



# **Protocolo de Prevención y Actuación Interna frente al Acoso Laboral, Acoso Laboral Sexual y Acoso Sexual en la Corte Constitucional**

## **Tabla de Contenidos**

- I.** Finalidades Generales del Protocolo (2 - 5)
  - II.** Antecedentes Normativos (6 - 14)
  - III.** Antecedentes Institucionales (14 - 15)
  - IV.** Principios que orientan la interpretación y el cumplimiento del Protocolo (16 - 20)
  - V.** Ámbito de aplicación y definición de las conductas sobre las que recae el Protocolo (20 - 35)
  - VI.** Objetivos Específicos del Protocolo (35 - 42)
  - VII.** Medidas y rutas de atención frente a casos de acoso laboral, acoso laboral sexual y acoso sexual (42 – 54)
  - VIII.** Estrategia de Promoción de la Equidad y Reducción de Factores de Riesgo para la Corte Constitucional (54 – 55)
- Anexo 1** – Rutas y mecanismos para la denuncia penal (56 – 57)
- Anexo 2** - Buenas prácticas para el acompañamiento y asesoría de presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral (58 – 65)
- Anexo 2** - Sobre el deber de denuncia de los funcionarios (66 – 72)
- Anexo 3** - Plan de capacitaciones para la Corte Constitucional (73)



## I. Finalidades Generales del Protocolo

El acoso laboral<sup>1</sup>, el acoso laboral sexual<sup>2</sup> y el acoso sexual<sup>3</sup>, al margen de las consecuencias que tienen en el ámbito disciplinario y penal, suponen conductas que afectan de manera profunda la posibilidad de materializar la igualdad de derechos, convirtiéndose en obstáculos para el logro de un ambiente de trabajo respetuoso de la diversidad incluyente y de cero tolerancia con las violencias.

Implementar medidas para prevenir y contrarrestar estas conductas resulta de interés prioritario para la Corte Constitucional, tal como quedó señalado en la Política de Equidad de Género y Cero Tolerancia con las Violencias, la cual fue adoptada por la Sala Plena de la corporación, y se encuentra disponible para consulta en <https://siicor.corteconstitucional.gov.co/Convivencia/Dtos/Pol%C3%ADtica%20de%20equidad%20de%20g%C3%A9nero%20y%20cero%20tolerancia%20a%20las%20%20violencias.pdf>.

La Corte Constitucional además de las obligaciones de respeto y garantía de los derechos humanos y fundamentales tiene la responsabilidad de:

- Implementar procedimientos adecuados y efectivos para tramitar quejas de acoso laboral, acoso laboral sexual y acoso sexual y, de esta forma, adoptar medidas para garantizar y acompañar en el ejercicio de los derechos y deberes mencionados tanto a la víctima, como a la persona acusada, procurando equilibrar situaciones de asimetría de poder que suelen afectar negativamente a las posibles víctimas de estas conductas.

---

1 Para la definición del acoso laboral se remite al apartado V Ámbito de aplicación y definición de las conductas sobre las que recae este Protocolo. .

2 Para la definición del acoso laboral sexual se remite al Apartado V Ámbito de aplicación y definición de las conductas sobre las que recae este Protocolo.

3 Para la definición del acoso sexual se remite al apartado V Ámbito de aplicación y definición de las conductas sobre las que recae este Protocolo.



- Garantizar que las personas actualmente vinculadas a la Corte Constitucional y las que ingresen a trabajar, o a realizar su judicatura o práctica profesional, tengan o no vínculo laboral directo, conozcan las políticas institucionales frente al acoso laboral, acoso laboral sexual y acoso sexual.
- Incentivar que las personas asistan a cursos de capacitación para que conozcan e identifiquen las conductas que configuran el acoso laboral, el acoso laboral sexual y el acoso sexual, así como las rutas para su denuncia y atención y los derechos y deberes de las partes involucradas.
- Adoptar las medidas para gestionar oportunamente la atención a las víctimas de acoso sexual para que puedan obtener, sin obstáculos, la cobertura en materia de salud mental proporcionada por los sistemas de salud.

Las servidoras y los servidores en la Corte Constitucional también contribuirán con el logro de las finalidades del Protocolo. En ese sentido, deberán:

- Respetar la Política de Equidad de Género y Cero Tolerancia con la Violencia de la Corte Constitucional;
- Actuar bajo un criterio de cero tolerancia al acoso laboral, al acoso laboral sexual y al acoso sexual dentro de sus equipos de trabajo y en el entorno laboral cercano. Para el efecto, podrán acudir a recursos, materiales informativos y recomendaciones o similares;
- Respetar la intimidad y la privacidad de las y los compañeros de trabajo, y escuchar y respetar las ideas y opiniones de los demás;
- Tener un trato responsable, gentil, respetuoso y cordial con los demás servidores judiciales, contratistas, judicantes, practicantes y cualquier otra persona en el entorno laboral;



- Liderar con el ejemplo, absteniéndose de realizar, convalidar, tolerar o normalizar actos que puedan constituir acoso laboral, acoso laboral sexual y acoso sexual;
- Promover en los equipos de trabajo y en el entorno laboral la participación en las mediciones de clima laboral o encuestas de diagnóstico que se lleven a cabo en la entidad;
- En caso de presenciar actos que pudieran constituir acoso laboral, acoso laboral sexual y/o acoso sexual, intervenir de manera asertiva para recordar las políticas institucionales respecto de estas conductas;
- En el evento de recibir información sobre posibles hechos de acoso laboral, acoso laboral sexual y acoso sexual asegurarse de que la persona afectada conozca las rutas, los derechos, protocolos y demás información que le oriente en cómo actuar ante este tipo de situaciones.
- Cuando conozcan de hechos de acoso laboral, acoso laboral sexual o acoso sexual en su entorno de trabajo, deberán tomar en consideración lo siguiente:
  - Poner esa información en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral. Esta obligación recae especialmente sobre quienes ostenten un cargo de dirección o supervisión, salvo excepciones de constitucionalidad de dicha obligación<sup>4</sup>.
  - Si un servidor o una servidora conocen sobre este tipo de hechos y lo pone en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral<sup>5</sup>, esta última deberá contactar a quien ha resultado presuntamente afectado/a por las conductas de acoso laboral, acoso laboral sexual o acoso sexual, y ofrecer su orientación en el

---

<sup>4</sup> En relación con este aspecto debe consultarse lo dispuesto en el Anexo 1 que se pronuncia sobre el deber de denuncia y forma parte integral del presente Protocolo.

<sup>5</sup> Ibidem.



ejercicio de sus derechos, dar a conocer el contenido de este protocolo, y asegurarse de respetar todos los principios e indicaciones aquí contenidos.

- Respetar la sensibilidad del asunto y guardar la confidencialidad y la reserva en los eventos que conozca y que se transmiten al Comité de Convivencia Laboral.
- Colaborar con el respeto a los derechos procesales de la persona acusada.

En atención a la importancia de prevenir y eliminar el acoso laboral, el acoso laboral sexual y el acoso sexual, este protocolo tiene por fin promover un ambiente libre de violencias y discriminación en el ámbito de trabajo en la Corte Constitucional.

Específicamente las finalidades de este documento son: (i) establecer las líneas institucionales de acción, en los niveles de prevención y atención que se deben seguir en situaciones de acoso laboral, de acoso laboral sexual y de acoso sexual; e (ii) informar a los servidores judiciales, al personal que presta sus servicios a la corporación sin vínculo laboral, y a judicantes y practicantes la forma de poner en conocimiento de la institución situaciones de acoso laboral, acoso laboral sexual y/o acoso sexual.

Este protocolo sigue el ejemplo sentado por la Rama Judicial a través del Acuerdo PCSJA23-12104 27 de octubre de 2023, “Por el cual se adopta el Protocolo contra el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial”, al establecer un marco para la Corte Constitucional, mediante la combinación de estructuras organizativas, formación, orientación especializada y un compromiso institucional claro, para establecer y mantener un entorno laboral que rechace y prevenga el acoso laboral, el acoso laboral sexual, el acoso sexual y por razones de género al interior de la corporación. Estas medidas se alinean con el objetivo de asegurar un ambiente laboral seguro, libre de acoso y que promueva el respeto de los derechos de todos los miembros de la Rama Judicial y personas que desarrollen sus labores en el entorno de la Rama Judicial, cualquiera que sea su forma de vinculación.



## II. Antecedentes Normativos

La Constitución Política de Colombia establece en los artículos 1, 42, 53 y 70 que la dignidad humana es un elemento base para la protección de los derechos fundamentales y la promoción de la libertad, la justicia y la igualdad.

A su turno, el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia consagra el derecho a la igualdad de derechos, libertades y oportunidades de todas las personas sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión y opinión política o filosófica, y que el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

También, el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia consagra el derecho al trabajo de todas las personas en condiciones dignas y justas, y el artículo 43 establece que la mujer no podrá ser sometida a ninguna forma de discriminación.

La Ley 1010 de 2006, “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana en el marco de las relaciones de trabajo.

El artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 establece que el acoso sexual y el acoso por razones de género son formas de maltrato y discriminación laboral.

Por su parte, el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, con el fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral, consagra, entre otras, la garantía de estabilidad laboral para quienes se acojan a los procedimientos de dicha ley durante un término de seis (6) meses contados a partir de la petición



o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente, verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

La Ley 1257 de 2008, "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones", establece en el artículo 2, como una forma de violencia contra la mujer, cualquier acción u omisión que le cause daño o sufrimiento sexual y en su artículo 29 se adiciona al Código Penal, Ley 599 de 2000, el delito de acoso sexual, determinando que, "(e)l que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años".

Adicionalmente, en el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, se determinan los derechos de las víctimas de alguna de las formas de violencia previstas en la ley, en los que se encuentran, entre otros: "a) Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad, b) Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de esta atención y asistencia. Corresponde al Estado garantizar este derecho realizando las acciones correspondientes frente al agresor y en todo caso garantizará la prestación de este servicio a través de la defensoría pública; c) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes (...)"

También, en el numeral 4 del artículo 53 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, se establece como una falta gravísima relacionada con la libertad y otros derechos fundamentales, el acoso contra otra persona en razón de su sexo, orientación sexual e identidad de género.



Además, la Ley 1257 de 2008, "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones", introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencias sexistas, que reproducen el acoso sexual en contra de las mujeres trabajadoras.

A su vez, la Resolución No. 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de Salud y de Protección Social, "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional", señala en el artículo 14 las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, entre otras, la de establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el servidor público.

Así mismo, el Ministerio de Trabajo a través de la Resolución 2764 de 2022, "Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones" determinó la necesidad de contar con referentes para la identificación, evaluación, monitoreo e intervención de los factores de riesgo psicosocial que produce el acoso laboral y como tener guías para su intervención.

De igual modo, es especialmente importante el Acuerdo 4552 de 2008 mediante el cual el Consejo Superior de la Judicatura expidió la Política de Género y dictó reglas de equidad de género para la Rama Judicial, luego modificada por los acuerdos PSAA12-9743 de 2012 y PCSJA17-10661 de 2017. En relación con la misma, se destaca la existencia de cinco áreas estratégicas que incluyen la planeación de proyectos para la implementación del enfoque diferencial y de género en la Rama Judicial, la formación y sensibilización sobre esta materia a todos los servidores y servidoras judiciales, la información y divulgación a través de medios





tecnológicos sobre este tema tanto a servidores y servidoras como a usuarios/as de la administración de justicia, la coordinación de acciones para la apropiación y aplicación del mencionado enfoque diferencial y de género en la administración de justicia, así como la sistematización de resultados y la aplicación de instrumentos para la atención de quejas y reclamos relacionados con el objeto de la política, para la permanente mejora y verificación de procesos internos.

Adicionalmente, se resalta la creación de la Comisión Nacional de Género, integrada por un/a magistrado/a de la Corte Suprema de Justicia, un magistrado/a del Consejo de Estado, un/a magistrado/a de la Corte Constitucional, un/a magistrado/a del Consejo Superior de la Judicatura y un/a magistrado/a de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria o de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, o quien haga sus veces. La Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial tiene la misión de velar por la implementación de la Política de Igualdad y no Discriminación de la Rama Judicial.

Ahora bien, en el marco de la Política de Igualdad y no Discriminación de la Rama Judicial, la Comisión Nacional de Género ha reiterado la importancia y la necesidad de elaborar e implementar el “Protocolo contra el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial” como una forma de luchar decididamente contra la discriminación y violencia contra la mujer y contra la discriminación por razón del sexo o género en el ámbito del trabajo, para lo cual ha prestado todo su apoyo para su elaboración, discusión y adopción.

Atendiendo a dichos antecedentes, el Consejo Superior de la Judicatura expidió el Acuerdo PCSJA23-12104 27 de octubre de 2023, “Por el cual se adopta el Protocolo contra el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial” (En adelante, “el Protocolo de la Rama Judicial”). Dicho acuerdo estipula como necesaria la promoción de la cultura de cero tolerancia ante las conductas que constituyen acoso sexual y por razones de género, y la creación de espacios laborales y contractuales seguros y libres de toda forma de violencia, acoso y discriminación. Así mismo, el Acuerdo anotado establece medidas institucionales de prevención, orientación, promoción de denuncia de casos, atención y



protección a las víctimas de acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral, encaminadas a acompañarlas y a garantizar sus derechos.

El Protocolo de la Rama Judicial reconoce, además, que su expedición responde al cumplimiento de normas internacionales sobre la materia. Específicamente la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - CEDAW -, el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la Convención de Belém do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, en las cuales se proscriben la violencia física, sexual o psicológica contra la mujer y se reconoce el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso sexual por razones de género. Por ello, todos los órganos que integran el Estado colombiano deben trabajar de manera permanente en la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia contra la mujer.

De igual modo, el Protocolo de la Rama Judicial reconoce que los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relacionados con el acoso sexual, deben ser guía para la creación e implementación de normas que busquen prevenir o erradicar ese comportamiento en los países miembros, entre los que destaca el Convenio 190 de 2019 sobre la violencia y el acoso, las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el avance de la mujer - aprobadas en la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer<sup>6</sup>, la Plataforma de acción de la IV conferencia mundial sobre la mujer<sup>7</sup> – Beijing 1995-, la Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de

---

<sup>6</sup> Las cuales establecen que las condiciones de trabajo de las mujeres deben ser mejoradas en todas las áreas formales e informales, tanto en el sector público como en el privado, e indica que se deben tomar medidas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.

<sup>7</sup> La cual indica que se deben realizar modificaciones de la estructura interna de las instituciones y organizaciones, incluidos los valores, actitudes, normas y procedimientos que se contrapongan al adelanto de la mujer, y que se debe eliminar el acoso sexual.



trato para las trabajadoras y los trabajadores en el empleo de 1985<sup>8</sup>, y la Recomendación 206 de 2019<sup>9</sup>.

En relación con el Convenio 190 de 2019 sobre la violencia y el acoso, el Protocolo de la Rama Judicial destaca que, aunque aún no ha sido ratificado por Colombia, se trata de una guía importante en el tema del acoso y la violencia en el mundo del trabajo. Resalta la definición de las expresiones “violencia y acoso en el mundo del trabajo”<sup>10</sup> y “violencia y acoso por razón de género”<sup>11</sup> contenidas en el artículo 1, así como destaca la importancia de que el artículo 2 de dicho instrumento oriente a la Rama Judicial en la determinación del ámbito de aplicación del Protocolo de la Rama Judicial tan ampliamente como sea posible<sup>12</sup>.

Además, el Protocolo de la Rama Judicial reconoce que, si bien las quejas de los casos de acoso sexual y por razones de género se seguirán tramitando ante los comités de convivencia laboral de la Rama Judicial, por tratarse de una de las modalidades de acoso laboral según la Ley 1010

---

<sup>8</sup> La cual establece que los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores; por lo tanto, las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos.

<sup>9</sup> La cual establece como principio fundamental, entre otros, el deber de los estados miembros de abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, para lo cual fijó criterios mínimos de protección y prevención dentro de los cuales se destaca, afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados, ejecutar programas de prevención de la violencia y adoptar las medidas que correspondan para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia y acoso.

<sup>10</sup> “(...) 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”.

<sup>11</sup> “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. (...)”.

<sup>12</sup> “Artículo 2. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, (...) y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales”.



de 2006, se deberá actuar siempre con el consentimiento de la víctima y haciendo todo lo posible por evitar confrontarla con su probable agresor<sup>13</sup>.

El Protocolo de la Rama Judicial también consideró la jurisprudencia de las altas Cortes, y reconoció su función como protectora del trabajo en condiciones dignas dentro de un ambiente libre de violencias, así como en la determinación del acoso sexual como una forma de violencia y discriminación, y el establecimiento de la obligación en cabeza de todos los empleadores de investigar al denunciado, a evitar que las víctimas se vean obligadas a compartir espacios con el presunto victimario, a crear protocolos de atención y a ofrecer medidas inmediatas de protección psicosocial y jurídicas a quien lo denuncie.

En ese sentido, el Protocolo de la Rama Judicial resaltó la Sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL 648 de 2018, que concluye que “(...) el acoso sexual en el ámbito del trabajo corresponde a uno de los problemas de discriminación de género como una forma específica de violencia contra las mujeres, cuya visibilización, erradicación y reparación le corresponde asumir a todas las sociedades que se aprecien de justas (...)”. También resaltó la Sentencia proferida por la Sección Tercera del Consejo de Estado, del 10 de noviembre de 2005, Rad. 25000-23-26-1995-11286-0, al interior de una acción de repetición, en la que dicha corporación indicó que la conducta asumida por un superior sobre su subalterna, prevalido de su condición, constituye acoso sexual y es censurable desde todo punto de vista, pues no se adecúa a los deberes de los servidores públicos.

Por último, el Protocolo de la Rama Judicial resaltó la relevancia de la Sentencia T-140 de 2021 de la Corte Constitucional en la medida en que recogió la definición sobre el acoso sexual en el

---

<sup>13</sup> En atención a la Recomendación general número 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, a través de la cual se actualizó la Recomendación general número 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer - CEDAW - de 1981, que recomienda, en su numeral 32, literal “b) Velar por que la violencia por razón de género contra la mujer no se remita obligatoriamente a ningún tipo de procedimiento alternativo de arreglo de controversias, como la mediación y la conciliación. El uso de esos procedimientos debe regularse estrictamente y permitirse únicamente cuando una evaluación anterior por parte de un equipo especializado garantice el consentimiento libre e informado de las víctimas y supervivientes y no existan indicadores de nuevos riesgos para las víctimas y supervivientes o sus familiares (...)”.



ámbito laboral, que contiene la recomendación N.º 19 de 1992 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, e indicó que aquel incluye un comportamiento de “(...) tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho (...)”, al tiempo que señaló que era necesario brindar a las personas víctimas de acoso sexual, una ruta clara y efectiva de prevención y medidas de atención y acompañamiento “(...) con un enfoque de género y diferencial que sean integrales y se encaminen a orientar a las víctimas sobre el procedimiento de denuncia y el trámite de las solicitudes, así como garanticen que las denunciantes no sean objeto de represalias, se les de credibilidad a sus reclamos y estos no se desestimulen o desincentiven. (...)”.

Además, el Protocolo de la Rama Judicial aclaró que, aunque varias de las normas, instrumentos internacionales y jurisprudencia antes mencionados, están dirigidos especialmente a la protección de las mujeres contra el acoso sexual, la protección que se debe brindar en esta materia debe orientarse a proteger a todos los trabajadores, incluyendo a los hombres y personas con orientación sexual y de género diversa, contra la violencia y el acoso, incluido el acoso sexual.

Así pues, el Protocolo de la Rama Judicial tiene por objeto la protección y atención, tanto de mujeres como de hombres y de personas con orientación sexual e identidad de género diversa, que puedan considerarse víctimas de acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial. Dicho Protocolo se rige por principios de cero tolerancia, confidencialidad, debida diligencia, debido proceso, no revictimización, prevención y no discriminación. Establece derechos para las víctimas, incluyendo medidas de prevención, protección, credibilidad, acompañamiento legal y psicosocial, información y protección contra la repetición de los hechos.

El Protocolo de la Rama Judicial se aplica, de manera amplia, en los casos de acoso sexual o por razones de género que se presenten en el ámbito laboral de la Rama Judicial, por parte y en contra de magistrados (as) de altas Cortes y de tribunales, jueces (zas), empleados(as) judiciales y administrativos (as), contratistas, practicantes, judicantes y demás personas que presten sus servicios o se encuentren de cualquier forma vinculadas a la Rama Judicial. Define el acoso sexual y por razones de género, y establece el procedimiento para denunciar y tramitar quejas.



Determina la responsabilidad, en cabeza de los Comités de Convivencia Laboral, de buscar acuerdos entre las partes en casos de acoso laboral, y si no se logra un acuerdo o la conducta persiste, la obligación de remitir el caso a la autoridad disciplinaria correspondiente. Incorpora medidas de protección para las víctimas, como el distanciamiento inmediato, el alejamiento, la estabilidad laboral, la atención psicológica, la atención psicosocial y la asesoría jurídica.

Además, el Protocolo de la Rama Judicial establece medidas de apoyo y acompañamiento para las víctimas, incluyendo la creación de una red de orientadores, obligaciones para estos, información que se encuentra disponible en la página web de la Rama Judicial, medidas de prevención y compromiso de cero tolerancia. También se establece la obligatoriedad de formación sobre acoso sexual y por razones de género para todos los servidores judiciales.

De esa forma, el Protocolo de la Rama Judicial relativo al acoso sexual y por razones de género constituye un marco para abordar la prevención, atención y erradicación de estas conductas en el contexto laboral y garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso y respetuoso de los derechos de todas las personas que desarrollen labores en la Rama Judicial.

### **III. Antecedentes Institucionales**

De conformidad con los mandatos constitucionales sobre derechos fundamentales, y las obligaciones internacionales de derechos humanos de respeto y garantía del Estado, y especialmente en atención a las funciones como guardiana de la Constitución, la Corte Constitucional está llamada a ser, por excelencia, un lugar de trabajo en donde se asegure la igualdad de derechos y oportunidades a todos/as sus servidores/as, en un ambiente laboral libre de discriminación, y de cero tolerancia con todo tipo de violencias.

En ese sentido, la Corte Constitucional colombiana ha liderado, desde 2017, diferentes acciones con el objeto de adoptar las medidas para asegurar un ambiente laboral armónico, respetuoso de los derechos fundamentales de sus integrantes, tolerante e incluyente. Se destacan los siguientes hitos o etapas:



- i. Desde el año 2017, y de manera sostenida, la Corte Constitucional ha realizado campañas de sensibilización, divulgación y capacitación relacionadas con la igualdad de género en el lugar de trabajo. A finales del año 2023 el Comité de Convivencia Laboral practicó una encuesta de clima laboral con preguntas relativas al acoso sexual.
- ii. La Corte Constitucional vinculó al Programa de Justicia para una Paz Sostenible (JSP) de USAID como un aliado estratégico para el impulso y fortalecimiento institucional en materia de equidad.
- iii. En 2020, la Corte Constitucional llevó a cabo un estudio diagnóstico para identificar las barreras que afrontan las mujeres en su ejercicio profesional, así como para identificar los compromisos necesarios para promover la creación y fortalecimiento de un ambiente de bienestar y reconocimiento de la labor de las mujeres al interior de la Corte Constitucional.
- iv. El 21 de agosto de 2020, la Sala Plena de la Corporación, mediante el Boletín 132, anunció su decisión de crear un Comité de Equidad de Género en la Corte Constitucional, con el objetivo general de liderar la implementación del plan de acción para fortalecer los mecanismos y los escenarios de equidad de género al interior de la Corte Constitucional. El Comité se encuentra actualmente bajo la coordinación de las magistradas Natalia Ángel Cabo, Diana Fajardo Rivera, Paola Andrea Meneses Mosquera y Cristina Pardo Schlesinger.
- v. Durante los años 2019 a 2021, la Corte Constitucional -a través del Comité de Equidad de Género- desarrolló, siguiendo una metodología participativa, también con el apoyo del Programa JSP de USAID, la Política de Equidad de Género y Cero Tolerancia a las Violencias para la Corte Constitucional. Dicha política fue ampliamente divulgada y socializada al interior de la Corte Constitucional y con la sociedad colombiana.
- vi. Como parte de dicha política, el Comité de Equidad de Género elaboró un decálogo titulado “Compromisos fundamentales con la equidad”, documento que fue suscrito



públicamente por cada uno de los magistrados/as de la Corte Constitucional y por la mayoría (97%) de los/las funcionarios/as de la Corporación.

Es así como, en atención a las recomendaciones y diversas conclusiones de la etapa de desarrollo de la Política de Equidad de Género y Cero Tolerancia a las Violencias para la Corte Constitucional, y dando continuidad al proceso de fortalecimiento institucional en materia de equidad, la Corte Constitucional se propone avanzar en el liderazgo de la adopción de estrategias específicas que contribuyan a generar una cultura de paz y cero tolerancia al acoso laboral, al acoso laboral sexual y al acoso sexual en la Corporación.

#### **IV. Principios que orientan este Protocolo**

##### **a) De prevención**

Es deber de todos los servidores prevenir y denunciar los casos de acoso laboral, laboral sexual, sexual <sup>14</sup>.

##### **b) No discriminación**

Todas las personas con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, edad, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, deberán ser atendidas de conformidad con la ruta y proceso para la atención de casos previstos en este Protocolo.

##### **c) Centralidad en las personas afectadas**

En toda actuación relacionada con este Protocolo, se tomarán en cuenta como ejes centrales los derechos de las personas afectadas buscando atender sus necesidades, garantizar su dignidad y

---

<sup>14</sup> En relación con este aspecto debe consultarse lo dispuesto en el Anexo 1 que se pronuncia sobre el deber de denuncia y forma parte integral del presente Protocolo.





aplicando un enfoque integral que garantice la no-revictimización. Esto incluye adoptar un acompañamiento y asesoría que tenga en cuenta las necesidades individuales de las personas afectadas y se adapte a sus capacidades y preferencias.

#### **d) Debida diligencia**

La Corte Constitucional de Colombia a través del presente Protocolo busca integrar el estándar de debida diligencia del sistema de derechos humanos. El estándar de debida diligencia es un enfoque analítico que permite fijar el alcance de las acciones y medidas para prevenir, investigar, sancionar y reparar el daño provocado por el acoso laboral, laboral sexual y sexual. El modelo de intervención de la debida diligencia opera a través de cuatro dimensiones articuladas: 1) prevenir el acoso sexual y laboral antes de que ocurra, 2) responder de manera efectiva cuando este ya ocurrió, adoptar las medidas indispensables para que sea investigado y sancionado, así como para evitar la impunidad, 3) realizar las actuaciones necesarias para que pueda repararse integralmente el daño y 4) prevenir nuevas conductas de acoso sexual y laboral a través de la garantía de no repetición. El deber de debida diligencia abarca disposiciones para que las víctimas no se vean obligadas a enfrentar a su presunto victimario, a compartir espacios o a interactuar con él y sea este y, no ellas, quien debe cambiar su lugar u horarios de trabajo. Implica que existan canales seguros, ciertos, conocidos y efectivos para facilitar que se conduzca una debida investigación y sanción de los hechos que propicie que, quienes denuncien, se sientan empoderadas y legitimadas. En tal virtud, las autoridades y los particulares deben contar con rutas y medidas claras a fin de garantizarles un procedimiento que proteja sus derechos, así como les brinde la confianza y la seguridad de que contarán con los medios de apoyo suficientes, para seguir adelante con su denuncia y que no serán estigmatizadas, humilladas o revictimizadas.

#### **e) Confidencialidad**

Asegurar la reserva en los hechos e información relacionada con casos de acoso laboral, laboral sexual y sexual, salvo cuando exista justificación debidamente comprobada de la necesidad de dar a conocer la respectiva conducta y exista el consentimiento de la víctima. Los procesos



realizados en el marco de estas quejas o informes de ocurrencia tienen el carácter de confidencial y reservado, y quedarán bajo custodia del Comité de Convivencia Laboral.

#### **f) No repetición ni revictimización**

La Corte Constitucional se compromete a otorgar garantías de prevención y no repetición en casos de acoso laboral, laboral sexual y sexual. Lo anterior implica llevar a cabo acciones de prevención que deben incluir i) la promoción de los valores de la igualdad y la no discriminación en razón del género; ii) el fomento de canales de denuncia; iii) la difusión constante de información sobre las medidas jurídicas que se pueden adoptar en el evento de que exista un caso relacionado con acoso laboral, laboral sexual y sexual y iv) el seguimiento a las medidas adoptadas lo que incluye evaluar cuáles han sido positivas y cuáles no así como si se han presentado avances efectivos o retrocesos.

Adicionalmente, en desarrollo de este principio, en el establecimiento de espacios de diálogo entre las partes involucradas, se debe tener en cuenta que dentro del marco establecido por la Ley 1257 de 2008, en el sentido de respetar el derecho de la víctima a no ser confrontada con su agresor.

#### **g) Accesibilidad**

Garantizar que todas las personas, incluidas aquellas con diversidad funcional<sup>15</sup>, tengan la oportunidad de acceder a los recursos y servicios de apoyo de manera equitativa, eliminando barreras físicas, comunicativas y cognitivas que puedan limitar su participación o acceso a ayuda

---

<sup>15</sup> La diversidad funcional es un concepto relativamente nuevo que se usa para referirse a las personas en situación de discapacidad. En varias de sus sentencias, esta Corporación ha señalado que es mejor utilizar esta expresión, pues el prefijo “dis” puede ser entendido como una alusión a una dificultad o contrariedad de la persona; mientras que la de “diversidad funcional” supone que todos los seres humanos pueden desarrollar las mismas funciones y actuar de manera plena, aunque no siempre a través de los mismos medios e instrumentos. Por lo tanto, la expresión “diversidad funcional” pone el foco en las capacidades diversas y no acentúa las discapacidades (Sentencia C-108 de 2023).



en situaciones de acoso laboral, laboral sexual y sexual al interior de la Corporación. Esto incluye la adaptación de servicios, la sensibilización y formación, y el acceso a la información.

#### **h) Interseccionalidad**

El término “interseccionalidad” se refiere a la noción de que las identidades sociales, como la raza, la etnia, la edad, la clase, el género, la orientación sexual, no operan de manera unidimensional, sino que se superponen e intersectan, moldeando la identidad individual, y definiendo la experiencia concreta de acoso y el hostigamiento sexual y laboral en el espacio de trabajo. Para la Corte Constitucional, la inclusión institucional del enfoque interseccional permite reconocer y visibilizar la experiencia de aquellos grupos que están expuestos a mayores riesgos de acoso y hostigamiento sexual y laboral en el espacio de trabajo: las mujeres jóvenes, lesbianas, bisexuales, transgénero, no binarias, con estatus de inmigrante, con diversidad funcional, indígenas y racializadas; asimismo, reconoce que aquellos hombres que cuestionen y no se adapten a las exigencias de la masculinidad hegemónica (heterosexual, cisgénero, blanca y profesional) también podrán ser víctimas de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y laboral.

#### **i) Cero tolerancia hacia cualquier tipo de violencia, acoso y discriminación**

Cero tolerancia a las conductas de acoso laboral, laboral sexual y sexual, así como a toda forma de violencia contra las mujeres o cualquier acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas.

#### **j) No neutralidad**

El Estado y los particulares están obligados a no tolerar actos de violencia y discriminación contra las mujeres por razones de género, lo que implica abordar esos casos con fundamento en un análisis centrado en el género, capaz de dejar al descubierto prejuicios, estereotipos y pre-comprensiones que minusvaloran a las mujeres y terminan por convertirse en obstáculos para la



plena realización de sus derechos. La Corte Constitucional procurará que todas las personas que la componen cooperen para garantizar la efectividad de este principio.

**k) Mandato de equilibrar situaciones de asimetría de poder que suelen afectar de manera negativa y desproporcionada a las posibles víctimas**

La Corte Constitucional está comprometida con reconocer y abordar las dinámicas de poder desiguales que suelen estar presentes en situaciones donde ocurre el acoso laboral, laboral sexual y sexual en el mundo del trabajo. Las asimetrías de poder pueden manifestarse de diversas maneras, como diferencias en edad, cargo, posición socioeconómica, género, estatus, entre otros. Estas disparidades pueden ser aprovechadas por perpetradores para ejercer control, coerción o manipulación sobre las posibles víctimas, dificultando su capacidad para tomar decisiones libres y consentidas. Este mandato busca restablecer un equilibrio de poder más justo y promover la igualdad en las relaciones interpersonales, con el objetivo de prevenir la ocurrencia del acoso laboral, laboral sexual y sexual. El mismo implica tomar medidas para identificar, desafiar y cambiar las estructuras de poder desequilibradas que facilitan el acoso y la violencia.

**V. Ámbito de aplicación y definición de las conductas sobre las que recae el Protocolo**

En línea con el espíritu de innovación y liderazgo con el ejemplo dentro de las instituciones encargadas de la función de administrar justicia en el país, el Protocolo tiene un ámbito de aplicación amplio que comprende a todas las personas vinculadas a la Corte Constitucional a cualquier título, bien sea porque representan a la organización, ejercen funciones o prestan servicios en la misma.

Así, el Protocolo de la Corte Constitucional se aplica, de manera amplia, en los casos de acoso laboral, laboral sexual y sexual que se presenten en el ámbito laboral de la Corporación, por parte y en contra de magistrados (as), empleados(as) judiciales y administrativos (as), contratistas, practicantes, judicantes y demás personas que presten sus servicios o se encuentren de cualquier forma vinculadas a la Corte Constitucional.



El alcance de este instrumento se extiende a todas las conductas enunciadas como constitutivas de acoso laboral, laboral sexual y sexual en el mundo del trabajo, que 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. Lo anterior significa que cubre situaciones de acoso laboral, laboral sexual y sexual cuando tienen lugar en escenarios públicos o privados, virtuales o presenciales, durante la ejecución de funciones u obligaciones en relación con el trabajo o como resultado de este, incluyendo aquellas que ocurren:

- En el lugar de trabajo o en donde se desarrollan las funciones u obligaciones que le han sido encomendadas, sea un espacio público o privado, virtual o presencial;
- En los lugares en donde la persona toma su descanso, consume sus alimentos, utiliza los servicios sanitarios, de aseo o vestuario, en el marco de la ejecución de sus funciones u obligaciones;
- Durante las comisiones, en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones u obligaciones;
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la prestación de servicios, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.



## a. Del acoso laboral

### i. Conductas constitutivas de acoso laboral<sup>16</sup>

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- 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;
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público;
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;

---

<sup>16</sup> Estas conductas no son taxativas, pero están consagradas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 y en la Ley 2191 de 2022.



- 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 Corporación;
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral;
- La exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo, o de forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores/as o empleados/as;
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los/as demás empleados/as en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social;
- La inobservancia del derecho de desconexión laboral, en los términos de la Ley 2191 de 2022.



## ii. Conductas que NO constituyen acoso laboral

Según lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, la existencia del acoso laboral podría descartarse en el evento de conductas que no tengan la intención de ocasionar un perjuicio laboral, sino que se encuentran destinadas a preservar la calidad del servicio y la eficiencia laboral, siempre y cuando las peticiones en este sentido sean justificadas, y no se funden en criterios discriminatorios.

Sin ser una lista taxativa, los siguientes serían ejemplos de actos que no constituyen acoso laboral.

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria por parte de los superiores jerárquicos con respecto a sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de lealtad institucional.
- La formulación de circulares o memorandos de servicio con exigencias técnicas o para mejorar la eficiencia laboral, así como la evaluación laboral de rendimiento de los subalternos conforme a indicadores generales y objetivos.
- La solicitud de cumplir con deberes extras de colaboración con la Corporación cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en el servicio de la Corte.
- Las actuaciones administrativas para dar por terminado el vínculo laboral de el/la funcionario/a.
- La exigencia de cumplir con los deberes del ciudadano, así como las obligaciones, deberes y prohibiciones aplicables.





- Tampoco constituyen actos de acoso laboral: las exigencias laborales a los cargos de dirección, confianza y manejo, fuera del horario establecido en el Reglamento, entre 8:00 am y 5:00 pm, en tanto su disponibilidad de tiempo de trabajo es mayor, siempre que se atienda a criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las necesidades del servicio.

#### **b. Del acoso sexual**

Según el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Violencia basada en el género y acoso sexual en el mundo del trabajo, el **acoso sexual** es cualquier acción o conducta de naturaleza sexual, sin consentimiento, que afecta la libertad sexual, la integridad, dignidad y el libre desarrollo de la personalidad. La acción o conducta puede ser física, verbal, gesticular, escrita o de otro tipo, y puede darse de manera presencial o por cualquier otro medio que implique una comunicación con la persona que la ha sufrido. Puede manifestarse una sola vez o de manera repetida y puede ocurrir entre personas independientemente de que medie una relación de subordinación o jerarquía entre ellas.

En el marco de la legislación nacional, el acoso sexual es además una forma de violencia que, al atentar contra la libertad, la integridad y la formación sexual de una persona se tipifica como delito en el Código Penal. Así, el artículo 210 A del Código Penal Colombiano, adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, define el **delito de acoso sexual** como: “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 (...)”.

De conformidad con el artículo 6 del Protocolo de la Rama Judicial, los siguientes comportamientos, entre otros, constituyen acoso sexual:



- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- c) Bromas sexuales, con intenciones sexuales.
- d) Preguntas, descripciones o comentarios no consentidos sobre historias, fantasías, preferencias y habilidades o capacidades sexuales o sobre la vida sexual.
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas, pellizcos, apretones y roces con contenido o intención sexual.
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, con intenciones sexuales.
- i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.



- k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- l) Indicar, usar, mostrar o compartir imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo, con intenciones sexuales.
- m) Difusión de información o rumores sobre la vida sexual de las personas.
- n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
- o) Manifestar preferencias indebidas con base al interés sexual hacia una persona.
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a las funciones o adoptar medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- q) Realizar exclamaciones con alusión a prácticas eróticas.
- r) Observar de manera clandestina a personas en lugares reservados como los baños.
- s) Obligar a trabajar fuera de los horarios normales, con alguna finalidad sexual.

Además, de conformidad con el artículo 7 del Protocolo de la Rama Judicial, se entiende como acoso por razones de género, cualquier comportamiento realizado en función de la identidad o expresión de género, sexo u orientación sexual de una persona, con el fin de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias que no implican comportamientos de naturaleza sexual o con intenciones sexuales por parte de la persona agresora. Entre otros comportamientos de este tipo, constituyen acoso por razones de género los siguientes:



- a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, basadas en estereotipos de género.
- b) El uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo o género.
- c) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la opción sexual, de género o la orientación sexual.
- d) Utilizar humor y frases sexistas, realizar comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios de estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas u homofóbicos o asociados a su aspecto físico.
- e) Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual o de género de la persona.
- f) Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual o de género.
- g) Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual o identidad de género.
- h) Impedir deliberadamente el acceso a información, documentos, equipamiento o, en general, a los medios adecuados para que una persona realice su trabajo, en función de su sexo u orientación sexual o identidad de género.
- i) El trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad o paternidad.



- j) Denegar permisos o licencias a las que una persona tenga derecho a causa de su sexo u orientación sexual o identidad de género.
- k) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual o identidad de género.
- l) Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual o identidad de género.
- m) Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas o de género.
- n) Las conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo en función de su sexo, género u orientación sexual.

**¿Cuáles son otros ejemplos de conductas que pueden ser acoso sexual en el interior de la Corte Constitucional?**

**Acoso sexual físico:** Actuaciones con connotación sexual no consentidas que pueden expresarse en manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas,, gestos con connotación sexual, guiños, emails, SMS no deseados, chistes sexualmente implícitos por cualquier medio, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física, tratos con contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual entre otros.



- **Acoso sexual verbal:** comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófobos, insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, ofrecimiento o solicitud de favores sexuales con fines de promoción o ascenso, comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, comentarios morbosos en espacios de la Entidad.
- **Acoso sexual no verbal:** exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores, u otro material sexualmente explícito o envío de cartas anónimas, exhibición sin consentimiento de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.
- **Otros tipos de acoso sexual:** obligar a las personas a desempeñar sus funciones o cumplir sus obligaciones fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos, variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales, llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado, solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral, demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).

### c. Del acoso laboral sexual

De conformidad con la Ley 1010 de 2006, cuando el acoso sexual es persistente y además existe una relación de jerarquía entre las partes involucradas, el mismo se constituye en acoso laboral sexual.

El acoso laboral sexual puede ocurrir en diferentes modalidades ¿Cuáles son las modalidades con las que se presenta el acoso laboral y en las que puede presentarse entonces el acoso laboral



sexual? Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, existentes las siguientes modalidades genéricas de acoso laboral:

- Maltrato laboral: todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como funcionario o toda expresión verbal injuriosa o ultrajante con contenido sexual que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral.
- Persecución laboral basada en el sexo o dirigida a obtener favores o beneficios sexuales: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del funcionario, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- Discriminación laboral basada en el sexo o dirigida a obtener favores o beneficios sexuales: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- Entorpecimiento laboral basado en el sexo o dirigida a obtener favores o beneficios sexuales: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el funcionario. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- Inequidad laboral basada en el sexo o dirigida a obtener favores o beneficios sexuales: asignación de funciones a menosprecio del funcionario.



- Desprotección laboral basada en el sexo o dirigida a obtener favores o beneficios sexuales: toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del funcionario mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el funcionario.

Así, de conformidad con el artículo 6° de la Ley 1010 de 2006, pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral sexual:

- La persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de dependencia.
- Los servidores públicos que se desempeñen en una dependencia pública.
- Los jefes inmediatos o supervisores cuando el acoso provenga de sus subalternos son sujetos partícipes del acoso laboral sexual.
- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral es sujeto partícipe del acoso laboral.

También, hay que destacar que el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006 establece que se presumirá que hay acoso laboral sexual si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, de contenido sexual, independientemente de sus consecuencias.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes de contenido sexual 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.





- c) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, de contenido sexual, formuladas en público.
- d) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad sexual de la persona.
- e) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados, cuando tengan la intención de obtener favores sexuales.
- f) El trato notoriamente discriminatorio, basado en el sexo o con el objetivo de favores sexuales, respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- g) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso sexual, ofensivo o intimidatorio.

#### **d. Acoso sexual vs acoso laboral sexual vs delito de acoso sexual**

Lo anterior (Literales a, b y c supra) quiere decir que no todos los casos de acoso sexual constituyen acoso laboral sexual en los términos de la Ley 1010 de 2006, ni se encuentran tipificados como delito de acoso sexual en el Código Penal Colombiano<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> El delito de acoso sexual se encuentra tipificado en el artículo 210 A del Código Penal. Que establece: “Ley 599 de 2000 “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, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”. Así, la tipificación establecida en el Código Penal supone que, para que una conducta de acoso sexual laboral sea delito es necesario que el agresor tenga una relación de poder o superioridad con la víctima. Los verbos rectores del tipo penal son, hostigar, acosar, perseguir y el elemento subjetivo específico o ánimo especial del tipo penal exige que el sujeto activo de la conducta tenga un fin sexual no consentido en favor suyo o de un tercero. Además de la delimitación del fraseo



Sin embargo, para efectos de este Protocolo, la Corte Constitucional está comprometida con la eliminación de todas las modalidades de acoso sexual en el trabajo, independientemente de que se trate de conductas que podrían catalogarse como acoso laboral sexual, o como conductas tipificadas como delito de acoso sexual.

Teniendo en cuenta los lineamientos que se desprenden del Convenio 190 de la OIT, el Protocolo propone rutas complementarias a las existentes que busquen la protección, la prevención, el apoyo y el acompañamiento de las posibles víctimas de acoso laboral, acoso sexual laboral y acoso sexual. En este sentido, ofrece a todos los/las colaboradores/as y funcionarios/as de la Corte Constitucional herramientas concretas.

En términos de estándares, esta estrategia desarrolla la obligación de no tolerancia y no neutralidad frente a estas conductas, y promoverá igualmente la obligación de garantía de la no repetición. Adicionalmente, las herramientas de prevención y protección estarán centradas en los siguientes objetivos: (i) prevenir la revictimización a través de las estrategias de capacitaciones, atención y acción y (ii) modificar los factores de riesgo.

Para lograrlo, las rutas de prevención y de acompañamiento a magistrados (as), empleados(as) judiciales y administrativos (as), contratistas, practicantes, judicantes y demás personas que presten sus servicios o se encuentren de cualquier forma vinculadas a la Corte Constitucional, tendrán especial cuidado en asesorar y orientar a las personas sobre qué tipo de conducta enfrentan y cuáles son las alternativas, mecanismos y rutas de acción que le ofrece la Corporación, la Rama Judicial y el sistema jurídico colombiano para cada caso.

---

de la tipificación, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SP107-2018, estableció que para que se pueda responsabilizar por acoso sexual como conducta delictiva, la víctima debe recibir una clara afectación, no puede ser una situación esporádica que se entendió como acoso, por el contrario, debe ser una acción recurrente y que afecte totalmente a la víctima física y psicológicamente. La Corte Suprema fue clara en establecer que este delito necesita una participación vital del agresor, en el cual pida favores sexuales y exista una amenaza directa al trabajador, un ejemplo de dichas amenazas es perder su empleo si no obedece las ordenes de su superior. Así, en los casos en que el presunto acosador sea una persona que **no tiene una relación de poder o subordinación con la presunta víctima**, o en que los acciones o conductas **no sean reiteradas o recurrentes** no habría tipicidad.



#### e. El ciberacoso en la esfera del teletrabajo

De cara a la aplicación de medidas de teletrabajo o modalidad de trabajo en casa en la corporación, es necesario estar alertas a la posibilidad de ciberacoso, dado su reconocimiento por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Según esta organización, el ciberacoso en el mundo del trabajo consiste en “la ejecución de cualquier comportamiento agresivo contra una víctima individual o un grupo individualizado de víctimas a través de las TIC en el contexto del trabajo” y, por lo mismo, podría constituir una forma de acoso laboral.

Los servidores tienen derecho a la desconexión laboral, en los términos previstos en la Ley 2191 de 2022, por lo que la inobservancia de dicho derecho podrá constituir una conducta de acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006. Ahora bien, el artículo 6 de Ley 2191 de 2022 dispone expresamente que no estarán sujetos a lo dispuesto en esta norma:

- a) Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo<sup>18</sup>.
- b) Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la Fuerza Pública y organismos de socorro.
- c) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Esta norma deberá considerar la decisión adoptada por esta Corporación en la Sentencia C-331 de 2023, que determinó que el literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 se ajusta a la Constitución, “en el entendido de que los trabajadores y servidores públicos que desempeñan

---

<sup>18</sup> Véase sentencia C-331 de 2023 que declaró su constitucionalidad condicionada.



cargos de dirección, confianza y manejo, tienen derecho a la desconexión laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Para el efecto deberán atenderse criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral, atendiendo lo definido en la presente decisión”.

En todo lo no contemplado en el presente Protocolo, deberá entenderse la remisión expresa al Protocolo de la Rama Judicial, Acuerdo 12104 del 27 de octubre de 2023, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, y a las normas que lo reglamenten, modifiquen o complementen. En cualquier caso, el principio de progresividad, así como los principios consagrados en el presente Protocolo servirán para el ejercicio interpretativo.

## **VI. Objetivos Específicos del Protocolo**

### **a. Prevención, sensibilización y cambio cultural**

Entre los objetivos del Protocolo se encuentra el de prevenir activamente la ocurrencia del acoso laboral, del acoso laboral sexual y del acoso sexual en el espacio laboral de la Corte Constitucional, para lo que se buscará fomentar que cada persona se comprometa a fortalecer las capacidades institucionales y a prevenir la ocurrencia de este tipo de violencia. Con ese propósito, el Protocolo designará competencias de formulación y seguimiento de estrategias de prevención dentro de la corporación, con el objetivo de que haya actividades orientadas a medir el clima laboral, proponer e implementar capacitaciones periódicas y llevar a cabo campañas de sensibilización dentro de la institución, entre otras medidas de prevención.



## **b. Atención y respuesta interna a través de medidas de protección, prevención, acompañamiento y apoyo**

La estrategia de protección, prevención, acompañamiento y apoyo a las presuntas víctimas de acoso laboral, del acoso laboral sexual y del acoso sexual en el espacio laboral de la Corte Constitucional es el resultado de la articulación de dos comités en el interior de la Corporación. El Comité de Equidad de Género y el Comité de Convivencia Laboral.

### **i. Comité de Equidad de Género de la Corte Constitucional**

- i. El Comité de Equidad de la Corte Constitucional es el comité, conformado por todas las magistradas mujeres de la Corporación, creado el 21 de agosto de 2020 por la Sala Plena de la Corte Constitucional, con el mandato general de liderar la implementación del plan de acción para fortalecer los mecanismos y los escenarios de equidad de género al interior de la Corporación<sup>19</sup>.
- ii. El mandato del Comité de Equidad de Género incluye apoyar al Comité de Convivencia Laboral en el cumplimiento de las funciones de prevención del acoso sexual y del acoso sexual laboral, así como:
  1. Evaluar la necesidad de llevar a cabo posibles capacitaciones o acciones de cultura organizacional para restablecer el ambiente laboral armonioso.
  2. Proponer ajustes en la cultura organizacional, los procedimientos, las prácticas, las políticas, los procesos de rendición de cuentas, etc. para alinear dicha cultura

---

<sup>19</sup> El Comité se encuentra actualmente bajo la coordinación de las magistradas Natalia Ángel Cabo, Diana Fajardo Rivera, Paola Andrea Meneses Mosquera y Cristina Pardo Schlesinger.



organizacional hacia una que prevenga y responda al abuso de poder, el acoso y la violencia sexual en el mundo del trabajo.

3. Hacer parte de la estrategia de prevención de todos los tipos de violencia sexual.

## ii. **Comité de Convivencia Laboral de la Corte Constitucional**<sup>20</sup>

- i. El Comité de Convivencia Laboral de la Corte Constitucional es el comité creado en virtud de la Ley 1010 de 2006, y reglamentado por la Resolución 0652 de 2012 y los acuerdos PCSJA23-12077 de 2023 y PCSJA23-12104 de 2023 proferidos por el Consejo Superior de la Judicatura. El Comité de Convivencia Laboral está conformado por dos representantes de los empleados y dos de los empleadores con sus respectivos miembros suplentes, elegidos por votación para un periodo de dos años.
- ii. En virtud de la Ley 1010 de 2006, la Resolución 0652 de 2012 y el Acuerdo No. PCSJA23-12077 de 2023 del Consejo Superior de la Judicatura, al Comité de Convivencia Laboral de la Corte Constitucional, le corresponde recibir y dar trámite a las quejas que reciba por parte de las personas que se consideren víctimas de acoso laboral o que tengan conocimiento de alguna conducta que pudiera ser constitutiva de acoso laboral al interior de la corporación. Esta competencia incluye la recepción y trámite de las quejas por acoso laboral sexual siempre que se trate de servidores públicos de la Rama Judicial, quienes pueden ser

---

<sup>20</sup> Puede conocer más acerca de este Comité en el siguiente link <https://siicor.corteconstitucional.gov.co/Convivencia/#Equidad-section>



sujetos pasivos o activos de acoso laboral, sin consideraciones de nivel o grado, ingresos, forma de provisión del cargo o modalidad de trabajo<sup>21</sup>.

- iii. En virtud de la Ley 1010 de 2006, la Resolución 0652 de 2012 y del Acuerdo PCSJA23-12104 de 2023 proferido por el Consejo Superior de la Judicatura, al Comité de Convivencia Laboral de la Corte Constitucional le corresponde recibir y dar trámite a las quejas que reciba por parte de las personas que se consideren víctimas de acoso sexual o que tengan conocimiento de alguna conducta que pudiera ser constitutiva de acoso sexual en el interior de la Corporación. Esta competencia incluye la recepción y trámite de las quejas por acoso laboral sexual siempre que se trate de servidores públicos de la Corte Constitucional que no tengan fuero constitucional<sup>22</sup> sin consideraciones de nivel o grado, ingresos, forma de provisión del cargo o modalidad de trabajo.
- iv. Además, en virtud de este Protocolo, el mandato del Comité de Convivencia Laboral de la Corte Constitucional, en relación con la prevención y acompañamiento a las presuntas víctimas de acoso sexual en el mundo del trabajo (acoso sexual y acoso laboral sexual), incluye:
  1. En el caso de recibir quejas o reportes de incidentes de ocurrencia, para los que tiene competencia de recibir y tramitar, de presuntos actos de acoso sexual y acoso laboral sexual), ofrecer desde la recepción de la queja o reporte de incidente a las

---

<sup>21</sup> Ver artículos 6 y 17 del Acuerdo PCSJA23-12077 de 2023 del Consejo Superior de la Judicatura “Por el cual se reglamenta la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Rama Judicial y se dictan otras disposiciones”.

<sup>22</sup> En virtud del párrafo del artículo 10 del Acuerdo PCSJA23-12104 de 2023 proferido por el Consejo Superior de la Judicatura, “La Comisión Nacional de Género hará las veces de Comité de Convivencia en aquellos casos en los que la queja se presente en contra de servidores (as) judiciales con fuero constitucional”.



presuntas víctimas, como opción complementaria a los trámites de su competencia, la posibilidad del acompañamiento y asesoría por parte de la Corte Constitucional.

2. Administrar, difundir, gestionar e implementar el plan de prevención del acoso sexual y las violencias basadas en el género en el mundo del trabajo al interior de la Corte Constitucional; efectuando informes periódicos sobre los avances de las políticas de la Corte Constitucional para prevenir cualquier tipo de violencia.
3. Evaluar la necesidad de llevar a cabo posibles capacitaciones o acciones de cultura organizacional para restablecer el ambiente laboral armonioso.
4. Proponer ajustes en la cultura organizacional, los procedimientos, las prácticas, las políticas, los procesos de rendición de cuentas, etc. para alinear dicha cultura organizacional hacia una que prevenga y responda al abuso de poder, el acoso y la violencia sexual en el mundo del trabajo.
5. El Comité de Convivencia Laboral de la Corte Constitucional está comprometido con dar a conocer y garantizar una política institucional dirigida a prevenir el acoso laboral, el acoso laboral sexual y el acoso sexual en el ambiente de trabajo, haciendo que los compromisos por la equidad sean una práctica cotidiana y culturalmente viva en la corporación y en las acciones de cada uno de sus funcionarios, servidores y empleados, para la promoción de un ambiente de convivencia laboral libre de cualquier manifestación de violencia basada en el género.





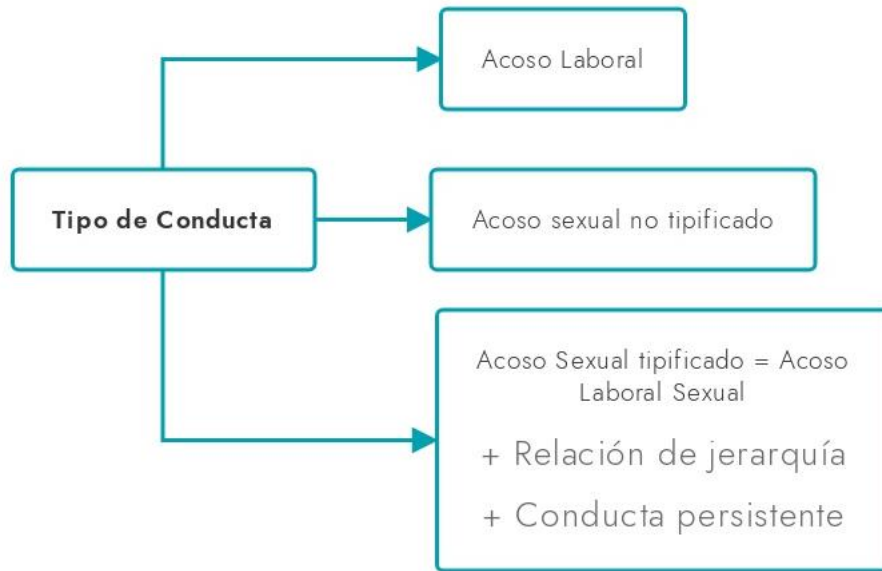
## VII. Medidas y rutas de atención frente a casos de acoso laboral, acoso laboral sexual y acoso sexual

Con el objetivo de garantizar la adecuada comprensión de las rutas de atención, queja y denuncia recomendamos a todo/a funcionario/a, empleado/a, servidor/a, prestador/a de servicios o persona que a cualquier título trabaje en o para la Corte Constitucional, la consulta de la “Política de Equidad de Género y Cero Tolerancia a las Violencias” de la Corte Constitucional Colombiana a la que puede acceder aquí <https://siicor.corteconstitucional.gov.co/Convivencia/Dtos/Pol%C3%ADtica%20de%20equidad%20de%20g%C3%A9nero%20y%20cero%20tolerancia%20a%20las%20%20violencias.pdf>.

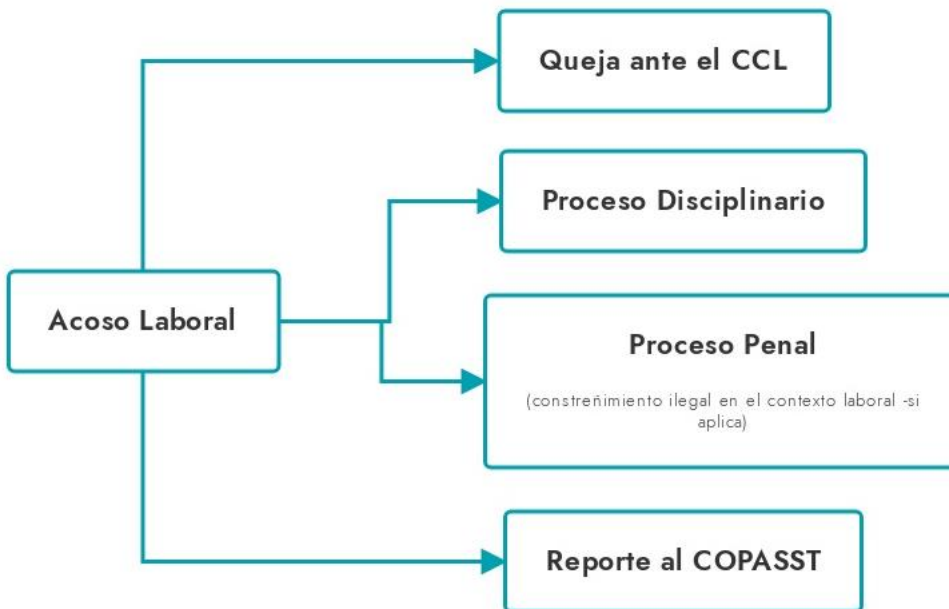
Es importante destacar que las rutas y mecanismos difieren según el tipo de conducta, el tipo de vínculo con la persona contra la que se presenta la queja y el fuero con el que cuentan los involucrados.

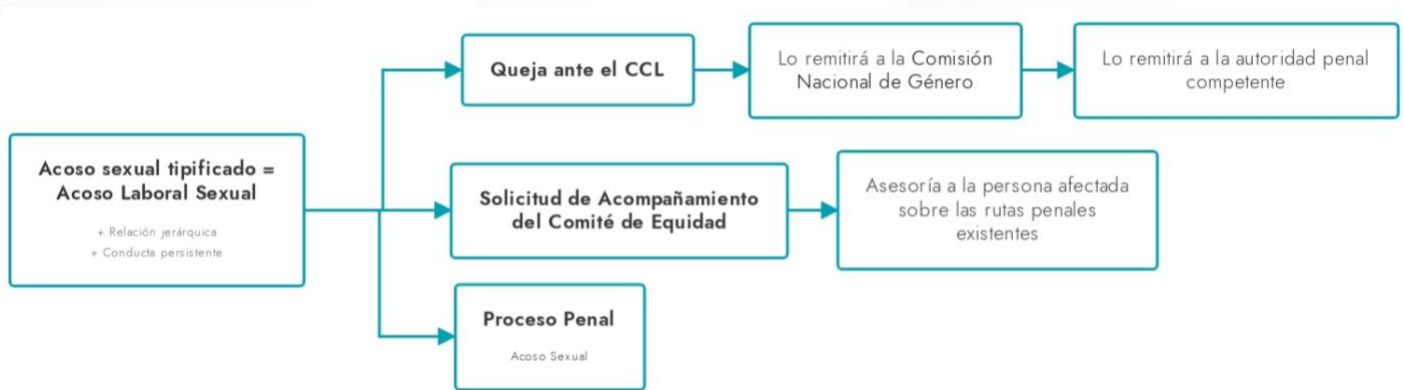
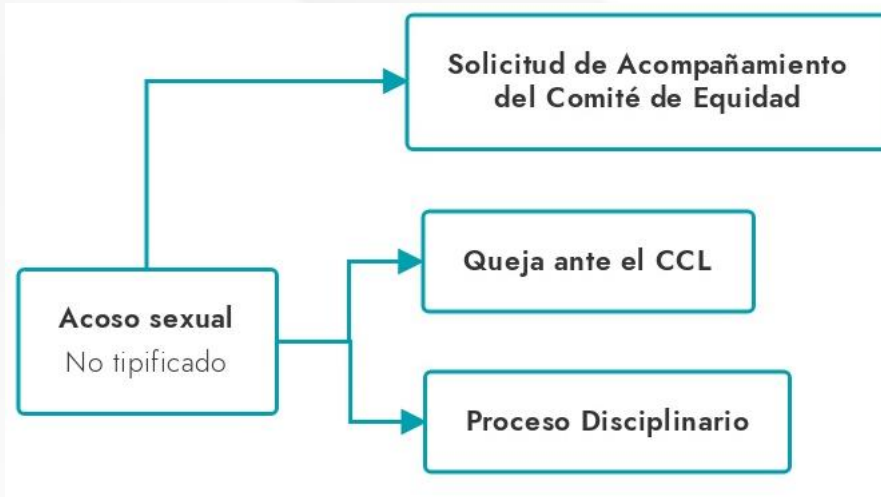
Para identificar las rutas y mecanismos disponibles recomendamos responder a las siguientes preguntas:

### 1. ¿De qué tipo de conducta se trata?



2. ¿Qué tipo de procedimiento se puede / quiere llevar a cabo?





\*Estos flujogramas son orientativos, pero deben leerse en el contexto del contenido del protocolo, especialmente el deber de denuncia.

Cabe recordar que la competencia para llevar a cabo cada tipo de proceso varía en función del tipo de vinculación de la persona afectada, así como del tipo de vinculación con la Corte Constitucional de la persona que presuntamente incurrió en la conducta.

Como indicación general, debe tenerse en cuenta que la competencia para los casos de acoso laboral y acoso sexual no tipificado se encuentra atribuida:

- Si la persona en contra de la cual se presenta la queja tiene una vinculación legal y reglamentaria con la Corte Constitucional.



- a. Si tiene fuero Constitucional: a la Comisión Nacional de Género o a la Comisión de Investigación y Acusaciones de la Cámara de Representantes.
- b. Si no tiene fuero Constitucional: al Comité de Convivencia Laboral o a la Fiscalía General de la Nación.

El/la servidor/a judicial que cuente con un vínculo laboral con la Corporación, o vinculación reglamentaria podrá acudir al Comité de Convivencia Laboral para buscar una solución conciliatoria y de mutuo acuerdo cuando ocurran presuntas conductas de acoso laboral. Si el/la presunto/a responsable es un/a funcionario/a público/a, tiene entonces también derecho para buscar la investigación y sanción de los hechos por la vía disciplinaria –constituye una falta disciplinaria gravísima–.

Por último, de manera preventiva, en términos de seguridad y salud en el trabajo, un/una servidor/a de la Corte Constitucional que identifique el riesgo de acoso laboral tiene la facultad de reportarlo a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corte Constitucional (COPASST)<sup>23</sup>, y de realizar las sugerencias o reclamos que estime pertinentes para la prevención de este. Esto se realiza teniendo en cuenta que el acoso está catalogado como factor de riesgo en el Decreto 1477 de 2014, y como tal puede causarle enfermedades profesionales al sujeto pasivo.

- Si la persona en contra de la cual se presenta la queja presta sus servicios en la Corte Constitucional en virtud de vínculos diferentes al laboral, legal o reglamentario: es su empleador o contratante, en el marco de su autonomía e independencia, quien será el competente para definir las rutas y mecanismos o la Fiscalía General de la Nación.

---

<sup>23</sup> Según la Resolución 2013 de 1986 del Ministerio del Trabajo y el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, todas las empresas e instituciones, con independencia de que sean públicas o privadas, deben conformar un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dicho órgano -que está integrado por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes- tiene por finalidad apoyar la debida implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.



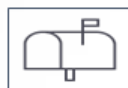
- Si la persona en contra de la cual se presenta la queja es un estudiante, judicante o pasante podrá acudir al Comité de Convivencia Laboral, o a la Fiscalía General de la Nación.

**a. ¿Es viable presentar una queja de acoso laboral o acoso laboral sexual anónima?**

Las normas que regulan el Comité de Convivencia Laboral no se refieren expresamente a la procedencia de quejas anónimas de acoso laboral. En ese sentido, es posible concluir que no está prohibido presentar una queja anónima de acoso laboral o acoso laboral sexual ante dicha instancia interna de la corporación. No obstante, cuando la ausencia de identidad de la víctima impida la posibilidad de ofrecer garantías, el Comité de Convivencia Laboral podrá ejercer sus funciones y acciones de mejora, entre otros elementos propios de la función de implementación de medidas de prevención de acoso laboral que son propias del Comité.

**b. Ruta de atención ante el Comité de Convivencia Laboral para casos de acoso laboral y acoso laboral sexual**

La persona que considere que ha sufrido actos que pudieran constituir acoso laboral, puede acudir ante el Comité de Convivencia Laboral para presentar una queja, por medio de las tres vías de acceso que se han dispuesto en la Corporación:



- Buzón físico, ubicado en el acceso a la Corte Constitucional (primer piso frente a ascensores)



- [comitedeconvivencia@corteconstitucional.gov.co](mailto:comitedeconvivencia@corteconstitucional.gov.co)



- Botón de denuncia a través de la plataforma SIICOR



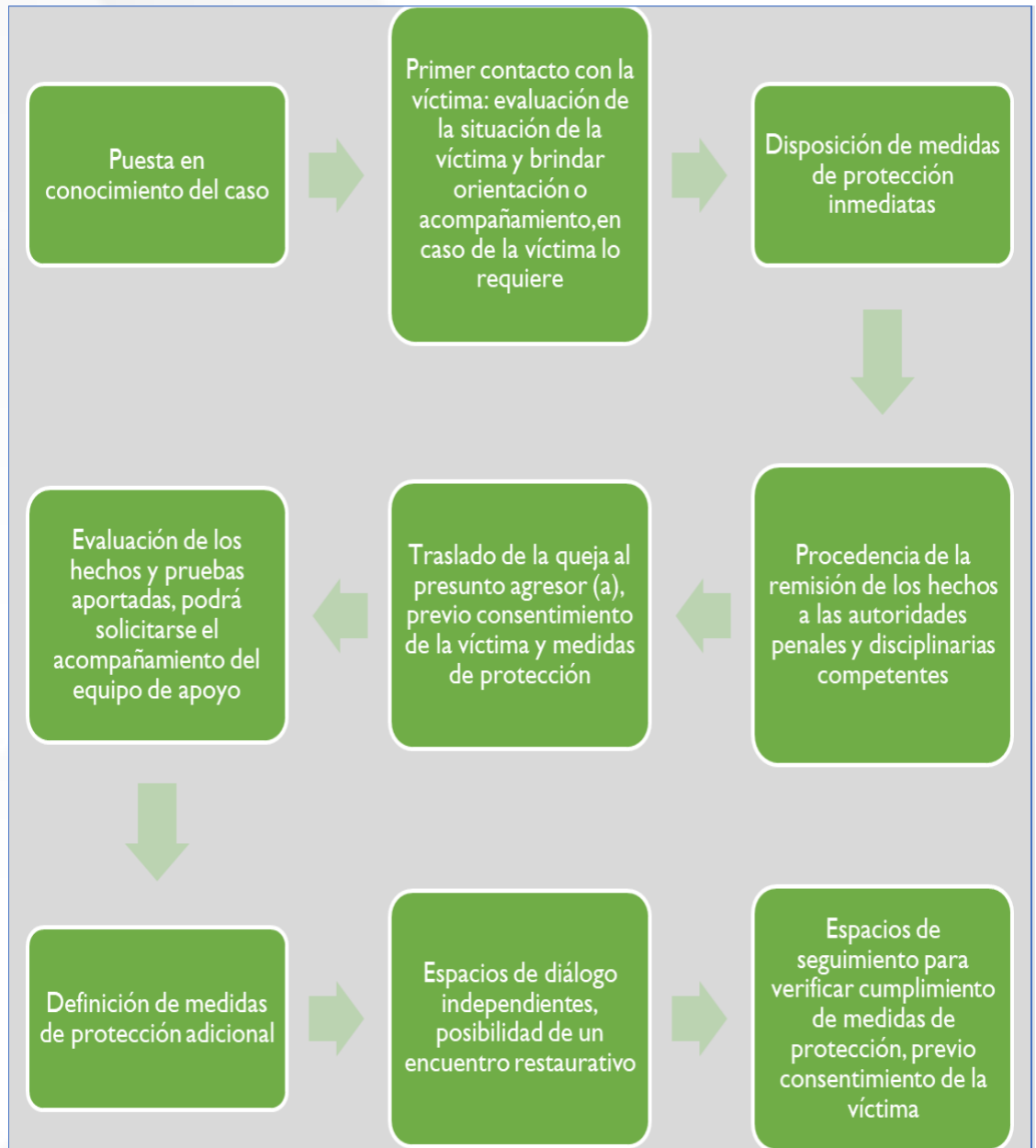
Estos canales se encuentran disponibles y abiertos, en los escenarios de trabajo en casa, alternancia o presencialidad.

Así mismo, existe la posibilidad para la víctima de contactar directamente a cualquiera de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, para poner en conocimiento su situación de acoso sexual. También, existe la opción de presentar la queja usando el botón de denuncia en SIICOR, opción “Contacto telefónico”, uno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral se pondrá en contacto con Ud., para poder atender su situación.

**c. ¿Cuáles son las etapas que se surten en el Comité de Convivencia laboral, una vez se ha presentado la queja, a través de cualquiera de las tres vías de acceso?**

Las quejas que se presenten ante el Comité de Convivencia Laboral se adelantarán bajo los principios de confidencialidad, celeridad e inmediatez, siguiendo las siguientes etapas:

Cuando se trate específicamente de asuntos por presunto acoso laboral sexual, se deberá proceder de la siguiente manera, brindando además de los principios ya mencionados, garantías de no retaliación:



- d. **¿Qué se puede esperar del Comité de Convivencia Laboral cuando se active la ruta de atención como mecanismo de denuncia de una conducta de acoso laboral o acoso laboral sexual?**



La presente ruta se aplicará cuando sea procedente activar el procedimiento, en relación con conductas constitutivas de acoso laboral, con el fin de dotarlo de mayores garantías para las víctimas, en razón al tipo de acoso sufrido:

<p><b>Conductas objeto de la ruta</b></p>	<p>Se aplicará a las conductas que puedan configurar acoso laboral o acoso laboral sexual mencionadas previamente.</p> <p>Las conductas en las que se presenta el acoso laboral, acoso laboral sexual o acoso sexual pueden ser:</p> <p>Descendientes, cuando la víctima está en un cargo inferior; horizontal, cuando se produce entre servidores y servidoras del mismo rango y Ascendente cuando la víctima ocupa un cargo superior.</p> <p>El artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, establece que se presumirá que hay acoso laboral sexual si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Los actos de agresión física, de contenido sexual, independientemente de sus consecuencias;</li> <li>b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes de contenido sexual 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;</li> <li>c) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, de contenido sexual, formuladas en público;</li> <li>d) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad sexual de la persona;</li> <li>e) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados, cuando tengan la intención de obtener favores sexuales;</li> <li>f) El trato notoriamente discriminatorio, basado en el sexo o con el objetivo de favores sexuales, respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;</li> <li>g) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso sexual, ofensivo o intimidatorio.</li> </ul>
<p><b>Objetivo de la ruta de atención ante el Comité de Convivencia Laboral</b></p>	<p>Se trata de un <b>mecanismo conciliatorio dirigido a establecer un ambiente armónico de trabajo</b>; no es un trámite administrativo ni judicial.</p> <p>El Comité de Convivencia Laboral generará espacios de acercamiento con cada una de las partes, con el propósito de establecer (i) las necesidades y expectativas de la víctima con relación al procedimiento; (ii) la disposición de la víctima y del agresor para emprender un proceso de diálogo dirigido a establecer una solución a la situación, sin perjuicio de las acciones judiciales y disciplinarias a las que haya lugar.</p> <p>En esa línea, el mecanismo conciliatorio incluye una etapa para escuchar a las partes involucradas y buscar fórmulas para mejorar la convivencia entre ellas. Esta etapa conciliatoria tiene como finalidad acordar un plan de mejora cuyos compromisos son objeto de seguimiento por parte del Comité de Convivencia Laboral.</p> <p>El Comité también es una instancia preventiva del acoso laboral, acoso laboral sexual y acoso sexual que contribuye a proteger a los/las trabajadores/as contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo y, por lo tanto, no tiene facultades ni competencias legales para determinar o declarar la existencia del acoso laboral o de acoso laboral sexual, y por lo mismo, tampoco para imponer sanciones, toda vez que su función es puramente conciliatoria.</p>





	<p>Si en el Comité de Convivencia Laboral se concluye que hay mérito para iniciar una investigación disciplinaria, deberá remitir el caso a la autoridad competente para que surta el procedimiento respectivo. Esto es, debe enviar el caso a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial para los fines pertinentes. Es de anotar que, si la parte objeto de queja es un magistrado o una magistrada de la corporación, la competencia recaerá en la Comisión de Investigación y Acusaciones de la Cámara de Representantes.</p> <p>La presentación de la queja ante este órgano no califica como limitación o requisito de procedibilidad para que la persona que sea víctima de acoso laboral, acoso laboral sexual o acoso sexual acuda directamente a las autoridades administrativas o judiciales para hacer valer sus derechos.</p> <p>Cuando así corresponda, el Comité de Convivencia Laboral deberá dar aviso de los hechos a las autoridades penales y disciplinarias, cuando éstos puedan constituir delitos o faltas a la Fiscalía General de la Nación, o de provenir de un magistrado (a) a la Comisión de Investigación y Acusaciones de la Cámara de Representantes.</p> <p>Las estrategias encaminadas a la prevención del acoso laboral sexual que se adoptan a través del presente instrumento podrán aplicarse en cualquier momento, en atención a las quejas presentadas por las presuntas víctimas, sin importar la fecha de ocurrencia de los hechos, esto en aras de facilitar el acceso de las víctimas a las medidas previstas.</p> <p>En caso de que se haya decidido remitir la información sobre los hechos ante autoridades penales o disciplinarias, previo a efectuar dicha remisión, se generará un espacio con la víctima que tendrá el propósito de ofrecerle orientación y acompañamiento psico jurídico en relación con las inquietudes y preocupaciones que pueden generarle los escenarios ante tales instancias, así como de concertar mecanismos dirigidos a evitar revictimizaciones en el marco de estos.</p>
<p><b>Derechos de las víctimas</b></p>	<p>i. El derecho a ser escuchadas, a que se crea en su relato, se comprenda su reacción y no se emitan juicios de valor u opiniones, ni se minimice lo ocurrido.</p> <p>ii. El derecho a que se guarde confidencialidad sobre lo manifestado, incluyendo la reserva de su identidad.</p> <p>iii. El derecho a recibir información sobre las entidades a las que puede ser remitida con el fin de recibir atención en salud o asesoría legal para la representación.</p> <p>iv. El derecho a recibir información sobre los procesos penales y disciplinarios que puede adelantar, dependiendo de la modalidad de acoso sexual y de las partes involucradas.</p> <p>v. El derecho a ser tratado con respeto y consideración de espacios de confianza para evitar una segunda victimización. Esto implica además el derecho a no ser confrontada con el agresor ni sometida a la repetición innecesaria de los hechos.</p> <p>vi. El derecho a adelantar los procesos penales y disciplinarios a que corresponda, dependiendo de la modalidad de acoso sexual y de las partes involucradas.</p> <p>vii. El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos, independientemente de los prejuicios sociales.</p> <p>viii. El derecho a que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación.</p> <p>ix. El derecho a ser escuchado, a expresar su opinión y a participar en todo momento en los procesos que defina adelantar.</p> <p>x. El derecho a que las acciones que se emprendan en las diferentes instancias se adelanten con celeridad y debida diligencia.</p>
<p><b>Deberes del/de la servidor(a) que denuncia el acoso laboral, laboral sexual o sexual</b></p>	<p>La víctima que denuncie acoso laboral, laboral sexual o sexual ante las autoridades tiene el deber de ser razonable o contar con fundamento fáctico. Además de esto, tiene prohibido presentar más de una denuncia o queja de acoso laboral, acoso laboral sexual o acoso sexual con base en los mismos hechos. En caso de incurrir en alguna de estas conductas, la víctima puede verse expuesta a multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales con destino a la entidad pública que la impuso.</p>



	Así mismo, <b>la víctima cuenta con seis meses para denunciar las conductas de acoso laboral, a partir de la fecha en que hayan ocurrido los hechos objeto de la queja.</b> Lo anterior, de conformidad con el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006.
<b>Características de una queja de acoso laboral, laboral sexual o sexual</b>	La queja se podría presentar por escrito, detallando los hechos denunciados y, en lo posible, anexando prueba siquiera sumaria. Estas podrían consistir en documentos, testimonios, correos electrónicos, o cualquier otro medio legal que permita al Comité de Convivencia Laboral evidenciar de la manera más clara posible las circunstancias de tiempo, modo y lugar de la conducta denunciada. También, existe la opción de presentar la queja usando el botón de denuncia en SIICOR, opción “Contacto telefónico”, uno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral se pondrá en contacto con Ud., para poder recibir su queja de forma verbal.
<b>Medidas de protección</b>	<p>Las medidas se encuentran dirigidas a salvaguardar los derechos -en particular el derecho al trabajo en condiciones dignas-, así como a evitar la repetición de los hechos y las acciones retaliatorias por parte del ofensor(a). Estas medidas deberán adoptarse en común acuerdo de las partes, y deben ser la base para la formulación del plan de mejora y el seguimiento de compromisos. La conciliación siempre debe buscar la solución más justa posible a la problemática presentada.</p> <p>En la etapa de conciliación el Comité de Convivencia Laboral puede actuar de dos formas (i) a manera de un tercero, neutral e imparcial, dejando que las partes implicadas resuelvan el conflicto directamente sin proponer o tomar decisiones sobre las alternativas o soluciones; y (ii) intervenir en la gestión del conflicto, proponiendo alternativas de solución que sean aceptadas por las partes.</p> <p>Cuando se trate de casos de acoso laboral sexual, las acciones de seguimiento estarán a cargo del Comité de Convivencia Laboral, con el acompañamiento de la Comisión de Equidad de Género de la Corte Constitucional, siempre que la víctima así lo decida, y en cualquier caso podrá contar con el equipo de apoyo especializado, para informar acerca del estado de la queja y brindar asesoría y acompañamiento a la víctima. Estas acciones de verificación se realizarán con la frecuencia acordada con la víctima, hasta verificar que la víctima de acoso haya logrado acceder a las atenciones previstas en salud, protección y administración de justicia.</p>
<b>Consecuencias del incumplimiento del plan de mejora</b>	Como parte del mecanismo de conciliación, se debe asegurar la implementación del sistema de evaluación y seguimiento de las actividades. Como resultado del mismo, si en el Comité de Convivencia Laboral se concluye que se incumplió el acuerdo conciliatorio, deberá remitir el caso al ente competente para que surta el procedimiento respectivo, por lo que, dicha instancia debe enviar el caso a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, para los fines pertinentes, y si la parte objeto de queja es un magistrado o una magistrada de la corporación, dicha competencia recaerá en cabeza de la Comisión de Investigación y Acusaciones de la Cámara de Representantes.
<b>Medidas de prevención</b>	<p>El Comité de Convivencia Laboral podrá definir la realización de acciones pedagógicas dirigidas a las dependencias que hacen parte tanto la víctima como el ofensor (a), con el ánimo de (i) promover un ejercicio de reflexión en torno a las actitudes y los ambientes permisivos de conductas que constituyen acoso laboral, y (ii) brindar herramientas que permitan eliminar actitudes y situaciones de acoso laboral que impactan no sólo a la víctima, sino a todo el equipo de trabajo dentro del cual ocurren.</p> <p>Adicionalmente, de conformidad con el artículo 12 del Acuerdo 12104 de 2023 del Consejo Superior de la Judicatura: “Podrán establecerse las siguientes medidas de protección para las personas que se consideren víctimas de acoso sexual y por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Distanciamiento inmediato. Son medidas de distanciamiento inmediato el cambio de horario laboral, la reubicación en la oficina, la modificación de espacios físicos o laborales, o cualquier otra medida similar que permita a la persona que presenta la queja por conductas de acoso sexual o por razones de género, distanciarse de su posible agresor.</li> </ol> <p>Esta medida de distanciamiento inmediato será concedida, provisionalmente, por el Comité de Convivencia Laboral, según su criterio y el análisis que haga de la situación, junto con los responsables del desempeño de las funciones y tareas del cargo de la persona que la solicita, en un término máximo de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la solicitud de la medida, y se mantendrá hasta que se resuelva la medida de protección de alejamiento por parte de la autoridad disciplinaria, o hasta que se logre un acuerdo en el Comité de Convivencia Laboral.</p>



	<p>2. Alejamiento. Son medidas de alejamiento las mismas de distanciamiento, si se considera que deben permanecer, así como el traslado o la suspensión del agresor, cuando así lo determine la autoridad disciplinaria para evitar que la víctima tenga que continuar trabajando junto a su agresor.</p> <p>3. Estabilidad laboral. Se trata de una garantía del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, para evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral, consistente en una estabilidad laboral, por un término de seis (6) meses durante el cual no podrán ser retirados de su cargo, contados a partir de la presentación de la queja, en este caso ante el Comité de Convivencia Laboral o ante la Comisión Nacional de Disciplina Judicial o comisiones seccionales de disciplina judicial, según sea el competente; o ante la Comisión Legal de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes, si el posible agresor fuese un servidor judicial con fuero constitucional, siempre y cuando el Comité de Convivencia Laboral verifique la ocurrencia de los hechos puestos en su conocimiento.</p> <p>4. Atención psicológica. El Consejo Superior de la Judicatura establecerá la prestación del servicio de atención psicológica para las personas que se consideren víctimas de acoso sexual o por razones de género, mediante el apoyo de los psicólogos ubicados en las direcciones seccionales de administración judicial y del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, con el acompañamiento de la ARL.</p> <p>La difusión, suministro de información y operación de este servicio estarán a cargo del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y sus direcciones seccionales.</p> <p>5. Atención psicosocial. El Consejo Superior de la Judicatura establecerá, a través de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, programas especiales de atención psicosocial a través de la ARL, encaminados a cubrir las necesidades de atención psicosocial de las personas que se consideren víctimas de acoso sexual o por razones de género en la Rama Judicial.</p> <p>La difusión, información y explicación sobre la forma de acceder a estos programas, será responsabilidad de la División de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y sus seccionales.</p> <p>6. Asesoría jurídica. El Consejo Superior de la Judicatura realizará convenios con organizaciones o personas naturales expertas en violencia de género, que presten asesoría y acompañamiento legal en casos de acoso sexual y por razones de género, para que prioricen el ofrecimiento de sus servicios en las mejores condiciones económicas posibles, a las personas vinculadas a la Rama Judicial que se consideren víctimas de este tipo de conductas.</p> <p>Igualmente, gestionará ante la Defensoría del Pueblo, la asistencia legal a través de un defensor de oficio con conocimientos en casos de violencias de género, cuando esto sea necesario.</p> <p>La difusión, información y explicación sobre la forma de acceder a estos servicios de asesoría legal será responsabilidad de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial o de sus direcciones seccionales.</p> <p>Parágrafo. De ninguna manera las medidas de protección podrán desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la posible víctima”.</p>
<p><b>Plazos del procedimiento ante el Comité de Convivencia Laboral</b></p>	<p>(i) Una vez se recibe la queja, la Secretaría del Comité procederá a dar traslado a la Presidencia del Comité, en un plazo no mayor a 1 día para realizar un examen confidencial de la queja. A continuación, (ii) se procederá a citar a reuniones extraordinarias a los miembros que integran dicha instancia, para que puedan escuchar de forma individual a las partes. Dicha citación se realizará a más tardar dentro de los 10 días siguientes a la recepción de la queja. Una vez concluidas las sesiones de escucha individual a las partes, (iii) el Comité de Convivencia se reunirá dentro de los 10 días siguientes, para discutir los elementos de la queja, y así proponer si tiene mérito o no. De considerarlo, procederá a promover el diálogo y la instancia de conciliación entre las partes. Como resultado de dicha reunión, dentro de los 5 días siguientes se preparará un informe de recomendaciones para cada una de las partes, así como se dará cumplimiento a la información trimestral y anual de resultados del Comité. Por último,</p>



	<p>de buscar una instancia de conciliación, (iv) adelantará una reunión con las partes en un término no mayor a 20 días, en el cual, servirá de mecanismo de conciliación, para acordar un plan de oportunidades de mejora. Dicho plan contará con el seguimiento de compromisos en la frecuencia que se acuerde con las partes.</p> <p>En el caso de proceder la compulsión de copias o traslado de la información de la queja a la autoridad competente, deberá realizarse como máximo dentro de los 5 días siguientes a la reunión del Comité en el que se determine si la queja tiene o no mérito.</p>
--	--

### **VIII. Estrategia de promoción de la equidad y reducción de factores de riesgo para la Corte Constitucional**

La estrategia de Promoción de la equidad y reducción de factores de riesgo para la Corte Constitucional es responsabilidad de todos los integrantes de la Corporación, pero será liderada por el Comité de Convivencia Laboral e incluye la implementación de medidas como: (i) gestión de las capacitaciones periódicas, encuestas de clima laboral y/o sondeos de clima laboral cada trimestre; (ii) elaboración de planes y acciones para la identificación de riesgos en el ambiente de trabajo; (iii) desarrollo de capacitaciones y actividades periódicas orientadas a reforzar un ambiente de trabajo libre de sesgos y estereotipos, fortaleciendo la responsabilidad colectiva y la apuesta por la generación de testigos proactivos.

Para ello, se propone establecer y gestionar, con la colaboración de todos los integrantes de la Corporación, los diferentes comités, oficinas y divisiones y con el apoyo de las ARL, EPS, Cajas de Compensación Familiar y las entidades de cooperación, un plan de capacitaciones que: a) sean especializadas en violencia y acoso sexual; b) formen parte de una estrategia de cambio de la cultura organizacional; c) no sean actividades aisladas o esporádicas; d) sean diseñadas tomando en cuenta el diagnóstico institucional sobre violencia y acoso sexual; e) cuenten con el respaldo de las más altas autoridades de la corporación; y f) cubran no solo situaciones de violencia y acoso sexual, sino conductas que fuera de un contexto de relación jerárquica podrían ser consideradas inofensivas.

La Estrategia estará dirigida también a: (i) la concertación de un catálogo de buenas prácticas institucionales que mitiguen los factores que están asociados a una mayor prevalencia de acoso y la violencia sexual dentro de la corporación; (ii) la promoción de la Equidad y Reducción de



Factores de Riesgo a partir de campañas o actividades de identificación de factores de riesgo inherentes a la cultura de trabajo de la Corte Constitucional y la planeación para la prevención a partir de la construcción de guiones de respuesta, mapas de decisión y acción, etc.



## **Anexo 1 - Rutas y mecanismos para la denuncia penal y aspectos generales sobre el deber de denuncia de los/las funcionarios/as públicos/as**

Teniendo en cuenta que el acoso sexual laboral se encuentra tipificado como el delito de acoso sexual, y que se trata de una conducta no querellable y no conciliable, ni el Comité de Convivencia Laboral de la Corte Constitucional, ni la Comisión Nacional de Género podrán facilitar procesos de conciliación al respecto.

De ahí que toda persona que considere haber sido víctima de acoso laboral sexual en el interior de la entidad, podrá poner en conocimiento el hecho a la Fiscalía General de la Nación o a la Comisión de Acusaciones de la Cámara de Representantes (en el caso de los funcionarios con fuero constitucional).

Para formular la respectiva denuncia la víctima podrá ponerse en contacto con las siguientes autoridades:

- URI: Unidades de Reacción Inmediata.
- SAU: Salas de Atención a Usuarios.
- CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.
- CAPIV: Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (Fiscalía General de la Nación).
- Oficina de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN.
- Línea Purpura Distrital (Bogotá) o a la Línea 155 del Gobierno Nacional.

Además, en los casos en que las personas no tengan claras sus alternativas en cuanto a cuáles son las rutas y mecanismos de actuación, o cuando quieran voluntariamente poner en conocimiento de la Corte Constitucional el incidente, podrán hacerlo. Esto significa que es facultativo de la víctima dar a conocer o no el hecho a la corporación.



En los casos en que la persona así lo quiera, podrá acudir al Comité de Convivencia Laboral, quien podrá acompañar y asesorar a la persona sobre los mecanismos y rutas existentes, así como evaluar la posibilidad de sugerir medidas de restablecimiento del ambiente laboral cuando así lo considere.

El reporte del incidente podrá hacerlo cualquier persona de forma verbal (pidiendo una cita con cualquiera de las integrantes del Comité de Convivencia Laboral) o escrita (por correo electrónico a la cuenta [comitedeconvivencia@corteconstitucional.gov.co](mailto:comitedeconvivencia@corteconstitucional.gov.co)).

### **Implicaciones de los trámites de denuncia**

Este apartado presenta unas consideraciones en relación con las implicaciones legales y disciplinarias que podrían sobrevenir para los/las funcionarios/as en el ejercicio de sus funciones de acompañamiento, asesoría y manejo interno de las quejas, reportes de incidencia o informaciones relacionadas a partir de su conocimiento de la posible ocurrencia del delito de acoso sexual al interior de la corporación.

Como es sabido, el deber de denunciar es una obligación legal que tiene como propósito que cualquier individuo informe a las autoridades sobre los delitos de los cuales tenga conocimiento. En el sistema jurídico colombiano, el deber de denunciar está instituido en la Ley 906 de 2004, artículo 67 que establece que toda persona debe informar a las autoridades los delitos de los que tenga conocimiento. Además, en su inciso segundo establece una diferencia relacionada con el tratamiento de quienes se desenvuelven como servidores/as públicos/as. En concreto, el incumplimiento del deber de denunciar acarrea consecuencias jurídicas reflejadas en sanciones penales que variarán según la calidad del sujeto.

Así, la Ley 906 de 2004 establece que: “Artículo 67. Deber de denunciar. Toda persona debe denunciar a la autoridad los delitos de cuya comisión tenga conocimiento y que deban investigarse de oficio. El servidor público que conozca de la comisión de un delito que deba investigarse de oficio, iniciará sin tardanza la investigación si tuviere competencia para ello; en



caso contrario, pondrá inmediatamente el hecho en conocimiento ante la autoridad competente”.

Es importante destacar que el incumplimiento del deber de denunciar puede conllevar consecuencias penales y disciplinarias<sup>24</sup> para quienes están obligados a denunciar y no lo hacen. En el caso de los servidores públicos, estos podrían incurrir en la comisión del delito de abuso de autoridad por omisión de denuncia. El abuso de autoridad por omisión de denuncia se encuentra tipificado en el artículo 417 del Código Penal, que establece:

Ley 599 de 2000 “Artículo 417. Abuso de autoridad por omisión de denuncia: El servidor público que teniendo conocimiento de la comisión de una conducta punible cuya averiguación deba adelantarse de oficio, no dé cuenta a la autoridad, incurrirá en multa y pérdida del empleo o cargo público.

La pena será de treinta y dos (32) a setenta y dos (72) meses de prisión si la conducta punible que se omitiere denunciar sea de las contempladas en el delito de omisión de denuncia de particular”.

El delito tiene lugar cuando el servidor público conoce de la comisión de una conducta punible, cuya averiguación se debe iniciar de oficio, y no lo denuncia<sup>25</sup>. La obligación de denunciar la comisión de una conducta punible implica para los/as servidores/as una responsabilidad mayor, en función de la investidura que ostentan.

---

<sup>24</sup> La Ley 1952 de 2019 consagra en el artículo 61, como falta grave: “3. Omitir, retardar y obstaculizar la tramitación de la actuación disciplinaria originada en faltas gravísimas cometidas por los servidores públicos u omitir o retardar la denuncia de faltas gravísimas o delitos dolosos, preterintencionales o culposos investigables de oficio de que tenga conocimiento en razón del cargo o función”.

<sup>25</sup> La norma, además, consagra una agravación punitiva cuando la omisión sea frente a las conductas punibles del delito de “omisión de denuncia de particular” (Art. 441, CP). Estas conductas delictivas son: genocidio, desplazamiento forzado, tortura, desaparición forzada, homicidio, secuestro, secuestro extorsivo, narcotráfico, enriquecimiento ilícito, testaferrato, lavado de activos, y cuando el sujeto pasivo sea un menor de doce años. En este último caso habrá pena de prisión y será de 2 a 4 años.





El sujeto activo es el/la servidor/a público/a, agente delictivo calificado. Además, se requiere que el/la servidor/a tenga conocimiento de la comisión de una conducta delictiva por cualquier medio (la norma no establece cuáles son los medios idóneos o inidóneos para que el servidor público tenga conocimiento de la comisión de la conducta delictiva). Adicionalmente, el/la servidor/a público/a debe tener el convencimiento de que se trata de una conducta punible que tiene la obligación de denunciar.

Como se trata de un delito contra la administración pública, el sujeto pasivo es el Estado como titular del bien jurídico que se vulnera, ya que al no denunciar se atentaría contra el principio de eficacia de la gestión pública al impedir que las autoridades actúen de manera oportuna e inmediata en la protección de los derechos de los ciudadanos. La conducta delictiva recae en la denuncia, que debe hacerse de conformidad con el Código de Procedimiento Penal (Art. 29). Se trata de un tipo penal de omisión, que no admite la modalidad de tentativa.

La conducta penal se encuentra sancionada con multa y pérdida del empleo o cargo público. En relación con la multa, el legislador no señaló topes para la sanción de multa, por lo que no podrá exceder de 50.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes. Frente a la pérdida del empleo, ésta es una sanción que puede llegar mediante un proceso disciplinario.

Ahora bien, como indica este Protocolo, el delito de acoso sexual se encuentra tipificado en el artículo 210 A del Código Penal. Que establece:

Ley 599 de 2000 “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, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.

Es importante resaltar que el tipo supone que el agresor tenga una relación de poder o superioridad con la víctima. Los verbos rectores del tipo penal son, hostigar, acosar, perseguir y



el elemento subjetivo específico o ánimo especial del tipo penal exige que el sujeto activo de la conducta tenga un fin sexual no consentido en favor suyo o de un tercero.

Así, los funcionarios que conozcan a través de quejas o reportes de incidentes de acoso sexual, en virtud de sus funciones y competencias, deberán tener en cuenta que no todos los casos de acoso sexual se encuentran tipificados como delito de acoso sexual y que, en aquellos casos en que no hay lugar a la tipificación, los/las funcionarios/as de los dos comités no tendrán por tanto la obligación de denunciar.

Para ello, debe tenerse en cuenta que, además de la delimitación del fraseo de la tipificación, la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SP107-2018, estableció que para que se pueda responsabilizar por acoso sexual como conducta delictiva, la víctima debe recibir una clara afectación, no puede ser una situación esporádica que se entendió como acoso, por el contrario, debe ser una acción recurrente y que afecte totalmente a la víctima física y psicológicamente. La Corte Suprema estableció con claridad que este delito necesita una participación vital del agresor, en el cual pida favores sexuales y exista una amenaza directa al trabajador, un ejemplo de dichas amenazas es perder su empleo si no obedece las ordenes de su superior.

En vista de que la definición de acoso sexual incluida en el presente Protocolo es más amplia que la conducta tipificada, es claro que no todas las conductas de acoso sexual en el mundo del trabajo se encuentran tipificadas como acoso sexual en el Código Penal. Así, en los casos en que el presunto acosador sea una persona que no tiene una relación de poder o subordinación con la presunta víctima, o en que los acciones o conductas no sean reiteradas o recurrentes, no se configuraría la obligación de denunciar.

Por último, es necesario precisar que la relación entre la fundamentación de la denuncia y el deber de denunciar surge del conocimiento de la comisión de un delito. Es importante precisar que no cualquier sospecha, suposición o comentario activa la exigencia de dicho deber ni su consecuencia jurídico penal; ya que esto generaría un desgaste innecesario para la administración de justicia. Para dar cumplimiento al deber de denunciar, es necesario tener un convencimiento



serio y fundado (Corte Constitucional, Sentencia C-1177 de 2005. M.P. Jaime Córdoba Triviño.) y, adicionalmente, se deberán cumplir los requisitos establecidos en el Artículo 69 del Código de Procedimiento Penal.

**Consideraciones finales en relación con el deber de denunciar el delito de acoso sexual: un asunto de *lege ferenda***

En este punto, parece claro que los funcionarios que hacen parte del Comité de Convivencia Laboral, y que conozcan de la posible comisión del delito de acoso sexual, deberán establecer si en efecto se trata de la conducta tipificada, así como descartar los casos de suposiciones o sospechas infundadas. Sin embargo, en los casos en que sí se trate de hechos típicos, con un nivel de conocimiento serio y fundado, se encuentra vigente el deber de denunciar aún si la víctima no está interesada por cualquier razón en llevar a cabo la denuncia penal. Dicho deber se encuentra establecido también en el Protocolo de la Rama Judicial, que en el artículo 10 del Acuerdo 12104 de 2023 que establece en su párrafo que:

“Párrafo. Si el Comité determina que el acuerdo entre las partes no es procedente, considerando que eventualmente podría configurarse el delito de acoso sexual contemplado en el artículo 210 A del Código Penal, remitirá de inmediato la denuncia del caso a la Fiscalía General de la Nación o a la Comisión Legal de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes, según corresponda, adjuntando la totalidad de pruebas que se tengan y consideren pertinentes para que adelanten las actuaciones que permitan llegar a determinar si se incurrió o no en este delito, e imponer la sanción que corresponda.

Igualmente, el Comité remitirá la respectiva queja disciplinaria a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial o comisiones seccionales de disciplina judicial, según sea el competente, o a la Comisión Legal de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes, si el posible agresor es un (a) servidor (a) con fuero constitucional, junto con la totalidad de pruebas que se tengan y consideren pertinentes.



La queja disciplinaria que se remita a la autoridad disciplinaria deberá estar acompañada de la solicitud de una medida de protección de alejamiento y, en todo caso, el Comité concederá, junto con quien corresponda, una medida de distanciamiento inmediato, según lo dispuesto en el artículo 12 de este Protocolo”.

Consideramos que dicho mandato nos plantea como sociedad un desafío de *lege ferenda* ante la posible incompatibilidad con los estándares constitucionales e internacionales en la materia. Será necesario fomentar el diálogo interinstitucional teniendo en cuenta que las constituciones sirven también como plataformas y guías para la deliberación.

Lo anterior por cuanto la jurisprudencia constitucional ha reconocido que la víctima, cuando es mayor de edad y tiene el dominio de la agencia de sus derechos, tiene intereses en dos esferas separadas y como tal es necesario reconocerlos y atenderlos: (i) defensa judicial frente al presunto delincuente (que ejerce denunciando penalmente ante las autoridades competentes) y (ii) defensa de su derecho a la garantía de un ambiente laboral libre de violencia de género, frente al empleador (Corte Constitucional, Sentencia T-140 de 2021 ).

La Corte Constitucional ha establecido también que el derecho de acceso a la justicia sin discriminaciones contra las mujeres exige que “las medidas de protección, especialmente las establecidas en la ley 1257 de 2008, sean efectivas, idóneas, oportunas y que se realice un seguimiento sobre su cumplimiento”. (Sentencia T-735 de 2017). La referida sentencia destacó que el Estado se convertía en un segundo agresor “cuando sus funcionarios no tomaban medidas de protección contra la violencia de género en plazos razonables”. Estas consideraciones son importantes si se tiene en cuenta que en cualquier caso se trata de presuntas víctimas, mayores de edad, en pleno uso de sus derechos, con la capacidad de agencia de los mismos, que no necesitan del Estado y de los/las funcionarios/as de la Corte Constitucional una actitud paternalista de agencia de sus intereses (en el ámbito de la defensa penal frente al presunto victimario) sino, por el contrario, reclaman de la Corporación la garantía de un ambiente libre de violencia de género, como empleador.



Así, podría ser que la aplicación de la norma que establece el deber de denuncia resultaría inconstitucional en el caso concreto de una persona adulta, por lo que la agencia automática de sus derechos podría constituir una actitud paternalista del Estado, que raya con la discriminación (sesgada, asumiendo que las mujeres por el hecho de ser mujeres deben ser protegidas penalmente aún en contra de su voluntad).

En segundo lugar, es importante recordar que, obligar a las presuntas víctimas a denunciar penalmente exigiría que el medio judicial de defensa penal sea efectivo y oportuno, protector de las víctimas sin sesgos ni discriminación, lo que no ocurre en todos los casos (por lo que las llamadas a decidir si quieren iniciar o no la acción penal deberían ser las víctimas, cuando son mayores de edad)<sup>26</sup>.

Por último, es importante tener en cuenta que no habría afectación a ningún derecho de los presuntos victimarios al no hacer la denuncia automática, por el contrario, el manejo interno (que no es procesal ni de sanción o acusación interna) garantizaría su derecho a la presunción de inocencia y debido proceso, buscando medidas de restablecimiento del ambiente laboral que pudo afectarse, entre tanto la presunta víctima decide si quiere iniciar la acción penal o no.

---

<sup>26</sup> Al respecto, diversas sentencias de tutela proferidas por la Corte han puesto de presente la vulneración de derechos fundamentales en el marco de procesos penales relacionados con delitos que vulneran la libertad sexual. Por ejemplo, en la sentencia T-126 de 2018, la Corte estimó que una autoridad judicial vulneró los derechos a la dignidad humana, al buen nombre, a la intimidad y a las garantías de no repetición al pronunciar una sentencia que utilizaba un lenguaje soez, desdenoso y descalificante con la versión de la víctima en el proceso penal, lo cual ocasionó que la petente fuera revictimizada en el marco del proceso penal. Recientemente, en la sentencia T-241 de 2023, esta Corporación: (i) recopiló datos sobre la respuesta institucional frente a denuncias por violencias de género y señaló que sólo el 6,85% y 0,13% de los casos relacionados con delitos sexuales contra mujeres se encuentran en juicio y en ejecución de penas, respectivamente y (ii) advirtió que existen altos índices de impunidad o escenarios de revictimización que, en muchos casos, desincentiva las denuncias de las víctimas.



## **Anexo 2 - Buenas prácticas para el acompañamiento y asesoría de presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral**

1. Escuche a la persona atentamente, crea en su relato, comprenda su reacción y no emita juicios de valor u opiniones ni minimice lo ocurrido.
2. Garantice la debida confidencialidad sobre lo manifestado, incluyendo la reserva de la identidad de la persona, si así se lo solicitan.
3. Cuando el hecho se conozca por parte de un tercero, la persona encargada de recibir la queja buscará contactar a la persona presuntamente afectada para ofrecer orientación en el ejercicio de sus derechos, deberá darle a conocer el contenido de este Protocolo y asegurarse de seguir las demás indicaciones aquí contenidas.
4. La víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.
5. Tenga en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.
6. Oriente a la persona sobre las entidades a las que puede ser remitida con el fin de recibir atención en salud o asesoría legal para la representación.

### a. Atención en salud

Las víctimas de cualquier forma de violencia sexual tienen derecho a recibir atención en salud. La Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social (o la norma que la modifique, adicione o sustituya) acoge el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual.



Estos documentos señalan las pautas a través de las que una víctima debe ser atendida para la reparación de sus derechos. Estas atenciones están incluidas en el plan de beneficios en salud, son urgentes y gratuitas, es decir, están exentas de copagos y cuotas moderadoras, y se prestan por parte de la Entidad Administradora de Planes de Beneficios de la víctima sin importar el régimen de vinculación (contributivo, subsidiado o especial), o de si está afiliada en calidad de cotizante o beneficiaria.

- b. Información a las entidades a las cuales puede acudir para recibir información legal

El Decreto 4799 de 2011 reglamentó las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008, en relación con las competencias de las Comisarías de Familia, la fiscalía general de la Nación, los Juzgados Civiles, Municipales y Promiscuos Municipales; y los Jueces de Control de Garantías, de manera que se garantice el efectivo acceso de las personas a los mecanismos y recursos que establece la Ley para su protección, como instrumento para erradicar todas las formas de violencia. Estas mismas normas señalan la posibilidad de que las víctimas de violencia sexual cuenten con asesoría y representación legal a través del Sistema Nacional de Defensoría Pública de la Defensoría del Pueblo.

- c. Si la víctima acude directamente ante la Fiscalía General de la Nación para interponer la denuncia, dentro del proceso penal, es posible que la víctima sea remitida para una valoración médico legal por parte el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Sin embargo, deberá ser informada que en caso de que haya sido atendida por parte del sistema de salud, las pruebas, exámenes y valoraciones ya adelantadas tendrán el mismo valor probatorio y podrán ser incorporadas al proceso penal.



7. Oriente a la persona sobre los procesos penales y disciplinarios que puede adelantar, dependiendo de la modalidad de acoso sexual y de las partes involucradas. Recomendamos hacer uso de la “Política de Equidad de Género y Cero Tolerancia a las Violencias” de la Corte Constitucional Colombiana a la que puede acceder aquí [*incluir hipervínculo a intranet*] y del Anexo 1 del Protocolo de la Corte Constitucional.
8. Recuerde que ni el Comité de Equidad de Género ni el Comité de Convivencia Laboral tienen la facultad para calificar un hecho como constitutivo del delito de acoso sexual, dicha competencia es puramente judicial. Sus decisiones como Comités, además de cumplir sus deberes legales en los términos también descritos en este protocolo, serán exclusivamente preventivas o consultivas y buscarán, en lo posible, mecanismos conciliatorios cuando a ellos haya lugar.
9. Oriente a la persona sobre las medidas de protección establecidas en el Protocolo de la Rama Judicial y la forma de activarlas en el caso particular.
  - a. El artículo 12 del Acuerdo 12104 de 2023 del Consejo Superior de la Judicatura establece como medidas de protección para las personas que se consideren víctimas de acoso sexual y por razones de género en el entorno laboral las siguientes (distanciamiento inmediato, alejamiento, estabilidad laboral, atención psicológica, atención psicosocial, asesoría jurídica, según lo explicado en el acápite “d. ¿Qué se puede esperar del Comité de Convivencia Laboral cuando se active la ruta de atención como mecanismo de denuncia de una conducta de acoso laboral o acoso laboral sexual?).
  - b. Las medidas deben solicitarse con la presentación de la queja al Comité de Convivencia Laboral de la Corte Constitucional, utilizando para ello el formato para quejas de acoso sexual y por razones de género definido por la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.





10. Trate con respeto y consideración a la persona y ofrézcale un espacio de confianza. Verifique que ninguna de sus acciones constituya una revictimización (evite cualquier escenario que suponga la confrontación de la presunta víctima y el presunto victimario).
11. Solicite la autorización a la víctima para informar al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo del caso y así adoptar las medidas pertinentes para la atención del riesgo psicosocial que puede configurar el acoso, teniendo en cuenta que el caso no podrá ser puesto en conocimiento de instancias como Comité de Convivencia Laboral ni ser sometido a conciliación o arreglo directo con el presunto agresor.
12. Acompañe, si así se lo solicitan, el trámite de inicio de los procesos penales y disciplinarios a que corresponda, dependiendo de la modalidad de acoso sexual y de las partes involucradas.
13. Identifique si hay alguna otra medida que pueda sugerirse para restablecer el ambiente laboral afectado y que valore el contexto en el que ocurrieron los hechos, independientemente de los prejuicios sociales. Ejemplos de estas medidas son:
  - a. Sugerir la implementación de una capacitación para un grupo de personas determinadas o para toda la corporación.
  - b. Sugerir la aplicación de encuestas u otros instrumentos como grupos focales o entrevistas, con el objeto de llevar a cabo la medición del ambiente laboral para un grupo de personas determinadas o para toda la corporación.
  - c. Cualquier otra que no suponga la asunción de competencias que no le corresponden, que pueda parecer útil para reestablecer el ambiente laboral desde el punto de vista del Comité de Convivencia Laboral y del de la víctima.
14. Durante todo el proceso de acompañamiento y asesoría, el Comité de Convivencia Laboral coadyuvará de las maneras apropiadas para evitar cualquier tipo de represalia, tratamiento adverso o efecto negativo contra las personas que reportan incidentes. Para ello, las dependencias



competentes deberán adoptar medidas para prevenir su existencia. En la adopción de medidas de protección y de prevención se deben considerar los deseos de la víctima, y nunca pueden suponer un perjuicio.

15. En todo caso, todas las actuaciones deben partir del reconocimiento y respeto del presunto victimario y sus derechos a demostrar su inocencia, a la debida defensa, a recibir comunicación previa y detallada de la denuncia o queja disciplinaria presentada en su contra (si ese fuere el caso), así como a disponer de copias, medios y plazos para la preparación de su defensa (si ese fuere el caso). Estos principios, de acuerdo con lo que señala la ley, se observarán en el marco de acciones penales o disciplinarias y cuando estas se hayan iniciado o no, así como de manera concomitante a cuando la víctima se encuentre en la búsqueda de orientación o información sobre sus derechos.
16. Confidencialidad y Reserva. Los procesos realizados en el marco de estos reportes de incidencia tienen el carácter de confidencial y reservado, y queda bajo custodia de la Comisión de Equidad de Género de la Corte Constitucional la información y el tratamiento que se derive de la misma<sup>27</sup>.
17. La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se inicien o las conversaciones y consultas constituye una falta disciplinaria<sup>28</sup> y se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes conforme los procesos aplicables.

---

<sup>27</sup> Ley 1266 de 2008, Artículo 7. Deberes de los operadores: “(...) 3. Permitir el acceso a la información únicamente a las personas que, de conformidad con lo previsto en esta ley, pueden tener acceso a ella. (...)”

<sup>28</sup> Ley 1952 de 2019, Artículo 38. Deberes: “(...) 5. Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de su empleo, cargo o función, las facultades que le sean atribuidas, o la información reservada a que tenga acceso por razón de su función, en forma exclusiva para los fines a que están afectos. 6. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, e impedir o evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos. (...)” Artículo 39. Prohibiciones: “(...) 18. Dar lugar al acceso o exhibir expedientes, documentos o archivos a personas no autorizadas. (...) 30. Proporcionar noticias o informes sobre asuntos de la administración, cuando no este facultado para hacerlo”.