

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PT-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGIA POLITICA O FILOSOFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMAS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL	Página 1 de 29



SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD
DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL,
VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GENERO
Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN,
NACIONALIDAD, IDEOLOGIA POLITICA O FILOSOFICA, SEXO U
ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMAS RAZONES
DE DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL**

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSOFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMAS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL	Página 2 de 29

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	
2. NORMATIVIDAD	5
2.1. Normativa internacional	5
2.2. Normativa Nacional	6
2.3. Derechos de las víctimas:	7
2.4. Derechos de las mujeres victimas	8
2.5. Derechos de las Víctimas de Acoso Sexual Laboral	9
3. DEFINICIONES	10
4. ENFOQUES	13
4.1. Enfoque diferencial	14
4.2. Enfoque de género	14
4.3. Enfoque de discapacidad	14
4.4. Enfoque étnico con perspectiva antirracial	15
4.5. Enfoque interseccional	15
4.6. Enfoque de cursos de vida	15
5. INFORMACIÓN GENERAL	15
5.1. Objetivo General	15
5.2. Objetivos Específicos	16
5.3. Ámbito de Aplicación	17
5.4. Conductas Atribuibles a Acoso:	17
6. ACTORES DE LA RUTA DE ACCIÓN	20
6.1. Alta Dirección	20
6.2. Oficina de Control Disciplinario Interno	20
6.3. Dirección de Talento Humano	20
6.4. Grupo de Desarrollo del Talento Humano	20
6.5. Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo	21
6.6. Comunidad en general de la Superintendencia de Sociedades	21
6.7. Alcance	21
7. RESPONSABILIDADES DE LOS ACTORES DE LA RUTA DE ACCIÓN	21

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGIA POLITICA O FILOSOFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMAS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL	Página 3 de 29

7.1. Alta Dirección	22
7.2. Oficina de Control Disciplinario Interno	22
7.3. Dirección de Talento Humano	23
7.4. Grupo de Desarrollo del Talento Humano	23
7.4.1. Capacitación.....	23
7.5. Grupo de Administración del Talento Humano	24
7.6. Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	24
7.7. Deberes de los superiores.....	25
7.8. Comunidad en general de la Superintendencia de Sociedades.....	25
7.9. Mecanismos de protección a la víctima denunciante	25
8. DESCRIPCIÓN DE LA RUTA DE ACCIÓN.....	26
8.1. ¿Ante quién acudir si soy víctima de una conducta de acoso sexual o discriminación por razón de sexo y/o género?.....	26
8.2. Gestión de la denuncia	27
8.3. En sede del proceso penal	27
8.4. Gestión del proceso en sede administrativa sancionatoria y/o disciplinaria .	28
8.5. Control de cambios	28

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 4 de 29

1. INTRODUCCIÓN

La Presidencia de la República, a través de la Directiva Presidencial 01 del 8 de marzo de 2023, con el ánimo de fortalecer la institucionalidad, prevenir, atender y proteger a las mujeres víctimas de la violencia de género en el ámbito laboral y de construir espacios de trabajo seguros y libres de violencia, acoso y discriminación, en los que prime el respeto por la protección de los derechos, instó a todas las ramas del poder público, los entes autónomos, los organismos de control y vigilancia y las entidades territoriales, a adoptar medidas que permitan fortalecer la institucionalidad para prevenir, atender y proteger a las mujeres víctimas de la violencia de género en el ámbito laboral y construir espacios de trabajo seguros y libres de violencia, acoso, y discriminación.

En ese sentido, la Superintendencia de Sociedades, en línea con el Pacto por la Equidad de las Mujeres del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "*Pacto por Colombia, pacto por la Equidad*" y el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral y la Política de Prevención del acoso laboral y/o sexual contenida en el memorando 100-006266 del 1 de julio de 2021, implementa el presente protocolo para la prevención y el ejercicio de la **acción disciplinaria ante hechos considerados de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo** en el ámbito laboral institucional.

De igual manera, la Presidencia de la República, con la finalidad de erradicar los estereotipos discriminatorios dentro de la función pública y de crear espacios seguros y libres de violencia para las mujeres en toda su diversidad, así como de otros sujetos de especial protección constitucional, tanto en el ámbito laboral como contractual de la administración pública, expidió la Directiva Presidencial No. 01 de 2023.

Es así como la elaboración y difusión del presente protocolo, no sólo resulta importante para cumplir con la legislación vigente contra las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, sino que, busca visibilizar y fortalecer la prevención en la temática y contribuir a que la comunidad de la Superintendencia de Sociedades siga teniendo espacios igualitarios e inclusivos que garanticen el derecho de todas las personas a disfrutar de un ambiente de trabajo y convivencia exento de discriminaciones, acoso y violencia.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSOFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMAS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL	Página 5 de 29

Finalmente, debe señalarse que las disposiciones previstas en este documento, no implican la pérdida de competencia de la Procuraduría General de la Nación para conocer sancionatoriamente de las conductas constitutivas de acoso laboral y/o sexual, de conformidad con lo señalado en el numeral 1° del artículo 2 y artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, así como de la Fiscalía General de la Nación en materia penal.

2. NORMATIVIDAD

2.1. Normativa internacional

- a) Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Artículos 2, 3, 4 y 5. Referente a la libertad e igualdad sin distinción alguna para el goce de los derechos a la vida, libertad y seguridad entre otros. Además, prohíbe la esclavitud, la tortura, los tratos crueles o degradantes y toda forma de discriminación.
- b) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966. Establece obligaciones vinculantes para los Estados de adoptar medidas oportunas de carácter legislativo o de otra índole, para hacer efectivos los derechos reconocidos. Artículos 2 y 3.
- c) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966. Artículo 1. Plantea la realización del ideal del ser humano libre, liberado del temor y la miseria partiendo de condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos en condiciones de igualdad material y de no discriminación.
- d) Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969. Capítulos 1, 2 y 3. Propende por la protección y garantía de las libertades y derechos económicos, sociales y culturales sin discriminación alguna. Así, el Estado está obligado a proteger a la mujer de la violencia en los espacios públicos y privados y se compromete a adoptar las medidas legislativas y de otro carácter necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades.
- e) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 (CEDAW por sus siglas en inglés) y su Protocolo Facultativo de 1999 que faculta al Comité de la CEDAW para recibir quejas individuales de discriminación contra la mujer. Artículo 11, numeral 17 y 18; Artículo 16, numeral 24.
- f) Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos - Protocolo de San Salvador de 1988. Artículos 1 y 3. Consagra obligaciones generales para los Estados de garantizar el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales y establece un mecanismo internacional para presentar quejas por la vulneración de derechos.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGIA POLITICA O FILOSOFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMAS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL	Página 6 de 29

- g) Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer de 1994- Convención de Belem do Para, se refiere explícitamente al acoso sexual como una forma de violencia contra la mujer.
- h) Conferencia Mundial de las Naciones Unidas en Beijing de 1995 (Plataforma y Plan de Acción de Beijing). Capítulo III, referente a la potenciación del papel de la mujer y la igualdad entre la mujer y el hombre.

2.2. Normativa Nacional

- a) Constitución Política de Colombia
 - Artículo 13. "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica".
 - Artículo 43. "La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación..."
- b) Ley 80 de 1993. Expide normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a la Mujer Cabeza de Familia.
- c) Ley 51 de 1981. Artículos 1, 2, 3 y 4. Aprueba la "*Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*".
- d) Ley 248 de 1995. Aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.
- e) Ley 294 de 1996. Desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
- f) Ley 575 de 2000. Reforma parcialmente la Ley 294 de 1996.
- g) Ley 581 de 2000. Reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.
- h) Ley 599 de 2000 - Código Penal. Título IV. Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales.
- i) Ley 800 de 2003. Dicta normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- j) Ley 1009 de 2006. Crea con carácter permanente el Observatorio de asuntos de género.
- k) Ley 1023 de 2006. Vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.
- l) Ley 1257 de 2008. Determina normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSOFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMAS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL	Página 7 de 29

- m) Ley 1448 de 2011. Dicta medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Establece normas específicas para las mujeres en los artículos 114 al 118. En esta Ley se establece el Decreto 4635 de 2011 sobre comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palanqueras, el Decreto 4634 de 2011 sobre el pueblo gitano (Rrom) y el Decreto 4633 de 2011 sobre pueblos y comunidades indígenas.
- n) CONPES 161 de 2013. Política Pública Nacional de Equidad de Género.
- o) Ley 1752 de 2015. Estatuto antidiscriminación contra las personas con discapacidad.
- p) Ley 1952 de 2019. Se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- q) Ley 1955 de 2019. Se expide el Plan Nacional De Desarrollo 2018-2022 Pacto Por Colombia, Pacto Por La Equidad.
- r) Decreto 1710 de 2020. Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Genero, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación.
- s) Ley 2094 de 2021 por medio de la cual se reforma y adiciona la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.

2.3. Derechos de las víctimas:

De conformidad con las normas legales, las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, racismo o discriminación tendrán los siguientes derechos, y acorde con las capacidades de la Entidad:

- a) Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo.
- b) Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, y a que no se tomen represalias en su contra.
- c) A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género.
- d) El derecho a no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSOFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMAS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL	Página 8 de 29

- e) Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad, incluyendo asistencia técnica legal y psicosocial.
- f) Ser atendida por personas formadas en derechos humanos, y enfoque diferencial;
- g) Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja.
- h) Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja.
- i) Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja.
- j) Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

2.4. Derechos de las mujeres víctimas

De conformidad con el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, las mujeres víctimas de los diferentes tipos de violencia contempladas en este protocolo tienen derecho a:

- a) Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la 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; para tales efectos se acudirá a 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;
- d) Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia;
- e) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva;

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGIA POLITICA O FILOSOFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMAS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL	Página 9 de 29

- f) Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia;
- g) Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas;
- h) Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas;
- i) La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia;
- j) La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley 1257 de 2008;
- k) A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo;
- l) Adicionalmente, visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género de las que fue víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor, conforme a lo señalado en las Sentencias T-275 de 2021 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.

2.5. Derechos de las Víctimas de Acoso Sexual Laboral

- a) A una vida digna.
- b) A la integridad física, sexual y reparación integral de los daños psicológicos.
- c) A la intimidad, a no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes.
- d) A la igualdad real y efectiva.
- e) A no ser sometidas a forma alguna de discriminación.
- f) A la libertad y autonomía, al libre desarrollo de la personalidad.
- g) A la salud sexual y reproductiva.
- h) A la seguridad personal.
- i) A decidir voluntariamente si se quiere o no ser confrontada con el agresor o la agresora en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.

Adicionalmente, de acuerdo con lo establecido en los Artículos 11º de la Ley 906 de 2004 y 8º de la Ley 1257 de 2008, los derechos de las víctimas de Acoso Sexual Laboral son:

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 10 de 29

- a) A recibir trato digno y humano.
- b) A ser tratada con reserva de identidad en todo momento.
- c) A ser escuchada, ser atendida, ser informada de forma clara, completa, veraz y oportuna y especialmente frente a sus derechos sexuales y reproductivos.
- d) Al ejercicio de actividad laboral, a la intimidad y al buen nombre. A la protección de su intimidad, a la garantía de su seguridad y a la de sus familiares y testigos a su favor.
- e) A la estabilización de su situación y reparación integral de los daños sufridos.
- f) A 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 competente.
- g) A dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual.
- h) A escoger el sexo del médico para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio médico.
- i) A decidir siempre y voluntariamente, si puede ser confrontada/do con el agresor/ra en cualquiera de los espacios dispuestos durante el proceso de atención de la denuncia y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.
- j) A recibir atención integral (asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidas en el ordenamiento jurídico para la víctima e hijos).
- k) A acceder a mecanismos de protección.

3. DEFINICIONES

3.1 Acoso Sexual Laboral (A.S.L.): La Ley 599 de 2000 en su Artículo 210 A, define y tipifica el Acoso Sexual Laboral como el acto de acoso, persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, que se comete para obtener un beneficio propio o de un tercero, y de quien se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, sexo, posición laboral, social, familiar o económica.

3.2 Acoso laboral en razón de género: Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 "(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación,

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSOFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMAS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 11 de 29

terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

Según el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, constituye violencia o acoso en razón de género “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”.

3.3 Violencia contra la mujer: La Ley 1257 de 2008 introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencia sexista que reproducen el Acoso Sexual Laboral (A.S.L.) en contra de las mujeres trabajadoras y que constituye una manifestación de la voluntad del Estado colombiano en dar cumplimiento a sus compromisos internacionales establecidos ya mencionados al inicio de este documento.

3.4 Violencia sexual: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento sexual en las violencias contra las mujeres como “las consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas”. Por lo tanto, siguiendo la definición de la ley 1257, la violencia sexual en el ámbito de este protocolo incluye los delitos sexuales tipificados en el título IV del Código Penal (Ley 599 de 2000), pero no se limita sólo a estos.

3.5 Violencia física: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento físico en las violencias contra las mujeres como “el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona”.

3.6 Violencia psicológica: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño psicológico en la violencia contra las mujeres como “las consecuencias que provienen de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal”.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMAS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL	Página 12 de 29

3.7 Violencia patrimonial: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño patrimonial en la violencia contra las mujeres como cualquier “pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer”.

3.8 Violencia económica: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 2, define la violencia económica como “cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas”.

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

3.10 Hostigamiento: Por su parte, el artículo 134 B del Código Penal, define, tipifica y sanciona el Hostigamiento de la siguiente manera, “[e]l que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSOFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMAS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL	Página 13 de 29

prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor.”

3.11 Actos de Discriminación: El artículo 2 de la Ley 1752 de 2015. Señala como acto de discriminación aquel que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigente.

3.12 Puede ser víctima de Acoso, Violencia u Hostigamiento: Toda persona puede ser víctima de los delitos establecidos en el Código Penal:

- Servidora o servidor público
- Contratistas de la Entidad
- Cualquier persona que con ocasión de la función desempeñada tenga relación con un servidor de la Entidad.

4. ENFOQUES

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSOFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMAS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 14 de 29

4.1. Enfoque diferencial: “El enfoque diferencial como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión. Dentro del enfoque diferencial, se encuentra el enfoque étnico, el cual tiene que ver con la diversidad étnica y cultural, de tal manera que teniendo en cuenta las particularidades especiales que caracterizan a determinados grupos étnicos y el multiculturalismo, se brinde una protección diferenciada basada en dichas situaciones específicas de vulnerabilidad, que en el caso de las comunidades étnicas, como lo son las comunidades indígenas, afro, negras, palanqueras, raizales y Rom, se remontan a asimetrías históricas. Dicho principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad”¹.

4.2. Enfoque de género: “Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género”².

4.3. Enfoque de discapacidad: “El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos”³.

¹ Corte Constitucional, sentencia T-010 de 2015, M.P. Diana Fajardo Rivera

² Artículo 4.2 del Decreto 1710 de 2020, “por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación”

³ Definición del DANE, ver:

[El%20enfoque%20de%20discapacidad%20parte.](#)

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSOFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMAS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 15 de 29

4.4. Enfoque étnico con perspectiva antirracial: El enfoque étnico se basa en el reconocimiento que la Constitución Política de 1991 hace de Colombia como un país pluriétnico y multicultural, que protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos. La aplicación del enfoque étnico-racial implica la realización de un análisis diferenciado de las situaciones de violencia basadas en género, dirigido a identificar si el mismo se ejerció en razón de la pertenencia a un determinado pueblo étnico-racial, de manera que pueda constituir discriminación racial, y a establecer medidas diferenciales de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito del trabajo. El enfoque étnico debe estar basado en “una perspectiva antirracista de manera participativa y plural”⁴.

4.5. Enfoque interseccional: “Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas”⁵.

4.6. Enfoque de cursos de vida: “Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior”.⁶

5. INFORMACIÓN GENERAL

5.1. Objetivo General

Implementar en la Superintendencia de Sociedades el protocolo de prevención y acción de la facultad disciplinaria por conductas de acoso sexual, violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de

⁴ Definición de la Comisión de la Verdad, ver: <https://web.comisiondelaverdad.co/en-los-territorios/enfoques/etnico#:~:text=El%20Enfoque%20%C3%89tnico%20representa%20un,de%20manera%20participativa%20y%20plural>.

⁵ Artículo 4.3 del Decreto 1710 de 2020.

⁶ Artículo 4.5 del Decreto 1710 de 2020.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 16 de 29

discriminación en el ámbito laboral, para prevenir y gestionar aquellas conductas, mediante la adopción y puesta en marcha del presente protocolo.

5.2. Objetivos Específicos

- a) Establecer una ruta de atención integral y oportuna para las víctimas de presuntos hechos de acoso sexual, violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.
- b) Definir medios específicos para la presentación de quejas y/o denuncias de hechos con connotación de acoso sexual, violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.
- c) Transformar la cultura institucional de la entidad, hacia el entendimiento de la importancia de prevenir y atender todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como las diferentes formas de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.
- d) Fomentar entre las personas que laboran en la entidad una actitud de respeto de los derechos fundamentales de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, para así reducir las formas de violencias basadas en género y/o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.
- e) Promover acciones que reduzcan el impacto generado por los casos de cualquier forma de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación sobre las víctimas.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSOFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMAS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL	Página 17 de 29

5.3. Ámbito de Aplicación

El presente protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en la Superintendencia de Sociedades en todas sus regionales, incluyendo Servidores públicos, contratistas, subcontratistas de los contratistas, estudiantes en práctica, judicantes aprendices. En conclusión, persona que con ocasión de la función desempeñada tenga relación con un servidor de la Entidad.

5.4. Conductas Atribuibles a Acoso:

Todo servidor público de la Superintendencia de Sociedades, dentro de los deberes establecidos en la Ley 1952 de 2019 y por remisión al Protocolo Contra el Acoso Sexual en el ámbito del Trabajo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, debe conocer el contenido de las siguientes conductas que pueden constituir acoso sexual, sin que se limiten a las aquí enumeradas:

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.
- d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- 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, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- 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.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSOFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMAS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 18 de 29

- k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- l) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- m) Difusión de 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 en base al interés sexual hacia una persona.
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones
- q) Otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- r) Agresiones físicas de carácter sexual.

ACOSO POR RAZÓN DEL SEXO Y/O GÉNERO

- a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género.
- b) Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- c) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la opción sexual.
- d) Utilizar humor sexista.
- e) Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual 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.
- g) Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual.
- h) Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, entre otros) a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- i) Trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad o paternidad.
- j) Denegar a causa del sexo u orientación sexual de una persona permisos o licencias a las que tiene derecho.
- k) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- l) Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- m) Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSOFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMAS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL	Página 19 de 29

- n) Agresión física a una persona por razón de sexo u orientación sexual.
- o) 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 u orientación sexual.

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

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

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMAS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL	Página 20 de 29

o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual;

- n) Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.

6. ACTORES DE LA RUTA DE ACCIÓN

6.1. Alta Dirección

Adoptar en la normatividad interna institucional y promover a través de los diversos equipos de trabajo una política de no tolerancia ante conductas de acoso sexual, violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral para la observancia y la aplicación del presente protocolo en el ejercicio de todas las actividades institucionales.

6.2. Oficina de Control Disciplinario Interno

Liderar y garantizar la gestión de las quejas y denuncias de connotación de presunto acoso sexual, violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, haciendo uso de los diversos canales de atención y normas aplicables al caso concreto.

6.3. Dirección de Talento Humano

Liderar el proceso de sensibilización, difusión y socialización de los diversos canales de atención y del protocolo para la atención, denominado: *“Protocolo de prevención y acción de la facultad disciplinaria por conductas de acoso sexual, violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral”*.

6.4. Grupo de Desarrollo del Talento Humano

Capacitar, sensibilizar y difundir entre todos los actores institucionales la obligatoriedad de observar y atender en el ejercicio de las funciones asignadas a cada uno de ellos, el

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 21 de 29

Protocolo de Prevención y Acción de la Facultad Disciplinaria por conductas de acoso sexual, violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.

6.5. Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesorar y prestar asistencia técnica para el desarrollo de las actividades resultantes del protocolo.

6.6. Comunidad en general de la Superintendencia de Sociedades

Participar activamente en las actividades de socialización, prevención y capacitación del Protocolo de Prevención y Acción de la Facultad Disciplinaria por conductas de acoso sexual, violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral

6.7. Alcance

Aplica a todos los servidores públicos, pasantes, estudiantes en práctica, judicantes, aprendices, contratistas, subcontratistas de los contratistas y visitantes de la Superintendencia de Sociedades a nivel nacional.

7. RESPONSABILIDADES DE LOS ACTORES DE LA RUTA DE ACCIÓN

Se implementa y articula la gestión de las siguientes áreas en el diseño, aprobación, apropiación, implementación, difusión, socialización y capacitación del Protocolo de prevención y acción de la facultad disciplinaria por conductas de acoso sexual, violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.

La Alta Dirección, Oficina de Control Disciplinario Interno, Dirección de Talento Humano y sus grupos adscritos, y la Comunidad en general de la Superintendencia de Sociedades, en cumplimiento de cada una de las responsabilidades asignadas, dispondrá para todos los destinatarios del presente protocolo de la ruta de prevención y atención así:

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMAS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL	Página 22 de 29

7.1. Alta Dirección

Desde la Alta Dirección de la Entidad, se implementarán las políticas institucionales necesarias para dar cumplimiento a la Directiva Presidencial 01 del 8 de marzo de 2023 y se velará por la aplicación permanente del presente protocolo en todas las actividades transversales desplegadas por los colaboradores de la Superintendencia de Sociedades.

7.2. Oficina de Control Disciplinario Interno

Como autoridad administrativa, juzgadora y sancionadora de las conductas desplegadas por los servidores de la Entidad con contenido o incidencia disciplinaria, estará en la obligación de gestionar los procesos que bajo la órbita de su competencia deba adelantar, direccionar e informar a las autoridades competentes; esto es, Procuraduría General de la Nación y Fiscalía General de la Nación y demás actores inmersos en la política de no tolerancia ante conductas de acoso sexual, violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.

Anualmente la Oficina de Control Disciplinario Interno presentará a la comunidad institucional, a través del medio más idóneo, informe detallado de las actividades ejecutadas en cumplimiento de la aplicación del presente protocolo.

También tendrá permanentemente la labor de ejecutar las siguientes actividades:

- a) Implementar, gestionar y coordinar con la Dirección de Tecnología y Oficina Asesora de Planeación, los formatos, canales de atención y servidores responsables de la administración del buzón virtual institucional a través del cual, quienes se consideren víctimas de conductas constitutivas de acoso sexual, violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.
- b) Administrar el correo electrónico, dispuesto para la presentación de denuncias y/o quejas por hechos relacionados con actos de conductas constitutivas de acoso sexual o discriminación por razón de sexo y/o género que es: rutadeaccion@supersociedades.gov.co

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMAS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL	Página 23 de 29

- c) llevar a cabo jornadas de sensibilización a los colaboradores de la Superintendencia de Sociedades buscando fomentar en ellos, una actitud de respeto y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, mitigando acciones relacionadas con el acoso sexual, violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral al interior de la Entidad.
- d) Luego de recibir los presuntos casos de acoso sexual, violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, a través del correo electrónico establecido para dichos casos, activar con celeridad y diligencia la ruta de atención prevista.
- e) Teniendo en cuenta la falta de competencia funcional de la Oficina de Control Disciplinario Interno para gestionar el proceso administrativo sancionatorio y/o penal que pueda derivarse de la conducta de acoso y/o discriminación, deberá dar traslado inmediato del hecho a la Procuraduría General de la Nación y la Fiscalía General de la Nación.
- f) Informar inmediatamente al Grupo de Seguridad y Salud en el trabajo del hecho de presunto acoso y/o discriminación, para que se active inmediatamente el proceso de acompañamiento a la víctima.

7.3. Dirección de Talento Humano

Hacer seguimiento semestralmente, en los asuntos de su competencia, al cumplimiento y aplicación del presente protocolo a toda la comunidad de la Entidad y destinatarios de este documento, a través de los equipos de trabajo que integran la Dirección; el referido informe se remitirá a la Secretaría General, para gestionar las acciones que estime necesarias.

7.4. Grupo de Desarrollo del Talento Humano

7.4.1. Capacitación

- a) Brindar durante el proceso de inducción y reinducción institucional, capacitación, socialización y difusión del presente protocolo a toda la comunidad de la Entidad.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMAS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL	Página 24 de 29

- b) Coordinar la ejecución de campañas de prevención, sensibilización y difusión de este Protocolo a través de sesiones informativas virtuales y presenciales que se incluirán en el Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- c) Anualmente presentar a la Dirección de Talento Humano un informe detallado de las actividades ejecutadas en cumplimiento de la aplicación del presente protocolo.

7.5. Grupo de Administración del Talento Humano

- a) Analizar en cada caso particular, la toma de decisiones administrativas necesarias para garantizar el cese y no repetición de la presunta conducta de acoso sexual, violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.
- b) Anualmente presentar a la Dirección de Talento Humano un informe detallado de las actividades ejecutadas en cumplimiento de la aplicación del presente protocolo.

7.6. Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo

- a) Realizar acompañamiento psicosocial a las víctimas de conductas de acoso sexual, violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral
- b) Apoyar, garantizando la reserva del caso, a las víctimas de conductas de acoso sexual, violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, para que obtengan apoyo integral y protección de todos sus derechos a través de los mecanismos dispuestos para ese propósito por las entidades y autoridades competentes.
- c) Capacitar a los líderes de cada una de las áreas responsables mencionadas en este capítulo, para que cuenten con las herramientas necesarias al momento de atender los asuntos que sean puestos en su conocimiento al activar el presente protocolo.
- d) Gestionar a través de la ARL mecanismos de participación y prevención de las conductas previstas en este protocolo.
- e) Anualmente presentar a la Dirección de Talento Humano un informe detallado de las actividades ejecutadas en cumplimiento de la aplicación del presente protocolo.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 25 de 29

7.7. Deberes de los superiores

Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente los servidores en cargos de dirección, los supervisores de contratos o servidores que ejerzan roles de coordinación o dirección, tienen la obligación de activar la ruta de acción cuando hayan tenido conocimiento de un caso de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación. Los correos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento de conformidad con la ley.

Además, deben procurar por no propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización en las que la víctima sea obligada a interactuar con el agresor, de promover espacios para la transformación cultural dentro de la entidad, y de focalizar acciones encaminadas a la prevención.

El incumplimiento de este deber da lugar a la acción disciplinaria conforme a los numerales 25 y 26 del artículo 38 y 242 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, cuya falta disciplinaria puede ser calificada como grave conforme a los criterios establecidos en el artículo 47 de la misma ley.

7.8. Comunidad en general de la Superintendencia de Sociedades

Observar constantemente en el ejercicio de sus funciones, la aplicación del Protocolo de prevención y acción de la facultad disciplinaria por conductas de acoso sexual, violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.

7.9. Mecanismos de protección a la víctima denunciante

En todos los casos que constituyen delitos, las víctimas cuentan con medidas de protección frente a toda publicidad que implique un ataque indebido a su vida privada o dignidad (Art. 133, Código de Procedimiento Penal).

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGIA POLITICA O FILOSOFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMAS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL	Página 26 de 29

8. DESCRIPCIÓN DE LA RUTA DE ACCIÓN

Resulta fundamental resaltar que las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral al ser tipificadas como delitos no querellables, no pueden ser conciliadas, debido a que la víctima no puede desistir de la denuncia.

Por lo anterior, es importante señalar que el Comité de Convivencia Laboral no tiene competencia para conocer de casos en los que se exponga acoso sexual, violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, por lo que, en caso de recibir una denuncia o queja en la que se tipifiquen estas presuntas conductas deberá informar de manera inmediata al denunciante la existencia del presente protocolo, para que presente la denuncia.

En ese sentido, al interior de la estructura organizacional de la Superintendencia de Sociedades y, atendiendo las instrucciones de la Directiva Presidencial 01 del 8 de marzo de 2023, se asignará a la Oficina de Control Disciplinario Interno la gestión y remisión ante las autoridades competentes de los hechos de connotación de acoso sexual laboral y de discriminación por razón del género que sean dejados en su conocimiento.

8.1. ¿Ante quién acudir si soy víctima de una conducta de acoso sexual o discriminación por razón de sexo y/o género?

La Víctima puede acudir de manera directa a:

- a) URI: Unidades de Reacción Inmediata.
- b) S.A.U.: Salas de Atención a Usuarios.
- c) CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.
- d) Oficina de asignaciones de la Policía Nacional.
- e) Línea telefónica 123.
- f) En Bogotá la Línea Púrpura 018000112137
- g) En las Intendencias Regionales línea 155
- h) A nivel Nacional línea 155

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMAS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL	Página 27 de 29

- i) A la Oficina de Control Disciplinario Interno de la Superintendencia de Sociedades
- j) En todo caso dejar el hecho en conocimiento de la Entidad a través del correo electrónico rutadeaccion@supersociedades.gov.co

8.2. Gestión de la denuncia

Para el caso concreto, el numeral 1° del artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 define como 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 empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante 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 o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral”*.

En adición, el artículo 12 de la misma norma establece que *“Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley”*.

En ese sentido, es obligación legal del funcionario competente al interior de la Superintendencia de Sociedades, en este caso quien cumpla funciones como Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno, gestionar las denuncias o quejas por hechos relacionados con conductas de acoso sexual, violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, y remitir inmediatamente el asunto a la Procuraduría General de la Nación.

También, al tratarse de una conducta de connotación penal, deberá remitirse copia de lo informado y denunciado por la víctima a la Fiscalía General de la Nación, quien determinará la procedencia de acusar al presunto agresor ante un Juez de la República.

8.3. En sede del proceso penal

El proceso penal está contemplado en la Ley 906 de 2004, el cual comprende tres etapas, a saber: la etapa de indagación, la etapa de investigación y la etapa de juicio y será gestionado en su totalidad por la Fiscalía General de la Nación y el Juez de conocimiento.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMAS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL	Página 28 de 29

8.4. Gestión del proceso en sede administrativa sancionatoria y/o disciplinaria

Para comprender mejor el paso a paso de la gestión disciplinaria es necesario realizar las siguientes precisiones:

- La acción disciplinaria busca garantizar el correcto desempeño de la función encomendada a los servidores públicos, con miras al cumplimiento de la función Estatal. Por ende, el proceso disciplinario tiene como finalidad ejercer la facultad sancionadora del Estado ante la desviación del correcto ejercicio de la función encargada a un servidor público o cualquiera que cumpla y/o administre recursos públicos, y como consecuencia de ello, imponer la sanción correspondiente a quien incurra en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en la ley disciplinaria.
- Esta acción disciplinaria es procedente, aunque la servidora o el servidor público se encuentre retirado del servicio, siempre y cuando la conducta se haya cometido al momento de estar vinculado a la administración.
- Es importante resaltar que el adelantamiento del proceso penal y el disciplinario **no son excluyentes**, y puede sancionarse penal y administrativamente a quien ejecute una conducta de acoso sexual, violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral en ejercicio de sus funciones como servidor público y/o valiéndose de esa condición.

Finalmente, de acuerdo con la normatividad disciplinaria vigente (Ley 1952 de 2019) establece que las conductas desplegadas por hechos relacionados con actos de acoso sexual, violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, corresponde a faltas disciplinarias gravísimas, cuya sanción a imponer es la destitución e inhabilidad para el ejercicio de cargos públicos por periodo que oscila entre los 10 y los 20 años.

8.5. Control de cambios

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: CD-PR-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 07 de junio de 2023
	PROCESO: DISCIPLINARIO	Versión: 002
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN DE LA FACULTAD DISCIPLINARIA POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGIA POLITICA O FILOSOFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMAS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL	Página 29 de 29

VERSIÓN	VIGENCIA DESDE	VIGENCIA HASTA	IDENTIFICACIÓN DE LOS CAMBIOS	RESPONSABLE
001	13/06/2022	06/06/2023	Creación del documento	Jefe OCDI Dirección TH Coordinador GDTH Equipo SG-SST Secretaría General
002	07/06/2023		Actualización del documento, en el marco de lo establecido en la Directiva Presidencial 01 de 2023	Jefe OCDI Dirección TH Coordinador GDTH Equipo SG-SST Secretaría General

Elaboró: Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno	Revisó: Dirección de Talento Humano, Secretaría General, Oficina de Control Disciplinario Interno	Aprobó: Secretaría General
Fecha: 7 de junio de 2023	Fecha: 7 de junio de 2023	Fecha: 7 de junio de 2023