1. OBJETO

Proporcionar las garantías, mecanismos y rutas institucionales para la prevención, protección, investigación y sanción del acoso sexual y la violencia de género en el contexto laboral de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico C.R.A. promoviendo el respeto por los derechos fundamentales a la igualdad, no discriminación y a una vida libre de violencias.

2. ALCANCE

Este protocolo tendrá alcance sobre todos los trabajadores de la Entidad sin importar su forma de vinculación, contratistas, trabajadores en misión, estudiantes en práctica, aprendices, pasantes, judicantes y demás personas que participen en el contexto laboral y establezca la legislación.

Para efectos del presente protocolo, se entiende como contexto laboral, el definido por la legislación vigente y aplicable, a saber:

a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;

b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;

c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;

d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;

e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

1. MARCO CONCEPTUAL

Acoso o violencia en el mundo del trabajo: Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el 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 incluyendo el acoso y la violencia por razón de género. *(Convenio 190 de 2019 de la OIT).*

Acoso sexual. Para el presente protocolo se entenderá como acoso sexual lo establecido en el artículo 2 de la Ley 2365 de 2024 o norma que la modifique, adicione o sustituya: “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 conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.”.

Conductas que constituyen acoso sexual: Conforme a lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se pueden identificar ciertos comportamientos que, a modo de ejemplo podrían constituir conductas de acoso sexual. En tal sentido se relacionan de forma enunciativa más no

exhaustivas, las siguientes:

- Las peticiones de favores sexuales.
- Los insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual.
- La propagación de rumores sexuales acerca de la víctima.
- Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.
- La utilización o exhibición de material pornográfico.
- Hacer comentarios despectivos o derogatorios sobre la orientación sexual o la identidad de género de otra persona.
- La utilización de términos insultantes o vejatorios con connotaciones sexuales o de género.
- Hacer comentarios de naturaleza sexual sobre la apariencia, el atuendo o partes del cuerpo.
- Solicitar repetidamente citas o relaciones sexuales a una persona.
- Mirar fijamente a otra persona de forma que implique una insinuación de carácter sexual.
- La realización de tocamientos indeseados a otra persona, incluidos pellizcos, palmadas, manoseos o roces intencionados.
- Intentar o cometer un acto de agresión sexual.
- Espiar a una persona en zonas como baños, vestidores y similares.

Conductas que constituyen violencia de género: Para el presente protocolo se acogen las conductas que a modo de ejemplo ha señalado La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU) como violencia de género:

- Calificar la sexualidad de una persona.
- Hacer comentarios despectivos o derogatorios sobre la orientación sexual o la identidad de género de otra persona.
- Hacer comentarios de naturaleza sexual sobre la apariencia, el atuendo o partes del cuerpo.
- Llamar a la víctima “gay” o “lesbiana.

Convenio C190 de 2019 de la OIT: Es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; y su objeto, es prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

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

Dolo: La conducta es dolosa cuando el agente conoce los hechos constitutivos de la infracción penal y quiere su realización. También será dolosa la conducta cuando la realización de la infracción penal ha sido prevista como probable y su no producción se deja librada al azar.

Discriminación contra la mujer: La discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (*Fuente: Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, artículo 1.)*

Enfoques: De manera transversal este protocolo se rige por los enfoques de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de curso de vida, definidos en el artículo 4 del Decreto 1710 de 2020 o de cualquier norma que lo modifique, adicione o sustituya.

Enfoque de género: El enfoque de género está orientado a observar, estudiar y transformar las diferencias culturales, económicas y políticas en la construcción de la condición y posición de hombres y mujeres, que generan desigualdades y se expresan en situaciones de discriminación y exclusión social.

Estabilidad laboral. Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.

Género: Son los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. *(Definición de la Organización de las Naciones Unidas – Mujeres).*

Orientación Sexual: Se refiere a los deseos, sentimientos y atracciones sexuales y emocionales que puedan darse frente a personas del mismo género, de diferente género o de diferentes géneros". Entre ellos, sin ser taxativos, se incluyen:

- Heterosexualidad: mujeres que se sienten emocional, sexual y/o románticamente atraídas por hombres; u hombres que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídos por mujeres.
- Homosexualidad: mujeres que se sienten emocional, sexual y/o románticamente atraídas por mujeres; u hombres que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídos por hombres.
- Bisexualidad: personas que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídas por hombres y mujeres.
- Asexualidad: personas que no se sienten atraídas sexualmente por ningún sexo.

Presunta víctima: Toda persona que haya sufrido o sospeche haber sufrido cualquier manifestación de acoso sexual y/o violencia de género en el ámbito laboral de la Corporación y que interpone una queja o denuncia por los presuntos hechos de acoso sexual y/o violencia de género.

Presunto agresor: Aquella persona que presuntamente ha sido generador de los hechos de acoso sexual y/o violencia de género.

Principios aplicables: Pro-persona y pro-víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

Queja: Es la denuncia de carácter disciplinaria que se interpone de forma verbal y/o escrita a través de la cual se pone en conocimiento a la autoridad competente (Procuraduría General de la Nación) un acto o conducta de un funcionario o contratista de la Entidad en desarrollo de sus funciones. Para el presente protocolo, también se entiende por queja, la manifestación mediante la cual se coloca en conocimiento a la Entidad sobre hechos de acoso sexual y/o violencia de genero por parte de la presunta víctima.

Ruta de orientación: Paso a paso determinado por la Entidad para garantizar la orientación, atención y apoyo a las presuntas víctimas de acoso sexual y violencia de genero desde el contexto psicosocial y jurídico.

.

Testigo o tercero: Toda persona que haya presenciado o sospeche haber presenciado un acto de acosos sexual y/o violencia de género en el ámbito laboral de la Corporación y pueda o decida actuar como testigo ante las correspondientes autoridades administrativas, disciplinarias y/o judiciales.

Violencia basada 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.

2. RESPONBILIDADES DEL EMPLEADOR

2.1. De la Dirección General

2.1.1. Crear y difundir ampliamente la política integral de prevención, protección y atención del acoso sexual y la violencia de género, que se vea reflejada en los lineamientos internos, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral.Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de

no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.

2.1.2. Garantizar que las obligaciones legales aplicables al empleador y contratante señaladas en la normativa vigente se actualicen y sujeten a los lineamientos establecidos en el Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual, cuando este sea expedido por parte del Gobierno nacional.

2.1.3. Garantizar el cumplimiento de las obligaciones precisadas en la normativa vigente dado que la no expedición del Plan transversal mencionado no exime del cumplimiento de tales obligaciones.

2.2. De la Oficina de Gestión Humana

2.2.1. Administrar el protocolo integral de prevención, protección, investigación y sanción del acoso sexual y la violencia de género.

2.2.2. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.

2.2.3. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles la Entidad.

2.2.4. Remitir las quejas y sanciones al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

2.3. Del equipo designado para la recepción, atención y tramite de quejas de acoso sexual y violencia de género.

2.3.1. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.

2.3.2. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.

2.3.3. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.

2.3.4. Recepcionar las quejas relacionadas con acoso sexual y violencia de género a través de los medios definidos para tales efectos. En caso que sea una tercera persona quien interponga la queja, el equipo de atención deberá comunicarse con la persona presuntamente afectada para validar y confirmar los hechos sobre los cuales ha tenido conocimiento.

2.3.5. Proporcionarle un trato respetuoso y digno que le genere confianza y seguridad a la presunta víctima o testigo(s).
2.3.6. Asegurar la atención en un espacio privado que brinde seguridad a la presunta víctima o testigo(s).
2.3.7. Brindar apoyo psicológico y la orientación jurídica pertinente en el primer contacto a la presunta víctima o testigo(s).
2.3.8. Decidir sobre la necesidad de implementar y/o solicitar medidas de protección para la presunta víctima y/o testigo(s).
2.3.9. En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de Entidad, por mandato legal establecido en la Ley 2365 de 2024, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

2.4. Del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

2.5. Operativizar las acciones de promoción y prevención del acoso sexual y violencia de género incluyéndolas en la planificación y desarrollo del plan de trabajo anual de SST y plan de capacitación de SST.

2.6. Identificar, evaluar, valorar y controlar el acoso sexual y la violencia de género como riesgos psicosociales.

2.7. Viabilizar el acompañamiento de la Administradora de Riesgos Laborales para la gestión preventiva del acoso sexual y la violencia de género.

2.8. Responsabilidades de atención, prevención y protección de las ARL

2.8.1. La Administradora de Riesgos Laborales (ARL) de la Entidad, realizará actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral, las cuales se corresponderán con las actividades que serán definidas en el plan transversal para la eliminación del acoso sexual a establecer por el Gobierno Nacional.

3. DESARROLLO

3.1. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La Corporación Autónoma Regional del Atlántico C.R.A. en coherencia con su Política de Cero Tolerancia frente al acoso sexual y a la violencia de género, se apalanca en la prevención como primer eje de acción para mantener un ambiente laboral libre de este tipo

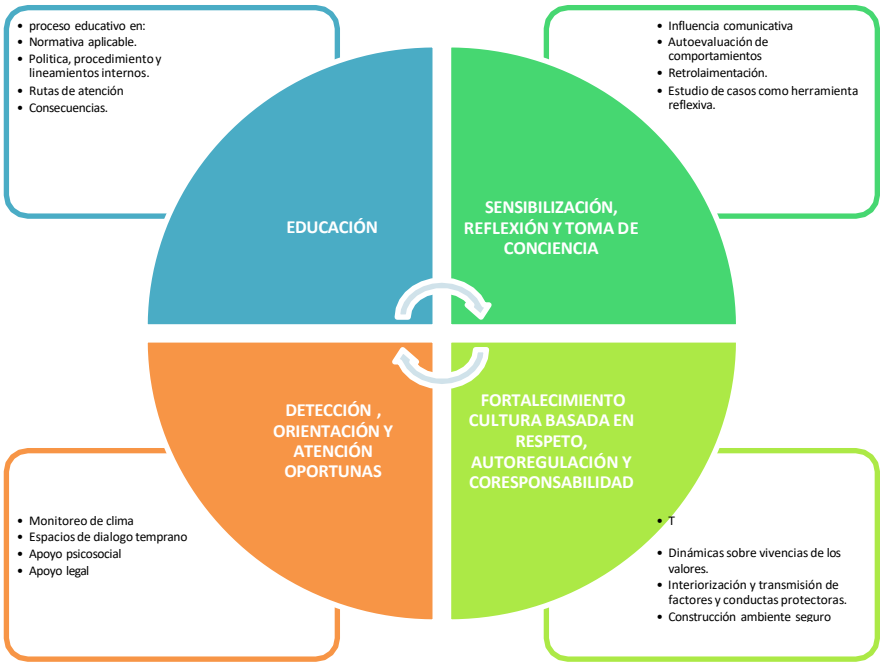
de acoso y violencia. Entendiendo que constituye un riesgo psicosocial de intervención temprana, oportuna y suficiente con carácter prioritario.

El objetivo central para la Entidad es evitar su ocurrencia, para lo cual diseña y despliega una serie de estrategias y acciones preventivas basadas en los siguientes pilares:

- Educación.
- Sensibilización, reflexión y toma de conciencia.
- Fortalecimiento cultura basada en respeto, autorregulación y corresponsabilidad.
- Detección, orientación y atención oportunas.

La Entidad diseña un Plan transversal para la eliminación del acoso sexual y la violencia de género, que se articula con el Plan de Bienestar e incentivos, el Plan de capacitación Institucional y Plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), especialmente desde sus programas de gestión de riesgos psicosocial y de salud mental.

Las medidas preventivas se enfocan en la interacción dinámica de los pilares descritos.



Fuente: Creación propia.

Es de gran importancia señalar que las acciones del plan siguen el modelo de ciclo PHVA propio de nuestro sistema de gestión integral.

La Entidad, conforme a la legislación aplicable y vigente garantiza que se llevarán a cabo como mínimo las siguientes acciones:

- Campañas y jornadas de prevención contra el acoso sexual y la violencia de genero.
- Campañas de detección, orientación y ayuda temprana.
- Inclusión de temáticas de formación y educación sobre acoso sexual y violencia de género en el plan de capacitación institucional y plan de capacitación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Entidad.

- Jornadas de sensibilización y toma de conciencia frente a la prevención del acoso sexual y violencia de género.
- Acciones coordinadas con el plan de bienestar e incentivos de la Entidad para el fortalecimiento de los valores del servidor público.
- Amplia difusión mediante los medios de comunicación institucional sobre la prevención, protección, investigación y sanción del acoso sexual y la violencia de genero.
- Acciones para fortalecer la autorregulación y la corresponsabilidad como ejes de prevención del acoso sexual y la violencia de género y garantías de un ambiente laboral armónico y digno.
- Socialización de los lineamientos institucionales y las rutas de atención del acoso sexual y la violencia de género.
- Promoción de la consulta y la participación de las partes interesadas a las cuales les aplica el presente protocolo para efectos de garantizar su mejora continua de cara a las necesidades de las partes interesadas y sus derechos y garantías.

3.2. MEDIDAS Y GARANTÍAS DE PROTECCIÓN

3.2.1. Medidas generales

La Corporación, al tiempo que trabaja en el marco de la prevención, determina mecanismos y garantías de protección para asegurar el pleno respeto de los derechos que le asisten a las partes interesadas cubiertas por el presente protocolo, frente al acoso sexual y la violencia de genero. Para tales efectos define los siguientes aspectos:

CONFORMACIÓN DEL EQUIPO PARA LA RECEPCIÓN, ATENCIÓN Y TRAMITE DE QUEJAS DE ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO.

- La Corporación designará mediante acto administrativo a tres (3) funcionarios responsables de liderar todo el proceso de protección y atención de los casos de acoso sexual y violencia de genero.

Para tales efectos, deberán contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como:

- Respeto.
- Imparcialidad.
- Tolerancia.
- Serenidad.
- Confidencialidad.
- Reserva y manejo de la información.
- Ética.
- Disponibilidad.
- Empatía.

- Poseer habilidades de liderazgo, resolución de conflictos y comunicación asertiva.

La Corporación, bajo el liderazgo de la Oficina de Gestión Humana garantizará la formación de este equipo en lo pertinente a la temática de acoso sexual y violencia de género a través de su plan institucional de capacitación y del plan de formación ofrecido por la Administradora de Riesgos Laborales.

Así mismo, desde la Oficina de Gestión Humana se coordinará la adopción de las medidas protectoras pertinentes, al interior de los diferentes planes y programas del área, siendo estas:

- Incluir dentro del proceso de inducción y reinducción de la Entidad la socialización de la política y protocolo integral de abordaje del acoso sexual y la violencia de género.
- Adelantar campañas virtuales y/o presenciales de educación, socialización, toma de conciencia y orientación sobre la prevención del acoso sexual y la violencia de género.
- Diseñar y aplicar encuestas para la identificación y recolección de información sobre posibles situaciones de acoso sexual y violencia de género como estrategia de monitoreo.
- Brindar asesorías psicosociales y psicológicas grupales y/o individuales.
- Armonizar y articular acciones de prevención del acoso sexual y violencia de género y el código de integridad de la Entidad.

- Conmemorar el día de la Eliminación de la violencia contra las mujeres (25 de noviembre), día internacional de la mujer (8 de marzo), día internacional del hombre (19 de noviembre) y demás fechas alusivas y representativas como escenarios de fortalecimiento para la toma de conciencia individual y colectiva, construcción de idearios colectivos protectores, y robustecimiento de una cultura libre de acoso sexual y violencia de género.
- Promover talleres y reconocimientos y beneficios en pro del empoderamiento femenino y de otros géneros.
- Realizar observación y seguimiento por cambio de comportamiento que alerten sobre posibles conductas de acoso sexual y violencia de género.
- Difundir el conocimiento asociado a las definiciones, terminología, clasificaciones y toda la actualidad legal en materia de sexo, género, identidad de género o identidad sexual y demás contenidos necesarios para favorecer la inclusión, no discriminación y equidad en el ambiente laboral.

3.2.2. **Derechos y garantías de las presuntas victimas**

La Entidad reconoce y asegura mediante la aplicación del presente protocolo, los derechos y las garantías de las presuntas víctimas de acoso sexual y violencia de género establecidas en el marco normativo supra nacional y nacional vigente y acoge cualquier adición, modificación o sustitución mediante la identificación de requisitos legales aplicables y la mejora continua de este protocolo; en tal sentido señala los derechos de las victimas así:

- A disponer de mecanismos de prevención y atención del acoso sexual y violencia de género.
- A la no repetición del acoso sexual y violencia de género.
- A la verdad y a conocer los hechos que conforman las circunstancias del injusto del cual han sido víctima.
- Al trato humano y digno durante todo el procedimiento.
- A la libertad de expresión.
- A la atención integral en salud.
- Al acceso efectivo a la justicia.
- A la no repetición.
- A la garantía de protección inmediata para prevenir daños irremediables.

- A ser informado de su derecho de acudir a la Fiscalía General de la Nación y recibir orientación a su caso.
- A que sea remitida, de forma inmediata la queja y denuncia de acoso sexual y violencia de género a la autoridad competente, a petición de la presunta víctima respetando su derecho a la Intimidad.
- A no ser víctima de actos de censura que desconozcan sus garantías.
- A que se visibilicen públicamente los actos de acoso sexual.
- A la no revictimización.
- A la confidencialidad.
- A la no confrontación con el presunto agresor.
- A la no violencia institucional.
- A la protección ante eventuales retaliaciones.
- A la garantía de su seguridad, y a la de sus familiares y testigos a favor.
- A una pronta e integral reparación de los daños sufridos, a cargo del autor o partícipe del injusto o de los terceros llamados a responder.
- A ser oídas y a que se les facilite el aporte de pruebas.
- A recibir desde el primer contacto con las autoridades información pertinente para la protección de sus intereses.
- A la estabilidad laboral.

3.2.3. **Deberes de las presuntas victimas**

- Poner en conocimiento de la autoridad competente los hechos constitutivos del presunto acoso sexual y/o violencia de género.
- Diligenciar y firmar la o las actas donde conste la atención o intervención ofrecida por la Entidad en cumplimiento del presente protocolo.
- Diligenciar debidamente el consentimiento informado que da cuenta de la veracidad de los hechos que coloca en conocimiento de la Entidad.

3.2.4. **Derechos de los presuntos agresores**

- Al debido proceso.
- A la presunción de inocencia.
- A la Imparcialidad.
- A la información.
- A conocer los hechos en los términos procesales legalmente establecidos.

3.3. OTRAS GARANTÍAS DE PROTECCIÓN PARA LA PRESUNTA VÍCTIMA Y TERCEROS.

Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual también se les garantizará el derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer la queja y denuncia y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

- Recibirán un trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad.
- Se les orientara para que puedan acudir ante la Administradoras de Riesgos Laborales respectiva para recibir atención emocional y psicológica.
- Se les garantiza la opción de pedir traslado de área de trabajo en armonía con las necesidades del servicio.
- Se garantiza el cambio en la modalidad de trabajo (teletrabajo o trabajo en casa) cuando existan condiciones de riesgo para la presunta víctima o tercero.
- Se asegura la no exposición a realizar labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- Se garantiza la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
- Se garantiza la estabilidad laboral.

Todas las medidas y garantías de protección descritas en el presente protocolo serán adoptadas de forma diligente, a solicitud de la víctima, las cuales se hacen extensivas en lo correspondiente, a quienes actúen como testigos ante la autoridad administrativa, disciplinaria y judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

3.4. GARANTIAS ESPECIALES Y PROHIBICIONES.

- No confrontación: la persona afectada no será obligada a confrontarse con la persona presuntamente agresora en situaciones de violencia basada en género.
- No conciliación: el acoso sexual y las violencias basadas en género cubiertas por este protocolo no serán sometidas a mecanismos internos de conciliación que desconozcan su naturaleza no conciliable.
- No represalias: se prohíben actos de represalia contra quien presente un reporte, actúe como testigo, acompañe a la persona afectada o participe de buena fe en la actuación. Las garantías legales especiales frente a terminaciones producidas dentro de los seis (6) meses siguientes se aplicarán en los términos previstos por la normativa vigente.

- Confidencialidad: la identidad y la información del caso se limitarán a las personas que deban conocerla por razón de sus funciones, sin impedir el derecho de defensa.
- No revictimización: se evitarán interrogatorios innecesarios, culpabilización, estigmatización, repetición injustificada del relato y actos de censura o aislamiento.
- Evaluación del desempeño: cuando la persona afectada presente dictamen de la EPS que determine la suspensión de la evaluación del desempeño, esta se aplicará por el tiempo médicamente indicado.
- Protección frente a violencia de pareja o intrafamiliar: cuando exista violencia comprobada que pueda afectar la seguridad de la persona trabajadora, la Empresa, dentro de sus posibilidades y a solicitud de la persona afectada, valorará la reubicación laboral sin desmejora y otras acciones razonables de protección.

Nota: ningún miembro del equipo podrá participar si es denunciante, investigado, testigo o tiene un conflicto de interés, debiendo designarse un responsable alterno por escrito

4. RUTA DE ATENCIÓN DE LA QUEJA.

La Corporación Autónoma Regional del Atlántico C.R.A. define que ante la existencia de un presunto caso de acoso sexual y/o violencia de género, la ruta de atención se activará con la queja de la presunta víctima y el traslado a las autoridades competentes, previa autorización de la víctima.

En tal sentido, la presunta víctima tendrá los siguientes canales externos e internos para interponer la queja y denuncia:

4.1. CANALES EXTERNOS DE INTERPOSICIÓN DE LA DENUNCIA.

Autoridad competente	Dirección	Líneas de atención	Rol
Fiscalía General de la Nación – Unidad de reacción inmediata.	Calle 41 # 41 – 69 (2° piso) Barranquilla – Atlántico.	122	Impulsar la investigación penal

Autoridad competente	Dirección	Líneas de atención	Rol
Procuraduría General de la Nación	Carrera 44 # 38 – 11 Barranquilla – Atlántico.	(+57 5) 5878750 - Extensiones 53101 - 53142 - 53106	Investigación disciplinaria para servidores públicos.

4.2. CANALES INTERNOS DE INTERPOSICIÓN DE LA QUEJA.

Toda persona de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico C.R.A que consideré haber sido víctima de acoso sexual y/o violencia de género o que haya sido testigo o sospeche de la ocurrencia de actos de esta naturaleza acaecidos en el ámbito laboral de la Entidad, podrá interponer la queja ante el equipo para la recepción, atención y tramite de quejas de acoso sexual y violencia de género designado por la Dirección General mediante el respectivo acto administrativo.

La presunta víctima o testigo podrá interponer la queja de forma verbal dirigiéndose personalmente ante cualquier miembro del equipo de recepción, atención y trámite de quejas de acoso sexual y violencia de género para exponer las circunstancias del hecho. También podrán hacerlo de forma escrita, empleando como medio idóneo el correo electrónico institucional. Para tales efectos la Entidad establece el siguiente correo electrónico: activalaruta.acososexual@crautonoma.gov.co

Instancia o autoridad competente	Dirección	Canales de atención	Rol
Equipo de recepción,	Calle 66 No. 54 – 43	Oficina de Gestión Humana	Recepción, atención,

atención y trámite de quejas de acoso sexual y violencia de género	Barrio Prado – Barranquilla – Atlántico.	Correos electrónicos: activalaruta.acososexual@crautonoma.gov.co	trámite, orientación y remisión a las autoridades disciplinarias para la respectiva investigación disciplinaria. Traslado a las autoridades competentes, previa autorización de la víctima.

Todos los datos de identificación y comunicación necesarios para la interposición de la queja serán publicados y socializados a todas las partes interesadas, de forma masiva y a través de los medios oficiales de comunicación de la Entidad y en sitios visibles y de fácil acceso tanto físicos como virtuales.

Cuando la queja sea interpuesta de forma escrita deberá contener como mínimo:

a. Relación y descripción de las conductas a las que fue o sigue siendo objeto la presunta víctima y toda información pertinente en cuanto a tiempo, modo y lugar.
b. Identificación de la persona contra quién se interpone la queja.
c. Cargo o rol de la persona contra quien se interpone la queja.
d. En caso de existir, detallar los elementos probatorios del caso como por ejemplo testimonios, fotos, videos, correos electrónicos, grabaciones de audio, mensajes mediante plataformas digitales o captura de pantalla (screenshot), etc. Lo anterior, considerando el derecho de la presunta víctima o del testigo de compartir o no información para la salvaguarda de su intimidad.

El equipo de recepción, atención y trámite de quejas, de conformidad con sus responsabilidades, al activarse deberá:

- Recepcionar las quejas relacionadas con acoso sexual y violencia de género a través de los medios definidos para tales efectos. En caso que sea una tercera persona quien interponga la queja, el equipo de atención deberá comunicarse con la persona presuntamente afectada para validar y confirmar los hechos sobre los cuales ha tenido conocimiento.

- Asegurar un espacio privado que brinde seguridad a la presunta víctima y proporcionarle un trato respetuoso y digno que le genere confianza y seguridad.
- Adelantar una entrevista formal a la presunta víctima y/o testigo(s)
- Brindar apoyo psicológico y la orientación jurídica pertinente en el primer contacto a la presunta víctima o testigo(s).
- Decidir sobre la necesidad de implementar y/o solicitar medidas de protección para la presunta víctima y/o testigos.

Para tales efectos, el equipo tendrá un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad, para brindar la atención y orientación a la presunta víctima y/o testigo de acosos sexual y violencia de género.

4.3. ORIENTACIÓN A LA PRESUNTA VÍCTIMA Y TESTIGO(S).

ORIENTACIÓN PSICOSOCIAL Y PSICOLOGICA	ORIENTACIÓN JURÍDICA
La Entidad garantiza la prestación de la debida orientación psicosocial y psicológica a la presunta víctima y/o testigo(s) de acoso sexual y violencia de género proporcionando	La Entidad proporcionará la orientación jurídica necesaria y pertinente con el propósito de informar, guiar y acompañar a la presunta víctima de acoso sexual y/o

con recurso humano propio calificado y la asistencia especializada de la ARL, el debido soporte para afrontar las consecuencias y minimizar los efectos causados por los presuntos actos de acoso sexual y/o violencia de genero de manera confidencial y privada.	violencia de genero a cerca de las instancias que proceden para conocer y tratar el caso. Lo anterior considerando que el acoso sexual y la violencia de género son considerados delitos.
ORIENTACIÓN PARA ATENCIÓN EN SALUD La Entidad orientara a la víctima para obtener la atención integral en salud que corresponda tanto a través de la Entidades Administradoras de planes de beneficios como de las Administradoras de Riesgos laborales, según corresponda a las particularidades de cada caso.	**ORIENTACIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO Y REPRESENTACIÓN LEGAL** La Entidad orientara sobre el derecho de las probables víctimas para acceder a la asesoría y representación legal que brinda el Sistema Nacional de Defensoría Pública de la Defensoría del pueblo. De tal modo que pueda acceder a la defensoría regional y obtener ayuda en cuanto a la representación en el proceso penal.
ORIENTACIÓN PARA LA DENUNCIA ANTE LA JURISDICCIÓN ORDINARIA La Corporación brindará orientación para que la víctima de acoso sexual y/o violencia de género conozca y active su derecho a dar inicio a una investigación oficiosa acudiendo a los Centros de Atención Integral de las Víctimas de Acoso Sexual (CAIVAS), Unidades de Reacción Inmediata o a las salas de atención del usuario, dispuestas por la fiscalía General de la Nación para la debida interposición de denuncias.	

4.4. ADOPCIÓN Y DETERMINACIÓN DE MEDIDAS PROTECTORAS

Para activar las medidas inmediatas de protección no se exigirá prueba previa de los hechos" (alineado con la debida diligencia)

La Entidad, a través del Jefe de la Oficina de Gestión Humana en coordinación con el equipo para la recepción, atención y tramite de quejas de acoso sexual y violencia de género estudiarán, determinarán, comunicarán y concretarán las medidas de protección conducentes para cada probable caso de acosos sexual y violencia de Género. Lo anterior con la finalidad de garantizar los derechos de la(s) presunta(s) víctimas y /o testigos y evitar la revictimización y la repetición del presunto daño y sus consecuencias.

Estas medidas protectoras se aplicarán dentro de los cinco (5) días posteriores a la entrevista de la presunta víctima y/o testigo(s).

Para la determinación de estas medidas y su aplicación, se considerará la voluntad de quien interpone la queja sin generar ningún perjuicio.

Dentro de las medidas que considerará la Entidad, se encuentran entre otras:

- Reubicación física.
- Alternativas de trabajo en casa y teletrabajo.
- Cambio de horario laboral, en el marco de los horarios flexibles.
- Establecimiento de restricciones de contacto y/o comunicación entre la presunta víctima(s) y la persona presuntamente responsable del acoso sexual y/o violencia de género.
- Orientar y proporcionar a la presunta víctima y/o testigo(s) a otras instancias para proporcionar el apoyo psicosocial, psicológico, médico y similares.

En el evento que la presunta conducta de acoso sexual y/o violencia de género sea cometida por una persona de mayor rango al que ostente la persona afectada o por quien este facultada para adoptar las medidas de protección, el equipo para la recepción, atención y tramite de quejas deberá poner el caso en conocimiento del superior inmediato, y brindará acompañamiento para la revisión de otras medidas conducentes al caso. Lo anterior garantizando la confidencialidad de la información suministrada por la probable victima y/o testigo(s) y su seguridad.

En definitiva, de generarse situaciones que no permitan certeza sobre la imparcialidad del superior inmediato frente a las garantías de protección para la presunta víctima y/o testigo(s) dichas garantías deberán ser ordenadas por la oficina de control interno.

Si un presunto caso involucrara a este último, las garantías de protección las determinará el Director General.

5 PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Debido a que se está ante una investigación relacionada con la probable comisión de un delito y los actos referidos al acoso sexual son constitutivos de falta gravísima a la luz del régimen disciplinario aplicable a la Entidad, el equipo para la recepción, atención y tramite de quejas de acoso sexual y violencia de género, dentro de los cinco (5) días siguientes a la entrevista formal con la presunta víctima de acoso sexual y/o violencia de género, previo consentimiento escrito de la misma, dará traslado de la queja a la Oficina de Control Interno Disciplinario para lo de su competencia.

Pautas desde el Enfoque de género para la investigación disciplinaria

- Debido al derecho a no revictimización y considerando el valor probatorio que tiene el testimonio de la presunta víctima, la negativa de esta a ratificar o ampliar sus declaraciones no puede excusar la ausencia de la debida investigación disciplinaria a través de otros medios probatorios.
- Se debe garantizar un procedimiento libre de estereotipos y perjuicios de género.
- Se debe respetar el derecho de la presunta víctima a no ser confrontada con su agresor.

6 PROTECCIÓN DE DATOS, RESERVA Y CUSTODIA

Los expedientes y registros derivados de este protocolo tendrán carácter reservado y estarán sujetos a las normas de protección de datos personales. El acceso se limitará a quienes intervengan por razón de sus funciones. La documentación se conservará en medios físicos o digitales seguros, con controles de acceso y medidas para evitar divulgación, pérdida, alteración o uso no autorizado.
La reserva no podrá utilizarse para impedir la investigación, el derecho de defensa o las obligaciones legales de información. Los reportes estadísticos se elaborarán de forma agregada y anonimizada, sin información que permita identificar directa o indirectamente a la persona afectada, la persona denunciada, testigos o terceros.

7 ACCIONES DE SEGUIMIENTO

Mediante el equipo para la recepción, atención y tramite de quejas de acoso sexual y violencia de género, la Corporación garantizará el seguimiento de los casos con una periodicidad mensual y hasta seis (6) meses a partir de la activación del presente protocolo. Este seguimiento podrá cesar por solicitud expresa de la presunta víctima manifestada de manera formal a través de los mismos coreos electrónicos dispuestos para la presentación de la queja.

Brindará la debida y oportuna información a las partes involucradas a cerca del estado de la queja.

El seguimiento estará enfocado también en asegurar el acceso de la presunta víctima a las atenciones de salud, medidas y garantías de protección, participación en el proceso disciplinario definido en la Entidad, conforme a norma y a la administración de justicia.

8 PROCEDIMIENTO PARA CONRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Una vez el Gobierno Nacional reglamente el procedimiento sancionatorio aplicable en los contratos de prestación de servicios, la Entidad garantizará los aspectos definidos en el **capítulo V. Procedimiento para contratistas de prestación de servicios, artículo 20. Procedimiento sancionatorio para los contratos de prestación de servicios** o norma que lo modifique, adicione o sustituya. Entre los cuales, se menciona la inclusión dentro de las obligaciones de todos los contratos de prestación de servicios que celebren con personas naturales, los siguientes contenidos:

1. Incorporación de la definición de acoso sexual contenida en la norma vigente.

2. Establecimiento de un procedimiento para la queja, investigación y atención de los casos de acoso sexual. Que para tales efectos será el presente protocolo, ajustado, de ser necesario, conforme a la reglamentación que expedirá el Gobierno Nacional en tal sentido.

3. Establecimiento de mecanismos de atención integral a las víctimas, restablecimiento de derechos.

4. La imposición de las sanciones descritas en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, en cuanto sean aplicables. La imposición de multas se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 1150 de 2007 o norma que las modifique, adicione o sustituya.

5. Medidas preventivas y pedagógicas consagradas en la ley 2365 de 2024 y en la Ley 1010 de 2006 o norma que las modifique, adicione o sustituya

Igualmente, la Entidad garantizará, mediante el presente protocolo la publicación trimestral de las quejas de acoso sexual y de violencia de género tramitadas y las sanciones impuestas en canales físicos y/o electrónicos y así mismo serán remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencia de Género (SIVIGE) en un término no superior a diez (10) días del último día del respectivo trimestre; garantizando el respeto al derecho a la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

9 RESUMEN DE INSTANCIAS:

- Recepción de la queja y activación del protocolo
- Entrevista y orientación a la presunta víctima y/o testigos.
  - Orientación psicosocial y psicológica y orientación jurídica.
  - Orientaciones de salud.
  - Instancias adicionales (investigación penal, servicios de salud y justicia y protección).
- Estudio y definición de medidas de atención y protección de la presunta víctima.
- Traslado de la queja al proceso disciplinario interno.
- Seguimiento periódico y cierre del caso.

La ruta se activará desde el conocimiento de los hechos y se desarrollará de acuerdo con las circunstancias del caso, sin exigir prueba previa para la adopción de medidas inmediatas de protección. Las fases mínimas son las siguientes:

1 Orientación, 2. Recepción, 3. Atención inicial, 4. Investigación, 5. Decisión, 6. Seguimiento, 7. Cierre

FASE	RESPONSABLE PRINCIPAL	ACTUACIÓN	REGISTRO / RESULTADO
1. Orientación	Gestión Humana	Escuchar de manera inicial, informar derechos, explicar la ruta interna y externa y las medidas de protección disponibles.	Registro de orientación cuando corresponda.
2. Recepción y registro	Gestión Humana	Recibir el reporte verbal, escrito o electrónico; documentar el relato y abrir registro reservado.	Registro de reporte o queja.
3. Atención inicial y protección	Gestión Humana / SST / Jurídica, según el caso	Realizar evaluación rápida y confidencial del riesgo; definir y activar medidas inmediatas sin exigir prueba previa.	Registro de valoración y medidas.
4. Investigación	Dirección Jurídica y de Personal o instancia designada	Adelantar las actuaciones necesarias con debida diligencia, imparcialidad, celeridad, enfoque de género y respeto del debido proceso.	Expediente de investigación y conclusiones.
5. Decisión y acciones	Instancia competente y atribuciones internas	Adoptar decisión motivada y definir medidas preventivas, correctivas, organizacionales, pedagógicas o disciplinarias, cuando procedan.	Decisión y plan de acciones.
6. Seguimiento	Gestión Humana / SST / Jurídica	Verificar efectividad de medidas, ausencia de represalias y necesidad de ajustes.	Registros de seguimiento.
7. Cierre	Gestión Humana y área competente	Documentar cierre, medidas vigentes, acciones de no repetición y finalización del seguimiento, preservando la reserva.	Registro de cierre.

10 SEGUIMIENTO

INDICADOR	FORMULA	SEGUIMIENTO
Recepción, atención y tramite de quejas de acoso sexual y violencia de género	(Número de quejas tramitadas / Numero quejas de acoso sexual y violencia de género recibidas, atendidas y tramitadas) X 100	Semestral

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del Cambio
1	22/11/2024	Creación del documento.
2	11/09/2025	Actualización del procedimiento.
3	07/11/2025	Actualización del procedimiento.
4	29/10/2026	Actualización del procedimiento.