

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
--	---	--



Asamblea
Departamental
de Santander

**POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL,
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN
DE CUALQUIER INDOLE EN EL ÁMBITO LABORAL.
+ PROTOCOLO Y RUTA**

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
--	---	--

INTRODUCCIÓN

La Asamblea Departamental de Santander, en cumplimiento de los principios constitucionales de dignidad humana, igualdad y respeto por los derechos humanos y dando cumplimiento a lo establecido en la Directiva Presidencial No. 03 del 08 de marzo de 2022, mediante la cual se incorporó como parte de la política de cero tolerancias a la violencia contra las mujeres y el Plan de Desarrollo Nacional 2022-2026 (Colombia potencia mundial de la vida), elabora la presente Política de Prevención del Acoso Sexual, Violencias Basadas en Género y Discriminación en el ámbito laboral.

Esta política tiene como propósito promover espacios de trabajo seguros, libres de violencia, acoso sexual y discriminación y construir espacios respetuosos e inclusivos para todas las personas que prestan sus servicios en la entidad, buscando la concientización basada en el respeto y protección a los derechos de todos los colaboradores, garantizando la prevención, atención y sanción de cualquier forma de acoso sexual, violencia basada en género o discriminación (incluyendo por motivos de orientación sexual o identidad de género).

La Asamblea reconoce la diversidad de las personas y reafirma su compromiso con la protección de los derechos de todas ellas, incluyendo aquellas pertenecientes a la población LGBTIQ+, promoviendo una cultura institucional basada en el respeto, la igualdad y la no discriminación.

Esta Entidad se encargará de promover acciones de cero tolerancias a las formas de hostigamiento o acoso, incorporando un enfoque de derechos humanos que garantice el derecho a la atención primaria y acceso de la información para las personas que puedan ser víctimas de acoso o violencia de género al interior de la ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER.

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
---	---	--

OBJETIVO GENERAL:

Como mecanismo para prevenir y atender posibles y presuntos casos de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en el ámbito laboral, se implementará conforme con la Legislación Colombiana **un protocolo para la prevención y atención de violencia de género, acoso sexual y discriminación (incluyendo por motivos de orientación sexual o identidad de género) en el ámbito laboral y contractual en la ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER.**

Para tal fin, se determinarán las políticas de prevención, y se establecerá el trámite a seguir, en el caso de presentarse cualquier tipo de conducta inapropiada referidas con violencia de género, acoso sexual y/o discriminación, en contra de la integridad física y mental de algún colaborador activo de la entidad, sin distinción de su vínculo contractual.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Promover e implementar acciones para la prevención, atención y protección a los colaboradores víctimas de violencia de género, acoso sexual y discriminación en el ámbito laboral, en el marco de sus competencias.
- Especificar la ruta de atención y orientación institucional frente a posibles hechos de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación (incluyendo por motivos de orientación sexual o identidad de género) el ámbito laboral, así como el trámite de remisión expedita ante las autoridades pertinentes para su debido proceso.
- Fomentar mediante procesos pedagógicos y/o comunicativos de transformación cultural u otras estrategias, una cultura institucional de cero tolerancias violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en el ámbito del trabajo.

ALCANCE

La presente política se encuentra dirigido a los H.D Diputados, servidores públicos, contratistas, personal en comisión para la corporación y practicantes de la ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER, quienes deberán asumir la responsabilidad de prevención que se promulgará por medio de este protocolo y acatar los procesos que de este se emanen.

Así mismo se encuentra encaminado a la atención especial y oportuna de las personas que puedan llegar a ser víctimas de violencia de género, acoso sexual y/o de discriminación en el ámbito laboral al interior de la entidad por parte de algún otro colaborador, cualquiera que sea su tipo de vinculación, dando el tratamiento adecuado por parte de los responsables del protocolo, y de ser necesario se hará las respectivas remisiones a los entes judiciales correspondientes.

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
---	---	--

MARCO NORMATIVO

La presente política se fundamenta en las siguientes disposiciones normativas: Constitución Política de Colombia.

- Ley 2365 de 2024, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.
- Ley 1257 de 2008, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Ley 1952 de 2019 – Código General Disciplinario
- Directiva Presidencial No. 03 del 08 de marzo de 2022
- Ley 1010 de 2006
- Ley 1752 de 2015
- Directiva presidencial 001 de 2023 “Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.

Y demás Normatividad vigente relacionada con la prevención de las violencias basadas en género en el sector público.

DEFINICIONES

• ACOSO:

Se tiene como definición para el acoso conforme lo regulado en el literal a y b del inciso 1 del artículo 1 del Convenio 190 de la Organización Internacional del trabajo denominado Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo lo siguiente:

“1. A efectos del presente Convenio: a) 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, y
b) 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.”

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
--	---	--

Ahora bien, en la legislación colombiana en su Código Penal se encuentra consagrada la siguiente definición:

"Artículo 210 A. 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..."

• **VIOLENCIA CONTRA LA MUJER:**

En la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1993, en su artículo 1 se encuentra la siguiente definición "... se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o sicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada".

Así mismo en el Literal b del artículo 2 define:

"b) La violencia física, sexual y sicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada"

La Organización Internacional del Trabajo, determinó que la definición de acoso sexual se encuentra sujeta a los siguientes elementos esenciales:

"1) (quid pro quo): Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona, o 2) (entorno de trabajo hostil): Un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario." Así pues, el acoso sexual puede abarcar una serie de comportamientos y prácticas de naturaleza sexual, como comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, "bromas", la exhibición de fotografías o carteles que objetivan a las mujeres, el contacto físico o la agresión sexual. El acoso sexual puede ser perpetrado por diferentes personas, inclusive por colegas, supervisores, subordinados y terceros. Independientemente de la forma que adopte, el acoso sexual se traduce en un entorno de trabajo inseguro y hostil para la persona que lo experimenta, así como para los testigos y los compañeros de trabajo. Además, la naturaleza a menudo "normalizada" y persistente del acoso sexual. 3 puede tener efectos demoledores y conducir a un enorme sufrimiento personal, a daños a la reputación, a la pérdida de dignidad y autoestima por parte de las víctimas, y a que la familia, los amigos y los homólogos culpen a la víctima. Puede tener graves consecuencias para la salud, conllevar costes económicos considerables y afecta el funcionamiento de las empresas y, más en general, del mundo del trabajo"

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
--	---	--

• **DISCRIMINACIÓN:**

En el artículo inciso 1 del artículo 1 del Convenio 111 de la Organización Interno de Trabajo define la discriminación:

“1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a. cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
b. cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

También se encuentra debidamente tipificada la discriminación en la legislación colombiana Código Penal de la siguiente manera:

"Artículo 134 A. "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
....."

Es de anotar que, dentro de la modalidad de acoso laboral consignadas en el artículo 2 de la ley 1010 de 2006, dichas conductas de reproche inducen a la existencia de acoso sexual o discriminación por razón del género en el ámbito laboral, por lo que es pertinente determinarlas dentro del presente protocolo:

"a. Maltrato laboral: Se considera un acto de violencia contra las y los empleados, trabajadores de las entidades, cuando se expresa algún acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y de los bienes.

b. Discriminación laboral: Se percibe cuando el trato en el ámbito laboral es diferenciado por aspectos como el género, sexo, religión, pertenencia étnica, orientación sexual diversa, discapacidad, condiciones socio económicas entre otros aspectos

c. Inequidad laboral: Se consideran aquellas acciones que atentan contra el principio de la igualdad y manifiestan discriminación en la asignación de obligaciones laborales que genera menosprecio a los y las trabajadoras.

d. Desprotección laboral: Son aquellas situaciones que ponen en riesgo la seguridad y la integridad de las personas trabajadoras producto de órdenes o asignación de funciones u obligaciones laborales que no cuenten con los requisitos mínimos de protección".

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
---	---	--

ORIENTACIÓN SEXUAL: Es la capacidad de cada persona de sentir una atracción erótica o afectiva por **personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género o identidad de género**, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con dichas personas.

IDENTIDAD DE GÉNERO: De acuerdo con la Human Rights Campaign, la identidad de género es el concepto interno de uno mismo como hombre, mujer, una mezcla de ambos o ninguno. Es cómo los individuos se perciben a sí mismos y cómo se llaman o refieren a sí mismos. La identidad de género puede ser la misma o diferente a la que se le asignó a una persona al nacer.

VIOLENCIA SEXUAL: La ley 1257 de 2008 en su Art. 3, define el daño o sufrimiento sexual en las violencias contra las mujeres como “las consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.”

VIOLENCIA FÍSICA: La Ley 1257 de 2008 Art. 3 la define como “Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.”

VIOLENCIA PSICOLÓGICA: Según Ley 1257 de 2008 Art. 3 “Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.”

ACTOS DE DISCRIMINACIÓN: La Corte Constitucional lo ha definido como la conducta, actitud o trato que pretende - consciente o inconscientemente - anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales

- Los cuales contiene los siguientes elementos:

“(i) La intención, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Éste se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza; (ii) El acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás (iii) El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo 13 constitucional con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros.”

El Art. 2 de la Ley 1752 de 2015 los define como: “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 (...).

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
---	---	--

HOSTIGAMIENTO: El Art. 3 de la Ley 1752 de 2015 lo define como: “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 (...) Discriminación como acoso laboral: Ley 1622 de 2013 Art. 74 todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”.

LINEAMIENTOS Y PRINCIPIOS:

DERECHOS HUMANOS: El presente protocolo se regirá por lo consignado en la Constitución Política Colombiana y demás normas concordantes, fundamentado en los derechos inherentes a todos los seres humanos, actuando con el mayor cuidado en procura del beneficio de la gestión humana.

DIGNIDAD HUMANA: Conforme con los lineamientos de la Entidad, se garantizará el respeto a la dignidad humana, cumpliendo con los principios de solidaridad para todas las personas que conforman la ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER, sin distinción alguna de su vinculación contractual, atendiendo las quejas con plena credibilidad, asegurando el respeto y demás derechos que la situación exija.

RESERVA: La ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER, se encargará de actuar bajo la mayor discreción, confiabilidad y protección de la intimidad total de las eventuales víctimas, asegurando la confidencialidad, la reserva y cautela respecto de los datos que sean de conocimiento en razón a la recepción de quejas, protegiendo la identidad y los datos conocidos sobre las víctimas y presuntos (as) victimarios (as), incluso después de finalizada su función.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: La ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER, tendrá de presente el desarrollo de acciones dirigidas a modificar patrones de comportamiento equivoco de discriminaciones generadas a partir de roles, estereotipos, creencias, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia por razones de sexo o género; con el fin de generar una transformación cultural hasta que exista un porcentaje de cero distinciones.

PROTECCIÓN DE LA VÍCTIMA: El presente protocolo se encuentra destinado a garantizar la seguridad y la integridad de las posibles víctimas, en procura de la restitución de sus derechos, a través de las medidas preventivas de protección, atención y de no repetición.

INTERVENCIÓN INTERDISCIPLINARIA: El protocolo se fundamenta en el trabajo interdisciplinario interno y externo a la ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER, dentro del cual trabajará mancomunadamente el Grupo de Gestión de Talento Humano, el Comité de Convivencia; así mismo se compromete que a nivel externo, en caso de ser necesario hará respectiva inclusión a la Aseguradora de Riesgos Laborales, e incluirá a manera de remisoría en debida forma y de la manera más expedita posible, a las entidades necesarias como lo son: las Empresas Promotoras de Salud, el Ministerio de Trabajo, la Fiscalía General de la Nación y la Procuraduría General de la Nación.

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
---	---	--

- **Debido proceso:** la ejecución y desarrollo de este Protocolo se adelantarán de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas, tanto en la Constitución Política Colombiana determinado de la siguiente manera: "El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas y la ley, con plena garantía de los derechos de presunción de inocencia, representación, defensa y contradicción", como en la normatividad que regule cada uno de los tramites.
- **Entorno laboral seguro y saludable:** La ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER, continuará garantizando condiciones dignas, para todas las personas que presten servicios para la entidad, manteniendo un entorno laboral saludable y seguro, con condiciones libres de riesgos físicos y emocionales, y fortalecerá la prevención con la finalidad de evitar eventuales actos de acoso sexual y/o discriminación por razón del género.
- **Igualdad:** Los colaboradores que sean designados (as) en calidad de responsables del desarrollo del Protocolo, deberán atender a los intervinientes a las actuaciones bajo su conocimiento, ofreciendo el mismo trato, cumpliendo cada uno de los lineamientos , en beneficio de los principios que aquí se enuncian, como el conglomerado que conforman la función pública; dando prelación y protección especial las personas que, por su condición de víctima, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta.
- **Eficacia:** En la implementación del Protocolo, los responsables del proceso buscarán que los procedimientos logren su finalidad y, para el efecto, actuarán con imparcialidad y objetividad, removerán de oficio los obstáculos puramente formales, evitarán decisiones inhibitorias, dilaciones o retardos y sanearán, de acuerdo con la Ley 1437 de 2011 las irregularidades procedimentales que se presenten, en procura de la efectividad del derecho sustancial.
- **Celeridad:** En el ejercicio del Protocolo, los servidores responsables impulsarán oficiosamente los procedimientos, e incentivarán el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a efectos de que los procedimientos se adelanten con diligencia, dentro de los términos legales y sin dilaciones injustificadas.
- **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en la administración de los datos personales deberán garantizar la debida reserva de estos, así como el debido suministro de la información y datos sólo cuando lo amerite para el desarrollo de las actividades derivadas del trámite de atención de los eventuales casos.
- **No Discriminación:** En la implementación del protocolo se garantizará la igualdad en el trato, sin perjuicios, estereotipos y sesgos.
- **No revictimización:** Los servidores responsables del desarrollo del Protocolo, darán un tratamiento a la víctima en un espacio seguro para evitar revivir la situación que atentó contra su derecho de una vida libre de violencias y vuelva a asumir su posición de víctima.
- **Respeto por la diversidad.** La Asamblea Departamental de Santander reconoce y respeta la diversidad de identidades, orientaciones sexuales, expresiones de género, culturas y condiciones sociales de las personas, promoviendo ambientes laborales inclusivos y libres de discriminación.

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
---	---	--

CONDUCTAS QUE PUEDEN SER CONSTITUTIVAS DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO Y ACOSO SEXUAL LABORAL

- Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato.
- Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos.
- Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos.
- Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual.
- Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas o homofóbicos, o asociadas el aspecto físico.
- Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual.
- Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento. Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños.
- La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual.
- Miradas morbosas o gestos sugestivos e Incómodos con connotación sexual no consensuado.
- Demás conductas que involucren tema sexual no consensuado.

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
---	---	--

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

- Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- Derecho a la defensa, y en caso de considerarlo a la defensa técnica.
- Reconocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja.
- Negar la responsabilidad sobre los hechos que se presentaron en la queja, presentando pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.
- Derecho al debido proceso, de acuerdo con el Artículo 29 de la Constitución Política.

DERECHOS DE LAS VICTIMAS

De conformidad con lo establecido en el artículo 5 de la ley 2365 de 2024 las víctimas tienen los siguientes derechos:

- Derecho a la verdad
- A ser tratada con dignidad
- A la intimidad
- Confidencialidad
- Libertad de expresión
- Atención integral en salud
- El acceso efectivo a la justicia
- La reparación
- La no repetición
- La no revictimización
- La no violencia institucional
- La protección frente a eventuales retaliaciones
- La no confrontación con su agresor
- entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN

- Se recibe y da trámite a las quejas presentadas en las que se describen situaciones que puedan constituir ACOSO SEXUAL, VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE CUALQUIER INDOLE EN EL ÁMBITO LABORAL, así como las pruebas que las soportan.
- Se escucha a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Se gestionará reunión con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias, no obstante, debe tenerse en cuenta que dentro del marco establecido por la Ley 1257 de 2008, se debe privilegiar el derecho de la víctima mujer a no ser confrontada con su agresor. (Art. 8 Ley 1257 de 2008)
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, remite la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público.

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
--	---	--

- los integrantes del Comité de Convivencia laboral y a falta de estos el grupo de atención realizará seguimiento periódico (cada treinta días hasta que se cierre el caso) con el fin de garantizar la protección de la persona afectada y prevenir la repetición de los hechos.
- los integrantes del Comité de Convivencia laboral y a falta de estos el grupo de atención, valoraran cada caso en específico y con el consentimiento de la presunta víctima, podrán de manera sustentada tomar medidas a implementar, relacionadas con la protección al denunciante; en las que podrá establecerse por ejemplo la eventual reubicación del lugar de trabajo, si existiese cercanía o interacción alguna del presunto hostigador.
- Una vez se identifique la ocurrencia de la conducta, (Existencia de mérito para iniciar actuación bajo los principios constitucionales, y de la Ley 1952 de 2019) se compulsará copias a la Procuraduría General de la Nación, en atención a la valoración que se dé para cada caso en concreto, de acuerdo con la competencia legal para el efecto.
- los integrantes del Comité de Convivencia laboral y a falta de estos el grupo de atención, deberá llevar una base de datos en la cual se recopilen las quejas por violencia de género, acoso sexual y/o discriminación de cualquier índole en el ámbito laboral y contractual ADS.

Las quejas y casos de por violencia de género, acoso sexual y/o discriminación de cualquier índole en el ámbito laboral y contractual ADS, son información sensible, por tal razón, los datos del quejoso y del presunto agresor serán manejados con reserva y no podrán ser compartidos de manera pública o ante personal diferente al grupo interdisciplinario de atención a quejas (comité COLAB), Fiscalía O entes de control.

Las quejas y sanciones, de acuerdo con la normatividad, deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE).

El presente protocolo y demás normas concordantes, culminando cuando cese el riesgo y se haya atendido debidamente a la víctima.

Si el caso involucra a un pasante o judicante:

- El caso será reportado a la universidad o institución tecnología a cargo, para que tome las acciones pertinentes.
- Se debe requerir a la entidad educativa informar de manera periódica, El estado de las acciones adelantadas.

Este procedimiento asegura que la queja se maneje de manera estructurada y respetuosa, garantizando la confidencialidad y el acceso a los recursos necesarios para las personas afectadas.

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
--	---	--

PROTOCOLO para la prevención y atención de violencia de género, acoso sexual y discriminación (incluyendo por motivos de orientación sexual o identidad de género) en el ámbito laboral y contractual en la ASABLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER.

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN

Medidas Preventivas

Se adoptarán las siguientes medidas para la prevención de los casos de acoso y/o violencia sexual, violencias basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral y contractual:

1. Promover y llevar a cabo actividades de capacitación y/o campañas con todo el personal que preste sus servicios en la Asamblea Departamental de Santander, para la prevención de conductas de acoso y violencia sexual, violencias basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral y contractual.

El contenido de estas debe incluir y promover:

- Difusión y sensibilización sobre las leyes, convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales sobre acoso sexual, violencia basada en género y discriminación, además de la pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implican la comisión de estos actos.
 - Interiorización de los enfoques diferenciales, principios y definiciones de las diferentes formas de violencia basadas en género y diversas razones de discriminación.
 - Identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia basada en género y/o discriminación.
 - Difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias, así como las medidas de acompañamiento y protección.
2. Las actividades conmemorativas, culturales, recreativas y/o deportivas que se adelanten por las diferentes dependencias de la Asamblea Departamental de Santander tendrán presente el enfoque diferencial y de género, evitando promover desigualdades, inequidades y discriminaciones que se generen a partir de roles, estereotipos, creencias y/o prácticas por medio de los cuales se normalice comportamientos de acoso sexual, violencia basada en género, violencia contra la mujer y/o discriminación.
 3. Las comunicaciones internas que realicen las diferentes dependencias, procurarán tener presente un enfoque diferencial y de género, evitando promover desigualdades, inequidades y discriminaciones que se generen a partir de roles, estereotipos, creencias y/o prácticas por medio de los cuales se normalice comportamientos de acoso sexual,
 4. violencia basada en género y/o discriminación.
 5. Se difundirá a los correos electrónicos de todos los funcionarios, así como contratistas, pasantes y judicantes el presente protocolo, así como las rutas de atención aprobadas en comité institucional de gestión y desempeño.

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
--	---	--

- Publicación en la página web del presente protocolo.
- Solicitar a la Administradora de Riesgos Laborales la ejecución de actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral de conformidad con el artículo 10 de la Ley 2365 de 2024.

Medidas de Protección

Una vez puesta en conocimiento la denuncia de los hechos, el equipo interdisciplinario revisará con las dependencias competentes, la conveniencia de adoptar las medidas de protección que se consideren pertinentes en el caso concreto, primando la perspectiva de género e interseccional, dando prelación a la persona sobre la que recaen las conductas de acoso, violencia y/o discriminación, y no superando los cinco (5) días hábiles una vez conocidos los hechos denunciados.

Dentro de las garantías de protección se encuentran:

- Un trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- Solicitar traslado o reubicación del puesto de trabajo.
- Solicitar autorización para realizar trabajo en casa si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- Solicitar evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el presunto agresor no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos de revictimización o a la repetición de los hechos.
- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
- Cuando las medidas de protección involucren situaciones de violencia intrafamiliar entre servidores de un mismo núcleo familiar, debe propender siempre porque las solicitudes o decisiones de tipo administrativo sean siempre desde una perspectiva de género e interseccional.

Medidas de Atención

Canal Interno de Denuncia: Las personas que se consideren afectadas o tengan conocimiento (especialmente servidores en cargos de dirección, quienes supervisen contratos o ejerzan roles de liderazgo) de alguna conducta que pudiera ser constitutiva de acoso y/o violencia sexual en el entorno laboral o contractual podrá remitir el caso al correo electrónico secreariageneral@asambleadesantander.gov.co respetando su derecho a la intimidad, de acuerdo a lo indicado por Ley 2365 de 2024 Art.11 Num.5.

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
--	---	--

CONFORMACIÓN DEL EQUIPO DE ATENCIÓN

El equipo conformado para atender los casos de acoso sexual laboral, violencia de género y discriminación en el ámbito laboral estará conformado por los integrantes del Comité de Convivencia laboral y a falta de estos, por:

- Secretario(a) General (y líder de Talento Humano)
- Presidente de la Corporación (Representante legal y lideres de los procesos)
- Mesa directiva Asamblea departamental

Invitados:

- Líder de la Oficina Jurídica

La participación del profesional de la oficina jurídica, será según lo determine el secretario general y el presidente en razón a que es un profesional CPS, y será de carácter preventivo y de acompañamiento – asesoría, sin interferir en las competencias disciplinarias o administrativas que correspondan a otras autoridades.

El presente protocolo constituye un mecanismo institucional de prevención, orientación y atención inicial frente a situaciones de acoso sexual, violencias basadas en género y discriminación. Su aplicación no sustituye ni reemplaza las competencias disciplinarias, judiciales o administrativas de las autoridades competentes para investigar y sancionar dichas conductas.

SISTEMA DE CONTACTO E INFORMACIÓN

Las quejas **violencia de género, acoso sexual y discriminación (incluyendo por motivos de orientación sexual o identidad de género) en el ámbito laboral en la ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER.**, serán recepcionadas a través del correo electrónico secreterariageneral@asambleadesantander.gov.co, entendiendo que al hacer uso de este correo el usuario que da a conocer el caso, da su consentimiento para el tratamiento de datos. Esta información podrá ser usada para caracterizar este tipo de violencias dentro, diseñar las estrategias de prevención y evaluar periódicamente la eficacia del presente protocolo y sus rutas de atención para su prevención y eventual erradicación.

Nota: Las quejas anónimas también serán recepcionadas.

La evaluación de las rutas de atención se realizará mínimo una vez al año a través de encuestas aplicadas a todos los colaboradores para determinar la efectividad y satisfacción con las rutas por medio de Indicadores que permitan establecer metas de cumplimiento.

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
---	---	--

ruta de atención interna

En el desarrollo del protocolo y como medidas de atención, se adelantará la siguiente ruta para la recepción de quejas por violencia de género, acoso sexual y/o discriminación de cualquier índole en el ámbito laboral y contractual ADS:

1. La queja debe ser presentada de forma escrita, al correo electrónico institucional secreteriageneral@asambleadesantander.gov.co

Quien presente la queja deberá:

- Indicar el Nombre completo
 - Indicar el Número de cédula o de documento de identificación
 - Indicar Dependencia a la que pertenece
 - Suministrar identificación plena de la persona que presuntamente ejerció el acoso laboral.
 - Debe incluir un relato de los hechos, indicando las conductas que han sido reiterativas y que a la luz del presente protocolo son consideradas como violencia de género, acoso sexual y/o discriminación de cualquier índole, adicionalmente, se pueden adjuntar las pruebas que considere pertinentes (por ejemplo, correos electrónicos, mensajes de chat, etc.).
2. La Secretaría General recibirá la queja y la pondrá en conocimiento del comité de convivencia laboral y a falta de este del equipo de atención, quienes (dentro de la confidencialidad) analizarán el caso y definirán las acciones a seguir como medidas de protección.
 3. El líder de Talento Humano y secretario general, convocará a reunión con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias o malentendidos.

El Comité de convivencia laboral y a falta de estos el grupo de atención, hará seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

De no haber voluntad conciliatoria, se firmará el acta de no conciliación por las partes

4. Si la presunta víctima rechaza la reunión o si las partes interesadas no llegan a ningún compromiso o una solución, dentro de los cinco (5) días siguientes, se convocará al presunto agresor y a la presunta víctima para que máximo dentro de los (10) diez días siguientes, acudan y den su versión de los hechos de manera separada.

Se levantará Acta y si es el caso previa autorización, se procederá a realizar la grabación.

5. Si los integrantes del Comité de Convivencia laboral y a falta de estos el grupo de atención, no considera que se tipifica violencia de género, acoso sexual y/o discriminación de cualquier índole, informará al peticionario de la decisión, quien quedará en libertad de solicitar la intervención de una institución competente o del Ministerio Público, con el fin de buscar solución al conflicto.
6. En los casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia laboral y a falta de estos el grupo de atención, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
--	---	--

ruta de atención externa

La persona que se considere afectada por el delito de acoso sexual, violencias basadas en género, violencia contra la mujer o razones de discriminación en el entorno laboral o contractual, podrá denunciar su caso directamente en los canales de atención y recepción de denuncias de la Asamblea Departamental de Santander o en los siguientes canales.

Centros de Atención de la Fiscalía (CAF). Puntos de Atención de Fiscalía (PAF).

Opción de “Violencia Basada en Género” de la plataforma iA Denunciar!, a la cual puede ingresar a través de <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/> en el link iA Denunciar! o <https://adenunciar.policia.gov.co/adenunciar/Login.aspx?ReturnUrl=%2fadenunciar%2f>

A través del link de Denuncia Fácil ubicado en la página <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/> = botón 122 = DENUNCIA FÁCIL.

Línea gratuita nacional Centro del Contacto de la Fiscalía General 018000919748, página principal <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/>. Atención las 24 horas del día, los 7 días de la semana, los 365 días del año.

Videollamada en Lenguaje de Señas Colombiana, disponible de lunes a sábado de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., ingresando en la página <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/> = botón 122 = Videollamada en Lenguaje de Señas Colombiana.

RESPONSABLES:

La Secretaría General de la Asamblea Departamental de Santander será la dependencia responsable de coordinar la socialización, implementación, seguimiento y evaluación del presente protocolo.

Para el cumplimiento de estas funciones contará con el apoyo del Comité de convivencia laboral y a falta de este, del equipo de atención y de las demás dependencias de la entidad cuando sea necesario.

La Secretaría General deberá conformar un registro de los casos atendidos, y efectuar el seguimiento de las medidas adoptadas.

Divulgación: La presente política será divulgada a través de: - La página web institucional - capacitaciones internas - correos institucionales - jornadas de sensibilización.

ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO: El presente protocolo deberá revisarse y actualizarse por lo menos cada dos (2) años o cuando se presenten modificaciones normativas relacionadas con la prevención y atención del acoso sexual, discriminación y violencia de género.

La Secretaría General será la dependencia encargada de proponer las actualizaciones correspondientes, las cuales deberán ser aprobadas por el COMITÉ de convivencia laboral de la Asamblea Departamental de Santander.

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
--	---	--

IMPLEMENTACIÓN:

El presente documento remplaza el protocolo de prevención de violencia de generado” generado en la vigencia 2025 ya que se integra la política, el protocolo y la ruta para atender casos de violencia de género, pero también casos de acoso sexual y de discriminación en cualquier índole en el ámbito laboral y contractual ADS.

El presente documento ha sido creado por profesionales en derecho que apoyan la gestión administrativa y de MIPG y ha sido socializado a los lideres de proceso en comité de gestión y desempeño No. 01- 2026.