

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE  
TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN  
GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN,  
NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN  
SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO  
LABORAL Y CONTRACTUAL DEL ICETEX.



## CONTENIDO:

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>MARCO JURÍDICO</b>	<b>5</b>
1. Marco constitucional y bloque de constitucionalidad.	6
2. Normativa Nacional.	6
Objetivos	8
1. Objetivo General	8
2. Objetivos Específicos .	9
<b>Alcance y ámbito de aplicación</b>	<b>11</b>
<b>Tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género</b>	<b>14</b>
<b>Acciones constitutivas de formas de violencia contra las mujeres y basadas en género</b>	
<b>Acciones y omisiones que constituyan un acto de discriminación, que ostentan connotaciones legales</b>	<b>18</b>
<b>Derechos de las partes involucradas</b>	<b>20</b>
1. Derechos de las víctimas.	21
2. Derechos de las mujeres víctimas	21
<b>Medidas de prevencion</b>	<b>23</b>
<b>Medidas de proteccion</b>	<b>24</b>
<b>Mecanismos de orientación y empoderamiento de la víctima frente a conductas de violencia sexual en el ámbito laboral y contractual</b>	<b>26</b>
1. RUTA DE ATENCIÓN EXTERNA A LA ENTIDAD	27
2. LA RUTA DE ATENCIÓN EN CASO DE QUEJA CONTRA SERVIDORES PÚBLICOS	27
2.1 Valoración probatoria en casos de violencia o acoso sexual	28
2.2. Valoración probatoria en casos de discriminación	29

3. La ruta de atención en caso de queja contra prestadores de servicio	<b>29</b>
<b>Funciones del comité de convivencia laboral</b>	<b>30</b>
<b>Iniciativa de responsabilidad social y sostenibilidad institucional del ICETEX</b>	<b>32</b>
A. Contribución con los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS	<b>33</b>
B. Contribución con los Principios del Pacto Global	<b>34</b>
C. Alineación con los Principios de Responsabilidad Social con enfoque de Sostenibilidad ISO 26000	<b>36</b>
D. Alineación con la Iniciativa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional del ICETEX	<b>38</b>
E. Alineación con los Estándares serie 400-Social GRI /Informe de Sostenibilidad y el reporte de los Estándares GRI (Global Reporting Initiative)	<b>39</b>
I. Estándar GRI: 307-1 Incumplimiento de la legislación y normatividad	<b>40</b>
II. Estándar GRI: 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	<b>40</b>
III. Estándar GRI: 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	<b>41</b>
IV. Estándar GRI: 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	<b>41</b>

# INTRODUCCIÓN

El presente documento tiene por objeto desarrollar e implementar lo establecido en la Directiva Presidencial 03 de 2022 y recogida en la Circular Conjunta No. 001-2023 de la vicepresidenta de la República y Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, atendiendo a las normas internacionales sobre la materia, las cuales son acogidas en la legislación interna, y señalando que cualquier forma de violencia en contra de las mujeres y las basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público, genera un deterioro o vulneración a los derechos humanos.

Razón por la cual y teniendo en cuenta que el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior Mariano Ospina Pérez – ICETEX, como entidad del Estado Colombiano ostenta el deber de cumplir la directriz y circular acotadas.



# MARCO JURÍDICO

# MARCO JURIDICO

## 1. MARCO CONSTITUCIONAL Y BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD

- Constitución Política de 1991.
- Declaración Universal de Derechos Humanos. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
- La Convención sobre los Derechos del Niño.
- Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la Mujer.
- Declaración y Programa de Acción de Viena. Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará).
- Convención interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia.
- Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género “Principios de Yogyakarta”.
- Convenio sobre la violencia y el acoso No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo

## 2. NORMATIVIDAD NACIONAL

- Ley 80 de 1993: por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
- Ley 82 de 1993: expide normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a la mujer cabeza de familia.
- Ley 294 de 1996: por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.

- Ley 575 de 2000: la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996.
- Ley 581 de 2000: por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la Mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del Poder Público.
- Ley 679 de 2001: por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.
- Ley 731 de 2002: por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.
- Ley 750 de 2002: por la cual se expiden normas sobre el apoyo, especialmente en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario a las mujeres cabeza de familia.
- Ley 800 de 2003: por la cual se aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños.
- Ley 823 de 2003: por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Ley 1009 de 2006: por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género.
- Ley 1023 de 2006: por la cual se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1257 de 2008: por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones y sus respectivos decretos reglamentarios.
- Ley 1413 de 2010: por la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas
- Ley 1475 de 2011: por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones. Ley que ha permitido las cuotas en la conformación de listas a cargos de elección popular.
- Ley 1448 de 2011: por la cual se dictan 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.

- Ley 1474 de 2011: por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- Ley 1482 de 2011: por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.
- Ley 1496 de 2011: por la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1542 de 2012: por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.
- Ley 1719 de 2014: por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1761 de 2015: por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1952 de 2019: por la cual 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
- Ley 1959 de 2019: por medio de la cual se modifican y adicionan artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar.
- Ley 2094 de 2021: por la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2126 de 2021: por la cual se regula la creación, conformación y funcionamiento de las comisarías de familia, se establece el órgano rector y se dictan otras disposiciones”
- La Jurisprudencia de la Corte Constitucional, el Consejo de Estado y la Corte Suprema de Justicia, las recomendaciones y observaciones de los Comités de Naciones Unidas y los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos relacionados con los temas de violencias basadas en género y/o violencias sexuales.

## OBJETIVOS

### 1. OBJETIVO GENERAL

El presente protocolo como herramienta institucional, establece los lineamientos organizacionales para la prevención, atención y medidas de protección en situaciones

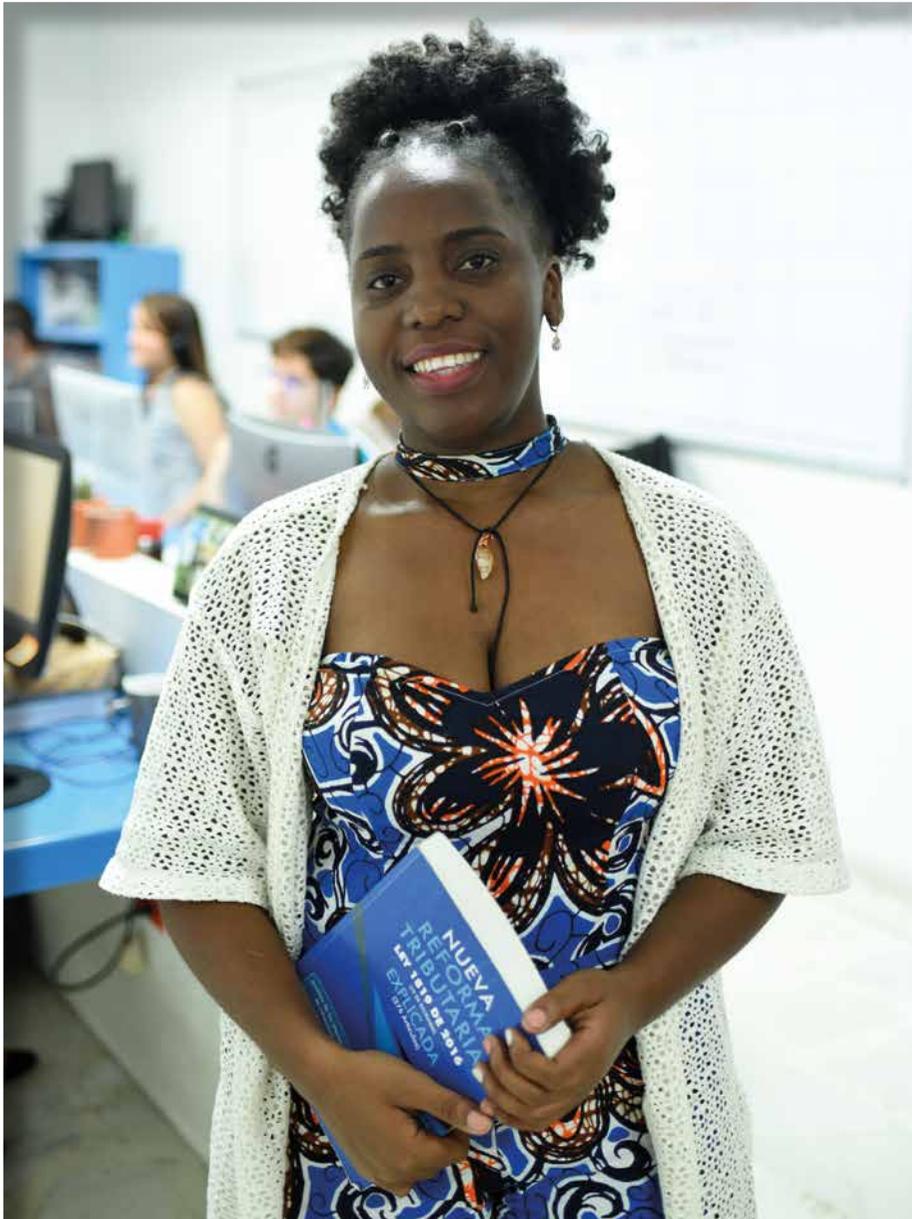
violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación en cualquiera de sus formas, contextos y dirigida a cualquiera de los sujetos de especial protección en el ámbito laboral y contractual en el ICETEX.

Además, establece el procedimiento para la aplicación de las medidas integrales de protección a la persona victimizada y facilitar el debido proceso que garantice la no repetición de acuerdo con los principios institucionales, sin excepción del sujeto generados de la violencia y/o discriminación.

## 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sensibilizar a los funcionarios públicos, contratistas y demás personal que labore o tenga algún vínculo directo e indirecto con el ICETEX, sobre la importancia de erradicar cualquier forma 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, estableciendo que se aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan alguna de las violencias contra las mujeres o basadas en género y/o discriminaciones.
- Identificar los casos de acoso y/o discriminación presentados en el ámbito laboral en la entidad, bajo cualquier modalidad de relación laboral, y su configuración como forma de violencia contra las mujeres y basadas en género o por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad.
- Definir las medidas de prevención de los delitos de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral y contractual en la entidad.
- Transformar la cultura institucional del ICETEX, 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 y contractual de la entidad.
- Establecer la ruta de orientación y atención integral a la víctima, así como el acceso a los mecanismos de protección, generando una conciencia de prevención de la violencia y/o discriminación a través del empoderamiento de la víctima y la concientización del sujeto generador de la violencia y/o discriminación.
- Implementar y facilitar el acceso a las rutas de atención que se establezcan tanto institucional como interinstitucionalmente frente a todas formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y 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 contractual y laboral en la administración pública.
- 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, mediante la aceptación y empoderamiento de las víctimas de estos tipos de violencia y/o discriminación como la resignificación de su papel dentro de la entidad sin la consecución de una revictimización de los mismos.





# ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo aplica a los servidores públicos, contratistas, y demás colaboradores de la entidad, en el ejercicio de sus funciones y labores, que desarrollen actividades laborales u objetos contractuales en todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la entidad, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo<sup>1</sup>.

De igual forma, se aplica a los actos de los funcionarios, contratistas y colaboradores durante los desplazamientos, viajes, eventos o actividades de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.

Se establecerán como 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, cuando se utilicen las tecnologías de la información y las comunicaciones, los espacios de interacción digital, y en general en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales; como medios para general cualquier forma de violencia o discriminación contra los sujetos de especial protección.

Se extiende la aplicación del presente protocolo a los ciudadanos que reciben servicios o atención directa de la entidad, únicamente como sujeto pasivo de las violencias y/o discriminaciones; de igual forma a las personas que trabajen en la entidad a través de mecanismos de tercerización laboral.

## PRINCIPIOS<sup>2</sup>

El presente protocolo se rige por los siguientes principios:

- 1) Información y accesibilidad: Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la entidad. Este protocolo contará con formatos accesibles (documentos en lectura fácil, brille, lengua de señas, entre otros) y con espacios físicos y digitales accesibles para una adecuada atención.
- 2) Confidencialidad: La información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de conformidad con las leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables.
- 3) Buena fe: Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.
- 4) Imparcialidad e idoneidad: Las personas que participen en nombre de la entidad en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial, ética y, estar capacitadas en enfoque de género y diferencial.
- 5) Dignidad: Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.

<sup>1</sup> Art. 3, inciso a) de la Convención 190 de la OIT.

<sup>2</sup> Se transcriben del anexo de la Directiva Presidencial que deroga la Directiva 03 del 8 de marzo de 2022, pág. 19 y 20.

6) Debido proceso: Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.

7) Debida diligencia: La obligación de atender casos de violencia y/o discriminación de manera celeridad y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención

8) No discriminación: Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo a la ruta establecida por el presente protocolo.

9) Principio de no revictimización: Las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género y violencias contra las mujeres.





**TIPOS DE VIOLENCIAS  
CONTRA LAS MUJERES Y  
BASADAS EN GÉNERO  
ACCIONES CONSTITUTIVAS  
DE FORMAS DE VIOLENCIA  
CONTRA LAS MUJERES Y  
BASADAS EN GÉNERO**

El presente protocolo busca sensibilizar a los funcionarios públicos, contratistas y colaboradores del ICETEX en la prevención y protección en contra de alguna de las formas 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, reconocidas en los tratados internacionales de derechos humanos y acogidas por la legislación nacional.

De igual forma la ley 1257 de 2008 establece en su artículo 2: *Definición de violencia contra la mujer. Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.*

*Para efectos de la presente ley, y de conformidad con lo estipulado en los Planes de Acción de las Conferencias de Viena, Cairo y Beijing, por violencia económica, se entiende 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.”.*

Ahora bien, las formas de violencia definidas en las normas son:

- **ACOSO LABORAL EN RAZÓN DE GÉNERO:** En el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, establece que “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,

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

- **VIOLENCIA SEXUAL:** Desde el ámbito administrativo que constituyen las medidas de Protección emanadas por las autoridades competentes quienes aplican la Ley 1257 de 2008 y demás normas concordantes, se define en el artículo 3, literal C de la acotada Ley como: “... Daño o sufrimiento sexual: *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.”. y estableciendo que la acción antes descrita configura un delito y es deber de todo ciudadano denunciar<sup>3</sup>; cuando se configure cualquier acción descrita y tipificada en el

título IV del Código Penal (Ley 599 de 2000).

- **ACOSO SEXUAL:** El artículo 210 A del Código Penal establece que “ 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 una sanción penal.
- **VIOLENCIA FÍSICA:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, literal b, la define como “el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona”.
- **VIOLENCIA PSICOLÓGICA:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3 literal a, la define 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”.
- **VIOLENCIA PATRIMONIAL:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3 literal d, la suscribe como “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”.
- **VIOLENCIA ECONÓMICA:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 2, la establece 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”.
- **FEMINICIDIO:** Delito autónomo establecido a partir de la Ley 1761 de 2015, que en su artículo 2, adiciona el artículo 104A al Código Penal a saber: “ ARTÍCULO 2º. La Ley 599 de 2000 tendrá un artículo 104A del siguiente tenor:

ARTÍCULO 104 A. Femicidio. Quien causare la 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, incurrirá en prisión de doscientos cincuenta (250) meses a quinientos (500) meses.

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.”

## ACCIONES CONSTITUTIVAS DE FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO

- Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones que según la Corte Suprema de Justicia se estaría configurando una injuria por vía de hecho<sup>4</sup>.
- Invitaciones, comunicaciones, peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a las mujeres, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato.
- Realizar el envío de mensajes en los cuales se use, muestre o comparta imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo; o él envió de fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual personales o de terceros, no solicitados ni consentidos que en la actualidad se conocen como *Sexting* y/o *grooming*, cuando se configure un delito como el acoso sexual.
- Difundir de rumores o de información privada de las personas de orden u orientación sexual.
- Realizar Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas o homofóbicos, o asociadas el aspecto físico.
- Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual, la realización de preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas.

---

<sup>4</sup> Corte Suprema De Justicia Sala De Casación Penal, MP Fernando León Bolaños Palacios; SP107-2018; Radicado N° 49799; Aprobado Acta No. 38. PAG 21 “los casos que comportan matices sexuales, o mejor, que involucran a través de este medio la injuria, no pueden desbordar el simple tocamiento o caricia fugaz o imprevista, so pena de que ya superados estos límites, la conducta derive hacia otros tipos penales, dada la mayor envergadura del bien jurídico afectado”.



**ACCIONES Y OMISIONES  
QUE CONSTITUYAN UN  
ACTO DE  
DISCRIMINACIÓN, QUE  
OSTENTAN  
COGNOTACIONES  
LEGALES**

Teniendo de presente la Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e Intolerancia, que describe en su artículo 1 numeral 1 que: *“Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes.*

*La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra.”*

En consecuencia, la Ley 1752 de 2015 en su artículo 3, modifica el artículo 134A del Código Penal, estableciendo que *“el que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación”.*

La Ley 1752 de 2015, en su artículo 4, que modifica el artículo 134B del Código Penal, establece el hostigamiento como *“El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación”.*

La Ley Estatutaria 1622 DE 2013 *“Por medio de la cual se expide el estatuto de ciudadanía juvenil y se dictan otras disposiciones”.* En su artículo 74 suscribe: **“Modifíquese el numeral 3 del artículo 2 de 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, el cual quedará así:**

*Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.*



**DERECHOS DE  
LAS PARTES  
INVOLUCRADAS**

## 1. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS<sup>5</sup>

- 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.
- Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo.
- Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, ya que no se tomen represalias en su contra.
- 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.
- El derecho a que no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja.
- Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad, incluyendo asistencia técnica legal y psicosocial.
- Ser atendida por personas formadas en derechos humanos, y enfoque diferencial.
- Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja.
- 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.
- Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja.
- Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

## 2. 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:

- Recibir atención integral a través de servicios con cobertura ra suficiente, accesible y de la calidad.
- 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

---

<sup>5</sup> Se transcriben del anexo de la Directiva Presidencial que deroga la Directiva 03 del 8 de marzo de 2022, pág. 21 a la 23.

asuma los costos de esta atención y asistencia; para tales efectos se acudirán a la Defensoría Pública.

- 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.
- Dar su consentimiento informado para los exámenes medicolegales 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.
- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.
- 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.
- 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.
- Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.
- La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
- La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley 1257 de 2008.
- 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.
- 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-275/21 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.

**MEDIDAS DE  
PREVENCIÓN**

**MEDIDAS DE  
PROTECCIÓN**



**Carreras profes**

• Crear un plan de 4 años u obt

valida

ne

ter

s



## MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Las acciones de prevención son una forma de intervención temprana ante posibles manifestaciones de conductas de acoso u hostigamiento sexual o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación. Las medidas de prevención estarán orientadas bajo el liderazgo de Gestión del Talento Humano y Grupo de Desarrollo y Transformación Organizacional. Para tal efecto desarrollarán las siguientes acciones:

- Capacitar, como parte del proceso de inducción y reinducción de los, servidores públicos y contratistas, que ingresan a trabajar o prestar sus servicios en el ICETEX, sobre prevención de la violencia sexual en el ámbito laboral y contractual.
- Incluir una cláusula, en los contratos nuevo y en los ya suscritos hacer, que expresamente señale las partes se comprometen a no ejercer actos de violencia contra las mujeres y basada en género, actos de racismo o discriminación, y a cumplir a cabalidad con el sistema de gestión de la entidad que incorpora el presente protocolo. Dicha cláusula estará incluida en la ejecución de las obligaciones establecidas en el contrato y su desacato o incumplimiento acarreará las sanciones de ley y la terminación del contrato con la entidad.
- Llevar a cabo campañas de sensibilización periódicas con el fin de dar a conocer el contenido del presente protocolo y su respectiva implementación.
- Conocimiento y difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias.
- Publicar en un lugar visible de la entidad, así como en su página web institucional o intranet, la ruta de atención integral contenida en el protocolo.

## MEDIDAS DE PROTECCIÓN

En conjunto las dependencias de la Secretaria General adoptará las siguientes medidas:

- a)** Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo.
- B)** Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento.
- C)** Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima.
- D)** Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima.
- E)** Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima.
- F)** Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas

**G)** Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos revictimización o a la repetición de los hechos.

**H)** Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima.



**MECANISMOS DE  
ORIENTACIÓN Y  
EMPODERAMIENTO  
DE LA VÍCTIMA  
FRENTE A  
CONDUCTAS DE  
VIOLENCIA SEXUAL  
EN EL ÁMBITO  
LABORAL Y  
CONTRACTUAL**



Siempre que el ICETEX conozca de hechos se relacionen con: violencia contra las mujeres, hechos de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación debe activar la ruta de atención a las víctimas.

El ICETEX brindará el apoyo jurídico y psicosocial a la víctima que voluntariamente ponga en conocimiento de la Entidad cualquiera de los hechos descritos en el párrafo anterior. Para la recepción de la queja y orientación a las víctimas se han dispuesto los siguientes correos electrónicos:

- Presentación de queja: **disciplinarios@icetex.gov.co**
- Solicitud orientación: **sst@icetex.gov.co**; **convivencia@icetex.gov.co**

## 1. RUTA DE ATENCIÓN EXTERNA A LA ENTIDAD

La víctima de violencia sexual objeto del presente protocolo, puede denunciar cualquiera de los actos señalados en el acápite a través de los siguientes canales:

- Fiscalía General de la Nación.
- CAPIV: Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (Fiscalía General de la Nación).
- CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.
- URI: Unidades de Reacción Inmediata.
- SAU: Salas de Atención a Usuarios.
- Secretaría Distrital de la Mujer. Alcaldía de Bogotá. Línea Púrpura Distrital (018000112137 y 300 755 1846) o a la Línea 155 (Gobierno Nacional).
- Oficina de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN.

## 2. LA RUTA DE ATENCIÓN EN CASO DE QUEJA CONTRA SERVIDORES PÚBLICOS

Quien haya sido víctima de alguna forma de violencia contra la mujeres y basadas en género, o de un acto de racismo o discriminación en el ámbito laboral o contractual, en el marco de lo establecido en el presente protocolo podrá presentar queja a través de la cuenta de correo institucional **disciplinarios@icetex.gov.co**.

Durante el proceso que inicia con la recepción de la queja se debe garantizar la no revictimización de las víctimas, por lo que no se deben poner trabas innecesarias, suspender el proceso bajo argumentos meramente procesales, ni hacer repetir a la

víctima los hechos que ya han sido presentados de manera oficial ante la Oficina de Control Disciplinario Interno de la entidad.

Sin perjuicio de la competencia preferente prevista en la ley para la Procuraduría General de la Nación, la Secretaría General del ICETEX o, el grupo u oficina a cargo de la instrucción de los procesos disciplinarios, es competente para conocer e investigar las faltas disciplinarias relacionadas con los hechos del presente Protocolo, de conformidad con lo establecido en la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021.

En el evento que el área a cargo de la instrucción de los procesos disciplinarios verifique que no es competente remitirá, en el menor tiempo posible, la queja o informe al competente y dará cumplimiento a lo establecido para la ruta externa, dejando registro de la queja e informe para el sistema de información indicado en este protocolo.

En toda la ruta prevalecerá el derecho sustancial sobre lo formal, por lo que, las normas procesales deben interpretarse a la luz de los enfoques, principios y derechos de las partes reconocidas en el presente Protocolo, así como los estándares nacionales e internacionales de protección de los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y discriminación.

En caso de que el encargado de ejercer la instrucción de los procesos disciplinarios requiera programar una entrevista con la víctima deberá tomar medidas para garantizar la no revictimización, entre ellas citar en un espacio seguro (presencial o virtual), no realizar pruebas o preguntas repetitivas y omitir preguntas que constituyan una intromisión innecesaria o desproporcionada del derecho a la intimidad de la víctima.

## **2.1 Valoración probatoria en casos de violencia o acoso sexual**

La Corte Constitucional ha sentado un amplio precedente jurisprudencial en el que ha ido estableciendo criterios que se deben atender para atender las pruebas en casos en los que se hayan denunciado hechos de violencia o acoso sexual que deben ser tenidos en cuenta por el operador disciplinario:

- No valorar evidencia sobre el pasado sexual de la víctima o sobre su comportamiento posterior a los hechos.
- Considerar de manera restrictiva los elementos probatorios sobre el consentimiento de la víctima.
- No desestimar los testimonios de las víctimas por presentar contradicciones, toda vez que son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia o acoso sexual.
- No desestimar los testimonios de las víctimas por no haber sido obtenidos en las primeras comunicaciones o entrevistas, pues dicha omisión puede deberse, entre otras razones, a temores por razones de seguridad.
- Abstenerse de desestimar una acusación de violencia sexual por no existir evidencia física de “penetración”, ya que la violencia sexual no se limita a los eventos de acceso

carnal.

- Appreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual.
- Prestar especial atención al testimonio de la víctima, teniendo en cuenta que en la mayoría de los eventos de violencia sexual no hay otros testigos, razón por la cual el testimonio de la víctima debe valorarse como un indicio de la ocurrencia del delito.

## **2.2. Valoración probatoria en casos de discriminación**

Como se trata de casos de difícil demostración la Corte Constitucional ha previsto una carga dinámica de la prueba, conforme a la cual, se traslada la obligación de probar la ausencia de discriminación a la parte accionada, quien, al encontrarse en una situación de superioridad, tiene una mayor capacidad para aportar los medios probatorios que demuestran que su proceder no constituyó un acto discriminatorio.

## **3. La ruta de atención en caso de queja contra prestadores de servicio**

Cuando los contratos de prestación de servicios incluyan cláusulas relacionadas con el cumplimiento de las disposiciones de este protocolo, la entidad contratante deberá vigilar la correcta ejecución de las obligaciones contractuales. Quien ejerza la vigilancia de la ejecución del contrato, ya sea mediante la supervisión o mediante la interventoría, puede hacer uso de las facultades previstas en el artículo 84 de la Ley 1474 de 2011 para hacer el seguimiento al cumplimiento obligacional del contrato y estará sometido a los deberes y responsabilidades que implica el ejercicio de dicha actividad.

De ser procedente, en caso de que la queja presentada sea contra un contratista, pasante, judicante o practicante, el Grupo Talento Humano, la Secretaría General o quien haga la instrucción de los procesos disciplinarios deberá remitir inmediatamente la información a la Procuraduría General de la Nación.



**FUNCIONES DEL  
COMITÉ DE  
CONVIVENCIA  
LABORAL**

Dentro de las funciones del Comité de convivencia Laboral, están las relacionadas con el manejo de los casos de acoso laboral de orden sexual para lo cual adelantará las siguientes acciones:

- 1) Establecer un mecanismo de radicación de las quejas el cual debe contar con la reserva, privacidad del caso.
- 2) Citar de manera prioritaria a los integrantes del Comité para analizar el caso y escuchar a las partes involucradas. Esta citación se hará por separado y de la cual se levantará Acta y si es el caso se procederá a realizar la grabación de caso.
- 3) El procedimiento de recepción de la queja es el siguiente.
- 4) Recepción de la Queja de acoso sexual.





**INICIATIVA DE  
RESPONSABILIDAD  
SOCIAL Y  
SOSTENIBILIDAD  
INSTITUCIONAL DEL  
ICETEX**

La Iniciativa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional del ICETEX se adoptó mediante Resolución No. 383 DE 2022, donde se definió como la estrategia de innovación social que contribuye a impulsar proyectos de vida brindando las mejores alternativas para crear caminos incluyentes en la educación superior, a través de su relacionamiento con los grupos de valor y demás grupos de interés mediante compromisos y acciones éticas y transparentes para gestionar sus riesgos e impactos mediante propósitos de valor estratégico en lo corporativo, social, ambiental y económico. Es así; la importancia de armonizar y articular el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosofía, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público, con los principios del Pacto Global; principios, ámbitos y materialidades de la responsabilidad social desde el enfoque de la norma Internacional ISO 26000 y su contribución con los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS.

## A. Contribución con los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) representan un nuevo punto de partida para tomar decisiones y acciones de manera ética y transparente en torno a la responsabilidad social y buscan garantizar un desarrollo sostenible que satisfaga las necesidades actuales sin repercutir e impactar en el de las futuras generaciones. La contribución de los ODS al concepto de integridad desde lo público representa un reto global, multinivel y transversal en el que deben interactuar todos los actores relevantes (grupos de valor y demás grupos de interés) que tienen relacionamiento de manera directa e indirecta con la operación de la entidad.

Es así como el ODS 5 “Igualdad de Género”. La Agenda para el Desarrollo Sostenible, y concretamente este objetivo, consiste en la igualdad entre géneros no es solo un derecho fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo próspero y equitativo, además es fundamental para el desarrollo sostenible de la sociedad. Sin embargo, a pesar de los avances en las últimas décadas, las mujeres y niñas de todo el mundo siguen sin experimentar una igualdad de derechos real.

Las mujeres siguen careciendo de una representación igualitaria en la vida política, económica y pública y continúan siendo objeto de discriminación.

A continuación, se establece la alineación y contribución con las metas de este ODS:

**Tabla 1 Metas: ODS 5 – Igualdad de Género**

<p><b>ODS 5- Igualdad de Genero</b> “Lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas”</p>	
---	---

Meta 5.1 - Poner fin a la discriminación contra las mujeres y las niñas.	Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.	
Meta 5.2 - Poner fin a toda la violencia contra las mujeres y su explotación.	Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.	
Meta 5.5 - Igualdad de Oportunidades y Participación en posiciones de Liderazgo.	Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.	
Meta 5.C - Adoptar políticas y hacer cumplir la legislación que promueve la igualdad de género.	Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.	

## B. Contribución con los Principios del Pacto Global

El Pacto Global es un instrumento de libre adhesión para las empresas, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, para aplicar los Diez (10) Principios que lo integran en sus estrategias y operaciones. El ICETEX el 5 de mayo de 2022 tuvo la adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas para asumir voluntariamente el compromiso de ir implantando los diez principios en sus actividades cotidianas y rendir cuentas a la sociedad, con publicidad y transparencia. Esta articulación y contribución de este protocolo a través de la Iniciativa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional, esta determinada por:

**Tabla 2 Principios Pacto Global**

<b>Principios Relaciones Laborales</b>		<b>Contribución Iniciativa Pacto Global Colombia<sup>6</sup></b>
--	---	--

<sup>6</sup> Colombia es un miembro fundador de la Organización Internacional del Trabajo. Ha ratificado 61 convenios laborales internacionales.

<p><b>Principio 6:</b> Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.</p>	<p>“El término de discriminación en el empleo y ocupación es: «cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación» realizada por razón de «raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o extracción social». La discriminación puede basarse también en una discapacidad física o mental”.</p>	<p>Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (En vigor desde 04 marzo 1969).</p>
--	--	---

**Tabla 3 Principios Pacto Global**

<p><b>Principios Derechos Humanos</b></p>		
		<p><b>Contribución Iniciativa Pacto Global Colombia<sup>7</sup></b></p>

<sup>7</sup> Colombia es un miembro fundador de la Organización Internacional del Trabajo. Ha ratificado 61 convenios laborales internacionales

<p><b>Principio 1:</b> Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.</p>	<p>“Este Principio establece la expectativa general de las empresas en materia de derechos humanos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, es decir, respetar y apoyar los derechos humanos.</p> <p>Respetar los derechos humanos significa que una empresa debe actuar con la debida diligencia para evitar infringir los derechos humanos (“no hacer daño”) y debe abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos en los que está involucrada”.</p>	<p>La iniciativa de Guías Colombia reúne a empresas que operan en el país, a organizaciones de la sociedad civil y al gobierno colombiano, con el propósito de contribuir al mejoramiento de la situación de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario.).</p>
<p><b>Principio 2:</b> Las empresas deben asegurarse de sus socios y colaboradores no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.</p>	<p>“Complicidad significa estar implicado en un abuso de los derechos humanos que está causando otra empresa, gobierno, individuo u otro grupo. El riesgo de complicidad en un abuso de los derechos humanos puede ser particularmente alto en áreas con una gobernanza débil y/o donde el abuso de los derechos humanos está generalizado.</p> <p>Sin embargo, el riesgo de complicidad existe en todos los sectores y en todos los países.”</p>	

### **C. Alineación con los Principios de Responsabilidad Social con enfoque de Sostenibilidad ISO 26000**

Los siete (7) principios de la responsabilidad social según la ISO 26000, permite facilitar la integración de la responsabilidad social en la gestión de lo cotidiano y establecer así

una base sólida que maximice la contribución de ésta al desarrollo sostenible. Esta articulación y contribución está dada por:

**Tabla 4 Principios Responsabilidad Social-ISO 26000**

<b>Principios de Responsabilidad Social ISO 26000</b>	<b>Contribución</b>
<b>Principio 1: Rendición de cuentas</b>	Consiste en que el ICETEX debe rendir cuentas ante las autoridades competentes, por sus impactos en la sociedad, la economía y el medio ambiente y las acciones tomadas para prevenir la repetición de impactos negativos involuntarios e imprevistos internacionalmente.
<b>Principio 2: Transparencia</b>	<p>Consiste en que el ICETEX debe ser transparente en sus decisiones y actividades que impacten a la sociedad y el <b>medio ambiente</b>.</p> <p>El ICETEX debe revelar de forma clara, precisa y completa la información sobre las políticas, decisiones y actividades de las que son responsables, incluyendo sus impactos conocidos y probables sobre la sociedad y el medio ambiente. La información debería estar fácilmente disponible y accesible para los interesados.</p>
<b>Principio 3: Comportamiento ético</b>	Consiste en que el comportamiento de una organización debe basarse en los valores de la honestidad, equidad e integridad, estos valores implica el respeto por las personas, el medio ambiente y el compromiso de tratar el impacto de sus actividades y decisiones de sus partes interesadas.

<p><b>Principio 4: Respeto a los intereses de las parte interesadas</b></p>	<p>Consiste en que el ICETEX debe respetar, considerar y responder a los intereses de sus partes interesadas.</p> <p>Aun y cuando los objetivos institucionales son transversales a los clientes o integrantes, otros individuos o grupos, también podrían tener derechos, reclamaciones o intereses específicos que se deben tener en cuenta.</p>
<p><b>Principio 5: Respeto al principio de legalidad</b></p>	<p>Consiste en que el ICETEX debe aceptar que el respeto al principio de legalidad es obligatorio.</p> <p>El principio de legalidad se refiere a la supremacía del derecho y, en particular a la idea de que ningún individuo u organización está por encima de la ley y de que los gobiernos están también sujetos a la ley. Este principio se contrapone con el ejercicio arbitrario del poder. El respeto a este principio implica que una organización cumple con todas las leyes y regulaciones aplicables.</p>
<p><b>Principio 6: Respeto a la norma internacional de comportamiento</b></p>	<p>Consiste en que el ICETEX debe respetar la normatividad internacional de comportamiento, a la vez que acatar el principio de respeto de legalidad.</p>
<p><b>Principio 7: Respeto a los derechos humanos</b></p>	<p>Consiste en que el ICETEX debe respetar los derechos humanos y reconocer tanto su importancia como su universalidad.</p> <p>Una organización debería promover el respeto de los derechos humanos y evitar beneficiarse de esas situaciones cuando la ley o su implementación no proporcionen la protección adecuada.</p>

## **D. Alineación con la Iniciativa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional del ICETEX**

La Iniciativa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional del ICETEX, está enfocado a los asuntos de la norma ISO 26000 que identifica siete (7) materias

fundamentales de RS asociadas a **los propósitos de valor estratégico en lo corporativo, social, ambiental y económico** que se ha definido en la entidad como organización del sector público el cual debe considerar en su estrategia de integración de la RS; como son: gobernanza de la organización (todo debe, en principio, apoyarse en los criterios y procesos de gobierno de la misma); derechos humanos; prácticas laborales; medio ambiente; prácticas justas de operación (referidas a corrupción, competencia, cadena de valor, etc.); asuntos de consumidores; y participación activa en la comunidad y desarrollo de la misma.

Para este caso en particular como es el **Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres (...)**; su alineación y articulación está determinada:

**Tabla 5 Iniciativa Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional del ICETEX**

<b>Pilar Estratégico de Sostenibilidad</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Categoría</b>	<b>Subcategoría</b>
Pilar Estratégico de Sostenibilidad Derechos Humanos Pilar Estratégico de Sostenibilidad Cultura Organizacional.	Propósito de Valor Estratégico Social	Trabajo Digno y Felicidad	Salud y Seguridad en el Trabajo
		Derechos Humanos	Gestión de Riesgos e Impactos en DDHH

### **E. Alineación con los Estándares serie 400-Social GRI /Informe de Sostenibilidad y el reporte de los Estándares GRI (Global Reporting Initiative)**

La elaboración de informes de sostenibilidad, promovida por los Estándares GRI, es una práctica que consiste en la elaboración de informes públicos sobre los impactos económicos, ambientales, sociales y del buen gobierno corporativo gestionado desde la Iniciativa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional del ICETEX y, por ende, sus contribuciones (positivas o negativas) al objetivo de desarrollo sostenible.

A través de este proceso, el ICETEX identifica sus impactos significativos en la economía, el medio ambiente y la sociedad y los hacen públicos de conformidad con un Estándar aceptado a nivel mundial.

Los Estándares GRI crean un lenguaje común para las organizaciones y los grupos de interés, con el cual los impactos económicos, ambientales y sociales de las organizaciones pueden ser comunicados y comprendidos. Los estándares se han diseñado para fomentar la comparabilidad y calidad de la información sobre estos impactos y posibilitar una mayor transparencia y rendición de cuentas para las organizaciones.

La elaboración de informes de sostenibilidad basados en los Estándares GRI proporciona una representación equilibrada y razonable de las contribuciones positivas y negativas del ICETEX en la contribución del objetivo de desarrollo sostenible – **ODS 5 Igualdad de Género**.

Para el caso del **protocolo** se debe cumplir con lo establecido en el “**Estándar GRI 400: Estándares Sociales versión 2018**” establece los estándares específicos para reportar información sobre los impactos materiales relacionados con temas sociales de una organización. Este estándar es utilizado en el ICETEX para informar la medición de sus impactos en relación con este tema, (ver programas de seguridad y salud en el trabajo):

## **I. Estándar GRI: 307-1 Incumplimiento de la legislación y normatividad**

La organización informante debe presentar la siguiente información:

**a.** Las multas y las sanciones no monetarias significativas por el incumplimiento de las leyes o normativas en materia del protocolo e indicar:

I. El valor monetario total de las multas significativas.

II. El número total de sanciones no monetarias.

III. Los casos sometidos a mecanismos de resolución de litigios.

**b.** Si la organización no ha identificado el incumplimiento de las leyes o normativas en materia del medio ambiente, basta con señalar este hecho en una declaración breve.

## **Estándar GRI: 405 Diversidad e Igualdad de Oportunidades**

## **II. Estándar GRI: 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados**

La organización informante debe presentar la siguiente información:

**a.** El porcentaje de personas en los órganos de gobierno de la organización para cada una de las siguientes categorías de diversidad:

I. sexo.

II. grupo de edad: menores de 30 años, entre 30 y 50 años y mayores de 50 años.

III. Otros indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos minoritarios o grupos vulnerables).

**b.** El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes

categorías de diversidad:

I. Sexo.

II. Grupo de edad: menores de 30 años, entre 30 y 50 años, mayores de 50 años.

III. Otros indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos minoritarios o grupos vulnerables).

**Estándar GRI: 406 No Discriminación**

### **III. Estándar GRI: 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas**

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. El número total de casos de discriminación durante el periodo objeto del informe.
- b. El estatus de los casos y las acciones emprendidas en lo que atañe a lo siguiente.

**Estándar GRI: 412 Evaluación de Derechos Humanos**

### **IV. Estándar GRI: 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos**

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. El número total y el porcentaje de las operaciones sometidas a evaluaciones de derechos humanos o evaluaciones del impacto en los derechos humanos por país.

## **Anexo 1<sup>8</sup>**

### **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL<sup>9</sup>**

El ICETEX previene las conductas de acoso laboral, el acoso sexual y/o discriminación, en cumplimiento al Pacto de equidad por las mujeres, a la política cero tolerancias, principios del pacto global, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, Ley 1752 de 2015, Ley 1952 de 2019 y la Directiva Presidencial 03 de 2022, con el objeto de defender el derecho de todos los colaboradores para ser tratados con dignidad en el trabajo. Para ello se

<sup>8</sup> Acuerdo 18 del 21 de junio de 2022 “Por el cual se adopta, modifica, actualiza el Código para el Buen Gobierno del ICE-TEX”

<sup>9</sup> Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Dimensión No. 1 Talento Humano, Política Talento Humano.

Contribuye a la Iniciativa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional; pilar estratégico de sostenibilidad de cultura organizacional; propósito de valor estratégico corporativo, categoría cultura organizacional, subcategoría clima organizacional.

conformó el Comité de Convivencia Laboral, el cual ejecutará actividades tendientes a promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en el trabajo y proteger la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo, generando una conciencia colectiva de sana convivencia.

Para el cumplimiento de esta política, se establecen los siguientes compromisos:

- a)** Establecer, implementar y promover el protocolo acoso laboral, sexual y/o discriminación en el ámbito laboral como herramienta de prevención y promoción en la cultura de la entidad.
- b)** Establecer y fomentar acciones de procesos formativos y pedagógicos para la prevención, atención y protección a las víctimas de acoso laboral, sexual y de violencia de género en el ámbito laboral; a través de la contribución de los objetivos de desarrollo sostenible al ODS 3 “Salud y bienestar”, ODS 5 “Igualdad de género”, y ODS 10 “Reducción a las desigualdades”.
- c)** Socializar la ruta de atención y orientación institucional ante las quejas e informes que deban presentarse por el acoso laboral, sexual y/o discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral ante las instancias competentes.
- d)** Establecer e implementar estrategias para promover en la cultura organizacional el uso de un lenguaje respetuoso en el que se excluyan apelativos, denominaciones o tipos de violencia física que atenten contra la dignidad de nuestros servidores públicos, contratistas o público en general.
- e)** Implementar mecanismos de relacionamiento con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer del Departamento Administrativo de la Función Pública para la aprobación.



