer de todos los medios para esclarecimiento de los hechos, así como de su sanción por parte de las

dependencias y entidades correspondientes. También, hace parte de este principio acatar la normatividad interna e internacional y los jurisprudenciales a través de los cuales las Cortes internacionales y nacionales han creado de manera progresiva.

Debido proceso: “El debido proceso es un derecho fundamental de inmediato cumplimiento consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia: *“El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Es una garantía constitucional del derecho de toda persona a ser oída públicamente y con justicia, en condiciones de plena igualdad, por un tribunal independiente e imparcial para la determinación de sus derechos y obligaciones”*.

La atención libre de estereotipos de género: Durante todas las actuaciones de esta ruta se debe garantizar que el abordaje del caso esté libre de estereotipos, como los asociados a comportamientos o actitudes que se esperan de las personas en función de su género. Por esta razón se deben evitar prácticas discriminatorias, conductas o actitudes como: ver a las víctimas con sospecha, negarse a creer lo dicho por ellas, pensar que los hechos narrados son falsos o que tienen como finalidad tomar venganza contra el agresor, exigirles pruebas de lo ocurrido o interponer cualquier otro tipo de barrera por razones fundadas en el género, orientación sexual o identidad de género.

Perspectiva de género: La perspectiva de género es un método de análisis de la realidad que permite visibilizar la valoración social diferenciada de las personas en virtud del género asignado o asumido, y evidencia las relaciones desiguales de poder originadas en estas diferencias. De esta manera, se trata de una herramienta clave para combatir la discriminación y la violencia contra las mujeres y las personas LGTBI, ya que busca visibilizar la posición de desigualdad y de subordinación estructural de las mujeres por razón de su género; erradicar la falsa premisa de la inferioridad de las mujeres a los hombres y visibilizar y abordar estereotipos y prejuicios que facilitan la discriminación por motivos de orientaciones y características sexuales, identidades de género diversas¹.

Protección a la persona afectada: Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o discriminación se debe privilegiar la seguridad y la integridad de la víctima haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia y garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.

3. DEFINICIONES

¹ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Comunicado de Prensa No. 198 “La CIDH llama a los Estados de la región a aplicar el enfoque de género como herramienta para combatir la discriminación estructural contra de las mujeres y personas LGTBI”, 29 de julio de 2021.

<https://www.oas.org/es/cidh/jsForm/?File=/es/cidh/prensa/comunicados/2021/198.asp#:~:text=La%20Comisi%C3%B3n%20entiende%20que%20la,poder%20originadas%20en%20estas%20diferencias.>

Acoso: Acciones físicas o psicológicas, con pretensión de hacer daño y repetidas en el tiempo, que se dirigen a una persona que no puede defenderse, sufriendo exclusión y soledad. Estas agresiones sistemáticas pueden ser ejercidas por un individuo o por un grupo de personas.

Acoso sexual: Conducta delictiva en la que un agresor valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acosa, persigue, hostiga o asedia física o verbalmente a otra persona, con fines sexuales no consentidos en beneficio suyo o de un tercero.

Acoso virtual o ciber acoso: Hostigamiento a través de redes sociales o medios virtuales como por ejemplo mensajes de texto, correos electrónicos, la publicación de fotos o imágenes con el fin de humillar o maltratar a otro, mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes, ofensivos, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de una persona².

Conducta persistente: Conducta permanente o sistemática, esto es, que se prolonga en el tiempo sin que el legislador hubiese establecido un plazo o periodo determinado al respecto.

Discriminación: Acto arbitrario que impide, obstruye o restringe el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

Hostigamiento por raza, etnia, identidad de género y orientaciones sexuales no normativas: referida a la exposición de personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios o a los sectores LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales), hijos e hijas de familias homoparentales, estudiantes con una condición socioeconómica particular o que manifiestan características o actitudes comportamentales no normativas como estereotipos de belleza, creencias religiosas, tendencias o prácticas socioculturales, a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización.

Violencia basada en el género: Prácticas (acciones o conductas) que buscan atentar contra la integridad de una persona, sin importar el nivel de afectación o gravedad, sustentadas en la idea de su pertenencia a un género (mujeres u hombres) o por no cumplir lo que se espera de este en el plano de lo social.

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”. (Ley 1257 de 2008, artículo 2).

Violencia sexual: Se define como “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los

² Ministerio de Educación Nacional. Guía de Promoción de Derechos Humanos, Sexuales y Reproductivos y Prevención, Identificación y Atención Acoso Escolar.

comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona”³.

4. ALCANCE

El presente protocolo aplica para todos los casos que se pongan en conocimiento de la Entidad por conductas de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo por parte de servidores, contratistas, pasantes que realicen prácticas formativas en cualquier dependencia y personal tercerizado de cualquiera de las dependencias del Ministerio de Educación Nacional.

5. MARCO LEGAL

- Convenio 111 de la OIT-1958: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio 190-2019: Convenio sobre la violencia y el acoso.
- Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer CDAW.
- Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención De Belem Do Para “.
- Constitución Política de Colombia.
- Código Penal - Ley 599 de 2000.
- Código Disciplinario Único - Ley 1952 de 2019
- Ley 1010 de 2006: “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”
- Ley 1257 de 2008: “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de 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 12. medidas en el ámbito laboral.”
- Sentencias: Corte Constitucional. T 780 de 2008, T265 de 2016, Expediente T-1614078 de 2008 Corte Constitucional. C. T. 372 de 2012, Sentencia T238/2008, Sentencia C-780/07, Sentencia C-960/07 T 007-2019
- Circular No. 20 de 2007 de la Procuraduría General de la Nación.
- Concepto 168766 del Ministerio del Trabajo.
- Resolución 2646 de 2008: 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.
- Resolución 652 de 2012: “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.
- Resolución 1356 de 2012: “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012”.

³ Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud. Informe Mundial Sobre la Violencia y la Salud. Publicación Científica y Técnica No. 588, 2003. Pág. 161.

- Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. ITEM. Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- DAFP Concepto 287131 de 2020: Sobre el trámite de quejas anónimas.
- DAFP Concepto 609651 de 2020: Sobre el trámite de quejas relacionadas con contratistas.
- Directiva Presidencial No. 03 del 8 de marzo de 2022.

6. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO

Las personas víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo tienen los siguientes derechos⁴:

- El derecho a contar libremente lo sucedido.
- El derecho a la confidencialidad y reserva de la información de su caso.
- El derecho a que no se emitan juicios de valor sobre su queja y que se le tome con seriedad.
- El derecho a ser tratado con respeto.
- El derecho a que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral o contractual.
- El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.
- El derecho a recibir orientación en materia legal y psicológica.
- El derecho a recibir acompañamiento permanente de la entidad.
- El derecho a la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten.

7. CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL

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

En Colombia, el acoso sexual es un tipo de violencia sexual, que la ley 1257 de 2008, artículo 210A del Código Penal Colombiano, estableció como delito en los siguientes términos: *"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, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años"*.

⁴ Procuraduría General de La Nación - Fondo de Población de Naciones Unidas – UNFPA. Ruta de Atención para Víctimas de Acoso. Pág. 16

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

La Corte Suprema de Justicia recoge la definición de acoso sexual en el lugar de trabajo establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entendiendo esta conducta 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" y afirma que el acoso sexual en el ámbito laboral es uno de los problemas de discriminación de género que materializa una forma específica de violencia contra las mujeres que requiere la visibilización, rechazo y reparación en las sociedades que invocan la justicia como valor supremo⁵.

La Ley 1257 de 2008 define el Acoso Sexual Laboral 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.

El Acoso Sexual puede afectar a hombres y mujeres, 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

8. CONCEPTUALIZACIÓN DE DISCRIMINACIÓN

El artículo 2 de la ley 1752 de 2015, introdujo en Colombia el tipo penal de discriminación en los siguientes términos: "Artículo 134A. 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, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes".

La misma norma, artículo 3, previó el hostigamiento como un tipo penal autónomo, así: "Artículo 134B. Hostigamiento: Artículo modificado por el artículo 3 de la ley 1752 de 2015, así: El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o

⁵ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 31 de enero de 2018, rad. No. 55122, M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.

filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor.

PARÁGRAFO. 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".

9. COMPROMISOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL FRENTE A LAS QUEJAS Y DENUNCIAS RECIBIDAS POR ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

El Ministerio de Educación Nacional consiente de la problemática actual que generan los actos de acoso sexual y/o de discriminación por razón de sexo en los ambientes laborales, se compromete a:

- Investigar de manera efectiva las denuncias y sancionar a los responsables de acuerdo con su alcance, abordando cada caso bajo una perspectiva de género.
- Proteger a la víctima y no tolerar actos que puedan constituir 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 tolerancia 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 servidores, contratistas, pasantes que realicen prácticas formativas en cualquier dependencia y personal tercerizado de cualquiera de las dependencias del Ministerio de Educación Nacional, el reconocimiento de *"...la existencia de discriminación contra la mujer y las afectaciones que generan en éstas las ideas y valoraciones estereotipadas en lo que respecta al alcance y contenido de los derechos humanos"*⁶.

10. CONDUCTAS ACOSO SEXUAL LABORAL

Los escenarios y formas en que los victimarios del acoso sexual son diversos, sin embargo, esta modalidad delictiva se materializa de dos formas principalmente:

- **Quid pro quo:** Es aquella conducta que se establece en la jerarquía de una organización, (institución, empresa, universidad, entre otras) en la que el acosador se aprovecha de su posición, para pedir favores sexuales a cambio de un beneficio laboral, por ejemplo: un aumento de salario o el aprobado

⁶ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Espinoza Gonzales V. Perú, sentencia de 20 de noviembre de 2014 (excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas), no. 326.

en un examen, en otras palabras, conseguir satisfacer el deseo sexual a través de prácticas de chantaje laboral.

- **Acoso sexual generador de un ambiente hostil:** Esta conducta se da en medio de un ambiente de trabajo hostil y de acoso sexual que tiene lugar cuando la conducta busca alcanzar favores sexuales a través de acciones intimidantes, agresivas, insultantes o similares, tales como propuestas sexuales no bienvenidas, petición de favores sexuales y otras conductas de naturaleza sexual que tienen como propósito o efecto interferir con el trabajo de la víctima o crear un ambiente en donde esta se sienta vulnerable, indefensa y atemorizada para que acceda a las pretensiones de su agresor.

De acuerdo con su naturaleza el Acoso Sexual puede ser:

- **Acoso sexual laboral físico:** Esta modalidad delictiva puede incluir principalmente manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas, gestos con connotación sexual, guiños, tocamientos, contacto físico innecesario o agresión física.
- **Acoso sexual laboral verbal:** Consiste en una práctica mediante la cual, a través de comentarios, insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntas sobre fantasías eróticas, comentarios homofóbicos, insultos basados en el sexo de otra persona, calificación de una orientación sexual, transformación de discusiones de trabajo en conversaciones de tendencia sexual, ofrecimientos de promoción o ascenso, se busca que la persona acosada acceda a las pretensiones sexuales del victimario.
- **Acoso sexual laboral no verbal:** Comportamiento en el cual, se acosa a la víctima mediante el envío o exhibición de pornografía como fotos, videos, calendarios, fondos de pantalla en los computadores u otro material con contenido sexualmente explícito, inclusive, haciendo uso de señas, movimientos, muecas o silbidos, que pretenden comunicar y satisfacer un deseo sexual.
- **Otros tipos de acoso sexual laboral:** Se pueda dar al imponer funciones, trabajos, colaboraciones, citaciones fuera de la jornada laboral o cualquier otra labor de manera injustificada y con una finalidad sexual.

11. RUTAS PARA INTERPONER DENUNCIAS Y QUEJAS POR ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE SEXO.

El Ministerio de Educación Nacional ha dispuesto dos (2) diferentes rutas para atender los casos que le son puesto en conocimiento por acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo.

1. Cuando se encuentra involucrado un servidor en calidad de víctima o victimario.

En el caso en que se requiera poner en conocimiento del Ministerio de Educación Nacional, hechos o conductas de acoso sexual o discriminación por razón de sexo, en los cuales la víctima sea un servidor o el servidor sea sobre el presunto responsable, la ruta a seguir es:

- a. Quien se considere víctima podrá colocar la queja de forma escrita o verbal ante la Oficina de Control Interno Disciplinario, describiendo las conductas de las que fue o está siendo objeto, indicando la identidad de la persona denunciada, cargo que desempeña y el detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.
- b. Colocar la denuncia en los CAIVAS – Centros de Atención Integral a las Víctimas de Abuso Sexual -, Unidades de Reacción Inmediata o a las salas de atención del usuario o de recepción de denuncias de la Fiscalía General de la Nación, teniendo en cuenta que su participación puede surtir en todas las etapas del proceso y de manera independiente a la Fiscalía.
- c. Quien reciba la queja deberá⁷:
 - Privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
 - Abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
 - Considerar que la víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.
 - Tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.
 - En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
 - El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en una carpeta enumerada sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.
 - En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.
- d. Recibida la queja deberá informarse a la víctima sobre el apoyo psicológico que puede brindar el Ministerio de Educación Nacional 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.
- e. Evaluar e implementar posibles medidas de protección a la víctima, las cuales consisten en realizar los ajustes necesarios que eviten el contacto permanente entre el denunciante y el presunto agresor al interior de la Entidad.

⁷ Procuraduría General de La Nación - Fondo de Población de Naciones Unidas – UNFPA. Ruta de Atención para Víctimas de Acoso. Pág. 19.

Los procedimientos de la Oficina de Control Interno Disciplinario, para los casos de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo, serán los previstos en la legislación nacional para este tipo de conductas.

2. Cuando víctima y/o victimario son contratistas.

- a. El contratista que se considere víctima podrá colocar la queja de forma escrita o verbal ante su Supervisor de Contrato o ante la Subdirección de Contratación, describiendo las conductas de las que fue o está siendo objeto, indicando la identidad de la persona denunciada y el detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.
- b. Colocar la denuncia en los CAIVAS – Centros de Atención Integral a las Víctimas de Abuso Sexual -, Unidades de Reacción Inmediata o a las salas de atención del usuario o de recepción de denuncias de la Fiscalía General de la Nación, teniendo en cuenta que su participación puede surtir en todas las etapas del proceso y de manera independiente a la Fiscalía.
- c. Quien reciba la queja deberá⁸:
 - Privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
 - Abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
 - Considerar que la víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.
 - Tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.
 - En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
 - El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en una carpeta enumerada sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.
 - En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.
- d. Recibida la queja deberá informarse a la víctima sobre el apoyo psicológico que puede brindar el Ministerio de Educación Nacional 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

⁸ Procuraduría General de La Nación - Fondo de Población de Naciones Unidas – UNFPA. Ruta de Atención para Víctimas de Acoso. Pág. 19.

incluida en el plan de beneficios en salud por ser de carácter urgente y gratuita y que se presta por parte de la Entidad Administradora de Planes de Beneficios de la víctima sin importar el régimen de vinculación (contributivo, subsidiado o especial), o de si está afiliada en calidad de cotizante o beneficiaria.

- e. Poner en conocimiento de la Secretaría General los hechos y remitir a la Procuraduría General de la Nación, quienes conocerán del caso por tener el poder preferente en ausencia de un vínculo laboral del agredido y agresor con el Ministerio de Educación Nacional.
- f. Evaluar e implementar posibles medidas de protección a la víctima, las cuales consisten en realizar los ajustes necesarios que eviten el contacto entre el denunciante y el presunto agresor en los momentos en que, por razones de la ejecución de su objeto contractual, alguno de ellos deba ingresar a las instalaciones de la Entidad.

12. SEGUIMIENTO

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

13. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

El Ministerio de Educación Nacional, con el apoyo de la Subdirección de Talento Humano a través de su Grupo de Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral y del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, diseñará e implementará medidas de prevención del acoso sexual y/o la discriminación por razón de sexo, mediante las siguientes acciones:

- 1. Red de asesores de prevención de conductas de acoso y/o discriminación por razón de sexo, formando a profesionales de diferentes áreas y dependencias para que sirvan como multiplicadores en la prevención de estas modalidades de abuso y en las rutas de atención al interior del Ministerio de Educación Nacional.
- 2. Espacios de capacitación e información; programando sesiones informativas y de formación sobre temas relacionados con el acoso sexual, laboral, la discriminación, los derechos humanos, el bullying y otros temas de vital importancia en la búsqueda de espacios laborales sanos y seguros.

14. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Presidencia de la República de Colombia (2022) Anexo Ejercicio de Acción Disciplinaria Acoso Sexual y/o por razón de sexo en el ámbito del trabajo. Bogotá D.C., Colombia.

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., Secretaría General (2021) Protocolo de acoso laboral y sexual Prevención y Atención. Bogotá: Colombia.

Congreso de Colombia (2006). Ley 1010. 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. Bogotá D.C., Colombia.

Procuraduría General de la Nación - Ruta de Atención Integral para Víctimas de Acoso Sexual (2019)

15. Control de cambios		
Versión	Fecha de entrada en vigencia	Naturaleza del cambio
1	Rige a partir de su publicación en el SIG	Se crea el documento con el fin de dar orientaciones sobre el cumplimiento del marco normativo vigente.

16. Registro de aprobación					
Elaboró		Revisó		Aprobó	
Nombre	David Leonardo Almanza Sánchez	Nombre	William H. Otálora C.	Nombre	Luisa Fernanda Parra Norato
Cargo	Profesional / STH	Cargo	Profesional Especializado / SDO	Cargo	Subdirectora de Talento Humano