



SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA – TELEPACÍFICO

RESOLUCIÓN N° 405

14 de noviembre de 2025

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN LOS PROTOCOLOS PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y SITUACIONES RELACIONADAS CON EQUIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LA SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. – TELEPACÍFICO”

La Representante Legal de la SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA - TELEPACÍFICO, en uso de sus facultades constitucionales, legales y,

CONSIDERANDO,

Que la SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. – TELEPACÍFICO, sociedad organizada como Empresa Industrial y Comercial del Estado del Orden Departamental, consiente de promover la equidad de género y fortalecer la creación de entornos laborales equitativos en toda la entidad.

Que el Decreto 405 de 2025 del Ministerio del Trabajo establece lineamientos para la adopción de protocolos para la prevención y atención de casos de violencia basada en género, acoso sexual y discriminación en entidades públicas, disponiendo la obligación de crear instrumentos internos que permitan una adecuada ruta de atención.

Que la Ley 1257 de 2008 tiene por objeto la sensibilización, prevención y sanción de todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, y promueve acciones institucionales que garanticen el ejercicio pleno de sus derechos.

Que la Ley 1010 de 2006 prevé medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, incluido el acoso por razones de sexo, identidad de género u orientación sexual.



Que la Ley 1482 de 2011 sanciona los actos de discriminación y garantiza la protección de la dignidad humana frente a comportamientos motivados por razones de sexo, orientación sexual, identidad de género, raza, religión u origen.

Que se hace necesario disponer de instrumentos institucionales que orienten, de manera clara y articulada, la prevención, atención, acompañamiento y seguimiento de los casos de violencia por razones de género, acoso sexual, discriminación y situaciones vinculadas con diversidad e inclusión, definiendo responsabilidades y rutas internas.

Que para tal fin se elaboraron los siguientes protocolos institucionales:

1. Protocolo de prevención y atención del acoso sexual y discriminación por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género.
2. Protocolo para la prevención y atención de los casos de violencia por equidad de género, diversidad e inclusión.
3. Protocolo de atención de quejas por acoso sexual y discriminación por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género, adoptado en cumplimiento de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adóptense los siguientes protocolos institucionales, los cuales hacen parte integral de la presente resolución:

1. Protocolo de prevención y atención del acoso sexual y discriminación por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género.
2. Protocolo para la prevención y atención de los casos de violencia por equidad de género, diversidad e inclusión.
3. Protocolo de atención de quejas por acoso sexual y discriminación por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género, en cumplimiento de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.



ARTÍCULO SEGUNDO:

Los protocolos serán de obligatorio cumplimiento para todas las personas vinculadas laboralmente, contratistas, aprendices y cualquier persona que preste servicios a Telepacífico Ltda.

ARTÍCULO TERCERO:

Los presentes protocolos tienen como finalidad establecer las rutas internas de prevención, orientación, atención y acompañamiento en casos de violencia basada en género, acoso sexual, discriminación o cualquier otra forma de violencia que atente contra la equidad, la diversidad y la inclusión en el entorno laboral, así como establecer la ruta de atención al interior de Telepacífico Ltda.

ARTÍCULO CUARTO:

Recursos Humanos, el Comité de Convivencia Laboral serán responsables de la implementación, divulgación, seguimiento y actualización de los protocolos, garantizando la confidencialidad y el respeto por los derechos de las personas involucradas.

ARTÍCULO QUINTO:

Los protocolos se socializaron a todos los trabajadores, contratistas y colaboradores de Telepacífico Ltda., mediante jornadas de sensibilización y capacitación institucional, con enfoque diferencial y de derechos, así como su publicación en la página web de la entidad.

ARTÍCULO SEXTO:

La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Santiago de Cali, a los 14 días del mes de noviembre de 2025.


LUZ ADRIANA LATORRE QUINTERO
Gerente Telepacífico

Proyectó y elaboró: ERIV
Oficina Asesora Jurídica

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA POR EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.

SOCIEDAD TELEVISION DEL PACIFICO LTDA. TELEPACIFICO SOCIEDAD

1. INTRODUCCIÓN

TELEPACIFICO LTDA, es canal regional de televisión del suroccidente colombiano, se centra en la producción y difusión de contenidos audiovisuales. Esto incluye la creación de programas propios, la coproducción con otros canales y la adquisición de derechos de transmisión. Además, apoya la industria audiovisual regional mediante convocatorias públicas para la producción de contenidos locales, especialmente aquellos que resaltan la diversidad cultural y la identidad del Pacífico colombiano.

Como empresa comprometida con el bienestar de sus funcionarios y ciudadanía en general, ha venido implementando estrategias que permitan a aportar al desarrollo de la comunidad.

Dando cumplimiento a la normatividad vigente, pero más como responsabilidad social, aportando a la construcción de un país más equitativo ha definido e implementado una política que apunta a la equidad de género, el respeto por la diversidad y la inclusión en la sociedad de las mujeres, las personas en condición de discapacidad y los grupos minoritarios (étnicos, comunidades del LGBTIQ+, víctimas del conflicto y violencias).

TELEPACIFICO, reconoce y valora al ser humano como eje fundamental de la sociedad, por lo tanto, en el presente documento queda consagrado el compromiso y estrategias de la empresa para proteger la dignidad e integridad de las personas.

2. ALCANCE

El protocolo aplica a todas áreas y cargos de la empresa, incluye proveedores, clientes y visitantes.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer los principios y lineamientos que promuevan y fortalezcan una cultura organizacional incluyente, diversa, equitativa y respetuosa, que valora y favorezca la diferencia cultural, étnica, sexual y etaria al interior de TELEPACIFICO.

4. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia de 1991: Esta norma indica en su Artículo 13

"Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica".

Ley 324 de 1996: Por medio de la cual se crean algunas normas a favor de la población sorda aprobando la lengua de señas como oficial de la comunidad sorda.

Ley 31 de 1967: Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la protección e integración de las poblaciones indígenas y tribales en los países independientes, adoptado por la Cuadragésima Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra, 1957).

Ley 74 de 1968: Por la cual se aprueban los "Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos, así como el Protocolo Facultativo de este último, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en votación Unánime, en Nueva York, el 16 de diciembre de 1966.

Ley 16 de 1972: Por medio de la cual se aprueba la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica", firmado en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969". Esta Convención establece la obligación para los Estados parte, del desarrollo progresivo de los Derechos económicos, sociales y culturales contenidos en la Carta de la Organización de los Estados Americanos-OEA.

Ley 51 de 1981: Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Ley 22 de 1981: Por medio de la cual se aprueba " La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial".

Ley 12 de 1991: Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos Del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989. La Convención, como primera ley internacional sobre los derechos de los niños, es de carácter obligatorio para los Estados firmantes.

Ley 21 de 1991: Por medio de la cual se aprueba el Convenio número 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, adoptado por la 76ª. reunión de la Conferencia General de la O.I.T., Ginebra 1989.

Ley 248 de 1995: Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994.

Ley 762 de 2002: Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", Guatemala, el 7 de junio 1999; y se ratificada en Colombia el 12 de abril de 2003. Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad".

Ley 823 de 2003: Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.

Ley 909 de 2004: Por la cual se regula empleo público y la carrera administrativa y en su Art 52 protege a las personas con discapacidad.

Ley 984 DE 2005: Por medio de la cual se aprueba el "Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Ley 762 DE 2005: Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad".

Ley 982 de 2005: Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones.

Ley 1145 de 2007: Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad.

Ley 1257 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.

Ley 1346 de 2009: Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

Ley 1413 de 2010: Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.

Ley 1448 de 2011: Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.

Ley 1496 de 2011: Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.

Ley 1448 de 2011: Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.

Ley 1618 de 2013: Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Ley 1761 de 2015: Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones.

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. Eleva a delito la discriminación por motivos de discapacidad.

Decreto 3973 de 2005: Por el cual se promulga la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999).

Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas: Trata sobre los derechos de los pueblos y las personas indígenas son libres e iguales a todos los demás pueblos y personas y tienen derecho a no ser objeto de ninguna discriminación en el ejercicio de sus derechos que esté fundada, en particular, en su origen o identidad indígena.

Resolución 1325 de 2000 - Consejo de Seguridad de la ONU: Esta resolución reconoce la importancia de que las mujeres participen en pie de igualdad e intervengan plenamente en todas las iniciativas encaminadas al mantenimiento y el fomento de la paz y la seguridad, y la necesidad de aumentar su participación en los procesos de adopción de decisiones en materia de prevención y solución de conflictos.

Resolución 1888 de 2009 - Consejo de Seguridad de la ONU: Esta resolución incluye en los mandatos de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz disposiciones concretas, para proteger a las mujeres y los niños de la violación y otros actos de violencia sexual.

Resolución 1889 de 2009 - Consejo de Seguridad de la ONU: Esta resolución reitera los persistentes obstáculos a la participación plena de la mujer en la prevención y solución de los conflictos e insta a los Estados Miembros y las organizaciones regionales e internacionales a que sigan adoptando medidas para mejorar la participación de la mujer en todas las etapas de los procesos de paz, en particular en la solución de conflictos, la planificación posterior a los conflictos y la consolidación de la paz.

Resolución 1960 de 2010 - Consejo de Seguridad de la ONU: Esta resolución resalta que el derecho internacional humanitario brinde a las mujeres y a los niños una protección general, como parte de la población civil durante los conflictos armados y una protección especial habida cuenta de que pueden estar expuestos a

riesgos específicos e insta a las misiones de mantenimiento de la paz.

Resolución 2106 de 2013 - Consejo de Seguridad de la ONU: Esta resolución afirma que el empoderamiento político, social y económico de las mujeres, la igualdad entre los géneros y la participación de los hombres y los niños en las actividades destinadas a combatir todas las formas de violencia contra las mujeres, son fundamentales para la labor a largo plazo de prevención de la violencia sexual en las situaciones de conflicto armado y posteriores a conflictos.

Circular 026 del 8 de marzo de 2023: Prevención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

Circular 055 del 04 de septiembre de 2024: Prevención, identificación y atención del acoso laboral, el acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

5. NORMAS DISCIPLINARIAS SERVIDOR PUBLICO CON RELACIÓN AL ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

El artículo 7, los numerales 1 y 7 del artículo 38, el numeral 4 del artículo 53 y el artículo 65 del Código General Disciplinario, contienen los derechos y faltas que se relacionan acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo orientación sexual e identidad de género, así:

ARTÍCULO 7. Igualdad. Las autoridades disciplinarias deberán hacer efectiva la igualdad que de los intervinientes en el desarrollo de la actuación procesal y proteger, especialmente, a aquellas personas que, por su condición económica, física, mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta.

El sexo, la raza, el color la condición social, la profesión, el origen nacional o familiar o étnico, la lengua, el credo religioso, la orientación sexual, la identidad de género, la opinión política o filosófica, las creencias o prácticas culturales en ningún caso podrán ser utilizadas dentro del proceso disciplinario como elementos de discriminación.

ARTÍCULO 38. Deberes. Son deberes de todo servidor público:

1. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos, de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente. (...)

7. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación

por razón del servicio.

ARTÍCULO 53. Falta s relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales.
(...)

4. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona debido a su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica. (...)

ARTÍCULO 65. Faltas que coinciden con descripciones típicas de la ley penal.

Cuando la conducta no pueda adecuarse a ninguna de las anteriores faltas, en virtud de los principios de especialidad y subsidiariedad, constituirá falta gravísima realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de él”.

En tal sentido, en materia de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral el artículo 65 de la citada norma, guarda relación directa con los delitos de acoso sexual, actos de discriminación y hostigamiento contemplados en el Código Penal Colombiano, los cuales constituirían unas faltas disciplinarias gravísimas.

6. GLOSARIO

Acción afirmativa: “Son medidas temporales que se toman a fin de eliminar las brechas de desigualdad existentes entre hombres y mujeres en un contexto determinado. Estas acciones se caracterizan por ser temporales, lo cual implica que deben desaparecer luego de que la situación para la que fueron creadas se haya revertido” (Lineamientos de género para el sector minero energético, 2020:12).

Acrónimo LGBTIQ+: Acrónimo que se usa como término colectivo para referirse a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans (el término trans se refiere a travestis, transexuales y transgénero) e Intersexuales. (Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos -ACNUDH-, 2020).

Accesibilidad universal: Dimensión política y de derechos, como estrategia para suprimir las barreras que provocan la discriminación de las personas con discapacidad (López, 2016:261) conjunto de características que definen la facilidad de uso para estas personas en un entorno dado.

Afrodescendiente: Son un grupo de víctimas concreto que continúan siendo discriminados como legado histórico de la trata transatlántica. Incluso los afrodescendientes, cuyos antepasados no han sido esclavos, sufren el racismo y la discriminación que todavía subsisten hoy día, muchas generaciones después de que se haya terminado el comercio de esclavos (Naciones Unidas, 2015).

Ajustes razonables: Por “ajustes razonables” se entiende, por ejemplo, realizar adaptaciones en la organización de un entorno de trabajo, una institución de enseñanza, un centro de atención de salud o un servicio de transportes a fin de eliminar las barreras que impiden a una persona con discapacidad participar en una actividad o recibir servicios en igualdad de condiciones con las demás (Naciones Unidas, 2014:99).

Se entenderán como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio de sus derechos, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (Naciones Unidas, 2014: 99) citado por (Finsterbusch, 2016:234).

Barreras: Es una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador, “Refleja la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros” (INMUJERES, 2017:2).

Barreras actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad (Ley 1618 de 2013).

Barreras comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas (Ley 1618 de 2013).

Barreras arquitectónicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad (Ley 1618 de 2013).

Bisexual: Hace referencia a la capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo o también de su mismo género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. (Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos -ACNUDH, 2020).

Brecha de género: Hace referencia a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Se da cuando en un colectivo, las mujeres cuentan con menos recursos, poder, oportunidades, acceso a servicios con respecto a los hombres; o encuentra barreras particulares que los hombres no. Es la distancia medible que existe entre hombres y mujeres en distintas dimensiones, “algunos ejemplos lo constituyen la brecha salarial, el grado de segregación educacional y laboral por sexo, los niveles de

participación laboral y sindical” (Lineamientos de género para el sector Minero energético, 2020:12).

Cisgénero: Personas en las cuales su identidad de género coincide con su sexo biológico, el prefijo cis proviene del latín “de este lado” y es el antónimo del prefijo trans, que significa “del otro lado”. Se relaciona con la posición hegemónica que se ha predicado por el mundo durante los últimos siglos, mediante el cual se reconoce una sola forma de comportamiento sexual. (Glosario de la Diversidad Sexual, 2020).

Comunidad negra: Es el conjunto de familias de ascendencia afrocolombiana que poseen una cultura propia, comparten una historia y tienen sus propias tradiciones y costumbres dentro de la relación campo-poblado, que revelan y conservan conciencia de identidad que las distinguen de otros grupos étnicos (Art. 2- Ley 70 de 1993).

Comunidad palenquera: Está conformada por los descendientes de los esclavizados que mediante actos de resistencia y de libertad, se refugiaron en los territorios de la Costa Norte de Colombia desde el Siglo XV denominados palenques. Existen 4 Palenques reconocidos: San Basilio de Palenque (Mahates – Bolívar), San José de Ure (Córdoba), Jacobo Pérez Escobar (Magdalena) y La Libertad (Sucre).

Discriminación: Naciones Unidas define la discriminación como “toda distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades” (ACNUR, 2019).

Discapacidad auditiva: Dificultad que presentan algunas personas para participar en actividades propias de la vida cotidiana, que surge como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica para percibir a través de la audición los sonidos del ambiente y dependiendo del grado de pérdida auditiva, los sonidos del lenguaje oral (Román, 2007:7).

Discapacidad física: Situación que implica una dificultad para participar en actividades propias de la vida cotidiana, manipular objetos o acceder a diferentes espacios, lugares y actividades que realizan todas las personas (Guzmán, 2007:7).

Discapacidad intelectual: Agrupa los trastornos físicos, psicológicos o médicos que tienen un impacto sobre el desarrollo normal de una persona, según los niveles de afección se definen glosarios o tipologías que permiten ubicar síndromes psiquiátricos clínicos, trastornos específicos del desarrollo psicológico, nivel intelectual, anomalías y discapacidad psicosociales (World Health Organization, 2001).

Discapacidad múltiple: Presencia de dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el

aprendizaje, por lo que requieren para su atención de apoyos generalizados y permanentes. (Resolución 113 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social).

Discapacidad psicosocial (mental): Resulta de la interacción entre las personas con deficiencias (alteraciones en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones, considerados como signos y síntomas atendiendo a su duración, coexistencia, intensidad y afectación funcional) y las barreras del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad. (Resolución 113 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social).

Discriminación por motivos de discapacidad: Se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2007:5).

Discapacidad visual: Dificultad que presentan algunas personas para participar en actividades propias de la vida cotidiana, que surge como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica relacionada con una disminución o pérdida de las funciones visuales (Pérez & Corvalán, 2007:7).

Empoderamiento: Es un término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. "Actualmente esta expresión conlleva también a otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas" (Periódico feminista Mujeres en Red, 2017:1).

Estereotipo: Son ideas preconcebidas que tienen las personas sobre el deber ser de una mujer por ser mujer, y el de un hombre por ser hombre. Posicionan expectativas frente al comportamiento de mujeres y hombres, entrañan un riesgo: cuando el hombre o la mujer no corresponde con estas, se asume como un transgresor y se convierte en problemático frente a las estructuras sociales, culturales e institucionales que han validado los estereotipos. El estereotipo está relacionado con el ser.

Equidad de género: Se refiere a dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres, pero ajustados a las especiales características o situaciones (sexo, género, clase, etnia, edad o religión) de los diferentes grupos, de tal manera que se pueda garantizar el acceso a ellas, hace referencia a la "construcción de relaciones equitativas entre mujeres y hombres –desde sus diferencias–, tanto a la igualdad de derechos, como al reconocimiento de su dignidad como seres humanos y a la valoración equitativa de sus aportes a la sociedad" (Lineamientos de PPNEG para las Mujeres, 2012:48).

Gay: Hombres cuyo deseo erótico, afectivo y sexual es por otro hombre.

Género: Se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. El género es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas. No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y el lugar. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas sociales (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones vinculadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación, todo lo cual puede afectar negativamente la salud. El género interactúa con el sexo biológico, pero es un concepto distinto (OMS, 2018).

Género fluido: Es aquel en donde se pueden ubicar diversas identidades sexuales. Por lo general se manifiesta como un cambio entre lo masculino y lo femenino o neutro; aunque puede abarcar otros géneros e inclusive identificarse con más de un género a la vez. Las personas que se caracterizan por ser de género fluido, pueden cambiarse de identidad con frecuencia, dependiendo del contexto.

Igualdad de género: La igualdad entre los géneros implica la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre las personas, más allá del género con el que se identifiquen. Las diferencias entre géneros pueden causar retrocesos en el desarrollo, particularmente cuando se limitan las oportunidades o recursos a un determinado género, provocando discriminación y desigualdades (UNICEF, 2018).

Intersexual: Integra a las personas que poseen características genéticas de hombres y mujeres y se ha definido como "todas aquellas situaciones en las que el cuerpo sexuado de un individuo varía respecto al estándar de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente". Históricamente la comprensión de esta identidad biológica específica se ha denominado a través de la figura mitológica del hermafrodita, la persona que nace "con 'ambos' sexos, es decir, literalmente, "con pene y vagina" (Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos -ACNUDH-, 2020).

Identidad de Género: Las personas realizan una construcción propia, auténtica de su identificación frente al género, reconociéndose a sí mismas como hombres o mujeres (en otros casos no se reconocen dentro del binomio hombre-mujer). La posición hegemónica o cisgénero, pretende que las hembras se reconozcan como mujeres y que los machos se reconozcan como hombres (UNICEF, 2016). Ahora bien, quienes en este tipo de reconocimiento hacen lo contrario se les conoce como Transgénero.

Lesbiana: Mujer que se siente atraída por otra mujer. Es la capacidad de mantener relaciones íntimas con otra mujer, este término se utiliza para referirse a la homosexualidad femenina. (Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos -ACNUDH-, 2020).

Nuevas masculinidades: Desde esta perspectiva se plantea la idea del *“trato igualitario entre los hombres y mujeres generando el cambio en los imaginarios de lo masculino asociado a violencia, dominio, fuerza y del rol del hombre como proveedor de la mujer y del hogar. Pretende lograr que hombres desaprendan viejas conductas que socialmente les han inculcado con respecto de la división sexual del trabajo”* (Lineamientos de género para el sector minero energético, 2020:12).

No binario: Ser no binario se designa a las identidades de género que se reconocen con aspectos femeninos y masculinos, no son hombres o mujeres. Las personas que se identifican como no binarias, usan pronombres neutros, y piden que se les identifique como tal.

Orientación sexual: Hace referencia a la atracción erótica, sexual y afectiva que puede tener una persona hacia personas del sexo opuesto, el mismo sexo o ambos sexos. La orientación sexual hegemónica es aquella en la que el individuo siente atracción por personas del sexo opuesto, mientras que las personas que se sienten atraídas por personas de su mismo sexo se consideran fuera de la norma, razón por la cual son objeto de censura y estigmatización social.

Persona en situación de discapacidad: “La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno. Por ejemplo: las personas ciegas, sordas, usuarias de sillas de ruedas, están en su mayoría perfectamente sanas y su “discapacidad” sólo surge cuando no hay lectores de pantallas, braille, sitios web accesibles, intérpretes de lengua de señas, programas de televisión o vídeos con subtítulos, que les aseguren su inclusión plena en igualdad de oportunidades” (Ministerio de Salud, 2020:18).

Población negra/afrocolombiana: Son los grupos humanos que hacen presencia en todo el territorio nacional (urbano-rural) de raíces y descendencia histórica, étnica y cultural africana nacidos en Colombia, con su diversidad racial, lingüística y folklórica.

Pueblos indígenas: Es indígena quien pertenece a una tradición cultural (de acuerdo con los procesos de socialización, comunicación, trabajo, cosmovisión), descendiente de los pueblos originarios que habitaban América antes de la Conquista y colonización europea (CEPAL, 2014: 87). Los pueblos indígenas tienen el derecho colectivo a vivir en libertad, paz y seguridad como pueblos distintos y no serán sometidos a ningún acto de genocidio ni a ningún otro acto de violencia, incluido el traslado forzado de niños del grupo a otro grupo (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2007b: 4). Colombia tiene 87 comunidades indígenas distribuidas por el territorio nacional.

Principio de no discriminación: “Garantía de igualdad de trato entre los individuos, sean o no de una misma comunidad, país o región. Es decir, vela por la igualdad de derechos y la dignidad de todas las personas.” Acnur, 2017.

Raizales: Grupo étnico afrocolombiano o afrodescendiente, cuyas raíces culturales son afro-anglo antillanas y cuyos integrantes mantienen una fuerte identidad caribeña. Población ubicada en el Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa

Catalina cuyos integrantes tienen rasgos socioculturales y lingüísticos claramente diferenciados de los del resto de la población afrocolombiana. Esta población tiene una lengua créole, basada en el idioma inglés.

Rol: Son conductas estereotipadas por la cultura, por tanto, pueden modificarse dado que son tareas o actividades que se espera realice una persona por el sexo que tiene. Tradicionalmente se ha asignado a los hombres los roles de proveedores (productivo) y a las mujeres, el rol del cuidado (reproductivo). El rol está relacionado con el hacer.

Rom o Gitanos: Son un pueblo originario de Europa que ha migrado gradualmente a partir de los diferentes conflictos y persecuciones a las que han sido sometidos desde la colonización hasta el siglo XX. Su lengua shib rromaní se conserva desde tiempos inmemorables, sin escritura, solo a nivel de la lengua (Gómez, 2010).

Situación de discapacidad: "La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno. Por ejemplo: las personas ciegas, sordas y usuarias de sillas de ruedas, están en su mayoría perfectamente sanas y su "discapacidad" sólo surge cuando no hay lectores de pantallas, braille, sitios web accesibles, intérpretes de lengua de señas, programas de televisión o videos con subtítulos, que les aseguren su inclusión plena en igualdad de oportunidades" (Ministerio de Salud, 2020:18).

Sexo: Es el conjunto de características biológicas que tiene un ser humano, asociadas a la función reproductiva, por las cuales es hombre o mujer. Existen casos especiales en los que una persona nace con características morfológicas de ambos sexos y esto se conoce como hermafroditismo o intersexualidad.

Sordoceguera: Discapacidad única que resulta de la combinación de una deficiencia visual y una deficiencia auditiva, que genera en las personas que la presentan problemas de comunicación, orientación, movilidad y el acceso a la información (Resolución 113 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social).

Trato digno: Consiste en el trato respetuoso, considerado y diligente a todas las personas sin distinción.

Transgénero: Es un término utilizado para describir las diferentes variantes de la identidad de género, cuyo común denominador es la no conformidad entre el sexo biológico de la persona y la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a este. (Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.-ACNUDH-, 2020).

Transexual: Persona que no se identifica con su sexo biológico.

Travesti: Persona que usa prendas de vestir o accesorios que simulen un sexo diferente al suyo.

Violencias de género: Es toda conducta que tenga como fin el menoscabo de la dignidad, el daño a la integridad física, o la violación de derechos de una mujer por

el mero hecho de serlo. Comprende el acoso sexual, la trata y el tráfico de mujeres con fines de explotación sexual, los matrimonios forzados, las mutilaciones genitales y, en términos generales, cualquier acto que tenga como consecuencia, -o que tenga posibilidades de tener como consecuencia-, perjuicios en su salud física, sexual o psicológica, incluyendo toda acción tendiente a dañarla desde el punto de vista patrimonial. (MSPS –Dir. PYP-Gr. SSR –Equipo VBG).

Víctimas del conflicto armado: Aquellas personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del 1º de enero de 1985, como consecuencia de infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas internacionales de Derechos Humanos, ocurridas con ocasión del conflicto armado interno (Congreso de la República, 2011: 1).

7. PRINCIPIOS

Igualdad de trato, respeto a los derechos humanos y dignidad para las personas en su diversidad

Los procesos y políticas deben propender por propiciar un trato equitativo a todas las personas, independientemente de su pertenencia étnica, identidad de género, orientación sexual, afiliación política o religiosa, nacionalidad, discapacidad, edad, estado civil, situación socioeconómica, entre otras. Así mismo, deberán fomentar la dignidad y la promoción de un ambiente abierto y de respeto hacia todas las personas, evitando cualquier tipo de discriminación y/o acoso, procurando un ambiente laboral inclusivo que implique valorar la diversidad.

Entornos libres de discriminación e igualdad de oportunidades

El compromiso va hacia la promoción de prácticas, espacios y servicios inclusivos. En las decisiones asociadas a la relación laboral y acceso a oportunidades, prevalecerán siempre los criterios de mérito, competencias y capacidades profesionales, sin discriminación alguna.

Accesibilidad y reducción progresiva de barreras físicas, actitudinales y de la comunicación

Promovemos un talento diverso y entornos seguros, por ello, propenderemos por ofrecer espacios y mecanismos que busquen la reducción progresiva de barreras físicas y la implementación de iniciativas de transformación cultural, fomentando el uso de lenguaje inclusivo en la comunicación corporativa, interna o externa, y utilizando lenguaje incluyente.

Equilibrio entre vida laboral, personal y familiar de los colaboradores

TELEPACIFICO, reconoce la importancia de equilibrar las necesidades del talento humano, promoviendo medidas flexibles, equitativas y soluciones que permitan la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

Acceso inclusivo a los servicios de la Empresa

Respetamos y valoramos la diversidad de las personas a quienes nuestros funcionarios prestan sus servicios, es por esto fomentamos la igualdad en el trato ofrecido por parte de nuestros funcionarios, para que todas las personas interesadas puedan solicitar y acceder a nuestros servicios, y siempre reciban un trato respetuoso, igualitario y con todas las garantías de transparencia por parte del equipo humano que conforma a TELEPACIFICO.

8. PRESENTACIÓN Y ATENCIÓN DE LA QUEJA POR DISCRIMINACIÓN

Cualquier persona que tenga conocimiento de comportamiento o sea víctima de discriminación en el contexto laboral de TELEPACIFICO, podrá presentar una queja ante el Comité de Convivencia Laboral.

El Comité de Convivencia Laboral implementará el procedimiento definido por ellos para la atención de la queja, emitiendo las recomendaciones preventivas o correctivas de acuerdo con el caso a las dependencias de Recursos Humanos y Seguridad Salud en el Trabajo, realizando el seguimiento respectivo.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

9.1. DEFINICIÓN Y SOCIALIZACION DE LA POLITICA Y PROTOCOLO

La socialización de la política, el protocolo y los principios de esta, formarán parte de la inducción y reinducción del personal, además será expuesta en los sitios visibles y de circulación para garantizar su cumplimiento.

Al ingresar personal externo a la empresa se le socializara para su cumplimiento.

A través del sitio web, redes internas y actividades de gestión humana y del comité de convivencia laboral.

9.2. INFORMACIÓN INSTITUCIONAL SOBRE DISCRIMINACION POR RAZONES DE GÉNERO

TELEPACIFICO publicará en su página web información completa y accesible sobre acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral, incluyendo:

- Correos electrónicos para presentar denuncias y quejas.
- Información de contacto del Comité de Convivencia Laboral y de los orientadores.
- El protocolo oficial para presentar quejas por acoso.
- El texto completo del presente Protocolo..
- Información de contacto de psicólogos de TELEPACÍFICO y de la ARL para atención psicológica.
- Detalles sobre las medidas de protección disponibles.

- Explicación clara del procedimiento institucional para la atención de estos casos.

9.3. SENSIBILIZACION Y CAPACITACION DEL PERSONAL

A través de diferentes estrategias (talleres, folletos, plegables, carteleras, campañas, entre otros) se capacitará a los funcionarios sobre normatividad, conceptos y temas relacionados con discriminación, equidad de género e inclusión.

Se realizarán campañas anuales que promuevan una cultura de tolerancia cero frente al acoso, explicando comportamientos inaceptables, roles sexistas, consecuencias y rutas institucionales de reporte.

9.4. MECANISMO DE PREVENCION Y CONTROL

Se definirá y socializará a los funcionarios y visitantes el mecanismo de reporte y procedimiento cuando sean objeto por parte de uno de los funcionarios de un comportamiento que vaya en contra de la política de no equidad, no inclusión y discriminación.

9.5. ACTUALIZACIÓN PERIÓDICA DEL PROTOCOLO

Revisión cada dos (2) años, con base en la información de los comités de convivencia y la red de orientadores.

9.6. FORMACIÓN OBLIGATORIA

Capacitaciones anuales en temas de discriminación por razones de género, violencia de género, atención psicojurídica y no discriminación, dirigidas a todo el personal, especialmente orientadores y comités de convivencia.

10. RESPONSABILIDADES

RESPONSABILIDAD DE LA GERENCIA

- Liderar la política y protocolo para prevención, atención y control de las conductas de discriminación.
- Asignar los recursos necesarios para el cumplimiento de las acciones de promoción y prevención, participando activamente en todas las actividades programadas para tal fin.
- Garantizar la continuidad y permanencia en el tiempo de las acciones planeadas.
- Velar por el cumplimiento de la política e implementación del protocolo.

RESPONSABILIDAD DE GESTION HUMANA Y SST

- Participar en la creación de la política y protocolo de prevención y atención de las conductas de discriminación.
- Difundir la política y protocolo a todos sus funcionarios y contratistas desde el inicio de sus actividades laborales (inducción, reinducción).
- Diseñar y ejecutar las acciones de prevención definidas, contando con la participación de los diferentes niveles de la organización.
- Acompañar de forma oportuna al funcionario en el proceso que presente queja por alguna situación relacionada con el tema, garantizar la confidencialidad y respeto.
- Realizar los reportes de las situaciones a las entidades gubernamentales.

RESPONSABILIDADES DE LOS DIRECTORES Y JEFES

- Promover entre sus funcionarios la política y protocolo y garantizar su cumplimiento.
- Conocer y apoyar las actividades programadas y definidas por la empresa.
- Reportar a Gestión Humana o a SST los funcionarios que presenten comportamientos que van en contra de la política.

RESPONSABILIDAD COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

- Promover entre sus funcionarios la política y protocolo, garantizar su cumplimiento.
- Conocer y apoyar las actividades programadas y definidas por la empresa.
- Reportar a Gestión Humana o a SST los funcionarios que presenten comportamientos que van en contra de la política.
- Atender de forma oportuna las quejas que les presenten relacionados con el tema.

RESPONSABILIDAD DE LOS FUNCIONARIOS

- Conocer, acatar y respetar las directrices presentadas en la política de prevención.
- Solicitar de forma oportuna el apoyo cuando considere que se le violan sus derechos relacionados con el tema.
- Difundir la política entre sus compañeros.
- Reportar de forma oportuna a los compañeros que presenten comportamiento que van en contra de la política.
- Participar activamente de las actividades de formación y prevención definidas.

FUNCIONES Y DEBERES DE LOS ORIENTADORES

Quienes integren la red de orientadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

- Firmar un compromiso de confidencialidad respecto a la información recibida.
- Participar en una formación inicial y capacitaciones anuales, organizadas por TELEPACÍFICO, con enfoque en género, no discriminación, violencia basada en género, atención psicojurídica y habilidades blandas.
- Brindar una atención respetuosa y empática a las personas que soliciten orientación.
- Compartir su contacto institucional para atención de consultas.
- Reportar semestralmente al área de gestión humana la información estadística y cualitativa de las consultas atendidas, sin vulnerar la confidencialidad.

En caso de incumplimiento de estas responsabilidades se podrá retirar al orientador.

11. VIGENCIA.

Este Protocolo comenzará a regir a partir de su publicación oficial por parte de Telepacífico, y se mantendrá vigente hasta tanto no se adopte una nueva versión aprobada.

Dado en Cali a los seis (06) días del mes de noviembre del año dos mil veinticinco (2025).



LUZ ADRIANA LATORRE QUINTERO
Gerente

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE SEXO, ORIENTACION SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO.

SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO

1. OBJETIVO

Definir e implementar en TELEPACIFICO, el mecanismo para la prevención, atención y control del acoso sexual y la discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, fomentando un entorno laboral seguro para sus funcionarios/as, basando su comportamiento en principios.

2. VALORES

TELEPACIFICO adoptó mediante la resolución No. 191 del 22 de junio del 2018 el código de Integridad, incorporando los siguientes valores:

HONESTIDAD: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

RESPECTO: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

COMPROMISO: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

DILIGENCIA: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así, optimizar el uso de los recursos del Estado.

JUSTICIA: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

La aplicación de los valores institucionales es pieza fundamental para la construcción de relaciones sanas en la organización.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo aplica a toda persona que labora en la empresa TELEPACIFICO sin importar tipo de contratación, también para los particulares sean proveedores, asesores, clientes o visitantes.

4. MARCO NORMATIVO

- La organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1985, señaló:

“...el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores, constituye un problema de seguridad, salud y discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta, en mayor medida, a las mujeres”.

La Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores en el Empleo de 1985 en su capítulo de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, indica lo siguiente:

“los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promueven la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos” (OIT, 2008)

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra La Mujer (CEDAW) de 1979, ratificada en Colombia mediante Ley 51 de 1981.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar toda forma de violencia contra la mujer “Convención de Belém Doprará de 1994, ratificada en Colombia con la Ley 248 de 1995, cuyo primer artículo, determina:

“Artículo 1. Para los efectos de esta Convención deben entenderse por violencia contra la mujer, cualquier conducta, basada en su género, que cause muerte, daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como en el privado”.

El Protocolo contra el Acoso Sexual y por razón de Sexo en el ámbito del Trabajo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) del año 2019, en su numeral 4.1, señala lo siguiente:

“El acoso sexual se define como cualquier comportamiento físico, verbal, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante ofensivo”.

El párrafo 6 del artículo 2 del Código General Disciplinario, determina la instancia que ejercerá la acción disciplinaria con relación a los servidores públicos y particulares disciplinables, así:

“A la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y a las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial corresponde ejercer la acción disciplinaria contra los funcionarios y empleados judiciales, incluidos los de la Fiscalía General de la Nación, así como contra los particulares conforme a esta Ley y demás autoridades que administran justicia de manera temporal y permanente”.

El numeral 1 del artículo 38 de la Ley 1259 de 2019, Código General Disciplinario antes referido, indica que son deberes de todos los servidores públicos:

“1. Cumplir y hacer que cumpla los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de Derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente”.

Ley 1010 de 2006, “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir, sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” tiene como objeto y bienes protegidos los siguientes:

“ARTÍCULO 1. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto prevenir, corregir, sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente en la empresa”.

El artículo 1º de la Ley 1257 de 2008, relacionado con la garantía de una vida libre de violencia para todas las mujeres, indicó:

“Artículo 1. Objeto de la Ley. La presente Ley tiene por objeto la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización”.

Circular 026 de 2023: Asunto: Prevención y atención del acoso laboral y sexual violencia basada en genero contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

Ley 2365 de 2024: ARTÍCULO 1º. OBJETO DE LA LEY. La presente ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

DISCRIMINACIÓN Y ACOSO LABORAL PARA LAS PERSONAS LGBTIQ+ EN LA FUNCIÓN PÚBLICA:

La historia de la exclusión y discriminación de las personas por su orientación en Colombia, la Corte Constitucional abordó estas discusiones en sentencias:

- C-507 de 1999 que declaró la inexequibilidad de la norma que establecía la prohibición de hacer parte de las fuerzas militares de quienes fueran "homosexuales" y como falta disciplinaria el "ejecutar actos de homosexualismo".
- C-481 de 1998 declaró la inexequibilidad del "homosexualismo" como causal de mala conducta profesional en el régimen disciplinario de los docentes en Colombia.
- C-373 de 2002 declaró la inexequibilidad de la norma que establecía la imposibilidad de presentarse ante concursos para la selección de notarios, quienes hayan sido sancionados disciplinariamente por "homosexualismo".

NORMAS DISCIPLINARIAS CON RELACIÓN AL ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

El artículo 7, los numerales 1 y 7 del artículo 38, el numeral 4 del artículo 53 y el artículo 65 del Código General Disciplinario, contienen los derechos y faltas que se relacionan con acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género, así:

ARTÍCULO 7. Igualdad. Las autoridades disciplinarias deberán hacer efectiva la igualdad que de los intervinientes en el desarrollo de la actuación procesal y proteger, especialmente, a aquellas personas que, por su condición económica, física, mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta.

El sexo, la raza, el color, la condición social, la profesión, el origen nacional o familiar o étnico, la lengua, el credo religioso, la orientación sexual, la identidad de género, la opinión política o filosófica, las creencias o prácticas culturales en ningún caso podrán ser utilizadas dentro del proceso disciplinario como elementos de discriminación.

ARTÍCULO 38. Deberes. Son deberes de todo servidor público:

Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos, de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente. (...)

Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.

ARTÍCULO 53. Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales.
(...)

5. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona debido a su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica. (...)

ARTÍCULO 65. Faltas que coinciden con descripciones típicas de la ley penal.

Cuando la conducta no pueda adecuarse a ninguna de las anteriores faltas, en virtud de los principios de especialidad y subsidiariedad, constituirá falta gravísima realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de él”.

En tal sentido, en materia de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral el artículo 65 de la citada norma, guarda relación directa con los delitos de acoso sexual, actos de discriminación y hostigamiento contemplados en el Código Penal Colombiano, los cuales constituirían unas faltas disciplinarias gravísimas.

5. DEFINICIONES

SEXO: “(...) El sexo es asociado a un estándar objetivo corporal en el cual, en el cual, en principio, claramente se puede distinguir el sexo de un hombre y de una mujer siguiendo unos estándares corporales asociados principalmente a la existencia de características sexuales primarias y secundarias claramente diferenciadas: hombres (p. ej. Pene, escroto, testículo), mujeres (p. ej. Vulva, vagina, útero, senos). Otras definiciones han complejizado esta discusión al señalar la existencia de otras realidades biológicas como en el caso de la intersexualidad”.

GÉNERO: “(...) Es una construcción sociocultural que alude a los atributos y características que están relacionadas a la masculinidad y la feminidad, los roles que tradicionalmente se asocian a cada uno”.

ORIENTACIÓN SEXUAL: “Esta se refiere a los deseos, sentimientos y atracciones sexuales y emocionales que puedan darse frente a personas del mismo género, de diferente género o diferentes géneros. Entre ellos, sin ser taxativos, se incluyen:

HETEROSEXUALIDAD: mujeres que se sienten emocional, sexual y/o románticamente atraídas por hombre; u hombres que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídos por mujeres.

HOMOSEXUALIDAD: mujeres que se sienten emocional, sexual y/o románticamente atraídas por mujeres; u hombres que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídos por hombres.

GAY: hombres que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídos por otros hombres.

LESBIANA: mujeres que se sienten emocional, sexual y/o románticamente atraídas por otras mujeres.

BISEXUAL: personas que se sienten emocional, sexual y/o románticamente atraídas por hombres y mujeres.

ASEXUAL: personas que no se sienten atraídas sexualmente por ningún sexo.

DISCRIMINACIÓN: “La discriminación es un acto arbitrario dirigido a perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o prejuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como son el sexo, raza, el origen nacional o familiar, o por razones irrelevantes para hacerse acreedor de un perjuicio o beneficio como la lengua, la religión o la opinión política o filosófica”.

ACTO DISCRIMINATORIO: “El acto discriminatorio es la conducta, actitud o trato pretende consciente o inconsciente anular, dominar o ignorar a una personas o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales. El acto de discriminación no sólo se concreta en el trato desigual e injustificado que la ley hace de personas situadas en igualdad de condiciones. También se manifiesta en la aplicación de esta por las autoridades administrativas cuando, pese a la irracionalidad de la diferenciación, se escudan bajo el manto de la legalidad para consumir la violación del derecho a la igualdad”.

DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE SEXO: “La discriminación por razones de sexo, determinada culturalmente a partir de los atributos biológicos con miras a justificar un orden social en el que prevalece, por lo común la autoridad masculina, coloca a la mujer en una situación de desventaja social, jurídica, educativa, laboral y política”.

DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO: “La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley de igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce ejercido, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género puede verse y por lo común se ve agravado por la discriminación basada en otras causales, incluyendo género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y condiciones económicas.

DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO PERCIBIDA: “A juicio de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se puede considerar que la prohibición de discriminar con base en la identidad de género se entiende no únicamente con respecto a la identidad real o auto percibida, también se debe entender en relación a la identidad percibida de forma externa, independientemente que esa percepción corresponda a la realidad o no. En ese

sentido, se debe entender que toda expresión de género constituye una categoría protegida por la Convención Americana en su artículo."

Por su parte, la Corte Constitucional de Colombia en Sentencia C-257 de 2016 analizó la procedencia de interpretar las categorías de orientación sexual e identidad de género percibida, en lo relativo a los delitos de discriminación y hostigamiento, para incorporar aquellas situaciones en que independientemente de la orientación sexual o identidad de género real de la víctima, haya sido afectada debajo de la creencia de tener una determinada orientación sexual e identidad de género frente a la cual el agresor tenga prejuicio.

FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CON OCASIÓN DE GÉNERO Y A LA ORIENTACIÓN SEXUAL:

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

ORDEN DE DISCRIMINAR: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

REPRESALIA DISCRIMINATORIA: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso que es sometido ha sido sometido.

CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN EN COLOMBIA: El artículo 134 A el Código Penal, señala como verbos rectores o conductas del tipo de Actos de discriminación, las siguientes: "Artículo 134 A. Actos de discriminación. 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, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes".

ACOSO LABORAL: De acuerdo a lo definido en la Ley 1010 del 23 de enero del 2006, Se entenderá por conducta persistente y demostrable, ejercidas sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminado a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo.

ACOSO SEXUAL: De acuerdo con la Ley 2365 del 2024., 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.

CONTEXTO LABORAL:

- a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- b. Los lugares donde se percibe la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

6. MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL

ACOSO SEXUAL FÍSICO: Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, gestos con connotación sexual, guiños, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física, entre otros.

ACOSO SEXUAL VERBAL: Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófobos, insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.

ACOSO SEXUAL NO VERBAL: Exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores, u otro material sexualmente explícito o envío de cartas anónimas, chistes sexualmente implícitos por intranet.

OTROS TIPOS DE ACOSO SEXUAL: Obligar a las personas a desempeñar sus funciones o cumplir sus obligaciones fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

7. TIPOS DE ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL

En el documento Acoso Laboral en el trabajo y masculinidad de la Organización Internacional del Trabajo año 2013, se realizan las siguientes definiciones:

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Supone un tipo de situaciones laborales mucho más amplias y no tiene porqué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora. Las consecuencias de este tipo de acoso no son tan directas como en el acoso sexual en el trabajo. Lo reseñable es que no se da una intencionalidad y que es el paraguas o la base en la cual se da el acoso sexual en el trabajo.

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO: Cualquier conducta, física o verbal, de naturaleza sexual que tenga propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo. Se circunscribe el ámbito de lo sexual. Dentro del acoso sexual en el trabajo, nos podemos encontrar con dos tipos de conducta según la OIT:

CHANTAJE SEXUAL O QUID PRO QUO (en latín “algo a cambio de algo”). El que se produce por una persona superior jerárquica o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de las personas acosadas. En este caso, quienes ejerzan la agresión solo pueden ser quienes tengan el poder de decidir sobre el acceso o continuidad de la persona acosada o sobre sus condiciones de trabajo como: salarios, promoción, acceso a recursos etc. Además, el chantaje sexual puede ser:

Explícito, cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud sexual o acción física para ello.

Implícita, cuando la persona trabajadora no ha sido requerida sexualmente, pero otras personas de su mismo sexo y en situaciones profesionales similares, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que implica de manera implícita a su aceptación.

AMBIENTE LABORAL HOSTIL: Que es, aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil, o humillante para la persona que es objeto de la misma. En este caso no tiene porqué darse una relación jerárquica. Puede ser una compañera o compañero (de igual o inferior nivel), o personas relacionadas con el lugar de trabajo como: proveedores, clientes, personas que colaboran con la empresa.

8. CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSIDERARSE ACOSO SEXUAL

De conformidad con lo establecido por la Procuraduría General de la Nación, se puede considerar que existe un Acoso Sexual cuando se presente alguna de las siguientes conductas, en los espacios destinados para desempeñar sus funciones o cumplir con sus obligaciones:

- a. Comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, comentarios morbosos en espacios de la empresa.
- b. Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
- c. Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.
- d. Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- e. Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.
- f. Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.
- g. Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral.
- h. Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).
- i. Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizarla, subyugarla o mortificarla.
- j. Comportamientos relacionados con exposición de imágenes pornográficas utilizando equipos de la entidad.

9. PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN Y ATENCIÓN DE LA QUEJA POR ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN

Objeto y alcance

El presente procedimiento tiene por objeto establecer las reglas para la recepción, atención, trámite y seguimiento de las quejas relacionadas con acoso sexual y conductas de discriminación que se presenten en el contexto laboral de TELEPACÍFICO, garantizando los principios de confidencialidad, debido proceso, dignidad humana, enfoque de género, no revictimización y debida diligencia.

Este procedimiento aplica a trabajadores, contratistas, aprendices, visitantes y terceros que tengan relación con la entidad.

Nota: El acoso laboral regulado por la Ley 1010 de 2006 se tramitará conforme al procedimiento del Comité de Convivencia Laboral, salvo que los hechos correspondan estrictamente a acoso sexual, caso en el cual se aplicará el presente protocolo.

Presentación de la queja

Cualquier persona que tenga conocimiento de un presunto acoso sexual o conducta de discriminación en el contexto laboral podrá presentar la queja ante el profesional responsable de talento humano, a través de cualquier medio (electrónico, físico o verbal).

La queja deberá contener, en lo posible, la siguiente información:

- Descripción clara de los hechos.
- Fecha o periodo aproximado de ocurrencia.
- Modo, tiempo y lugar.
- Nombre y cargo de las personas presuntamente involucradas.

La ausencia de alguno de estos datos no será obstáculo para la recepción y trámite de la queja.

Recepción y orientación inicial

El profesional responsable de talento humano encargado de recibir la queja deberá:

- Contactar a la persona presuntamente afectada para escucharla y brindarle orientación sobre el ejercicio de sus derechos.
- Dar a conocer el contenido del presente Protocolo.
- Garantizar la confidencialidad de la información y la reserva de la identidad de las partes.
- Adoptar medidas iniciales de protección, cuando a ello haya lugar, para evitar la revictimización.

Trámite según la calidad del presunto agresor

Cuando el presunto agresor sea un trabajador de TELEPACÍFICO y recibida la queja y realizada la orientación inicial, el responsable de talento humano remitirá el caso para que se adelante el trámite correspondiente, garantizando el derecho de defensa y contradicción mediante la etapa de diligencia de descargos, en los casos pertinentes.

La autoridad competente, previo concepto jurídico, será la encargada de imponer las sanciones a que haya lugar, de conformidad con el reglamento interno de trabajo, el régimen disciplinario aplicable y la normatividad vigente para los trabajadores.

Cuando el presunto agresor sea el gerente o un jefe de la entidad

La queja deberá ser presentada o remitida ante el Inspector de Trabajo, quien realizará el seguimiento correspondiente y, de encontrar mérito, compulsará copias a la autoridad competente.

Cuando la presunta víctima sea un/a visitante y el presunto agresor tenga vínculo con Telepacífico.

El responsable de talento humano escuchará a la presunta víctima, le brindará orientación y remitirá la queja para que se adelante el trámite conforme al presente protocolo y a los procedimientos internos de la entidad.

Cuando el presunto agresor sea un/a visitante o tercero sin vínculo laboral con Telepacífico.

El responsable de talento humano orientará y direccionará a la presunta víctima para que, si así lo decide, acuda ante la Fiscalía General de la Nación a presentar la denuncia correspondiente, sin perjuicio del acompañamiento institucional.

Cuando el presunto agresor sea un contratista de la entidad.

El responsable de talento humano orientará y direccionará a la presunta víctima para que, si así lo decide, acuda ante la Fiscalía General de la Nación a presentar la denuncia correspondiente, sin perjuicio del acompañamiento institucional, y de las acciones que se tomen al interior de la entidad que puedan derivar en la terminación anticipada del contrato de prestación de servicios en caso de comprobarse los hechos objeto de la denuncia.

Cuando la presunta víctima sea un/a contratista de la entidad.

Se brindará el acompañamiento institucional para que, si así lo decide, acuda ante la Fiscalía General de la Nación a presentar la denuncia correspondiente, sin perjuicio de las acciones internas que pueda tomar Telepacífico en caso de comprobarse la calidad del agresor.

Confidencialidad y debido proceso.

Todo el trámite deberá adelantarse bajo estricta confidencialidad, garantizando:

- La intimidad y buen nombre de las partes.
- El debido proceso.
- La presunción de inocencia.
- La protección contra represalias.

Publicación de información estadística

En los casos de acoso sexual, TELEPACÍFICO publicará semestralmente el número de quejas tramitadas y las sanciones impuestas, a través de los canales físicos y/o electrónicos disponibles.

Dicha información deberá ser anonimizada, con el fin de salvaguardar la intimidad, la confidencialidad y el debido proceso de las personas involucradas.

Reporte al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE)

En los casos de acoso sexual, las quejas y sanciones deberán ser reportadas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los diez (10) días siguientes al cierre del respectivo semestre.

El reporte se realizará de manera anonimizada, conforme a la normativa vigente, garantizando la reserva de la información y los derechos de las partes.

10. IMPLEMENTACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS

Como medida preventiva de acoso sexual y la discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, la empresa TELEPACIFICO define:

- ✓ Establecer una política y protocolo para la prevención y control del acoso sexual y la discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.
- ✓ Socializar y publicar en sitios visibles entre sus funcionarios, contratistas y visitantes la política y protocolo.
- ✓ Socializar y publicar en sitios visibles entre sus funcionarios, contratistas y visitantes los medios, nombres, cargos, las faltas y las rutas a través de los cuales se puede solicitar orientación o interponer la queja o denuncia.
- ✓ Se realizarán en coordinación con SST y comunicaciones campañas masivas enfocadas a fomentar los valores, al reconocimiento y respeto por la diferencia, conductas relacionadas con acoso sexual y discriminación.
- ✓ Se realizarán acciones de prevención, por medio de las cuales se sensibilice a los funcionarios en talleres y/o capacitaciones sobre las conductas relacionadas con el acoso sexual y discriminación en busca de mantener un entorno de trabajo respetuoso de la libertad y la dignidad de las personas.

11. RESPONSABILIDADES

DEL EMPLEADOR:

Dar trámite a la queja que se instauren por acoso sexual o discriminación.

Establecer un procedimiento para la recepción de la queja y/o denuncia, investigación y atención de los casos de acoso sexual y de discriminación.

Establecer los mecanismos de atención integral a las víctimas, restablecimiento de derechos.

Implementar las Medidas preventivas y pedagógicas a través de actividades de sensibilización, prevención y atención relacionadas con prácticas y hechos de Acoso Sexual y discriminación. Se adelantarán actividades especiales y específicas dirigidas a los funcionarios que tengan a su cargo personal.

Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.

Implementar las medidas definidas por las entidades competentes

Tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la presunta víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.

Realizar acciones de seguimiento a las quejas y/o denuncias presentadas

DE LOS FUNCIONARIOS

Reportar de forma oportuna ante al responsable de Recursos Humanos la queja y/o denuncia si ha sido víctima de acoso sexual o discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

Reportar de forma oportuna al responsable de Recursos Humanos la queja y/o denuncia si ha observado en compañeros o visitantes conductas de acoso sexual o discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en compañeros o visitantes.

Participar activamente de las campañas y actividades programadas por la empresa con respecto del tema.

ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES

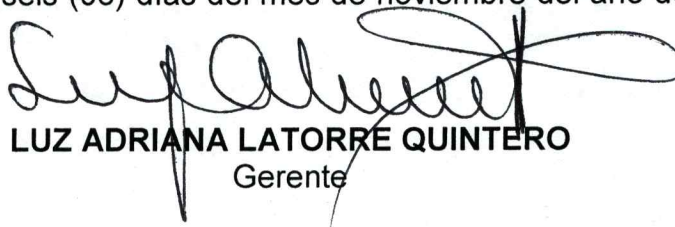
Asesoría y asistencia técnica en la implementación de los Programas Especiales para el fortalecimiento de la prevención, protección y atención del acoso sexual y discriminación dentro del ámbito laboral.

Acompañamiento en la atención a la víctima por la exposición al riesgo psicosocial.

12. VIGENCIA.

Este Protocolo comenzará a regir a partir de su publicación oficial por parte de Telepacífico, y se mantendrá vigente hasta tanto no se adopte una nueva versión aprobada.

Dado en Cali a los seis (06) días del mes de noviembre del año dos mil veinticinco (2025).



LUZ ADRIANA LATORRE QUINTERO
Gerente

**PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE QUEJAS POR ACOSO LABORAL,
DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE SEXO, ORIENTACION SEXUAL E
IDENTIDAD DE GÉNERO.
(RESOLUCIÓN 3461 DE 2025)
TELEPACÍFICO LTDA.**

1. OBJETIVO

Establecer el procedimiento interno, confidencial y conciliatorio que debe adelantar el Comité de Convivencia Laboral de Telepacífico Ltda. frente a las quejas por presunto acoso laboral, discriminación por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género en los diferentes ámbitos, garantizando la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, contratistas, practicantes, al debido proceso, la confidencialidad y el restablecimiento de un ambiente laboral sano y respetuoso.

2. ALCANCE

Este protocolo aplica a todos los colaboradores de Telepacífico Ltda., sean de planta, contratistas o aprendices, que presenten quejas o sean mencionados en una queja de presunto acoso laboral, discriminación por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género en los diferentes ámbitos conforme a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, la Resolución 3461 de 2025 y los protocolos adoptados al interior de la entidad para estos casos.

El protocolo tiene como propósito establecer los lineamientos, espacios y canales de atención para la gestión oportuna, confidencial y efectiva de las quejas por acoso laboral, con enfoque diferencial, de género y derechos humanos.

Este protocolo busca asesorar y orientar las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral y de la entidad en los siguientes casos:

- Acoso laboral en todas sus manifestaciones, incluyendo aquellas que se originan o se agravan por razones de género o identidad de género, con especial atención a las violencias contra las mujeres.

- Situaciones derivadas de estereotipos, prejuicios o prácticas discriminatorias que afecten la dignidad o integridad de las personas en el entorno laboral.
- Actos de discriminación o trato desigual por razones de sexo, orientación sexual, identidad de género, credo, origen étnico, raza, condición física, situación socioeconómica, edad, nacionalidad u opinión política.
- Comportamientos o dinámicas laborales que, sin constituir acoso formal, puedan generar ambientes hostiles, humillantes o degradantes, afectando la convivencia y el bienestar psicológico.

3. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO.

El Comité de Convivencia Laboral deberá actuar en todo momento bajo los siguientes principios:

- 3.1 Confidencialidad:** Toda la información relacionada con el caso será tratada con estricta reserva.
- 3.2 Celeridad:** El trámite deberá desarrollarse dentro de los plazos establecidos, sin dilaciones injustificadas.
- 3.3 Imparcialidad:** Los miembros del comité deben actuar con objetividad, garantizando igualdad de trato y evitando cualquier conflicto de interés.
- 3.4 No revictimización:** Se evitará toda conducta que afecte nuevamente la dignidad del querellante o de las partes involucradas.
- 3.5 No discriminación:** El trato debe ser respetuoso, libre de juicios y sesgos de cualquier tipo.
- 3.6 Respeto y diálogo:** Las actuaciones deberán orientarse hacia la conciliación, la restauración de la confianza y la convivencia pacífica.

4. NATURALEZA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

El Comité de Convivencia Laboral de Telepacifico Ltda. es un órgano preventivo y mediador, no sancionatorio.

Su finalidad es propiciar espacios de comunicación y concertación que contribuyan a la solución de los conflictos interpersonales, evitando la escalada de situaciones hacia el acoso laboral.

5. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO INTERNO.

De conformidad con la Resolución 3461 de 2025, el trámite ante el Comité de Convivencia Laboral se desarrollará conforme a las siguientes etapas y plazos:

ETAPA	ACCIÓN	PLAZO MÁXIMO
1. Recepción y trámite de la queja	El comité recibe formalmente la queja, que debe describir los hechos y las situaciones presuntamente constitutivas de acoso laboral. Se asigna número de radicado y se verifica que cumpla los requisitos mínimos.	5 días calendario
2. Análisis confidencial del caso	El comité examina los hechos, analiza documentos y define la ruta a seguir. Puede prorrogarse hasta 10 días adicionales mediante justificación escrita, sin exceder de 15 días calendario.	5 a 15 días calendario
3. Audiencias individuales	Se cita por separado a las partes involucradas para escuchar su versión de los hechos.	5 días calendario
4. Diálogo y formulación del plan de mejora	Se convoca a las partes a una sesión conjunta para fomentar el diálogo, formular compromisos y construir un plan de mejora.	Entre 5 y 10 días calendario posteriores a las audiencias individuales (máximo 15 días calendario)
5. Seguimiento a los compromisos	El comité realizará seguimiento mensual al cumplimiento de los acuerdos y reportará los avances a la Gerencia General.	Mensual



6. Duración máxima del procedimiento	El procedimiento completo no podrá exceder de 65 días calendario desde la recepción de la queja.	65 días calendario
---	--	--------------------

6. AGOTAMIENTO DE LA VÍA INTERNA Y REMISIÓN A AUTORIDADES EXTERNAS.

En caso de que el procedimiento interno no tenga éxito. (Por falta de acuerdo, incumplimiento de compromisos o persistencia de la conducta) el Comité de Convivencia Laboral deberá:

- 6.1** Informar a la gerencia de Telepacífico Ltda. sobre el resultado del proceso.
- 6.2** Cerrar formalmente el caso mediante acta motivada.
- 6.3** En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista el comité de convivencia laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, según el caso.

Plazo máximo para la remisión: 15 días calendario siguientes a la verificación del incumplimiento o persistencia de la conducta.

7. GARANTÍAS PARA EL QUERELLANTE.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, se reconoce la siguiente protección especial:

- 7.1 Prohibición de represalias:** Cualquier terminación del contrato de trabajo o sanción disciplinaria contra quien haya presentado una queja por acoso laboral carecerá de efecto si ocurre dentro de los seis (6) meses siguientes a la presentación de esta, siempre que la autoridad competente verifique la ocurrencia de los hechos denunciados.

8. REGISTRO Y ARCHIVO.

- 8.1** El Comité deberá llevar un registro interno de quejas, el cual conservará únicamente para fines de seguimiento y control institucional.
- 8.2** Los documentos físicos o digitales asociados a cada caso se archivarán en carpeta confidencial, accesible solo a los miembros del comité.

8.3 Los datos personales serán tratados conforme a la Ley 1581 de 2012 y demás normas de protección de datos personales.

9. RESPONSABILIDADES.

9.1 Comité de Convivencia Laboral: Liderar el procedimiento interno, garantizar la reserva de la información y promover soluciones conciliadas.

9.2 Gerencia: Apoyar las medidas de mejora y garantizar la implementación de las recomendaciones del Comité.

9.3 Área de Gestión Humana: Acompañar el proceso y adoptar medidas preventivas para evitar la repetición de conductas de acoso o maltrato laboral.

10. ESPACIOS PARA LA ATENCIÓN PRESENCIAL Y NO PRESENCIAL.

El Comité de Convivencia Laboral dispondrá de espacios presenciales y no presenciales para la atención de las quejas, con el fin de facilitar el acceso y brindar acompañamiento psicológico y emocional adecuado durante el proceso.

10.1 Atención presencial

Telepacífico Ltda. contará con espacios físicos adecuados y confidenciales dentro de sus instalaciones, destinados exclusivamente para la atención de las quejas por acoso laboral.

Estos espacios deberán garantizar privacidad, comodidad y condiciones adecuadas para la escucha activa y la mediación entre las partes.

- **Lugar de atención:** Instalaciones de Telepacífico Ltda., área de Gestión Humana.
- **Acompañamiento:** Durante las sesiones presenciales, se contará con el apoyo de psicólogos de la ARL Positiva, quienes brindarán acompañamiento emocional y orientación profesional a las partes involucradas.

10.2 Atención no presencial.

Con el fin de garantizar accesibilidad, el Comité podrá realizar la atención de quejas de manera virtual o no presencial mediante videoconferencias u otros medios electrónicos seguros.

Durante estas sesiones virtuales se mantendrán las mismas garantías de confidencialidad, imparcialidad y reserva de la información que en la atención presencial.

- **Canales virtuales habilitados:**

- Correo institucional del Comité de Convivencia Laboral: raqueltenorio@telepacifico.com
- Plataformas de videoconferencia autorizadas por la entidad, bajo enlace previamente acordado con las partes.

- **Acompañamiento:** En los encuentros virtuales también se podrá solicitar el apoyo de los psicólogos de la ARL Positiva, quienes intervendrán según las necesidades detectadas o a solicitud de las partes.

11.COMUNICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Todas las comunicaciones relacionadas con la radicación, trámite y seguimiento de las quejas serán canalizadas exclusivamente a través del correo institucional: raqueltenorio@telepacifico.com.

El Comité garantizará la trazabilidad y archivo seguro de las actuaciones, preservando la confidencialidad de la información y el respeto por los derechos de las partes.

12.COORDINACIÓN CON LA ARL POSITIVA

Telepacifico Ltda., en cumplimiento de sus obligaciones en materia de promoción de la salud mental y prevención del acoso laboral, mantendrá comunicación directa y permanente con la ARL Positiva, para solicitar el acompañamiento psicológico, asesoría técnica y apoyo en la mediación de conflictos cuando el caso así lo requiera.

13.REMISION DEL CASO PARA TRAMITE DISCIPLINARIO.

En los casos en que dentro del desarrollo del presente protocolo se evidencie la comisión de una conducta que configure una falta contemplada en el Reglamento Interno de Trabajo de Telepacifico, el caso será remitido al área competente para que se adelante



el respectivo trámite disciplinario, conforme a los procedimientos y garantías establecidos en la normatividad laboral vigente.

14. DISPOSICIONES FINALES

El Comité de Convivencia Laboral deberá registrar y documentar cada sesión de atención, garantizando que toda información obtenida se maneje bajo estricta reserva. Asimismo, las actuaciones del Comité no tienen carácter sancionatorio, siendo su función preventiva, conciliatoria y pedagógica, en concordancia con la Resolución 3461 de 2025.

15. VIGENCIA.

El presente protocolo entrará en vigencia a partir de la fecha de su adopción mediante resolución interna y hará parte integral del Reglamento Interno de Trabajo.



LUZ ADRIANA LATORRE QUINTERO
Gerente.