

**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.**



Alvaro Hernán Urquijo Gómez  
**Presidente ICETEX**

Jorge Luis Bastidas Crespo  
**Secretario General**

Jaime Andrés Gil Acosta  
**Coordinador Grupo de Talento y Desarrollo Humano**

Rodolfo Giovanni Canchila Suarez  
**Oficina Asesora de Comunicaciones**

**Elaboró:**

Mónica Vanegas Gómez  
Adriana Soto Cruz  
Ingrid Carolina Arango Gil  
Ana María Rey  
SmartP

**Diseñó:**

Oficina Asesora de Comunicaciones

# CONTENIDO:

Introducción	4
Marco Jurídico	5
Objetivo General	13
Objetivos Específicos	13
Alcance y ámbito de aplicación	15
Definiciones	16
Principios	18
CONTEXTUALIZACION DEL ACOSO SEXUAL EN EL AMBIENTE LABORAL	19
Tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, acciones constitutivas de formas de violencia contra las mujeres y basadas en género	21
Acciones y omisiones que constituyan un acto de discriminación, que ostentan connotaciones legales	24
Medidas de prevención y protección	29
Mecanismos de orientación y empoderamiento de la víctima frente a conductas de violencia sexual en el ámbito laboral y contractual	32
1. Ruta de atención interna para servidores públicos y contratistas del ICETEX	33
2. Ruta de atención externa al ICETEX	34
3. Ruta de atención en caso de queja contra servidores públicos del ICETEX	35
Valoración probatoria en casos de violencia o acoso sexual	36
Valoración probatoria en casos de discriminación	36
4. Ruta de atención en caso de queja contra prestadores de servicios	36
Modelo de sostenibilidad ICETEX	37

# 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.

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, 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 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.



# MARCO JURÍDICO

Este marco normativo respalda los principios de debida diligencia, prevención, atención integral y sanción en el tratamiento de las violencias basadas en género y discriminación, conforme a los estándares internacionales y nacionales de derechos humanos.

## Marco Normativo Internacional

Norma	Emitida por	Aspecto que regula
Declaración Universal de Derechos Humanos. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	Organización de las Naciones Unidas, 1966	Entra en vigor en 1976. Ratificado por Colombia Ley 74 de 1968. Compromete a los estados parte a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos (Art 3). Señala que la ley debe prohibir toda discriminación y garantizar a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (Art 26).
Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales	Secretaría de las Naciones Unidas, 1976	Reconoce el derecho igualitario de hombres y mujeres al goce de todos los derechos económicos, sociales y culturales (Art 3). Así mismo, reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (Art 7).
Declaración y Programa de Acción de Viena Convención Americana sobre Derechos Humanos	Organización de las Naciones Unidas, 1993	Señala como prioridad de los gobiernos el pleno disfrute en condiciones de igualdad entre hombre y mujeres de todos los derechos humanos y Pide a todos los gobiernos que adopten las medidas apropiadas para hacer frente a las prácticas de discriminación contra la mujer.

<p>Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación: Aprobado por Colombia en la Ley 22 de 1967</p>	<p>Organización Internacional del Trabajo, 1958.</p>	<p>Define la discriminación, considerándola una violación a los derechos humanos. En el Art 2 señala “Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”.</p>
<p>Recomendaciones Generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer Recomendación N°19 violencia contra la mujer</p>	<p>Organización de las Naciones Unidas Mujeres, 1992</p>	<p>Define el hostigamiento sexual y señala las afectaciones que este genera en la víctima. En el Art 11 explicita que “La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo”.</p>
<p>Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) Adoptada en Colombia mediante la Ley 51 de 1981</p>	<p>Organización de las Naciones Unidas, 1979</p>	<p>Define la discriminación hacia la mujer e insta a los Estados Parte a promover y establecer acciones o medidas concretas dirigidas a su eliminación y a la garantía de los derechos y libertades de las mujeres y niñas en condiciones de igualdad (Art 1, Art 11).</p>
<p>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer Belem do Pará 1992</p>	<p>Organización de los Estados Americanos, 1994</p>	<p>Define la violencia contra las mujeres y consagra el derecho a una vida libre de violencias (física, sexual y psicológica). Así mismo, En el Art 8, numeral h establece como deber de los Estados Parte la adopción de políticas o medidas específicas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia</p>
<p>Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer: Resolución 048/104 20 de diciembre de 1993</p>	<p>Organización de las Naciones Unidas, 1993</p>	<p>Define la violencia contra la mujer (Art 1), los derechos de las mujeres (Art 3) e insta a los estados parte a implementar medidas para eliminar este tipo de violencia (Art 4).</p>

Convenio sobre la violencia y el acoso No. 190 de la OIT	Organización Internacional del Trabajo, 2019	Define las expresiones violencia y acoso, y acoso por razón de género y menciona los escenarios laborales en los cuales pueden ocurrir estos hechos. Señala como principios fundamentales la promoción del disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso e insta a los miembros a implementar medidas de protección y prevención frente a estos hechos, así como la implementación de iniciativas de orientación, formación y sensibilización
Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing) (1995)		Establece dentro de sus objetivos la eliminación de la discriminación y de la violencia hacia la mujer.
Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia	Organización de los Estados Americanos	Los Estados Parte en esta Convención se comprometen a respetar y garantizar los derechos humanos de los afrodescendientes, indígenas, campesinos, mujeres, y grupos de LGBTI.

## Marco Normativo Nacional

Constitución Política de Colombia de 1.991	El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas
Ley 361 de 1997 (Congreso de Colombia)	Establece medidas de protección a las personas con discapacidad, incluyendo la prohibición del acoso laboral por motivos de discapacidad. En su Artículo 26, se establece que el acoso laboral por motivos de discapacidad será considerado como una forma de discriminación y deberá ser sancionado.
Ley 599 de 2000 Modificada por el art. 29 Ley 1257 de 2008	Tipificó el delito de acoso sexual dentro del Título II - Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales, artículo 210A
Ley 1257 de 2008	Dictó normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y los derechos de las víctimas de violencias basadas en género

Ley 1482 de 2011 (Congreso de Colombia)	Dicta medidas para prevenir y sancionar la discriminación, el racismo y la xenofobia, incluyendo la discriminación laboral. En su Artículo 5, se prohíbe el acoso laboral por motivos de raza, género, orientación sexual, discapacidad, religión, edad, entre otros
Ley 1542 de 2012	Busca garantizar la protección y diligencia en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra la mujer
Resolución 459 de 2012 Ministerio de Salud	Por la cual se adopta el protocolo y modelo de atención integral en salud para víctimas de violencia sexual. (Diario Oficial 48367, marzo 9 de 2012)
Decreto 2734 de 2012	Por el cual se reglamentan las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia
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 1752 de 2015 arts. 3, 134A y 134B	Introdujo en Colombia el tipo penal de discriminación y de hostigamiento como un tipo penal autónomo
Ley 1752 de 2015	Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad
Ley 1761 de 2015	A partir de la promulgación de la presente ley, los servidores públicos de la Rama Ejecutiva o Judicial en cualquiera de los órdenes que tengan funciones o competencias en la prevención, investigación, judicialización, sanción y reparación de todas las formas de violencia contra las mujeres, deberán recibir formación en género, Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, en los procesos de inducción y reinducción en los que deban participar, de acuerdo con las normas que regulen sus respectivos empleos (Art 11).
Ley 1857 de 2017	Establece la obligación de las empresas y entidades de adoptar medidas para prevenir, mitigar, y atender la violencia laboral contra las mujeres. La ley también establece la obligación de adoptar medidas para proteger a las mujeres trabajadoras que son víctimas de violencia

Ley 1952 de 2019 artículo 53 numeral 4 Modificada por la Ley 2094 de 2021	Definió como falta disciplinaria contra la libertad y otros derechos fundamentales, los hostigamientos por razón de raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica
Resolución 2404 de 2019 del Ministerio de Trabajo	Adopta como referentes técnicos mínimos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, dentro de los cuales se incluye los relacionados con la prevención del acoso laboral.
Decreto 1630 de 2019	Define las acciones necesarias para atender integralmente a las mujeres víctimas de violencia y establecer los criterios y procedimientos para el otorgamiento, la implementación y la prestación de las medidas de atención.
Sentencia T-140 de 2021	Da lineamientos respecto a la atención la violencia sexual en el ámbito laboral, y la protección de la mujer de todo tipo de violencia.
Ley 2209 del 23 de mayo de 2022	Se amplía la caducidad del delito de acoso sexual: las acciones derivadas de conductas de acoso laboral prescribirán en un término de tres años que se contará a partir de la presunta ocurrencia de la conducta de acoso laboral.
Directiva presidencial No. 03 de 2022	Que establece Protocolos para la prevención y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral
Directiva Presidencial 01 de 2023	Por la cual se establecen lineamientos relacionados con 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 filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.
Código Sustantivo del Trabajo artículos 57 y siguientes	Establece las obligaciones especiales de empleadores, de los trabajadores y las prohibiciones a los empleadores, estableciendo la prohibición permitir o promover la discriminación por todo tipo de circunstancias, y la implementación de medidas para su prevención.

# Normas relacionadas sobre discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología, política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad

Normatividad	Descripción
Ley 89 de 1890	Protege los derechos colectivos de los pueblos indígenas.
Ley 70 de 1993	Protege los derechos colectivos de los pueblos negros, afrocolombianos, raizales y palenqueros
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones
Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000)	En el Art 134 A se explicita que quien arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) SMILV. Así mismo en el Art 134B expone que quien 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, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15), salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor
Ley 1010 de 2008	La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública
Ley 1227 de 2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones
Decreto 2957 de 2012	Protege los derechos colectivos del pueblo Rom
Ley 1618 de 2013	Establece el marco para la protección de los derechos de las personas con discapacidad y promueve su inclusión social y económica en diferentes ámbitos.

Ley Antidiscriminación, modificada por la ley 1752 de 2015	Tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación
Ley 1622 del 2013	Modifica el numeral 3 del Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, así: la discriminación laboral es “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”
Decreto 1072 de 2015 artículos 2.2.6.7.1 y siguientes 7 res. 1111 del 2017	El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en el aparte anunciado, establece todo lo relacionado con las equidad de género en el empleo.
Ley 1952 de 2019 (Congreso de Colombia)	Se consideran faltas gravísimas por parte de una servidora o de un servidor público el intimidar o coaccionar a esa persona o a otras, o por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación (Art 52) y “Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica” (Art 53).
T-288 de 2018 (Corte constitucional)	La Corte Constitucional declaró que la discriminación de género en el empleo es una forma de discriminación prohibida en la Constitución de Colombia y en los tratados internacionales ratificados por el país. Sumado a lo anterior la Corte Constitucional estableció que las empresas tienen la obligación de garantizar la igualdad de oportunidades al empleo y el trato para todas las personas independiente de su género.
Ley 2365 de 2024	Ley 2365 de 2024 Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones
Circular 055 de 2024	El ministerio de trabajo formula recomendaciones para prevenir, identificar, atender y reparar situaciones de acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas que se identifican como población LGBTIQ+, considerando que muchas de las conductas discriminatorias están fundamentadas en prejuicios y estereotipos de género
Circular 100-009 de 2025	El DAFP, a través de esta circular formula lineamientos para inclusión de los asuntos de genero en la agenda del Comité de Gestión y Desempeño Institucional

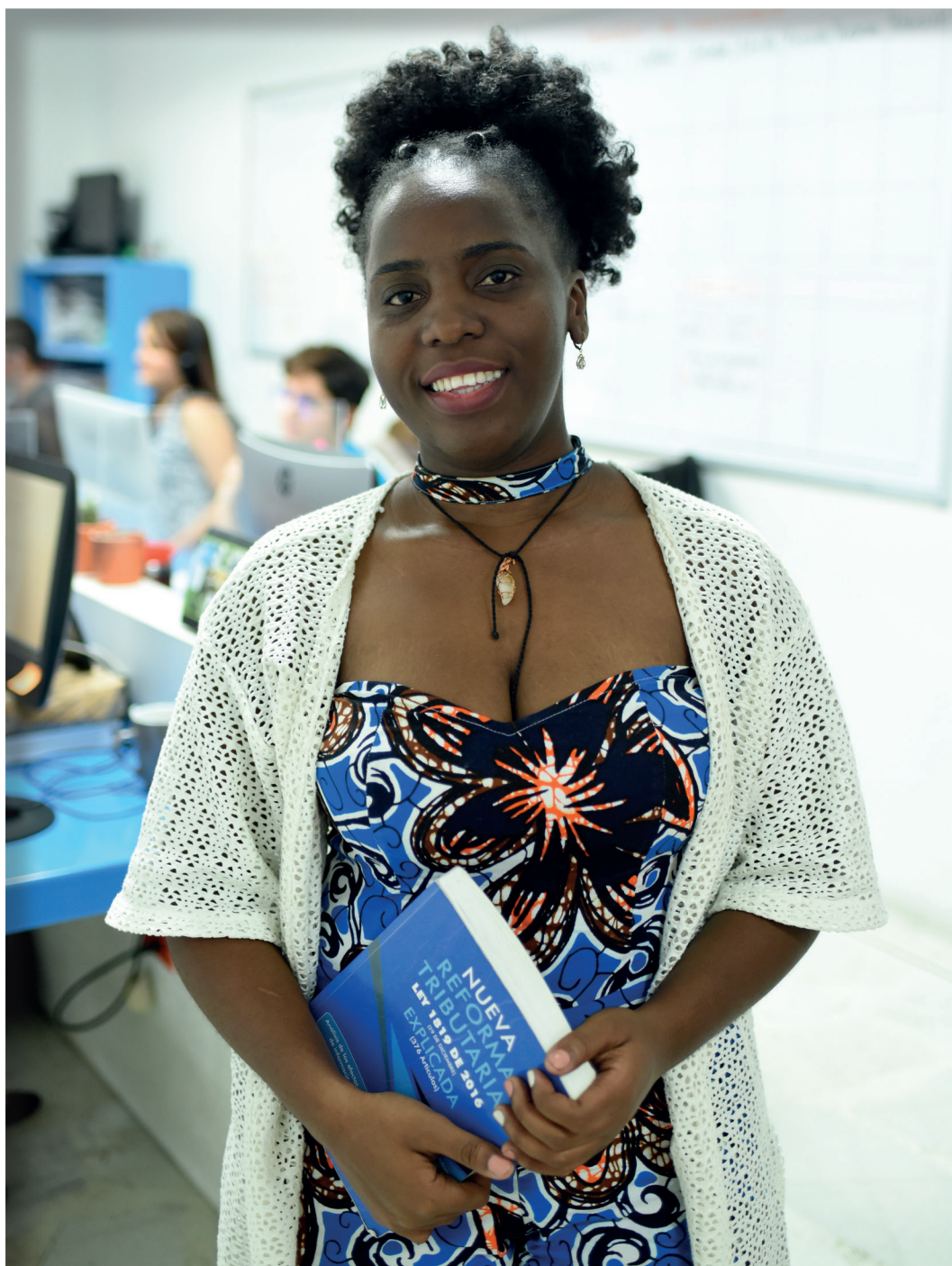
# Objetivo General

Promover un ambiente laboral libre de violencias, acoso y/o sexual y discriminación, mediante la implementación de acciones de prevención, atención y protección frente a 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, con el fin de garantizar en el ICETEX una convivencia libre de violencias, maltrato, acoso, amenaza y discriminación, evitando la revictimización y repetición de situaciones similares; preservando una calidad de vida emocionalmente sana e inclusiva.

## Objetivos Específicos

- Sensibilizar a los servidores 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 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 posible 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 integral a los casos de los servidores públicos, contratistas y demás personal que labore o tenga algún vínculo directo e indirecto con el Icetex, que sean afectados por este tipo de conductas 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.

- 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”.
- Promover la sana convivencia los servidores públicos, contratistas y demás personal que labore o tenga algún vínculo directo e indirecto con el ICETEX, así como el rechazo a las conductas de acoso sexual según la ley 2365 del 2024.





# 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.

De igual forma, aplica a los actos de los servidores públicos, 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.

Este protocolo tiene un claro enfoque diferencial y de género y busca garantizar la diversidad de las personas, conforme a las particularidades de cada población, que se busca proteger.

**Actualización según Circular 100-009-2025 – Enfoque de Género en la Gestión Institucional:** En concordancia con los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, este protocolo incorpora la obligación institucional de fortalecer el enfoque de género en la gestión interna, integrando acciones específicas dentro del Comité de Gestión y Desempeño Institucional para asegurar la transversalización del enfoque en los procesos de prevención, atención y protección establecidos en este documento.

## Definiciones

**Acoso:** Acciones físicas o psicológicas, con pretensión de hacer daño y repetidas en el tiempo, que se dirigen a una persona que no puede defenderse, sufriendo exclusión y soledad. Estas agresiones sistemáticas pueden ser ejercidas por un individuo o por un grupo de personas.

**Acoso Laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, colaborador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

**Acoso sexual:** se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

**Acoso virtual o ciber acoso:** Hostigamiento a través de redes sociales o medios virtuales como por ejemplo mensajes de texto, correos electrónicos, la publicación de fotos o imágenes con el fin de humillar o maltratar a otro, mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes, ofensivos, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de una persona

**Género:** La UNESCO lo define como: las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad”,

**Identidad de género:** concepto que se tiene de uno mismo como ser sexual y de los sentimientos que esto conlleva; se relaciona con cómo vivimos y sentimos nuestro cuerpo desde la experiencia personal y cómo lo llevamos al ámbito público, es decir, con el resto de las personas

**Persona Cisgénero:** persona cuya identidad de género corresponde con el sexo y género asignados al nacer.

**Persona Trans:** persona cuya vivencia del sexo/género no corresponde con el sexo o género al nacer.

**Mujer Trans:** persona que al momento de nacer se le asignó el sexo masculino, pero que actualmente se identifica y auto reconoce como hombre.

**Hombre Trans:** persona que al momento de nacer se le asignó el sexo femenino, pero que actualmente se identifica y auto reconoce como mujer.

**Personas no binarias:** personas que no se identifican con una identidad de género ligada a los roles binarios de género (masculino ni femenino)

**Equidad de género:** La equidad de género es definida por Araya (2003: 18) como: El proceso que garantiza el acceso de las mujeres y los hombres a un conjunto de saberes, habilidades y destrezas que les permiten estar en mejores y más iguales condiciones de vida.

**Multiplicadores de diversidad:** capacidad de influenciar su entorno laboral y compromiso con la diversidad e inclusión, que se traduce en comportamientos que motivan cambios en su entorno y le permiten multiplicar las acciones de diversidad.

**Víctimas de acoso sexual:** cualquier persona de su entorno laboral que encuentre intolerable el comportamiento del acosador y que se vea afectada en cierta manera. (OIT)

**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.

**Orientación sexual:** se entiende como la manifestación externa de los rasgos culturales que se asignan socialmente a lo masculino y a lo femenino

**LGTBIQ+:** Se refiere al movimiento social integrado por personas que se identifican a sí mismas como lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans, Intersexuales, Queer y con otras orientaciones sexuales, no descritas en las anteriores.

**Personas Heterosexuales:** personas con la capacidad de sentir atracción sexual, emocional y afectiva por personas de un sexo o género diferente al propio.

**Personas Homosexuales:** personas con la capacidad de sentir atracción sexual, emocional y afectiva por personas de su mismo sexo o género. Al hablar de personas homosexuales se puede hacer referencia a mujeres lesbianas y hombre gay.

**Personas Bisexuales y pansexuales:** personas con la capacidad de sentir atracción sexual, emocional y afectiva de más de un sexo o género.

# Principios

El presente Protocolo se rige por los siguientes principios:

**Igualdad:** Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibiendo la misma protección y trato de las autoridades, sin discriminación por razones de sexo, raza, origen familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado debe promover condiciones para que esta igualdad sea real y efectiva, adoptando medidas para favorecer a grupos discriminados o vulnerables y protegiendo especialmente a quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta (por razones económicas, físicas o mentales).

**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.

**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.

**Buena fe:** Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.

**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.

**Dignidad:** Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.

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

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

**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.

**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.



# CONTEXTUALIZACION DEL ACOSO SEXUAL EN EL AMBIENTE LABORAL

## **¿QUE SE PUEDE ENTENDER DE ACOSO SEXUAL EN EL AMBIENTE LABORAL?**

Para entender el acoso sexual en el ambiente laboral, se debe entender que es una problemática grave donde se vulneran los derechos fundamentales de los colaboradores y generar daño psicológico para la víctima (estrés ansiedad, depresión, baja autoestima), problemas físicos, deterioro de la salud mental y emocional, riesgo de pérdida de empleo, aislamiento social.

Y para la entidad el deterioro del ambiente laboral, disminución de la productividad, aumento del absentismo, rotación de personal, costos legales y administrativos, daño a la reputación del ICETEX.

## **CONDUCTAS RELACIONADAS DE ACOSO SEXUAL EN EL AMBIENTE LABORAL**

- Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- Invitaciones o presiones para concertar encuentros sexuales no consentidos.
- Demandas o peticiones de favores sexuales relacionados o no, de manera directa o indirecta, con la carrera profesional o la ejecución del contrato.
- Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos.
- Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentido.
- Difundir rumores o información privada de las personas de orden sexual.
- Comentarios, burlas o chistes de índole sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios de género, racistas, homofóbicos, o asociados al aspecto físico.
- Exclamaciones, ruidos o gestos con connotación sexual no consentidos.
- Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales no consentidas.
- Obligar a realizar actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Mostrar partes genitales directamente o por videos o fotos, sin consentimiento.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños.
- Amenazar o condicionar el acceso o mantenimiento del empleo o contrato, o la recepción de beneficios laborales, a la aceptación de favores sexuales.
- Miradas o gestos sugestivos e incómodos de índole sexual, no consensuados.

## **¿COMO CONSIDERAR QUE LA CONDUCTA FUE COMETIDA EN EL AMBITO LABORAL?**

Se presume que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, en los espacios públicos y privados, físicos y digitales, incluido trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- El lugar donde se cancela la remuneración del trabajo o labor en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se descansa, o donde come, en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo, y/o en los vestuarios dentro del contexto laboral.
- El contexto de desplazamientos comisiones, viajes, eventos, actividades sociales o formativas relacionadas con el trabajo o la labor, en cualquiera de sus modalidades.
- El marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor, incluidas las realizadas de forma digital o mediante el uso de otras tecnologías.
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar del trabajo o la labor, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- El lugar de alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

**Importante:** no es necesario acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa este tipo de conductas en el contexto laboral.

## **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 servidores 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; 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 2°. 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.
- 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 el envío 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.

A close-up photograph of an elderly woman with short blonde hair, smiling warmly. She is wearing a black hat, dark sunglasses, and a vibrant, multi-colored shawl with a black fur collar. She is holding a gold crochet hook in her right hand, which has a ring and painted nails. The background is blurred, showing other people in a social setting.

**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**

### **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.
- 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, o la divulgación de la misma.
- 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.

## **DERECHOS**

### **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 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 asuma los costos de esta atención y asistencia; para tales efectos se acudirá 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, asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda 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.

## **DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS**

Las personas investigadas por presunto acoso sexual también tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

## **DEBERES**

### **PRESIDENCIA**

- Garantizar la implementación, sostenibilidad y seguimiento del Protocolo.
- Liderar una cultura institucional de cero tolerancias con estas conductas.
- Aprobar y respaldar las políticas, programas y acciones de prevención y atención.
- Asegurar la aplicación del protocolo y evaluar las medidas de protección brindadas.
- Solicitar informes al Grupo de Talento y Desarrollo Humano sobre la ejecución del Protocolo

### **COORDINACION DE TALENTO Y DESARROLLO HUMANO**

- Aprobar los lineamientos y estrategias en materia de prevención.
- Garantizar la confidencialidad y protección de las partes involucradas.
- Garantizar la implementación de las medidas de protección adoptadas.
- Presentar informes semestrales sobre su gestión ante la Presidencia.
- Asegurar canales de comunicación en ambas vías para la difusión de la ruta de atención del presente protocolo de prevención de acoso sexual.
- Difundir regularmente los mecanismos de denuncia y atención a las víctimas.
- Gestionar las intervenciones psicosociales con la asistencia de la ARL.
- Facilitar la articulación con entidades externas de apoyo, cuando se requiera.
- Realizar campañas de sensibilización, capacitación y prevención de estas conductas con la asistencia técnica de la ARL.

## DENUNCIANTE

- El colaborador deberá contar con actitud y puntualidad a los llamados por el ICETEX y entes territoriales de control para brindar información veraz de los hechos.
- La persona afectada también puede dirigirse directamente a la Fiscalía General de la Nación, Unidades de Reacción Inmediata (URI) según sede o Policía Nacional, y al Grupo de Talento y Desarrollo Humano.

## RESPONSABLES EN GENERAL

- Servidores públicos, contratistas y demás personal que labore o tenga algún vínculo directo e indirecto con el ICETEX, deben informar oportunamente al grupo de Talento y Desarrollo Humano, sobre presuntos casos de acoso sexual.
- Servidores públicos, contratistas y demás personal que labore o tenga algún vínculo directo e indirecto con el ICETEX, deben participar en las actividades y seguir las indicaciones del protocolo de prevención del acoso sexual en el ambiente laboral, para brindar atención oportuna e inmediata frente a los posibles casos.



# MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN



## Carreras profes

• Gr... 4 años u obt

valida

ne

ter

s



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 y Desarrollo Humano. 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 nuevos y en los ya suscritos hacer otro sí, 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.
- Integrar el enfoque diferencial y de género en las actividades conmemorativas, culturales, recreativas y/o deportivas para evitar promover roles, estereotipos o creencias que normalicen comportamientos violentos o discriminatorios.
- Incorporar el enfoque diferencial y de género en las publicaciones internas de la entidad para evitar promover desigualdades, inequidades y discriminaciones.
- Difundir adecuada y regularmente la ruta de atención de quejas o denuncias en un lugar visible de la entidad, así como en su página web institucional, la ruta de atención integral contenida en el protocolo.

## **Medidas de protección:**

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

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

- Un trato libre de prejuicios de género, orientación sexual o identidad de género.
- Solicitar la gestión y dar la autorización con los profesionales encargado del proceso para la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa, si existe riesgo para la víctima.
- Solicitar que se eviten labores que impliquen interacción con la persona investigada, cuando resulte procedente, para evitar repetición o revictimización.
- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
- Si la denuncia involucra violencia física y/o psicológica, y el colaborador cuenta con arma de dotación asignada, se debe retirar preventivamente del arma de fuego.
- Dar orientación, asesoramiento jurídico, acompañamiento psicosocial y asistencia técnica legal a las víctimas.
- 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.

NOTA: Las medidas de teletrabajo o trabajo en casa para no tener interacción con el presunto agresor deben ser adoptadas a solicitud única y exclusiva de la persona afectada. De no ser requeridas, el servidor públicos, contratista y/o demás personal que labore o tenga algún vínculo directo e indirecto con el ICETEX que conoce el caso debe informar sobre la existencia de tales medidas y prestar el acompañamiento y la asesoría necesarias.

Si las medidas de protección fueron adoptadas por una autoridad competente (Comisaría de Familia, Policía, Fiscalía, Defensor Público, etc.), la persona afectada debe informar al grupo de Talento y Desarrollo Humano para que estas sean adoptadas por la entidad.

## **MEDIDAS DE INTERVENCION EN ACOSO SEXUAL**

Una vez recibida la queja por acoso sexual en el ámbito laboral, el Grupo de Talento y Desarrollo Humano en conjunto con el equipo de seguridad y salud en el Trabajo, se reúne para brindar atención primaria a la víctima. Las medidas de atención incluyen:

- Espacio seguro de escucha y orientación en las primeras 24 horas .
- Comunicación al jefe inmediato para adoptar medidas de protección.
- Acompañamiento psicológico.
- Asesoría jurídica.

**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 ha dispuesto la siguiente ruta de atención:

# **1. Ruta de atención interna para servidores públicos y contratistas del ICETEX**

## **1.1 Ruta de atención para denuncia**

Todo colaborador que considere que está siendo víctima 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, debe poner en conocimiento la situación al correo electrónico **canalconfianza@icetex.gov.co**.

### **¿Dónde se puede interponer la queja?**

Se puede interponer la queja a través del correo electrónico: [canalconfianza@icetex.gov.co](mailto:canalconfianza@icetex.gov.co), y/o de forma verbal o escrito al psicólogo(a) profesional especialista en seguridad y salud en el trabajo, en el que se establezca las situaciones, de tiempo, modo y lugar en el que ocurrieron los hechos.

Para iniciar la ruta de atención y recibir el debido acompañamiento, se considera la solicitud a través de la petición de la víctima, respetando su derecho a la intimidad.

### **¿Cómo presentar una queja?**

Las personas afectadas o que tengan conocimiento (especialmente servidores en cargos de dirección, supervisión o liderazgo) de alguna conducta que pudiera ser constitutiva 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 en el contexto laboral o contractual, podrán remitir su queja al Coordinador de Talento y Desarrollo Humano al correo anunciado. Para iniciar la ruta de atención y brindar el debido acompañamiento, o ella misma realizarlo a petición de la víctima, respetando su derecho a la intimidad.

### **Datos informativos de la queja:**

- Nombres y Apellidos de la persona que suscribe la denuncia.
- Datos del colaborador contra quien se dirige y el relato de los hechos que lo originan (nombre, cargo, teléfono, sede, circunstancias de tiempo, modo y lugar).
- Soportes en caso de contar con ellos (medios ofimáticos, audios, videos, WhatsApp, entre otros).
- Datos completos de testigos.

### **Seguimientos de las quejas:**

- El psicólogo(a) especialista en seguridad y salud en el trabajo del Grupo de Talento y Desarrollo Humano, contacta a la persona afectada, o a la persona que reporta el hecho, en el plazo máximo de

dos (2) días desde que se recibe la queja de cualquier tipo de violencia, y un plazo de máximo de un (1) día en caso de recibir una queja de acoso sexual.

- En el primer contacto se escucha el relato de manera empática y respetuosa y se informa a la víctima sobre las medidas de protección y atención disponibles y los canales de denuncia en caso de que la conducta constituya un hecho punible.
- Si la persona no quiere denunciar, se informa sobre el deber de denunciar el delito de quien tiene conocimiento de este, se ofrece asesoría legal, y se informa sobre canales externos (Línea Púrpura, Secretaría de la Mujer, Casa de la Mujer, etc.).
- Se le informa a la persona afectada sobre los servicios de apoyo psicológico y, en caso de requerir atención urgente o especializada, se le orienta para que acuda a su entidad prestadora de salud (EPS) u otros servicios médicos.
- Se informa al Equipo Interdisciplinario en un plazo máximo de dos (2) días desde la recepción de la queja, y este, a su vez, se debe reunir en un plazo máximo de dos (2) días hábiles para definir un plan de intervención y atención a la víctima.
- El Coordinador del Grupo de Talento y Desarrollo Humano evalúa medidas de protección adecuadas a favor de la persona afectada en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles.
- El(la) psicólogo(a) delegada por el grupo de Talento y Desarrollo Humano debe realizar un seguimiento semanal a la persona que interpuso la queja.
- Dentro de los treinta (30) días siguientes el Coordinador de Talento y Desarrollo Humano, realizará un seguimiento continuo del cumplimiento de las medidas adoptadas.
- Si el caso involucra a un contratista o proveedor, se reporta al supervisor del contrato y a la empresa tercerizada para las acciones pertinentes, la Oficina Asesora Jurídica remitirá a la Procuraduría General de la Nación, el caso para la investigación correspondiente.

## **RETRACTO DE LA DENUNCIA POR PARTE DEL SERVIDOR DE ACOSO SEXUAL**

Cuando presuntamente la víctima de acoso sexual se retracte la persona que esté llevando el caso de este, se debe indagar sobre las razones por las cuales la víctima se está retractando en la denuncia y cuáles podrían ser los elementos que llegaron a intervenir en la decisión.

## **2. Ruta de atención externa al ICETEX**

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. 018000919748. Desde teléfono fijo en Bogotá: 6015702000, opción 7. Desde celular: línea 122 y llamada virtual, en: <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/> atención 24 horas.
- “Denuncia Fácil”, el sistema de denuncias virtuales de la Fiscalía General de la Nación: <https://sicecon.fiscalia.gov.co/denuncia/ingresoPrincipal>.
- 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 (018000112137y 300 755 1846 disponible 24 horas.) o a la Línea 155 (Gobierno Nacional).
- Oficina de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN.
- Video llamada en lenguaje de señas, disponible de lunes a sábado de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., en la página web: <https://portal.cyc-bpo.com/videollamada/>
- “¡A Denunciar!”, el sistema de denuncias virtuales de la Policía Nacional: <https://adenunciar.policia.gov.co/adenunciar/Login.aspx?ReturnUrl=%2fadenunciar%2f>

### **3. Ruta de atención en caso de queja contra servidores públicos del ICETEX**

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 [canalconfianza@icetex.gov.co](mailto:canalconfianza@icetex.gov.co), desde el cual además de orientar en la ruta de atención, remitirá la queja al área disciplinaria de ser necesario, para darle el trámite pertinente.

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.

# 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.
- Apreciar 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.

## 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.

## 4. Ruta de atención en caso de queja contra prestadores de servicios

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 y Desarrollo 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.

# Modelo de sostenibilidad ICETEX

Este protocolo se enmarca dentro del Modelo de Sostenibilidad del ICETEX que tiene por objetivo impulsar la misión del ICETEX a partir de una gestión sostenible, dirigida a promover la educación superior a través del otorgamiento de créditos educativos y su recaudo, con recursos propios o de terceros, a la población con menores posibilidades económicas y buen desempeño académico.

La sostenibilidad en ICETEX busca integrar prácticas sociales, ambientales y de gobernanza de manera transversal en todas nuestras actividades. En ICETEX entendemos la sostenibilidad como las acciones que se efectúan en el presente, teniendo en cuenta el impacto que estas tendrán en el futuro, de manera que las decisiones actuales promuevan el equilibrio entre el crecimiento económico, el desarrollo social y la sostenibilidad ambiental, dentro de un marco de gobernanza participativa y democrática.

Mediante la adopción del Modelo de Sostenibilidad, la entidad adquiere un conjunto de compromisos y acciones necesarios para gestionar los impactos sociales, ambientales y económicos, así como la generación de valor en los grupos de interés articulados con los postulados del Pacto Global de las Naciones Unidas y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

**PILARES ESTRATÉGICOS:** A fin de implementar y hacer operativo este modelo, se han definido pilares estratégicos que constituyen la base de la gestión sostenible del ICETEX. Estos pilares se traducen en iniciativas concretas, las cuales, a su vez, se materializan en actividades específicas que permiten su ejecución efectiva, estos son:

- 1. Liderazgo en Sostenibilidad:** Promover la apropiación del modelo de sostenibilidad del ICETEX, garantizando su integración en la gestión institucional y en los diferentes grupos de interés. Esto incluye la incorporación de contenidos y estrategias de sensibilización, formación y divulgación sobre los principios de la sostenibilidad, el desarrollo sostenible y educación ambiental, con un enfoque transversal y generación de alianzas estratégicas que fortalezcan la toma de decisiones.
- 2. Inclusión e Igualdad de Género:** Impulsar políticas y acciones que fomenten la equidad de género y la inclusión social en el acceso a la educación superior. Se priorizarán estrategias para la eliminación de barreras estructurales que afectan a poblaciones en situación de vulnerabilidad, con especial énfasis en mujeres, comunidades étnicas, población con discapacidad y víctimas del conflicto armado, asegurando la promoción de oportunidades educativas y el cierre de brechas socioeconómicas.
- 3. Movilidad Social:** Fortalecer el acceso y la permanencia en la educación superior como un mecanismo de transformación social y generación de oportunidades. Se promoverán estrategias de financiamiento inclusivo, orientación académica y acompañamiento integral a beneficiarios, promover la innovación, con el objetivo de potenciar la movilidad social y reducir desigualdades estructurales, alineando estas acciones con las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en especial el ODS 4 (Educación de Calidad) y el ODS 10 (Reducción de las Desigualdades).
- 4. Economía Circular:** Implementar estrategias de gestión eficiente de los recursos en los procesos administrativos y operativos del ICETEX, alineadas con los principios de la economía circular. Esto incluye el uso sostenible de materiales, la reducción y valorización de residuos, la optimización del consumo energético y la digitalización de procesos, contribuyendo a la mitigación del impacto ambiental y al fortalecimiento de una cultura institucional basada en la responsabilidad ambiental.

**OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.** El Modelo de Sostenibilidad del ICETEX está alineado principalmente con los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible, a saber:

- ODS 4 Educación de Calidad: garantizar una educación inclusiva, equidad y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

- ODS 5 Igualdad de género: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas la mujeres y niñas.
- ODS 9 Industria, Innovación e infraestructuras: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización y fomentar la innovación.
- ODS 10 Reducción de las desigualdades: reducir la desigualdad en y entre los países.
- ODS 12 Producción y Consumo responsable: garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
- ODS 17 Alianzas para alcanzar los objetivos

Este Protocolo y su aplicación reafirma el compromiso del ICETEX con la promoción de la Inclusión e Igualdad de género, el respeto por los derechos humanos y la búsqueda permanente por integrar los criterios internacionales de sostenibilidad en nuestra gestión.

## Control de cambios

Versión	Detalle del cambio
1	Creación del protocolo, mediante Resolución 0540 de 8 de Junio de 2023
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se modifican los siguientes capítulos:</li> <li>• Actualización marco Normativo.</li> <li>• Actualización de definiciones.</li> <li>• Rutas de atención externa e interna.</li> <li>• Creación de correo exclusivo para atención de casos.</li> <li>• Inclusión de capítulo Protocolo para la prevención y Activación de la ruta de atención de casos de acoso sexual en el ámbito laboral del Icetex.</li> </ul>



[www.icetex.gov.co](http://www.icetex.gov.co)

 [icetex\\_colombia](https://www.instagram.com/icetex_colombia)

 [@icetex\\_oficial](https://www.tiktok.com/@icetex_oficial)

 [@ICETEXTV](https://www.youtube.com/@ICETEXTV)

 [/icetexcolombia](https://www.facebook.com/icetexcolombia)

 [Icetex](https://www.whatsapp.com/channel/00299a71685183448107)

 [ICETEX](https://www.linkedin.com/company/ICETEX)

 [@ICETEX](https://twitter.com/ICETEX)