

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE GÉNERO

En el ámbito laboral de la Rama Judicial



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia



PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE GÉNERO

En el ámbito laboral de la Rama Judicial

CAPÍTULO I

DE LA ADOPCIÓN, PRINCIPIOS, ÁMBITO DE APLICACIÓN, CONCEPTOS, ENFOQUES Y DERECHOS

ARTÍCULO 1. Adopción. Los casos de acoso sexual y por razones de género que se presenten en el ámbito laboral de la Rama Judicial, serán tratados conforme a los principios y las reglas que se adoptan en los siguientes artículos.

ARTÍCULO 2. Principios. Las actuaciones realizadas en casos de acoso sexual y por razones de género en la Rama Judicial, estarán orientadas por los siguientes principios:

- 1. Cero tolerancia.** En la Rama Judicial se rechaza, en cualquiera de sus formas, toda conducta constitutiva de acoso sexual y por razones de género.
- 2. Confidencialidad.** Se guardará la confidencialidad y debida reserva de la información en las actuaciones que se deriven de este Protocolo, tanto de las personas que se consideren víctimas de acoso sexual o por razones de género, como de aquellas personas contra quienes se interponga una queja por estas conductas, o de las que suministren información que ayude a esclarecer lo sucedido.
- 3. Debida diligencia y celeridad.** Los casos de acoso sexual y por razones de género en la Rama Judicial, así como las solicitudes sobre medidas de protección para resguardar los derechos de las personas que se consideran víctimas de estas conductas, se atenderán

de manera pronta y eficaz.

- 4. Debido proceso y respeto por la dignidad humana.** En las actuaciones que se deriven de la implementación de este Protocolo se respetarán las garantías constitucionales al debido proceso, así como la independencia, imparcialidad y respeto a la dignidad humana, con el fin de garantizar los derechos tanto de las personas que se consideren víctimas de acoso sexual o por razones de género, como de las personas contra quienes que se haya establecido una queja por estas conductas.
- 5. No revictimización.** En el desarrollo de las acciones para la aplicación del presente Protocolo, se tomarán las medidas que sean necesarias para prevenir y evitar que las personas que se consideran víctimas de acoso sexual o por razones de género, revivan la situación de acoso que tuvieron que sufrir, sean confrontadas con el posible agresor, tengan que reiterar el relato de los hechos, se cuestione la convicción personal sobre la veracidad de su relato o se justifique a su posible agresor, entre otras.
- 6. Prevención.** Es deber de todos los servidores judiciales prevenir y denunciar los casos de acoso sexual y por razones de género.
- 7. No discriminación.** Todas las personas con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, edad, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, deberán ser atendidas de

conformidad con la ruta y proceso para la atención de casos previstos en este Protocolo.

ARTÍCULO 3. Enfoques. En la atención de los casos de acoso sexual y por razones de género, se tendrá en cuenta el enfoque diferencial, étnico, interseccional y de género, cuando sea pertinente, así:

- 1. El enfoque diferencial** es una perspectiva de análisis que permite obtener y difundir información sobre grupos poblacionales con características particulares, en razón de su edad o etapa del ciclo vital, género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica y discapacidad, entre otras características, para promover la visibilización de situaciones de vida particulares y brechas existentes, y guiar la toma de decisiones.
- 2. El enfoque de género** tiene como objetivo identificar y caracterizar situaciones de discriminación o desigualdad vivenciadas por razón del sexo de las personas y, a partir de allí, desarrollar acciones y tomar decisiones que generen igualdad.
- 3. El enfoque étnico** es un componente del enfoque diferencial que se relaciona específicamente con la diversidad étnica y cultural de las comunidades indígenas, afro, negras, palenqueras, raizales y Rom.
- 4. El enfoque interseccional** es una perspectiva que permite reconocer la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas, tales como pertenencia étnica, género, discapacidad, etapa del ciclo vital, entre otras; que, en un contexto histórico, social y cultural determinado, incrementan la carga de desigualdad, produciendo experiencias sustantivamente diferentes entre los sujetos.

ARTÍCULO 4. Derechos de las víctimas. Las personas víctimas de acoso sexual y por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial tendrán los siguientes derechos:

a) Derecho a recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este Protocolo.

b) Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral y a que no se tomen represalias en su contra.

c) Derecho a que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género.

d) Derecho a no ser revictimizadas mediante juicios de valor sobre su queja.

e) Derecho a recibir acompañamiento permanente por parte de la Rama Judicial en materia legal y psicosocial.

f) Derecho a recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja.

g) Derecho a recibir protección y a la no repetición de los hechos.

ARTÍCULO 5. Sujetos y ámbito de aplicación. Este Protocolo se aplicará en los casos de acoso sexual o por razones de género que se presenten en el ámbito laboral de la Rama Judicial, por parte y en contra de magistrados (as) de Altas Cortes y de tribunales, jueces (zas), empleados(as) judiciales y administrativos (as), contratistas, practicantes, judicantes y demás personas que presten sus servicios o se encuentren de cualquier forma vinculadas a la Rama Judicial.

El acoso sexual y por razones de género puede ser, descendente, cuando el (la) posible agresor (a) sea el (la) superior jerárquico (a) de la persona afectada; ascendente, cuando el (la) posible agresor (a) sea

una persona subordinada de la persona afectada; y, horizontal, cuando se presenta entre compañeros (as) del mismo nivel.

Las reglas establecidas en este Protocolo serán aplicables cuando el acoso se realice en los espacios físicos o virtuales de trabajo, en espacios de eventos o actividades sociales relacionadas con el ejercicio de las funciones y, en general, en cualquier espacio organizado o administrado por la Rama Judicial y en los trayectos de desplazamiento hacia dichos espacios.

También serán aplicables cuando el acoso se realice a través de correos electrónicos, mensajes de texto, de WhatsApp, de redes sociales y, en general, a través de tecnologías de la información y de las comunicaciones.

ARTÍCULO 6. Acoso sexual en el entorno laboral de la Rama Judicial.

Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento físico o verbal, de naturaleza sexual o con intenciones sexuales, que tenga lugar en el entorno laboral y que intimide, humille, degrade u ofenda a una persona. Entre otros, los siguientes comportamientos constituyen acoso sexual:

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- c) Bromas sexuales, con intenciones sexuales.
- d) Preguntas, descripciones o comentarios no consentidos sobre historias, fantasías, preferencias y habilidades y/o capacidades sexuales o sobre la vida sexual.
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas, pellizcos, apretones y roces con contenido o intención sexual.

f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.

h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, con intenciones sexuales.

i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.

j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.

k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.

l) Indicar, usar, mostrar y/o compartir imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo, con intenciones sexuales.

m) Difusión de información y/o rumores sobre la vida sexual de las personas.

n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.

o) Manifestar preferencias indebidas con base al interés sexual hacia una persona.

p) Obligar a la realización de actividades que no competen a las funciones o adoptar medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.

q) Realizar exclamaciones con alusión a prácticas eróticas.

r) Observar de manera clandestina a personas en lugares reservados como los baños.

s) Obligar a trabajar fuera de los horarios normales, con alguna finalidad sexual.

ARTÍCULO 7. Acoso por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial.

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

a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, basadas en estereotipos de género.

b) El uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo o género.

c) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la opción sexual, de género o la orientación sexual.

d) Utilizar humor y frases sexistas, realizar comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios de estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas u homofóbicos o asociados a su aspecto físico.

e) Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual o de género de la persona.

f) Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual o de género.

g) Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual o identidad de género.

h) Impedir deliberadamente el acceso a información, documentos, equipamiento o, en general, a los medios adecuados para que una persona realice su trabajo, en función de su sexo u orientación sexual o identidad de género.

i) El trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad o paternidad.

j) Denegar permisos o licencias a las que una persona tenga derecho a causa de su sexo u orientación sexual o identidad de género.

k) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual o identidad de género.

l) Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual o identidad de género.

m) Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas o de género.

n) Las conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo en función de su sexo, género u orientación sexual.

CAPÍTULO II

DEL PROCEDIMIENTO O RUTA PARA LA ATENCIÓN DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE GÉNERO

ARTÍCULO 8. Actuación directa. Las personas que se consideren víctimas del delito de acoso sexual o por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial, pueden denunciar su caso directamente ante la Fiscalía General de la Nación, o ante la Comisión Legal de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes, si el posible agresor es un servidor judicial con fuero constitucional.

Las personas que se consideren víctimas de acoso sexual o por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial, también podrán remitir directamente la respectiva queja disciplinaria a la Comisión Nacional o a las comisiones seccionales de Disciplina Judicial, o a la Comisión Legal de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes, si el posible agresor es un servidor judicial con fuero constitucional.

En cualquiera de los casos señalados en este artículo, se adjuntará la totalidad de pruebas con que se cuente.

La persona que directamente denuncie y/o remita la queja disciplinaria, podrá solicitar la aplicación de medidas de protección, según lo dispuesto en el artículo 12 de este Protocolo.

ARTÍCULO 9. Queja ante el Comité de Convivencia

Laboral. Las personas que se consideren víctimas de acoso sexual o por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial, o que tengan conocimiento de alguna conducta que pudiera ser constitutiva de acoso sexual o por razones de género en el ámbito laboral, podrán remitir la queja del caso, según corresponda, al correo electrónico de la Comisión Nacional de Género, de los comités de convivencia laboral de la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado, la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, el

Consejo Superior de la Judicatura, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, o de alguna dirección seccional o coordinación administrativa, utilizando el formato para quejas de acoso sexual y por razones de género que debe ser definido por la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial. Estos correos electrónicos deberán cumplir con mecanismos de seguridad que eviten la filtración o robo de información, y garanticen la confidencialidad y reserva de quien interpone la queja.

El formato y los correos electrónicos de la Comisión Nacional de Género y de los comités de convivencia laboral, podrán ser consultados en la página Web de la Rama Judicial, en el micrositio que se creará con la información sobre acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial.

Parágrafo. La Comisión Nacional de Género hará las veces de Comité de Convivencia en aquellos casos en los que la queja se presente en contra de servidores (as) judiciales con fuero constitucional.

ARTÍCULO 10. Actuaciones del Comité de Convivencia

Laboral. El Comité de Convivencia Laboral, dentro del marco del Acuerdo PCSJA23-12077 de 2023, que reglamenta la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral de la Rama Judicial, recibirá y tramitará las quejas de acoso sexual y por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial, a través de las siguientes actuaciones principales y cualquier otra que, a juicio del Comité, se considere necesaria:

1. Una vez recibida la queja, los miembros del Comité deberán reunirse, de manera inmediata y extraordinaria, para asumir el conocimiento de la misma y determinar las actuaciones a seguir.
2. El Comité se reunirá por separado, de manera inmediata, confidencial y privada con la persona que presenta la queja y con la persona que es señalada como posible agresor, o se pondrá en contacto con la persona presuntamente afectada cuando la queja

provenga de un tercero, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles a partir del momento en que se reciba la queja, a fin de poner a su disposición el presente Protocolo y para profundizar en el conocimiento de los hechos narrados en la queja, y determinar el camino a seguir.

3. El Comité informará y asesorará, de manera detallada, a la persona que presenta la queja sobre todas las medidas de protección establecidas en el artículo 12 de este Protocolo y sobre los procedimientos que se deben adelantar para acceder a las mismas de manera inmediata, si así lo desea.
4. El Comité de Convivencia Laboral buscará alcanzar el acuerdo entre las partes, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes a la recepción de la queja, para establecer compromisos y un plan de mejora, en lo posible, mediante reuniones y conversaciones privadas, por separado con las partes, evitando en lo posible confrontar a la víctima con su probable agresor, y cumpliendo a cabalidad con las obligaciones especiales que le corresponden, contempladas en el artículo 11 de este Protocolo.
5. Si no es posible alcanzar el acuerdo o no se cumplen las recomendaciones formuladas, o la conducta persiste, dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del acuerdo, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la respectiva queja disciplinaria del caso a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial o comisiones seccionales de disciplina judicial, según sea el competente, o a la Comisión Legal de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes, si el (la) posible agresor (a) es un (a) servidor (a) judicial con fuero constitucional, adjuntando la totalidad de pruebas que se tengan y consideren pertinentes.

Parágrafo. Si el Comité determina que el acuerdo entre las partes no es procedente, considerando que eventualmente podría configurarse el delito de acoso sexual contemplado en el artículo 210 A del Código Penal, remitirá de inmediato la denuncia del caso a la Fiscalía

General de la Nación o a la Comisión Legal de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes, según corresponda, adjuntando la totalidad de pruebas que se tengan y consideren pertinentes para que adelanten las actuaciones que permitan llegar a determinar si se incurrió o no en este delito, e imponer la sanción que corresponda.

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

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

ARTÍCULO 11. Obligaciones Especiales del Comité de Convivencia Laboral.

Cuando se reciban y tramiten quejas de casos de acoso sexual o por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial, el Comité de Convivencia Laboral deberá, además de las funciones y obligaciones que ya tiene establecidas, cumplir con las siguientes obligaciones especiales:

- a. Tener especial consideración y buen trato con las personas que denuncian.
- b. En lo posible, evitar confrontar a la víctima con su presunto agresor.
- c. Recopilar los hechos del caso valorando el contexto, para poder establecer si la víctima tiene alguna condición de vulnerabilidad que pueda propiciar la situación de acoso sexual y si en dicho suceso concurren dos o más categorías sospechosas, lo cual

implica una doble discriminación y, por ende, si se trata de un caso de interseccionalidad.

d. Tener total confidencialidad con la información suministrada por las víctimas y las personas contra las que se presentan las quejas.

e. Recopilar los hechos del caso sin revictimizar a la víctima, con total respeto y credibilidad por los hechos narrados, evitando que tenga que repetir los hechos ocurridos y sin justificar la conducta y comportamiento del posible agresor, eliminando los estereotipos y manteniendo la imparcialidad.

f. Actuar con debida diligencia y celeridad durante la recepción de la queja por parte de la víctima.

g. Informar a la ARL, a través de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, para que le brinde la orientación y atención psicológica a la víctima, si así lo desea.

h. Informar a la víctima sobre las medidas de protección a las que tiene derecho, establecidas en el artículo 12 de este Protocolo, y sobre la forma de acceder a las mismas.

i. Vigilar que no se tomen represalias contra la persona que presenta la queja.

j. Informar a la víctima respecto de la red de orientadores sobre el acoso sexual y por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial.

k. Realizar seguimiento a los acuerdos logrados y verificar su cumplimiento.

l. Recoger bajo la mayor confidencialidad, información cualitativa y estadística de los casos recibidos y tramitados, y remitirla cada seis (6) meses al Consejo Superior de la Judicatura para su revisión y análisis.

ARTÍCULO 12. Medidas de protección. Podrán establecerse las siguientes medidas de protección para las personas que se consideren víctimas de acoso sexual y por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial:

1. Distanciamiento inmediato. Son medidas de distanciamiento inmediato el cambio de horario laboral, la reubicación en la oficina, la modificación de espacios físicos o laborales, o cualquier otra medida similar que permita a la persona que presenta la queja por conductas de acoso sexual o por razones de género, distanciarse de su posible agresor.

Esta medida de distanciamiento inmediato será concedida, provisionalmente, por el Comité de Convivencia Laboral, según su criterio y el análisis que haga de la situación, junto con los responsables del desempeño de las funciones y tareas del cargo de la persona que la solicita, en un término máximo de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la solicitud de la medida, y se mantendrá hasta que se resuelva la medida de protección de alejamiento por parte de la autoridad disciplinaria, o hasta que se logre un acuerdo en el Comité de Convivencia Laboral.

2. Alejamiento. Son medidas de alejamiento las mismas de distanciamiento, si se considera que deben permanecer, así como el traslado o la suspensión del agresor, cuando así lo determine la autoridad disciplinaria para evitar que la víctima tenga que continuar trabajando junto a su agresor.

3. Estabilidad laboral. Se trata de una garantía del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, para evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral, consistente en una estabilidad laboral, por un término de seis (6) meses durante el cual no podrán ser retirados de su cargo, contados a partir de la presentación de la queja, en este caso ante el Comité de Convivencia Laboral o ante la Comisión Nacional de Disciplina Judicial o comisiones seccionales de

disciplina judicial, según sea el competente; o ante la Comisión Legal de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes, si el posible agresor fuese un servidor judicial con fuero constitucional, siempre y cuando el Comité de Convivencia Laboral verifique la ocurrencia de los hechos puestos en su conocimiento.

- 4. Atención psicológica.** El Consejo Superior de la Judicatura establecerá la prestación del servicio de atención psicológica para las personas que se consideren víctimas de acoso sexual o por razones de género, mediante el apoyo de los psicólogos ubicados en las direcciones seccionales de administración judicial y del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, con el acompañamiento de la ARL.

La difusión, suministro de información y operación de este servicio estarán a cargo del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y sus direcciones seccionales.

- 5. Atención psicosocial.** El Consejo Superior de la Judicatura establecerá, a través de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, programas especiales de atención psicosocial a través de la ARL, encaminados a cubrir las necesidades de atención psicosocial de las personas que se consideren víctimas de acoso sexual o por razones de género en la Rama Judicial.

La difusión, información y explicación sobre la forma de acceder a estos programas, será responsabilidad de la División de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y sus seccionales.

- 6. Asesoría jurídica.** El Consejo Superior de la Judicatura realizará convenios con organizaciones o personas naturales expertas en violencia de género, que presten asesoría y acompañamiento legal en casos de acoso sexual y por razones de género,

para que prioricen el ofrecimiento de sus servicios en las mejores condiciones económicas posibles, a las personas vinculadas a la Rama Judicial que se consideren víctimas de este tipo de conductas.

Igualmente, gestionará ante la Defensoría del Pueblo, la asistencia legal a través de un defensor de oficio con conocimientos en casos de violencias de género, cuando esto sea necesario.

La difusión, información y explicación sobre la forma de acceder a estos servicios de asesoría legal será responsabilidad de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial o de sus direcciones seccionales.

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

CAPÍTULO III

DE LAS MEDIDAS DE APOYO Y ACOMPAÑAMIENTO PARA LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE GÉNERO

ARTÍCULO 13. Red de Orientadores. El Consejo Superior de la Judicatura conformará una red de orientadores sobre el acoso sexual y por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial, integrada por todos los servidores judiciales que voluntariamente quieran inscribirse y cumplan con los requisitos establecidos en este artículo.

Los servidores judiciales que hagan parte de la red de orientadores, deberán ser abogados o psicólogos con experiencia en la atención psico jurídica en casos de violencias basadas en género. Desarrollarán la función ad honorem de asesorar, orientar, absolver preguntas y dudas, y suministrar información a quienes lo requieran, sin retribución económica alguna, dentro del horario laboral, de lunes a viernes y bajo la máxima reserva y confidencialidad sobre el tema del acoso sexual y por

razones de género.

Entre otros aspectos que se puedan considerar relevantes, los orientadores cubrirán, cuando menos, los siguientes aspectos: el presente Protocolo; el derecho a denunciar y remitir directamente la denuncia y la queja disciplinaria; la ruta del Comité de Convivencia Laboral para la atención de casos; las medidas de protección a las que tienen derecho las personas que se consideran víctimas de acoso sexual o por razones de género; la información que se puede encontrar en la página Web de la Rama Judicial y en el micrositio que se creará con la información sobre el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial.

Esta red de orientadores estará adscrita a la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y sus seccionales, la cual se encargará de determinar el número de orientadores en cada seccional, del proceso de inscripción, verificación del cumplimiento de requisitos, coordinación y formación a través de la Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla", de los servidores judiciales que quieran integrar esta red.

ARTÍCULO 14. Obligaciones de los orientadores. Los servidores que formen parte de la red de orientadores de que trata este Protocolo tendrán las siguientes obligaciones:

- a. Suscribir un compromiso de reserva y confidencialidad de la información que reciban de las personas que los consulten.
- b. Recibir una formación previa al desempeño de sus funciones y una formación anual posterior, determinadas por la Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla", teniendo en cuenta las orientaciones, observaciones y criterios de la Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial y del Despacho coordinador del tema de género del Consejo Superior de la Judicatura, que al menos proporcione conocimientos en asuntos de género y no discriminación, atención psico jurídica en casos de violencias basadas en género

y en habilidades blandas.

- c. Tener especial consideración y buen trato con las personas que los consulten.
- d. Comunicar su correo electrónico para ser contactados.
- e. Remitir cada seis (6) meses a la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, la información cualitativa y cuantitativa de las consultas recibidas, con el fin de que pueda ser presentada al Consejo Superior de la Judicatura para su revisión y análisis.

Los servidores judiciales que integren la red de orientadores e incumplan con los parámetros u obligaciones establecidas en este artículo, a criterio de la Unidad de Recursos Humanos, serán retirados de la misma.

ARTÍCULO 15. Información sobre el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama

Judicial. En la página Web de la Rama Judicial, se creará un micrositio sobre el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial que contendrá, entre otra información que se considere relevante, la siguiente:

- Correos electrónicos a los que se pueden remitir la denuncia y la queja: Fiscalía General de la Nación, Comisión Nacional de Disciplina Judicial o comisiones seccionales de disciplina judicial, según sea el competente, y Comisión Legal de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes.
- Correos electrónicos de la Comisión Nacional de Género y de los comités de convivencia laboral a los que se puede remitir la queja.
- Formato de quejas de acoso sexual y por razones de género de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.

- El presente Protocolo.
- Correos electrónicos de los servidores judiciales que integrarán la red de orientadores sobre el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial.
- Correos electrónicos de los psicólogos vinculados a las direcciones seccionales de administración judicial y de los que hacen parte del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.
- Correos electrónicos de la ARL encargada de brindar orientación psicológica a la víctima y de la Unidad de Recursos Humanos a través de la cual podrá solicitarse este apoyo.
- Las medidas de protección a que tienen derecho las personas que se consideran víctimas de acoso sexual y por razones de género.
- El procedimiento o ruta para la atención de los casos de acoso sexual y por razones de género establecido en el presente Protocolo.

CAPÍTULO IV

DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y COMPROMISO DE CERO TOLERANCIA CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE GÉNERO

ARTÍCULO 16. Medidas de prevención. El Consejo Superior de la Judicatura implementará las siguientes medidas de prevención, con el fin de erradicar cualquier comportamiento de acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial:

a) Difusión de este Protocolo. El Consejo Superior de la Judicatura difundirá este Protocolo a través de la página Web de la Rama Judicial, en el micrositio que se creará sobre el acoso sexual y por razones de

género en la Rama Judicial y de las páginas Web de las diferentes Altas Cortes.

Igualmente, será responsabilidad de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y sus seccionales, y de la Comisión Nacional Género y Comités Seccionales de Género de la Rama Judicial, difundirlo en todas las actividades que realice.

b) Campañas de sensibilización. El Consejo Superior de la Judicatura realizará anualmente una campaña de sensibilización que transmita la inaceptabilidad y tolerancia cero de la Rama Judicial, frente al acoso sexual y por razones de género en el entorno laboral, las conductas consideradas como tales, según el presente Protocolo, las conductas y roles sexistas, estereotipos de género, consecuencias del acoso sexual, y sobre el procedimiento o ruta para la atención de casos del presente Protocolo.

c) Actualización periódica del Protocolo. El Consejo Superior de la Judicatura, a través de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, revisará cada dos (2) años este Protocolo, con el fin de mantenerlo actualizado y ajustado a las necesidades que se vayan presentando en la Rama Judicial.

La actualización deberá proponerse al Consejo Superior de la Judicatura, con base en un análisis que se haga de la información suministrada por los comités de convivencia laboral y la red de orientadores que se crea mediante este Protocolo, así como de otra información adicional que se considere pertinente, sobre los casos de acoso sexual y por razones de género que se hubieren presentado en el ámbito laboral de la Rama Judicial, y las consultas que se hubieren realizado durante los dos (2) años anteriores.

El análisis consistirá en determinar, si mediante el presente Protocolo, se están o no logrando prevenir y atender adecuadamente los casos de acoso sexual

y por razones de género, así como en establecer si se está logrando promover la denuncia y sanción ante las autoridades competentes y la queja de estos casos ante el Comité de Convivencia Laboral, y qué se debe modificar para lograrlo.

d) Formación sobre acoso sexual y por razones de género. Con el fin de promover el conocimiento sobre el acoso sexual y por razones de género, y sobre el presente Protocolo, el Consejo Superior de la Judicatura incluirá las siguientes formaciones dentro del Plan de Formación de la Rama Judicial:

- Formación dentro del Plan Anual de Formación de la Rama Judicial sobre acoso sexual y por razones de género, y en particular sobre el presente Protocolo, para todos los servidores judiciales, de modo que se conozcan y entiendan cuáles son las conductas que constituyen acoso sexual y por razones de género, cuál es el procedimiento para denunciarlas ante las autoridades competentes y para presentar la queja ante los comités de convivencia laboral, y cuáles son las medidas de protección que se establecen para garantizar los derechos de quienes se consideran víctimas de acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial.

Esta formación tendrá carácter obligatorio. En este sentido, se incluirán en el curso concurso y en el plan de formación judicial.

- Formación dentro del Plan Anual de Formación de la Rama Judicial sobre asuntos de género y no discriminación, violencia de género, atención psico jurídica de casos de violencias basadas en género, habilidades blandas y sobre el presente Protocolo, para los servidores judiciales que integren la red de orientadores de la Rama Judicial sobre el acoso sexual y por razones de género, y para los servidores judiciales que hagan parte de los comités de convivencia laboral de la Rama Judicial.

Esta formación será obligatoria para los servidores judiciales que integren la red de orientadores de la Rama Judicial, antes de iniciar sus funciones y una vez al año. Igualmente, será obligatoria para los servidores judiciales que integran los comités de convivencia laboral, una vez al año.

ARTÍCULO 17. Compromiso de "Cero Tolerancia" de la Rama Judicial. Los presidentes de las Altas Cortes suscribirán y harán visible, en representación de todos los servidores de la Rama Judicial, el acta de compromiso de cero tolerancia contra el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial, la cual se suscribirá en el Conversatorio Nacional de Género de la Rama Judicial y, simultáneamente, como acto simbólico, en todos los Comités Seccionales de Género de cada distrito judicial.

La Comisión Nacional de Género realizará acto simbólico para renovar el compromiso de cero tolerancia contra el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial.

ARTÍCULO 18. Vigencia. El presente acuerdo rige a partir de su publicación en la Gaceta de la Judicatura.

* Protocolo tomado de la página web de la **Gaceta de la Judicatura.**
Acuerdo No. PCSJA23-12104 DE 2023

