	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS FE VIOLENCIA BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL AMBIENTE LABORAL.	Fecha de emisión: 17 de marzo 2025
		Versión: 000
		Página 1 de 9

Fecha de revisión (fuente Arial 8)	Cambios requeridos si/no	Motivo del cambio	RESPONSABLE (nombre)	Numero nueva versión
17 de marzo 2025	si	Creación del documento	Director de SG y GH	000

OBJETIVO:

Establecer un protocolo que permita prevenir, atender y promover las acciones internas y/o disciplinarias que corresponda frente a las conductas de violencia 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, con el fin de garantizar en la empresa una convivencia libre de violencias, maltrato, acoso, amenaza y discriminación, evitando la revictimización y repetición de situaciones similares.

ALCANCE:

- Trabajadores asalariados; según se definen en la legislación, sin importar si es jefe o subalterno.
- Contratistas.
- Las personas en formación sean practicantes, pasantes
- Clientes
- Autoridades

El protocolo aplicara en:


- El lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- El lugar donde la persona toma su descanso o sus alimentos, las instalaciones sanitarias o de aseo.
- Los lugares donde se adelantan comisiones, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- El marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación: WhatsApp, correo electrónico, reuniones virtuales, llamadas.
- El alojamiento proporcionado por la entidad.
- Los espacios y trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- Los eventos sociales que se den en el marco del relacionamiento laboral o las labores de la empresa.

DEFINICIONES:

Acoso laboral Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

Acoso sexual Conducta realizada por una persona que “en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad 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” (Código Penal, artículo 210A).

Actos de discriminación 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.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS FE VIOLENCIA BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL AMBIENTE LABORAL.	Fecha de emisión: 17 de marzo 2025
		Versión: 000
		Página 2 de 9

(Código Penal, artículo 134A). Un acto de discriminación 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 con el sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, origen familiar o nacional, religión, lengua, opinión política, entre otros.

Discriminación de género, raza, religión, entre otras Toda acción u omisión de una persona o grupo de personas que busca excluir, rechazar o generar un trato desigual en relación con otras personas por su pertenencia ha determinado sexo-género, raza, religión, orientación sexual entre otras.

Feminicidio La acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias: a. Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella; b. Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad; c. Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural; d. Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo; e. Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no; f. Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella. (Ley 1761 de 2005 que incorporó el artículo 104A al Código Penal colombiano).


Hostigamiento Promover o instigar 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 filosófica, sexo, identidad de género u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación. Esta conducta está prevista como un delito en el Código penal colombiano como “hostigamiento por motivos de raza, religión, ideología, política, u origen nacional, étnico o cultural” en el artículo 134B, incorporado al Código por la Ley 1482 de 2011

Identidad de género Es el término empleado para referirse a la vivencia interna e individual del género que cada persona siente profundamente, la cual puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer. Este término se refiere tanto a la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal) y otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

Orientación sexual Hace referencia a la atracción emocional, afectiva y sexual que puede sentir una persona por otra de “un género diferente al suyo, de su mismo género, o de más de un género, así como su deseo de mantener (o no) relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

Violencia Uso intencional de la fuerza física o verbal con acciones, omisiones, gestos o amenazas, en contra de uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga gran probabilidad de causar lesiones, muerte, daños físicos, psicológicos, sexuales, económicos, trastornos del desarrollo personal, privaciones sociales o de cualquier índole (Organización Mundial de la Salud, 2002).

Violencias basadas en género (VBG) Cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género. Son un problema de salud pública, debido a las graves afectaciones físicas, mentales y emocionales que sufren las víctimas; por la gravedad y magnitud con la que se presentan y porque se pueden prevenir” (MinSalud, 2016)

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS FE VIOLENCIA BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL AMBIENTE LABORAL.	Fecha de emisión: 17 de marzo 2025
		Versión: 000
		Página 3 de 9

Violencia contra la mujer 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” (art. 2, Ley 1257 de 2008).

Violencia económica Pueden configurarse como tal el abuso económico, el chantaje patrimonial, los castigos monetarios, la prohibición de trabajar, la pérdida o sustracción de elementos, la venta unilateral de bienes de la pareja o destinados a satisfacer las necesidades de la mujer, entre otros.

Violencia física Daño o sufrimiento físico como “el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona”.

Violencia psicológica Es aquella que se ocasiona con acciones u omisiones dirigidas intencionalmente a producir en una persona sentimientos de desvalorización e inferioridad sobre sí misma, que amenazan la salud psicológica de una persona y su capacidad de autogestión y desarrollo personal.

Violencia sexual Es todo acto o comportamiento tendiente para 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.


Violencia laboral Es la discriminación en los centros de trabajo públicos o privados que obstaculicen el acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, prácticas tales como exigir requisitos sobre el estado civil, maternidad, la edad, la apariencia física o buena presencia, o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, que supeditan la contratación, ascenso o la permanencia en el empleo. Igualmente, quebrantar el derecho de igual salario por igual trabajo.

Violencia institucional Son las acciones u omisiones que realizan las autoridades, funcionarios, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tengan como fin retardar, obstaculizar o impedir que las personas tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en las leyes para asegurarles una vida libre de violencia.

DERECHOS Y DEBERES

DERECHOS DE LAS PRESUNTAS VÍCTIMAS: Las personas que han vivido o están viviendo cualquier tipo de violencia 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, tienen derecho a:

- No ser revictimizadas, mediante juicios de valor sobre su queja.
- Recibir medidas de atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo.
 - Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, y a que no se tomen represalias en su contra.
 - Recibir trato digno y humano en el marco de los derechos fundamentales y humanos.
 - Ser tratadas con reserva de identidad en todo momento bajo el principio de confidencialidad.
 - Ser escuchadas, atendidas de forma objetiva bajo el principio de la buena fe.
- El ejercicio de la actividad laboral en condiciones de seguridad.
- Protección de su intimidad y a la de sus familiares y testigos a su favor.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS FE VIOLENCIA BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL AMBIENTE LABORAL.	Fecha de emisión: 17 de marzo 2025
		Versión: 000
		Página 4 de 9

- Acceder al proceso disciplinario ante el órgano competente. Participar activamente en todas las actuaciones que demandan su intervención.
- La persona no deber ser confrontada con el(la) presunto agresor(a) a menos que voluntariamente lo quiera hacer en cualquiera de los espacios de atención o los procedimientos disciplinarios.
 - Ser informada de forma clara, completa y veraz sobre los trámites y ante quiénes se deben adelantar, las etapas que lo componen, los tiempos en los que se desarrollan, su participación en ellos, el objeto de estos, las personas que tendrán alguna actuación, entre otros.
- Ser informada de forma clara, completa y veraz acerca de todo lo relacionado con el caso desde la presentación de la queja.
- Acceder de forma gratuita a medidas de protección o preventivas y ajustes razonables.
 - Todas las demás medidas que sean necesarias para generar la protección y prevención de no repetición de los hechos.
- Visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia basadas en género de las que fue víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor.


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 que lo considere necesario a la defensa técnica.
- Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja.
- Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.
- Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

DEBERES DEL TALENTO HUMANO DE PDC:

El responsable de Gestion Humana, en virtud de la política de cero tolerancias de acoso sexual y violencias basadas en género, tienen los siguientes deberes:


- Promover y actuar de conformidad con la política de cero tolerancias a las violencias basadas en género, discriminación por razón de su raza, nacionalidad, sexo, identidad de género, orientación sexual discapacidad, entre otros aspectos sociales, y el acoso.
- Dar a toda/os la/os compañeros un trato respetuoso, libre de coerción, maltrato o acoso.
 - Propiciar espacios seguros donde no se reproduzcan violencias basadas en género.
- Conocer y acatar el protocolo y los lineamientos emitidos frente la prevención y atención del acoso sexual, las violencias basadas en género y demás formas de discriminación contempladas en el protocolo.
- Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente los servidores en cargos de dirección, gerentes, y trabajadores que ejerzan roles de coordinación o dirección, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando hayan tenido conocimiento de un caso de violencia basadas en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, identidad de género u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación. Los correos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento de conformidad con la ley.
- Los superiores, deben procurar por no propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización en las que la víctima sea obligada a interactuar con el agresor, de promover espacios para la transformación cultural dentro de la entidad, y de focalizar acciones encaminadas a la prevención.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL AMBIENTE LABORAL.	Fecha de emisión: 17 de marzo 2025
		Versión: 000
		Página 5 de 9

COMPORTAMIENTOS QUE LAS PERSONAS SUJETAS DE ESTE PROTOCOLO DEBEN ABSTENERSE DE EJECUTAR

Es procedente activar la ruta estipulada en el protocolo cuando la presunta víctima ha vivido o vive algún tipo de afectación/vulneración de sus derechos humanos o fundamentales ligada a la reproducción de estereotipos de género machistas y/o heteronormativos, la normalización de violencias basadas en género, o afectaciones a la integridad física o sexual. Las siguientes conductas no son taxativas -es decir, excluyentes- son ejemplos que pueden ser constitutivos de violencias contra la mujer 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, por ende, las personas sujetas del presente protocolo no deben incurrir en ellas:

- Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales, • Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos;
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo o en privado o 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;
- 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.
- Los actos de agresión física por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; o en privado.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; o en privado.
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Entidad.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL AMBIENTE LABORAL.	Fecha de emisión: 17 de marzo 2025
		Versión: 000
		Página 6 de 9

- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad.
- Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- Hacer comentarios despectivos sobre la discapacidad de una persona o burlarse de ella, o practicar procedimientos de excesivo control del desempeño y/o excesiva atribución de errores basados en estereotipo negativos sobre la competencia y la productividad de la persona con discapacidad.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES Las acciones de prevención son una forma de intervención temprana ante posibles manifestaciones de conductas de acoso u hostigamiento sexual o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación cuyo objetivo es minimizar los riesgos que generan las violencias, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguros y garantizar la no repetición de los hechos

ETAPA DE SENSIBILIZACIÓN


El área de Gestión Humana realizará una campaña de sensibilización semestralmente frente al tema de acoso sexual, discriminación 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 por razón de sexo en el ámbito laboral, las cuales involucrarán a trabajadores y contratistas, con el fin de:

- Interiorizar los enfoques diferenciales, principios y las definiciones establecidas en el presente protocolo.
- Promover conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer y demás sectores poblacionales históricamente discriminados.
 - Identificar las conductas constitutivas de violencia contra basadas en género y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- Informar sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implica la comisión de actos de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad.
- Difundir las rutas de atención de quejas o denuncias.
- Formar y capacitar a los miembros del Comité de Convivencia laboral en atención y recepción de los casos a los que se hace alusión en el presente protocolo.
- Publicar en la página web institucional, el presente protocolo.

ESTRATEGIA DE SENSIBILIZACIÓN

Dentro de las actividades previstas para esta etapa de sensibilización se encuentran las siguientes:

- Implementar una política de cero tolerancias al maltrato, acoso o acoso sexual, amenaza, discriminación y violencias basadas en género en el Ministerio de Justicia y el Derecho, incluyendo la promoción activa del Protocolo.
- Construcción de indicador de medición frente al impacto del Protocolo, el cual tendrá como línea base cero.
- Generar espacios de formación periódicos para la desnormalización de la violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, identidad de género, sexo, identidad de género u orientación sexual y/o discapacidad.
- Construcción de una historieta o comic con casos ejemplarizantes de conductas de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS FE VIOLENCIA BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL AMBIENTE LABORAL.	Fecha de emisión: 17 de marzo 2025
		Versión: 000
		Página 7 de 9

u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y divulgación por los distintos medios de comunicación de la entidad como lo son: WhatsApp

- Generación de boletines de carácter informativo sobre prevención violencia 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.

RUTAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS

CONFORMACIÓN RED DE APOYO AL INTERIOR

Gestión Humana se apoyará en el Comité de Convivencia laboral que tendrá la labor de ser la primera instancia de recepción de casos, para recibir la queja, orientar a la presunta víctima y hacer seguimiento a su caso, este contará con el apoyo de los siguientes profesionales de la empresa: Asesor jurídico, Profesional en Psicología, Líder de Seguridad y salud en el Trabajo – SST. Este grupo conformado se denominará “Red de Apoyo PDC”.

FUNCIONES DE LA RED DE APOYO

- Atender a la persona que se haya visto afectada, en ambiente cómodo y seguro, que le brinde privacidad y confianza, bajo la premisa de un trato respetuoso, digno e imparcial.
- Recibir la declaración de la persona de conformidad al principio de no revictimización, garantizando que la persona no se vea forzada a relatar múltiples veces lo ocurrido.
 - Orientar a la persona que se haya visto afectado respecto las opciones de presentación de la queja de manera formal y los distintos canales autorizados para tal fin. Si la presunta víctima presenta queja formal, se solicitará consentimiento expreso respetando su autonomía y voluntad para grabar la narración de los hechos ocurridos. En el caso de grabarse la situación presentada, el profesional de la red de apoyo deberá registrar lo relatado de forma escrita, sistematizando los casos de acoso sexual y/o violencias basadas en género y demás formas de discriminación.
- Dirigir, orientar o remitir a la persona que se haya visto afectada por conductas de acoso sexual y/o violencia basada en género u otras formas de discriminación en el ámbito de laboral con el profesional en psicología de red de apoyo.
- Mantener una comunicación constante con la persona afectada, sobre el avance de su caso y de las medidas que le son aplicables a su situación.
- Implementar medidas de protección y/o ajustes razonables a favor de la presunta víctima.
- Realizar, actualizar y divulgar indicadores de casos de violencias basadas en género y sexuales con enfoques diferenciales, de género y perspectiva interseccional.


ACCIONES ADMINISTRATIVAS La red de apoyo en caso de ser necesario podrá sugerir opciones para un cambio en el ambiente laboral. Algunos ejemplos de dichas acciones incluyen:

- Reubicación de la presunta víctima o el presunto victimario a otra dependencia
- Trabajo en casa, en la modalidad suplementario o autónomo para la presunta víctima o a del presunto victimario de acuerdo con la viabilidad y estudio de caso concreto. De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima.

CAPACITACIÓN DE LAS/OS FUNCIONARIOS DE LA RED DE APOYO:

Los(as) funcionarios(as) encargados de recibir, atender y acompañar las violencias basadas en género y sexuales de violencia 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 deberán recibir capacitaciones periódicas y actualizadas asociadas a el objetivo de este protocolo.

CANALES DE ATENCIÓN

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS FE VIOLENCIA BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL AMBIENTE LABORAL.	Fecha de emisión: 17 de marzo 2025
		Versión: 000
		Página 8 de 9

- Email. Enviando un correo electrónico al habilitado para tal fin en la entidad: servicioalcliente@petroderivados.com.co

Presencial. Acudiendo al Grupo de Gestión Humana Horario de atención: lunes a viernes de 8:00 am a 5: 00

Nota 1: La presunta víctima de violencia 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 podrá relatar los hechos de manera anónima, por los canales anteriormente descritos.

Nota 2: La presunta víctima de violencia o discriminación en el ámbito laboral recibirá orientación y atención psicológica por parte de la ARL COLMENA, mediante comunicación telefónica a la línea asignada al programa ARMONICAMENTE.

RUTA INTERNA DE ATENCIÓN.

1. La persona que considere que se ha visto afectada, podrá acercarse a cualquiera de los profesionales de la red de apoyo a fin de poner en conocimiento las conductas de las que fue o está siendo objeto, con circunstancias de tiempo, modo y lugar.
2. El acompañamiento consta de la comprensión emocional, orientación e información sobre las diferentes opciones de atención integral a las que tiene derecho la persona que se ha visto afectada, la asesoría psicológica y la orientación jurídica.
3. Posterior a informar la presunta conducta y de considerar que es susceptible de proceso disciplinario, deberá dejar por escrito los hechos o autorizar el consentimiento expreso para registrar y sistematizar el caso, con el fin de iniciarse el proceso ante la instancia competente.
4. El profesional de la red de apoyo que tenga conocimiento de la presunta conducta remitirá por escrito los hechos ocurridos al comité de convivencia laboral, para que se inicie la investigación Disciplinaria cuando lo considere necesario y/o a solicitud de la presunta víctima.
5. La persona que se ha visto afectada podrá solicitar acompañamiento del psicólogo de la red de apoyo o se podrá comunicar con la ARL-COLMENA a la línea de atención.

INSTANCIAS COMPETENTES PARA INVESTIGACIÓN, JUZGAMIENTO Y SANCIÓN DE CASOS (RUTAS INTERNAS)


INSTANCIAS DISCIPLINARIAS: • Grupo de Control Disciplinario Interno: De acuerdo con lo establecido en el artículo 92 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 13 de la Ley 2094 de 2021, el Grupo de Control Disciplinario Interno deberá investigar y sancionar disciplinariamente las conductas de violencia 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 del Ministerio de Justicia y del Derecho. Nota. De acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de trabajo de PDC las conductas relacionadas con acoso sexual laboral podrían llegar a calificarse como falta gravísima.

TIPIFICACIÓN DE FALTAS

Con fines de orientación para todos los trabajadores directos e indirectos, que participan en la prevención, atención y sanción, y sin que se pueda considerar una clasificación excluyente, limitadora y completa, se enuncian algunas conductas que constituyen actos de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, y se hace una consideración de su gravedad y levedad acorde con la taxatividad prevista para las faltas gravísimas en el reglamento interno de trabajo.

Gravísimas. Son faltas gravísimas las siguientes:

- Todas las conductas de violencia basadas en género, y/o discriminación por razón de sexo, género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad, orientación sexual y discapacidad que se adecuen a una descripción típica

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS FE VIOLENCIA BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL AMBIENTE LABORAL.	Fecha de emisión: 17 de marzo 2025
		Versión: 000
		Página 9 de 9

consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de el mismo.

- Todas las conductas que constituyan graves infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia (Artículo 52, numeral 2, de la Ley 1952 de 2019). Esto incluye aquellas conductas que configuren una grave violación de tratados como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do pará); la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; el Tratado sobre derechos de personas con discapacidad; el Convenio 169 de la OIT, y demás tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario ratificados por Colombia.
- Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o menta les por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación.
- Realizar, promover, o instigar a otro trabajador a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona debido a su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica

Con fines de orientación para los operadores disciplinarios, al momento de determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria aplicando los criterios establecidos en el reglamento interno de e trabajó, se tendrán en cuenta los enfoques contenidos en el presente Protocolo. En especial, al analizar el criterio de “trascendencia social de la falta o el perjuicio causado” se debe tener en cuenta lo establecido en la jurisprudencia del Ministerio de trabajo frente a las violencias y discriminación reconocidas en este protocolo.