



RESOLUCIÓN N.º 392 de 2021
(17 de junio)

“Por la cual se adopta la Estrategia de prevención y ruta de actuación frente al acoso sexual y el acoso basado en el género y la orientación sexual en el ámbito del trabajo”

**LA SECRETARIA EJECUTIVA DE LA JURISDICCIÓN ESPECIAL PARA LA PAZ -
JEP**

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las previstas en los artículos 111 y 112 de la Ley 1957 de 2019 “Estatutaria de la Administración de Justicia en la Jurisdicción Especial para la Paz”, el artículo 93 del Acuerdo ASP 001 de 2020 “Por el cual se adopta el Reglamento General de la Jurisdicción Especial para la Paz” y

CONSIDERANDO

Que el artículo transitorio 5º del Acto Legislativo 01 del 04 de abril de 2017 creó la Jurisdicción Especial para la Paz, con autonomía administrativa, presupuestal y técnica.

Que mediante el Acuerdo AOG No. 033 del 14 de agosto de 2018 se creó el Comité de Convivencia Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz, se determinaron sus funciones y se adoptaron medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Que mediante Acuerdo AOG No. 006 del 08 de marzo de 2021, se adoptó la Política de igualdad y no discriminación por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual de la Jurisdicción Especial para la Paz.

Que el capítulo 6 de la Política de igualdad y no discriminación dispone la formulación de un plan de implementación por parte de la Secretaría Ejecutiva de la Jurisdicción

Especial para la Paz, en coordinación con la Comisión de Género, que incluya acciones en los siguientes ámbitos: A) Entorno organizacional, B) Administración de justicia y C) Relacionamiento con titulares de derechos y grupos de interés.

Que el ámbito A) Entorno organizacional, contempla estrategias y acciones que contribuyan a garantizar que las servidoras y servidores ejerzan sus funciones, y que las y los contratistas desarrollen sus obligaciones contractuales en condiciones de igualdad y no discriminación por razón del sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual, y a que sean consideradas las necesidades particulares de las mujeres y las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas (OSIGD) en el entorno organizacional de la JEP.

Que dentro de las estrategias que hacen parte de este ámbito, la Estrategia A.3. plantea la *“definición, divulgación e implementación de una ruta de prevención y acciones legales que se pueden activar frente a posibles hechos o conductas de discriminación y de acoso o violencia sexual en el ámbito institucional”*.

Que la Comisión de Género de la JEP, cuya existencia está consagrada en el artículo 109 del Acuerdo ASP 001 de 2020, es la encargada de *“formular, definir y proferir lineamientos, conceptos, protocolos, manuales y directrices sobre estrategias, planes, diseños, programas y proyectos que requieran la aplicación del enfoque de género como componente transversal a la implementación, funcionamiento y actuaciones de la JEP”* y de *“proponer y promover en concordancia con la Secretaría técnica de la Comisión, la sensibilización y los programas de formación en materia de enfoque de género, violencia de género y violencia sexual de manera continua, sistemática y transversal para todas y todos los servidores judiciales de la JEP”*, entre otras funciones.

Que la Comisión de Género de la JEP elaboró la Estrategia de prevención y la ruta de actuación frente al acoso sexual y el acoso basado en el género y la orientación sexual en el ámbito del trabajo, con el fin de promover un ambiente libre de violencia y discriminación en el ámbito de trabajo de la Jurisdicción, mediante la definición de acciones de prevención y abordaje del acoso sexual y de otras formas de acoso basadas en el género y la orientación sexual de las personas.

Que en cumplimiento de las labores encomendadas por el Órgano de Gobierno mediante los Acuerdos AOG 033 de 2018 y AOG 006 de 2021, la Secretaría Ejecutiva adopta la *“Estrategia de prevención y ruta de actuación frente al acoso sexual y el acoso basado en el género y la orientación sexual en el ámbito del trabajo”* formulada por la Comisión de Género de la JEP.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

Artículo 1. Adoptar la Estrategia de prevención y la ruta de actuación frente al acoso sexual y el acoso basado en el género y la orientación sexual en el ámbito del trabajo, las cuales hacen parte integral de la presente Resolución.

Artículo 2. La Estrategia de prevención y la ruta de actuación frente al acoso sexual y el acoso basado en el género y la orientación sexual en el ámbito del trabajo serán promocionadas, divulgadas y ejecutadas por las áreas competentes.

Artículo 3. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación en la página web de la Jurisdicción Especial para la Paz.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los diecisiete (17) días del mes de junio de dos mil veintiuno (2021).



MARIA DEL PILAR BAHAMÓN FALLA

Secretaria Ejecutiva

Jurisdicción Especial para la Paz

ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN Y RUTA DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO BASADO EN EL GÉNERO¹ Y LA ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO
JURISDICCIÓN ESPECIAL PARA LA PAZ

Tabla de contenido

1. ASPECTOS GENERALES.....	5
1.1. Objetivo General.....	5
1.2. Objetivos Específicos.....	5
1.3. Ámbito de aplicación.....	6
1.4. Alcance.....	6
1.5. Definiciones.....	7
2. ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN.....	14
2.1. Pedagogía.....	14
2.2. Objetivo de las acciones pedagógicas.....	14
2.3. Acciones pedagógicas.....	15
2.4. Comunicación.....	16
2.5. Herramientas de comunicación.....	16
2.6. Campañas internas.....	16
3. MEDIDAS Y RUTA DE ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO BASADO EN EL GÉNERO Y LA ORIENTACIÓN SEXUAL.....	17
3.1. Aspectos generales.....	17
3.1.1. Objeto y alcance.....	17
3.1.2. Conductas objeto de la ruta.....	17

¹ Esta expresión comprende las conductas cometidas con base o por razón del sexo, el género, la identidad de género o la expresión de género de las personas.

3.1.3.	Instancia competente	17
3.1.4.	Derechos de las víctimas	17
3.1.5.	Alcance de las medidas	18
3.2.	Carácter restaurativo de la ruta	18
3.2.1.	Pautas para el desarrollo del carácter restaurativo de la ruta.	18
3.3.	Medidas de protección.....	20
3.4.	Equipo de apoyo especializado en género.....	21
3.4.1.	Objeto	21
3.4.2.	Funciones.....	23
3.5.	Pautas para la activación y el desarrollo del procedimiento por parte del Comité de Convivencia Laboral.....	23
3.5.1.	Canales para la presentación de quejas.....	23

1. ASPECTOS GENERALES

1.1. Objetivo General

El presente instrumento tiene por objeto promover un ambiente libre de violencia y discriminación en el ámbito de trabajo de la Jurisdicción Especial para la Paz, mediante la definición de acciones de prevención y abordaje del acoso sexual y de otras formas de acoso basadas en el género y la orientación sexual de las personas.

1.2. Objetivos Específicos

Este instrumento tiene como objetivos específicos:

- Establecer estrategias encaminadas a la prevención del acoso sexual y otras formas de discriminación por razón del género y la orientación sexual al interior de la JEP.

- Definir la ruta de acción a través de la cual se implementará el procedimiento del que tratan la Ley 1010 de 2006 y el Acuerdo AOG 033 de 2018, cuando se trate de casos de acoso sexual y otras formas de acoso basadas en el género y la orientación sexual en el ámbito del trabajo.
- Establecer mecanismos para fortalecer la acción del Comité de Convivencia Laboral en la ejecución de dicha ruta.
- Definir acciones para garantizar los derechos de las víctimas y de todas las personas que de cualquier modo participen en el referido procedimiento, con miras a salvaguardar su seguridad, integridad y dignidad.
- Contribuir a la formación y sensibilización de todas las personas que prestan servicios en la entidad, dando pautas para identificar situaciones de acoso sexual y otras formas de discriminación por razón del género y la orientación sexual en el ámbito del trabajo y para actuar frente a las mismas.

1.3. Ámbito de aplicación

Esta Estrategia de Prevención y Ruta de Actuación se aplicará a las conductas de los funcionarios/as, servidores/as, contratistas, judicantes, pasantes o practicantes de la Jurisdicción Especial para la Paz.

1.4. Alcance

El alcance de este instrumento se extiende a todas las conductas enunciadas como constitutivas de acoso sexual y otras formas de discriminación por razón del género y la orientación sexual, cuando tienen lugar -en escenarios públicos o privados- durante la ejecución de funciones u obligaciones en relación con el trabajo o como resultado del mismo, incluyendo aquellas que ocurren:

- En el lugar de trabajo o en donde se desarrollan las funciones u obligaciones que le han sido encomendadas, sea un espacio público o privado;
- En los lugares en donde la persona toma su descanso, consume sus alimentos, utiliza los servicios sanitarios, de aseo o vestuario, en el marco de la ejecución de sus funciones u obligaciones;

- Durante las comisiones, en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones u obligaciones;
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la prestación de servicios, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este listado es ilustrativo² de los entornos y situaciones en las cuales se pueden presentar el acoso sexual y otras formas de discriminación por razón del género y la orientación sexual.

En caso de que alguna de las partes -quien reporta la conducta o quien es señalado de haberla cometido- ya no presten sus servicios a la Jurisdicción Especial para la Paz en el momento en que aquella se pone en conocimiento de la entidad, no se seguirá el procedimiento interno al que se refiere el Acuerdo AOG 033 de 2018, pero se comunicará a las autoridades penales y disciplinarias competentes, brindando a la víctima o a la persona que reporta el acoso las garantías que se establecen en el presente instrumento en relación con dicha acción.

1.5. Definiciones

Acoso sexual: Se entiende como acoso sexual cualquier comportamiento -físico, verbal, no verbal o escrito- de naturaleza sexual, siempre que este sea “no deseado y ofensivo”³ para quien lo recibe.

² Basado en: Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre la violencia y el acoso (Nro. 190)*, 2019, artículo 3. Aunque el mismo no constituye una fuente de derecho vinculante para el Estado colombiano en tanto no ha sido ratificado, se acude a su contenido de manera ilustrativa, para una mejor comprensión de las conductas a las que se refiere el instrumento.

³ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, Sentencia del 31 de enero de 2018, pág. 37.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer⁴ ha explicado que dichos comportamientos incluyen contactos físicos, insinuaciones u observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho⁵.

La Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, retomando a la OIT, han considerado que, en el ámbito laboral, el acoso sexual puede presentarse en dos formas: i) *Quid pro quo*⁶ (también conocida como chantaje sexual), cuando se condiciona a la víctima a la consecución de un beneficio laboral -aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo-, para que acceda a comportamientos de connotación sexual; y ii) Conductas [de connotación sexual] que dan lugar a un entorno laboral hostil, intimidatorio y humillante para la víctima⁷.

Estos actos constituyen acoso sexual laboral cuando se enmarcan en alguna de las conductas enunciadas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, en tanto estas tengan una connotación sexual. Según lo establecido en dicha norma, un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso, atendiendo a la gravedad de la conducta y a su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y los demás derechos fundamentales de la víctima.

Acoso por razón del género o la orientación sexual: Se entenderá como tal cualquiera de las conductas a las que se refiere el artículo 7 de la ley 1010 de 2006⁸, cuando estas se

⁴ Órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por el Estado Colombiano mediante Ley 51 de 1981.

⁵ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General No. 19 (11° periodo de sesiones, 1992), párr. 18.

⁶ Expresión latina que significa ‘una cosa por otra’ o ‘algo a cambio de algo’.

⁷ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, Sentencia del 31 de enero de 2018, págs. 37 y 38. La Corte Constitucional también ha hecho referencia a estas modalidades de acoso en la sentencia T – 265 de 2016.

⁸ Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas: a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias; b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social; c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de

cometan con base o por razón del sexo, género, identidad de género, expresión de género u orientación sexual de la víctima.

En todos los casos, el acoso sexual y el acoso por razón del género y la orientación sexual constituyen una violación de los derechos fundamentales de las personas que prestan sus servicios en la entidad; generan un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral⁹ que afecta tanto a la persona que la sufre directamente, como a su entorno y al funcionamiento mismo de la entidad.

Enfoques. Con el fin de responder de forma adecuada a las necesidades de las víctimas, las acciones de prevención, atención y protección contempladas en el presente instrumento deberán implementar los enfoques diferenciales, étnico - racial y de género, la perspectiva interseccional, así como el enfoque de acción sin daño.

La aplicación del enfoque étnico - racial implica la realización de un análisis diferenciado de las situaciones de acoso, dirigido a identificar si el mismo se ejerció en razón de la pertenencia a un determinado pueblo étnico – racial, de manera que pueda constituir discriminación racial, y a establecer medidas diferenciales de prevención y erradicación de la misma en el ámbito del trabajo. Asimismo, este enfoque se tendrá en cuenta en el análisis del caso cuando la persona a quien se atribuye la ofensa pertenezca a un pueblo étnico – racial.

El **enfoque de acción sin daño** permite reconocer que existen escenarios de victimización secundaria, en donde el tratamiento de los casos reportados (i) pone en peligro a la víctima o la expone a mayor hostilidad en el entorno laboral, al no guardar la debida confidencialidad y al no dar un manejo adecuado al caso; (ii) someten a la

trabajo; f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo; g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona; k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales; n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

⁹ Organización Internacional del Trabajo, *Género, salud y seguridad en el trabajo, Hoja informativa No. 4.*

víctima a múltiples repeticiones del relato de los hechos; y (iii) no toman en cuenta la voluntad de la víctima al momento de llevar los hechos a instancias penales o disciplinarias. Así, partiendo del enfoque de acción sin daño, en todas las acciones emprendidas por la JEP en desarrollo del presente instrumento, se evitará causar nuevas afectaciones en las víctimas.

Principios. Las acciones de prevención, atención y protección contempladas en el presente instrumento estarán guiadas por los siguientes principios:

- **Principio de igualdad y no discriminación:** El presente instrumento deberá ser aplicado a todas y todos los funcionario/as, servidores/as, contratistas, judicantes, practicantes y pasantes de la Jurisdicción Especial para la Paz con el fin de asegurar un ambiente de cero tolerancia ante las distintas formas de acoso de las que trata este instrumento. Todas y todos los funcionarios/as, servidores/as, contratistas, judicantes, practicantes y pasantes de la Jurisdicción contarán con las mismas garantías y protección, bajo una aplicación preponderante de los enfoques de género y étnico - racial.

Las actuaciones y decisiones que se adopten en virtud del presente instrumento deberán efectuarse sin distinción de ningún tipo; en consecuencia, no son permitidos los tratos diferenciados que menoscaben derechos por razones de pertenencia étnico - racial, género, orientación sexual, credo religioso, preferencia política, situación social o cualquier otra condición.

- **Principio de centralidad y protección a las víctimas y demás participantes en el proceso.** En aplicación de la ruta que se establece en el presente instrumento, deberán salvaguardarse los derechos de las víctimas y de otras personas que participen en el proceso (por ejemplo, terceros que reportan los hechos) a la honra, el buen nombre, la seguridad, la integridad y el trabajo en condiciones dignas, mediante la adopción de medidas prontas y adecuadas de prevención y protección frente al riesgo u ocurrencia de acciones intimidantes o retaliatorias.

- **Principio autonomía y participación informada de las víctimas.** En reconocimiento de la autonomía de las víctimas, todas las medidas y acciones llevadas a cabo en el marco del presente instrumento deberán ser comunicadas, concertadas y coordinadas con las víctimas, para asegurar su efectiva participación.

La participación de la víctima debe ser informada y voluntaria. Deberá garantizarse en todo momento que las víctimas comprenden el procedimiento y los efectos jurídicos de las actuaciones y decisiones que se toman en el mismo.

En el marco de la ruta no se constituirá ningún escenario ni se adelantará ninguna acción si la víctima no ha otorgado su consentimiento. En aquellos casos en que la JEP deba proceder en cumplimiento del deber legal de poner el caso en conocimiento de las autoridades penales y disciplinarias, se adoptarán todas las medidas necesarias que, en conjunto con la víctima, se estimen pertinentes para salvaguardar su intimidad e integridad.

- **Principio de no revictimización.** Las personas encargadas de la implementación de la ruta a la que se refiere el presente instrumento 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 acoso sexual.
- **Principio de confidencialidad y reserva de la información:** Desde el momento en que se tenga conocimiento de los hechos constitutivos de acoso de los que trata este instrumento, se preservará la intimidad de la víctima. Las personas que intervengan en la ruta aquí establecida mantendrán confidencialidad sobre la información de la que tengan conocimiento en el marco del procedimiento. Tratándose de hechos constitutivos de acoso sexual, el procedimiento se

desarrollará bajo reserva, de acuerdo con la Ley 1257 de 2008 (artículo 8 literal k; artículos 19 *parágrafo* 3 y 33).

En caso de llevarse a cabo escenarios restaurativos en el marco del procedimiento, la confidencialidad implicará la creación de ambientes propicios para el diálogo, en los que solo estarán presentes las personas que se decida previamente por las partes.

En todo caso, este principio no afectará el derecho de las víctimas de acudir ante las autoridades competentes para poner en conocimiento los hechos sufridos.

- **Principio de independencia e imparcialidad.** Las personas encargadas de implementar la ruta definida en el presente instrumento actuarán con total independencia, asegurando que el cargo, fuero o jerarquía de las personas involucradas no afecte el desarrollo de las acciones y procedimientos a implementar. En relación con la remisión a autoridades penales y disciplinarias, cuando ello sea procedente, se actuará de conformidad con el régimen legal aplicable a cada destinatario/a. Asimismo, las personas encargadas de orientar las acciones y procedimientos definidos en este instrumento actuarán objetivamente, evitando que los mismos sean conducidos con base en prejuicios o estereotipos.
- **Principio de celeridad y debida diligencia.** Las medidas y la ruta establecidas en el presente instrumento se aplicarán de manera pronta y diligente, propendiendo para que las situaciones de acoso sexual y acoso basado en el género y la orientación sexual cesen lo antes posible, se garantice la protección de la víctima y se restablezcan condiciones laborales adecuadas.
- **Principio restaurativo.** La implementación de la ruta definida en el presente instrumento, tendrá un carácter restaurativo y dialógico, que propenderá por maximizar la participación de las partes para lograr una solución que satisfaga sus necesidades y contribuya a restablecer un adecuado ambiente de trabajo y a restaurar los vínculos fracturados por la conducta.

Así, la ruta no constituye un escenario sancionatorio, sino un proceso mediante el cual se buscará que las partes determinen conjuntamente cómo corregir la ofensa. Para ello, las acciones dialógicas a implementar en el marco de la misma promoverán la identificación del daño y de las creencias o prejuicios que dieron lugar a la conducta. Ello puede conducir a un reconocimiento del daño por parte de la persona ofensora y a la formulación de compromisos de restauración y no repetición, los cuales deben surgir de la voluntad de las partes.

- **Principio de debido proceso.** En el marco de la ruta aquí establecida, se garantizará el derecho de las partes a ser notificados oportunamente de todas las actuaciones que se adelantan, a aportar y controvertir pruebas y a ejercer su defensa.

En todo caso, la ruta que se establece en el presente instrumento no tiene la vocación de suplir o ejercer la investigación y sanción de aquellas conductas que constituyan delito o falta disciplinaria. En estos casos, sin perjuicio de las acciones preventivas y correctivas que se puedan adoptar en el marco de la ruta aquí establecida, por disposición constitucional y legal, siempre se deberá poner en conocimiento de las autoridades competentes para que adelanten de manera pronta y oportuna las investigaciones correspondientes. Para ello se tendrá en cuenta el régimen legal aplicable a la persona señalada de cometer la conducta, de conformidad con lo establecido en los artículos 104, 105 y 120 de la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia de la JEP (Ley 1957 de 2019).

- **Principio de coordinación.** La JEP propenderá por una adecuada articulación y coordinación con todas las entidades que tengan competencia en el conocimiento de los casos objeto de este instrumento, y con aquellas que tengan funciones de atención a las víctimas, procurando brindar una respuesta integral a la situación y evitando que en los procedimientos de remisión a dichas entidades se genere revictimización.

- **Principio de territorialidad.** El presente rige y debe aplicarse en todos los lugares en los cuales, por razones del servicio, se adelanten funciones propias de la Jurisdicción Especial para la Paz.

2. ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN

Con el fin de evitar que se presenten situaciones de acoso sexual o basado en el género y la orientación sexual en el ámbito del trabajo, es necesario implementar las acciones de pedagogía y comunicación contempladas en el presente documento y todas las demás que se estimen pertinentes.

Las acciones de prevención, pedagogía y comunicación deben ser asignadas de acuerdo con lo establecido en el Manual de Funciones de las diversas dependencias de la JEP, y desarrolladas en coordinación y con el apoyo de la Comisión de Género, el Comité de Convivencia Laboral y del Equipo de Apoyo especializado en género y la subdirección de comunicaciones que se conformará en virtud del presente instrumento y al que se hará referencia más adelante.

2.1. Pedagogía

Para efectos de este instrumento, se entiende por pedagogía el conjunto de acciones educativas que, a través de métodos de enseñanza adecuados, innovadores y pertinentes, respondan a las necesidades del público receptor, en este caso, las personas que desarrollan algún tipo de labor en la JEP.

2.2. Objetivo de las acciones pedagógicas

Las acciones pedagógicas de carácter preventivo se dirigirán a:

- a. Fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de las mujeres y de las personas con identidades, expresiones de género y orientaciones sexuales diversas, a una vida libre de violencias y discriminación. Se propenderá por la participación activa en estas actividades, de aquellas personas que tienen

- personas a su cargo (sean estos funcionarios, servidores o supervisores de contrato), dado el deber que les asiste de garantizar estos derechos¹⁰.
- b. Establecer programas de concientización que “promuevan la comprensión de la violencia por razón de género contra la mujer como algo inaceptable y perjudicial, proporcionen información sobre los recursos jurídicos disponibles contra ella y fomenten la denuncia de este tipo de violencia”¹¹.
 - c. Reconocer el acoso sexual y otras formas de acoso basadas en el género como una forma de discriminación que impide a las personas afectadas su participación plena en el ámbito laboral, social, político y económico, propendiendo por la transformación de las construcciones culturales (incluyendo los estereotipos de género) que fundamentan y justifican dichas conductas.

2.3. Acciones pedagógicas

En el marco de la presente estrategia, se hace necesario desarrollar actividades de capacitación que pueden consistir en charlas, talleres, foros, diplomados, entre otros, en materia de género, diversidad sexual, derechos sexuales y reproductivos, y derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y discriminación -incluida la discriminación por motivos étnico-raciales, de género u orientación sexual-, aplicados al ámbito laboral. Estas actividades deben coordinarse con la Comisión Étnica de la Jurisdicción para asegurar que en ellas se considere el enfoque interseccional.

Los cursos de inducción y reinducción de la Jurisdicción Especial para la Paz deben contener un módulo sobre los enfoques de género y étnico-racial y la perspectiva interseccional en la JEP, incluyendo un capítulo sobre prevención y abordaje del acoso sexual y el acoso basado en el *Primer diagnóstico de tolerancia institucional frente a las desigualdades y violencias de género en la JEP*, realizado por la Alianza Iniciativa de Mujeres por la Paz (IMP) en el 2020, así como los demás diagnósticos que se realicen a

¹⁰ Sentencia T 239 de 2018 M.P Gloria Stella Ruiz Delgado. Página 55.

¹¹ Ibidem.

futuro sobre el tema, deben ser socializados con todas las personas que presten sus servicios o cumplan funciones u obligaciones en la Jurisdicción.

Se debe garantizar que todas las personas que integran la JEP, participen en mínimo una actividad de formación sobre los temas de los que trata este título.

Las y los integrantes del Comité de Convivencia Laboral recibirán formación específica sobre atención a víctimas de violencia sexual y abordaje jurídico de dichas conductas.

2.4. Comunicación

En el marco de la presente estrategia, la comunicación es el medio de trasmisión de la información sobre las herramientas encaminadas a la prevención del acoso sexual y el acoso basado en el género y la orientación sexual; así mismo, es un canal para realizar pedagogía con todas las personas que integran la JEP.

Así, las acciones de comunicación emprendidas en el marco de esta estrategia informarán de manera pedagógica sobre las medidas, rutas y procedimientos dirigidos a prevenir y abordar las conductas objeto de este instrumento.

2.5. Herramientas de comunicación

A través de piezas comunicativas, la JEP socializará los conceptos e instrumentos que se emitan en relación con el acoso sexual y el acoso basado en el género y la orientación sexual, así como todas las actividades que surjan del plan de implementación del que trata el Acuerdo AOG 006 del 08 de marzo de 2021 por el cual se adopta *“la política de igualdad y no discriminación por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual de la Jurisdicción Especial para la Paz”*.

2.6. Campañas internas

Se llevarán a cabo campañas internas que reivindiquen los asuntos objeto de este instrumento como un tema de interés público e institucional, y que, a su vez, evidencien

el compromiso de la entidad en garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual y acoso basado en el género y la orientación sexual.

Las campañas deben contar con distintos recursos, y ser parte de la planificación y el plan comunicacional de la entidad.

3. MEDIDAS Y RUTA DE ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO BASADO EN EL GÉNERO Y LA ORIENTACIÓN SEXUAL

3.1. Aspectos generales

3.1.1. Objeto y alcance

La presente ruta se aplicará cuando sea procedente activar el procedimiento previsto en el Acuerdo AOG 033 de 2018, en relación con conductas constitutivas de acoso sexual o acoso basado en el género o la orientación sexual, con el fin de dotarlo de mayores garantías para las víctimas, en razón al tipo de acoso sufrido.

3.1.2. Conductas objeto de la ruta

Se aplicará a las conductas que puedan configurar acoso sexual y otras formas de acoso basadas en el género y la orientación sexual en el ámbito del trabajo.

3.1.3. Instancia competente

La instancia competente para implementar la ruta que se establece en este instrumento es el Comité de Convivencia Laboral, conforme la Ley 1010 de 2006 y el Acuerdo AOG 033 de 2018.

3.1.4. Derechos de las víctimas

En el marco de la presente ruta de actuación, se garantizarán los siguientes derechos a las víctimas:

- Intimidad: No se adelantará ninguna actuación que constituya intromisiones no razonables, innecesarias o desproporcionadas en la intimidad de la víctima. Los

- diferentes escenarios que se adelanten en el marco de la ruta, se llevarán a cabo en lugares que ofrezcan condiciones de seguridad e intimidad a la víctima.
- Reserva de identidad en todas las actuaciones y decisiones, siempre y cuando, de manera expresa, la víctima no haya manifestado lo contrario.
 - A no ser enfrentadas con el ofensor: En los diversos escenarios adelantados en el marco de la ruta, se procurará atender de manera separada a la víctima y a la persona ofensora, a menos que la víctima haya consentido expresamente en interactuar en un mismo escenario con el ofensor/a.
 - 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.
 - A ser escuchadas en todos los momentos de la ruta y a que su voluntad sea tenida en cuenta en relación con todas las acciones o medidas que se adelanten en el marco de la misma, de manera que estas respondan a sus necesidades.

3.1.5. Alcance de las medidas

Las estrategias encaminadas a la prevención del acoso sexual y otras formas de discriminación por razón del género y la orientación sexual al interior de la JEP que se adoptan a través del presente instrumento podrán aplicarse en cualquier momento en atención a las quejas presentadas por las presuntas víctimas, sin importar la fecha de ocurrencia de los hechos, esto en aras de facilitar el acceso de las víctimas a las medidas previstas.

3.2. Carácter restaurativo de la ruta

3.2.1. Pautas para el desarrollo del carácter restaurativo de la ruta.

Cuando el procedimiento interno previsto en el Acuerdo AOG 033 de 2018 se active en razón a conductas de acoso sexual o acoso basado en el género o la orientación sexual, se propenderá porque el mismo tenga un carácter restaurativo, dirigido a restablecer un ambiente armónico de trabajo para la víctima, dando un lugar central a sus necesidades y privilegiando el diálogo como mecanismo de solución.

En este marco, el Comité de Convivencia Laboral generará espacios de acercamiento con cada una de las partes, con el propósito de establecer: i) las necesidades y expectativas de la víctima en relación con el procedimiento; ii) la disposición tanto de la víctima como del agresor para emprender un proceso dialógico dirigido a establecer conjuntamente una solución ante la situación, sin perjuicio de iniciar las acciones judiciales y disciplinarias a las que haya lugar.

Los espacios de acercamiento con la víctima deben permitir la documentación de los daños sufridos como consecuencia de la conducta. A partir de ello, podrán establecerse mecanismos de apoyo y acompañamiento. Asimismo, la identificación del daño puede ser un elemento central para el diálogo con la persona a la cual se atribuye la ofensa, siempre que la víctima esté de acuerdo con ello.

Por su parte, los acercamientos con la persona a la que se atribuye la ofensa constituirán un espacio en el que se ofrecen elementos de reflexión en torno al daño ocasionado con la conducta y, en general, sobre los impactos de la discriminación y la violencia por razones de género. Ello con el fin de que pueda auto-examinar su comportamiento y, si es el caso, reconocer la ofensa, asumir compromisos de no repetición y proponer acciones para restaurar el daño ocasionado, que, en todo caso, deben ser concertadas con la víctima. Lo anterior, de ninguna manera será entendido como la imposición de sanciones o de obligaciones de reparación, sino como una solución concertada a partir de un procedimiento dialógico.

Con base en la voluntad y disposición expresada por las partes, así como en la naturaleza de la conducta, el Comité de Convivencia Laboral determinará si es procedente generar un espacio de encuentro restaurativo entre víctima y ofensor/a.

En todo caso, los espacios previamente referidos solo podrán llevarse a cabo cuando la víctima, luego de haber sido informada y asesorada respecto al procedimiento, haya dado su consentimiento para la realización del mismo.

En virtud del carácter restaurativo de la ruta, el Comité de Convivencia Laboral podrá definir la realización de acciones pedagógicas dirigidas a las dependencias de la que

hacen parte tanto la víctima como el ofensor/a, con el ánimo de: i) promover, en todas las personas que las integran, un ejercicio de reflexión en torno a las actitudes y los ambientes permisivos hacia la discriminación y las violencias basadas en el género, y ii) brindar herramientas para eliminar dichas actitudes. Todo ello bajo el entendido de que las situaciones de acoso sexual y acoso basado en el género impactan negativamente no solo a la víctima, sino a todo el equipo de trabajo dentro del cual ocurren.

En ningún caso deben entenderse los espacios restaurativos a los que se refiere este documento como una forma de implementación de mecanismos conciliatorios o de mediación propios de otro tipo de procesos. Con independencia de la realización de estos espacios restaurativos, la JEP deberá proceder a dar aviso de los hechos a las autoridades penales y disciplinarias, cuando éstos puedan constituir delitos o faltas.

En los casos en los cuales la persona a quien se le atribuye la ofensa ostenta jerarquía o tiene la calidad de empleador o nominador en relación con la víctima, debe reconocerse la existencia de una relación de poder que puede situar a la víctima en una especial situación de vulnerabilidad en el marco del procedimiento. En atención a ello, los espacios generados en el marco de la presente ruta deberán establecer mecanismos que propendan por situar a las partes en un plano de equilibrio, dando un lugar central a la voz de las víctimas.

3.3. Medidas de protección.

En el marco de la implementación de la presente ruta, se adoptarán medidas de protección de las víctimas, dirigidas a salvaguardar sus derechos -en particular el derecho al trabajo en condiciones dignas-, así como a evitar la repetición de los hechos y las acciones retaliatorias por parte del ofensor/a. Estas responderán a las necesidades específicas de las víctimas en cada caso y podrán adoptarse de manera gradual, conforme se avanza en el procedimiento. En este marco:

- Desde el primer contacto, el Comité de Convivencia Laboral documentará la situación laboral de la víctima, indagando por el nexo laboral con el agresor/a. Asimismo, indagará si el ofensor/a le ha proferido amenazas, coerción o chantaje,

- documentándolo en el marco del caso, a efectos de contar con información suficiente para determinar la procedencia de medidas de protección.
- Desde el primer contacto, el Comité de Convivencia Laboral informará a la víctima sobre la importancia de que comunique ante dicha instancia cualquier acción emprendida por el agresor para generarle un ambiente hostil o a manera de retaliación, en razón a la notificación sobre el reporte de los hechos.
 - En las situaciones previamente señaladas, el Comité de Convivencia Laboral podrá convocar a los jefes o superiores de la víctima y del agresor/a, así como a la Subdirección de Talento Humano, a fin de establecer las medidas de protección pertinentes. Para ello, se solicitará el consentimiento de la víctima, antes de proceder a convocarles. Cuando se requiera vincular al procedimiento a las personas señaladas, se les hará extensivo el deber de guardar reserva sobre la información de la que tengan conocimiento en el marco del mismo.
 - Cuando resulte procedente, se generarán los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el agresor/a 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 retaliatorios o a la repetición de los hechos. Estos mecanismos pueden incluir la movilidad del agresor/a a otro equipo, área o dependencia. En todo caso, para la aplicación de este tipo de mecanismos, se tendrá en cuenta la voluntad de la víctima y se garantizará que en ningún caso estos desmejoren sus condiciones laborales.
 - Cualquier decisión asociada a comunicaciones públicas o internas por parte de la JEP sobre hechos de acoso sexual o por razones de género, implicarán que se consulte previamente a las víctimas y se solicite su consentimiento para ello.

3.4. Equipo de apoyo especializado en género.

3.4.1. Objeto

La Comisión de Género y la Secretaría Ejecutiva conformarán un equipo especializado en género que tendrá la finalidad de apoyar y acompañar al Comité de Convivencia Laboral, cuando este así lo requiera, en el trámite del procedimiento interno ante casos que involucren acoso sexual y acoso basado en el género o la orientación sexual.

Conformación. El equipo de apoyo al Comité de Convivencia Laboral estará conformado por:

- a) Dos personas delegadas por la Comisión de Género;
- b) Una persona delegada por la Unidad de Investigación y Acusación;
- c) Una persona delegada por la Secretaría Ejecutiva;

Todas las personas integrantes del equipo deberán contar con conocimientos en materia de género, diversidad sexual y normatividad sobre violencias de género, o experiencia en atención a casos de violencia sexual. Una de ellas deberá ser profesional en psicología y deberá haber otra persona experta en justicia de género.

En cada caso, el equipo se conformará teniendo en cuenta las particularidades de aquel. En específico, se considerará: i) las dependencias a las que pertenecen las personas involucradas; ii) la calidad de aforado/a o la jerarquía de aquellas; y iii) sus características identitarias y diferenciales, asociadas a la pertenencia étnico – racial, orientación sexual, edad, situación de discapacidad, u otras características o condiciones que puedan implicar mayor vulnerabilidad. Así:

- Se procurará que las personas delegadas al equipo no pertenezcan a las mismas dependencias de las partes.
- Se procurará un balance entre personas del nivel técnico y del nivel directivo.
- En caso de que alguna de las partes pertenezca a un pueblo étnico – racial, se dispondrá que una de las personas cuya delegación se asignó en principio a la Comisión de Género, sea designada por la Comisión Étnica.
- En caso de que se identifique la necesidad de realizar un análisis interseccional de la situación, atendiendo a características como la edad, la orientación sexual, o a condiciones como la discapacidad, de alguna de las partes, la Secretaría Ejecutiva dispondrá que su delegado/a pertenezca al Departamento de Enfoques Diferenciales, que cuente con conocimientos sobre el enfoque requerido.
- Se garantizará paridad de género entre los/as integrantes del equipo.

3.4.2. Funciones

El equipo tendrá una naturaleza consultiva y de apoyo y se activará cuando el Comité de Convivencia Laboral requiera su acompañamiento y asesoría para adelantar el procedimiento frente a casos de acoso sexual o acoso basado en el género u orientación sexual.

En este sentido, el Comité de Convivencia Laboral podrá requerir del equipo de apoyo:

- a) Acompañamiento de uno/a o varios/as de sus delegados/as, en la planificación o el desarrollo de cualquiera de los escenarios previstos en la ruta, incluso desde el primer contacto con la víctima.
- b) Conceptos técnicos no vinculantes sobre:
 - La procedencia de poner los hechos en conocimiento de autoridades disciplinarias o penales y el trámite correspondiente para ello, según el régimen legal aplicable a la persona a quien se atribuye la conducta.
 - Recomendaciones en materia de atención a la víctima y de medidas de protección procedentes según la situación específica.
 - La pertinencia de la realización de escenarios de encuentro restaurativo entre la víctima y la persona ofensora.
 - Otros asuntos que el Comité de Convivencia Laboral considere pertinentes para realizar un abordaje adecuado del caso.

3.5. Pautas para la activación y el desarrollo del procedimiento por parte del Comité de Convivencia Laboral.

3.5.1. Canales para la presentación de quejas

Cualquier funcionario/a, servidor/a, contratista, judicante, practicante o pasante que haya sido víctima o haya tenido conocimiento de un hecho que pueda constituir acoso sexual o acoso basado en el género o la orientación sexual, podrá reportarlo ante el Comité de Convivencia Laboral a través de la cuenta de correo electrónico:

comite.convivencialaboral@jep.gov.co señalando las circunstancias fácticas y el nombre de las personas involucradas.

Las quejas podrán ser presentadas de manera anónima. En estos casos, se adelantarán acciones preventivas con la dependencia de la cual hace parte la persona a quien se atribuye la conducta, incluyendo pedagogía sobre la ruta de la que trata este instrumento, enfatizando en las garantías y medidas de protección a las que tienen derecho las víctimas -con el objeto de promover y estimular la confianza necesaria para que las personas acudan ante el Comité de Convivencia Laboral, con la plena garantía que serán salvaguardados sus derechos y amplíen la información.

3.5.2. Trámite

Una vez recibida una queja sobre situaciones de acoso sexual o acoso basado en el género o la orientación sexual, el Comité de Convivencia Laboral adelantará bajo los principios de celeridad e inmediatez, el siguiente trámite:

- a) En el término de un (1) día a partir de la recepción de la queja, cuando se solicite la intervención del equipo especializado en género, éste designará a una persona para que establezca comunicación de carácter preliminar con la víctima para coordinar un espacio de primer contacto. En dicha comunicación se informarán los propósitos de dicho espacio (ver literal b, supra), se indagará a la víctima sobre el sexo de la persona por la que desea ser atendida y si requiere y autoriza el acompañamiento de un/a profesional en psicología durante el espacio. Se procurará que el espacio de primer contacto se lleve a cabo durante los tres días siguientes a la recepción de la queja, atendiendo a la disponibilidad de la víctima. En caso de que la víctima requiera y autorice el acompañamiento psicosocial, se activará de inmediato el equipo de apoyo, a fin de que dispongan dicho acompañamiento.
- b) De acuerdo con lo anterior, en el término de tres (3) días a partir de la recepción de la queja, se llevará a cabo el espacio de primer contacto con la víctima, el cual tendrá los siguientes propósitos: (i) informarle y asesorarle sobre el procedimiento a seguir, sobre los derechos que le asisten en el marco del mismo

- y sobre las medidas que puede solicitar; (ii) recibir información o elementos de corroboración que la víctima quiera adicionar sobre los hechos inicialmente reportados, si ello es de su voluntad; (iii) evaluar la situación de seguridad y estabilidad laboral de la víctima, con el propósito de establecer necesidades de protección; (iv) brindar orientación o acompañamiento para solicitar a los sistemas de salud y de riesgos profesionales, atención médica o psicológica, en caso de que la víctima lo requiera.
- c) Una vez realizado el primer contacto con la víctima, se podrán disponer medidas de protección inmediatas tales como: cambios de horarios, separación laboral entre la persona denunciada y denunciante, sea física o en reuniones o espacios de trabajo de carácter virtual, durante el tiempo que dure este trámite u otros mecanismos proporcionales a la gravedad de los hechos denunciados.
 - d) Una vez realizado el primer contacto con la víctima, durante los dos días siguientes, el Comité de Convivencia Laboral generará un espacio con la persona a quien se atribuye la conducta de acoso para comunicarle sobre la queja que se ha presentado en su contra y para que se pronuncie sobre los hechos descritos en ella. En caso de considerarlo necesario, el Comité podrá solicitar el acompañamiento del equipo de apoyo especializado en género para llevar a cabo dicho espacio, especialmente dirigido a brindar asesoría jurídica y psicosocial a la persona a quien se atribuyen las conductas, en caso de que lo requiera.
 - e) En caso de que el Comité de Convivencia Laboral considere pertinente solicitar concepto técnico al equipo de apoyo, lo hará al día siguiente de que se hayan surtido los primeros contactos con las partes, bajo estricta reserva, indicando los aspectos específicos sobre los que requiere asesoría. En todo caso, el Comité de Convivencia Laboral podrá solicitar asesoría o acompañamiento del comité de apoyo en cualquier otro momento del procedimiento. El equipo de apoyo contará con cinco (5) días para presentar concepto solicitado.
 - f) Una vez recibido el concepto, durante los diez (10) días siguientes, el Comité de Convivencia Laboral determinará:
 - (i) Las medidas de protección adicionales que deben adoptarse para garantizar los derechos de la víctima;

- (ii) La procedencia de remitir la información sobre los hechos a las autoridades penales y disciplinarias competentes;
- g) De ser preciso, y previa autorización de la víctima, el Comité de Convivencia Laboral podrá convocar a los superiores de las partes y a la Subdirección de Talento Humano, para establecer la forma en que se pueden operativizar las medidas de protección a la víctima. Ello se realizará durante los diez (10) días a los que se refiere el acápite anterior.
- h) Las determinaciones adoptadas por el Comité de Convivencia Laboral a las que se refiere el anterior acápite, serán comunicadas formalmente a las partes, a través de canales institucionales seguros y confidenciales.
- i) En caso de que se haya decidido remitir la información sobre los hechos ante autoridades penales o disciplinarias, previo a efectuar dicha remisión, se generará un espacio con la víctima que tendrá el propósito de ofrecerle orientación y acompañamiento psicojurídico en relación con las inquietudes y preocupaciones que pueden generarle los escenarios ante dichas instancias, así como de concertar mecanismos dirigidos a evitar revictimizaciones en el marco de los mismos. El Comité de Convivencia Laboral procederá a efectuar las remisiones del caso, durante los tres días siguientes a la realización de dicho espacio con la víctima.
- j) Cuando se haya determinado la procedencia de la remisión ante la autoridad disciplinaria, además de comunicar los hechos de acoso de los que se ha tenido conocimiento, también se deberá informar sobre las acciones retaliatorias en las que haya podido incurrir la persona ofensora.
- k) El Comité de Convivencia Laboral adelantará espacios de diálogo separados con cada una de las partes, a fin de establecer la disposición de las mismas y la pertenencia de avanzar hacia un encuentro restaurativo, conforme a lo dispuesto en el capítulo 2 del presente título.
- l) Previo consentimiento de la víctima, durante los dos meses posteriores a la recepción de la queja, el Comité de Convivencia Laboral generará espacios de seguimiento quincenal con la víctima, para verificar: (i) si ha logrado acceder a la atención en salud requerida; (ii) si se han cumplido las medidas de protección establecidas; (iii) si se han presentado acciones retaliatorias o repetición de los

hechos de acoso, que ameriten la adopción de nuevas medidas. Transcurrido este tiempo, el seguimiento pasará a realizarse de manera mensual hasta cuando la víctima lo disponga.

Cuando la queja que da inicio al procedimiento tenga el carácter de anónima, pero a través de esta o de información allegada posteriormente el Comité de Convivencia Laboral haya establecido la identidad de la víctima, se dará prioridad a la adopción de medidas de protección y se reforzará la asesoría y el acompañamiento psicojurídico a la víctima, con el propósito de prevenir cualquier tipo de revictimización en virtud de la queja recibida. La notificación de la queja a la persona a quien se atribuye la conducta (literal c, *supra*), solo procederá cuando la víctima haya recibido dicho acompañamiento y se hayan adoptado las respectivas medidas de protección.

En los casos en que la víctima ya no preste sus servicios a la Jurisdicción en el momento en que presenta la queja, pero la persona a quien se atribuye la conducta continúe vinculada a la entidad, el Comité de Convivencia Laboral determinará la posibilidad de que se adelanten acciones preventivas en la dependencia de la cual hace parte el presunto ofensor/a, como la realización de mapas de riesgo dirigidos a establecer si dicha persona ha cometido conductas de acoso contra otras personas y a prevenir la ocurrencia o repetición de dichos actos.

En el marco de la ruta aquí establecida se debe tener en cuenta la pluralidad de cosmovisiones, conforme al diálogo con las víctimas y los ofensores/as, pertenezcan estas o no a los pueblos étnicos.