

CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	2
2. DESTINATARIOS.....	2
3. GLOSARIO.....	2
4. REFERENCIAS NORMATIVAS.....	13
5. GENERALIDADES.....	25
6. REPRESENTACIÓN ESQUEMÁTICA DEL PROCEDIMIENTO.....	36
7. DESCRIPCIÓN DE ETAPAS Y ACTIVIDADES.....	39
7.1 ETAPA 1: RECIBIR QUEJA O DENUNCIA.....	39
7.2 ETAPA 2: EVALUAR LA QUEJA DISCIPLINARIA.....	39
7.3 ETAPA 3: INICIAR LA ACCIÓN DISCIPLINARIA.....	40
7.4 ETAPA 4: CERRAR LA ETAPA DE INVESTIGACIÓN Y EVALUAR.....	41
7.5 ETAPA 5: INICIAR FASE DE JUZGAMIENTO.....	41
8. DOCUMENTOS RELACIONADOS.....	43
9. RESUMEN CAMBIOS RESPECTO A LA ANTERIOR VERSIÓN.....	43

Elaborado por:	Revisado y Aprobado por:	Aprobación Metodológica por:
Nombre: Diana Carolina Ramírez Merchán Cargo: Contratista – Secretaria General	Nombre: Jennifer del Rosario Bendek Rico Cargo: Coordinadora Grupo de Desarrollo de Talento Humano	Nombre: Giselle Johanna Castelblanco Muñoz Cargo: Representante de la Dirección para el Sistema de Gestión de Calidad Fecha: 2023-11-10

Cualquier copia impresa, electrónica o de reproducción de este documento sin la marca de agua o el sello de control de documentos, se constituye en copia no controlada.

1. OBJETIVO

Establecer un procedimiento para abordar de manera oportuna los casos de Violencias Basadas en Género (en adelante “VBG”) y/o cualquier tipo de discriminación que pueda presentarse al interior de la Superintendencia de Industria y Comercio, a través del establecimiento de mecanismos para su prevención, atención y protección y garantía de no repetición.

2. DESTINATARIOS

Este procedimiento aplica a los servidores públicos, contratistas y, en general, a todas las personas que presten sus servicios o ejecuten labores bajo cualquier clase o modalidad de vinculación o contratación en la Superintendencia de Industria y Comercio.

Lo anterior, independientemente de que las conductas se presenten en el marco de la presencialidad o en desarrollo de las comunicaciones generadas en el contexto de la virtualidad, bien sea a través de los medios telefónicos, electrónicos, o de aplicación de las nuevas tecnologías que involucren a servidores, contratistas y personal tercerizado, tanto como responsables de la implementación, como beneficiarios de esta.

3. GLOSARIO

- 3.1. **Discapacidad:** De acuerdo con la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999), se refiere a una *“deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”*.

De acuerdo con la Resolución 113 de 2020, del Ministerio de Salud y Protección Social, se establecen las siguientes categorías de discapacidad:

- 3.1.1. **Discapacidad física:** En esta categoría se encuentran las personas que presentan en forma permanente deficiencias corporales funcionales a nivel músculo esquelético, neurológico, tegumentario de origen congénito o adquirido, pérdida o ausencia de alguna parte de su cuerpo, o presencia de desórdenes del movimiento corporal. En esta categoría pueden estar usuarios de sillas de ruedas y personas con alguna amputación.

3.1.2. **Discapacidad auditiva:** En esta categoría se encuentran personas que presentan en forma permanente deficiencias en las funciones sensoriales relacionadas con la percepción de los sonidos y la discriminación de su localización, tono, volumen y calidad; como consecuencia, presentan diferentes grados de dificultad en la recepción y producción de mensajes verbales y, por tanto, para la comunicación oral.

Se incluye en esta categoría a las personas sordas y a las personas con hipoacusia esto es, aquellas que debido a una deficiencia en la capacidad auditiva presentan dificultades en la discriminación de sonidos, palabras, frases, conversación e incluso sonidos con mayor intensidad que la voz conversacional.

3.1.3. **Discapacidad visual:** En esta categoría se incluye a aquellas personas que presentan deficiencias para percibir la luz, forma, tamaño o color de los objetos. Se incluye a las personas ciegas y a las personas con baja visión, es decir, quienes, a pesar de usar gafas o lentes de contacto, o haberse practicado cirugía, tienen dificultades para distinguir formas, colores, rostros, objetos en la calle, ver en la noche, ver de lejos o de cerca, independientemente de que sea por uno o ambos ojos.

3.1.4. **Sordoceguera:** La sordoceguera es una 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. Algunas personas sordociegas son sordas y ciegas totales, mientras que otras conservan restos auditivos y/o restos visuales.

Las personas sordociegas requieren de servicios especializados de guía e interpretación para su desarrollo e inclusión social.

3.1.5. **Discapacidad intelectual:** Se refiere a aquellas personas que presentan deficiencias en las capacidades mentales generales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje de la experiencia.

Estos producen deficiencias del funcionamiento adaptativo, de tal manera que el individuo no alcanza los estándares de independencia personal y de responsabilidad social en uno o más aspectos de la vida cotidiana, incluidos la comunicación, la participación social, etc.

- 3.1.6. **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.
- 3.1.7. **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.
- 3.2. **Discriminación en el empleo:** “La discriminación en el empleo y la ocupación” hace referencia a prácticas que tienen el efecto de situar a determinadas personas en una posición de subordinación o desventaja en el mercado de trabajo o el lugar de trabajo a causa de su raza, color, religión, sexo, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra característica no relacionada con el trabajo que debe desempeñarse.

Las prácticas discriminatorias pueden ser directas o indirectas. La discriminación directa tiene lugar cuando se establece una distinción, una preferencia o una exclusión explícitas por uno o varios motivos. Por ejemplo, un anuncio laboral “sólo para hombres” constituiría una discriminación directa.

La discriminación indirecta hace referencia a situaciones, medidas o prácticas aparentemente neutrales pero que en realidad tienen un efecto negativo en las personas pertenecientes a un grupo determinado. El último tipo de discriminación, debido a su naturaleza más oculta, es la más difícil de abordar¹.

Los siguientes son algunos tipos de discriminación identificadas y prohibidas en diferentes normas internacionales:

- 3.2.1. **Discriminación por clase social:** Incluye la clase social y la categoría socio-laboral. El origen social puede utilizarse para denegar a ciertos grupos de personas el acceso a diversas categorías de trabajo o para limitarles a determinados tipos de actividades. La discriminación basada en el origen social niega a la víctima la posibilidad de pasar de una clase o categoría social a otra.

¹ Organización Internacional del Trabajo (s.f.). *Preguntas y respuestas sobre las empresas, discriminación e igualdad*. Tomado de https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_159778/lang-es/index.htm

3.2.2. Discriminación por discapacidad: De acuerdo con la OIT, a nivel mundial alrededor de 800 millones de personas aproximadamente tienen una discapacidad. Si bien muchos logran un empleo y se integran plenamente en la sociedad, como grupo, las personas con discapacidades suelen enfrentarse a una pobreza y un desempleo desproporcionados. En este contexto, la no discriminación incluye también adoptar medidas positivas cuando sea factible para tener en cuenta las necesidades particulares en el lugar de trabajo que puedan tener las y los trabajadores con discapacidades.

3.2.3. Discriminación por edad: Las y los trabajadores de mayor edad suelen hallar dificultades en el empleo y la ocupación debido a los prejuicios existentes acerca de sus capacidades y voluntad de aprender; a una tendencia a pasar por alto sus experiencias, y a las presiones del mercado para contratar a personas más jóvenes cuya contratación suele ser menos costosa. Las personas más jóvenes, menores de 25 años también pueden ser objeto de discriminación.

El trato subjetivo debido a prejuicios contra las y los trabajadores jóvenes puede adoptar muchas formas, incluida la representación excesiva en empleos ocasionales con menos prestaciones, oportunidades de formación y perspectivas laborales; el pago de unos salarios más bajos incluso en trabajos que requieren pocas calificaciones donde dicha diferencia salarial es difícil de justificar sobre la base de una menor productividad, períodos de prueba más largos y una mayor utilización de las formas flexibles de contrato.

3.2.4. Discriminación por género: Se refiere a la aplicación de un trato de inferioridad a personas de uno u otro sexo, lo que provoca una distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales a personas de uno u otro sexo en las esferas política, social, económica, laboral, cultural o civil, entre otras².

3.2.5. Discriminación por orientación sexual: Las mujeres y hombres que trabajan pueden ser objeto de discriminación si se cree, o se sabe, que son lesbianas, homosexuales, bisexuales o transexuales, y pueden ser objeto asimismo de intimidación o violencia verbal, psicológica y física por parte del empleador, el supervisor, u otros trabajadores.

²PNUD (2021) *Empresas libres de violencia*. Tomado de https://ameralatinagenera.org/wp-content/uploads/2021/12/PNUD_Gui%CC%81a_Empresas-Libres-de-Violencia_2da.pdf

3.2.6. Discriminación por raza o pertenencia étnica: Este tipo de discriminación está en gran medida arraigada en los factores sociales y económicos que carecen de una base objetiva. Suelen conllevar discriminación contra un grupo étnico o indígena o población tribal.

3.2.7. Discriminación por religión: Incluye distinciones realizadas sobre la base de la expresión de las creencias religiosas o la pertenencia a un grupo religioso. También incluye la discriminación contra las personas que no apoyan una creencia religiosa particular o que son ateas. Aunque la discriminación sobre la base de las creencias religiosas no debería permitirse, tal vez existan bases legítimas para imponer requisitos en el lugar de trabajo que limiten la libertad de los trabajadores de practicar una religión particular.

Por ejemplo, una religión puede prohibir trabajar un día diferente del día de descanso establecido por la ley o por costumbre; una religión puede exigir un tipo especial de vestimenta que tal vez no sea compatible con el equipo de seguridad; una religión puede establecer restricciones alimenticias o rutinas diarias durante las horas de trabajo que el establecimiento puede tener dificultades para contemplar cabalmente; o un puesto de trabajo puede exigir un juramento incompatible con una creencia o práctica religiosa. En estos casos, el derecho del trabajador de practicar plenamente su creencia o religión en el lugar de trabajo debe contraponerse a la necesidad de cumplir los verdaderos requisitos inherentes al puesto de trabajo o los requisitos operativos.

3.2.8. Discriminación por sexo: Incluye distinciones realizadas sobre la base de las características biológicas y funciones que distinguen a los hombres de las mujeres, y sobre la base de las diferencias sociales que existen entre ambos. Las distinciones físicas incluyen toda especificación del puesto de trabajo que no sea esencial para cumplir las obligaciones establecidas, por ejemplo, los requisitos relativos a la altura o peso mínimos que no tienen efectos en el desempeño del trabajo. Entre las distinciones sociales se cuentan el estado civil, el estado marital, la situación familiar y la maternidad. Las mujeres suelen verse más afectadas por la discriminación basada en el sexo, en particular en el caso de la discriminación indirecta.

3.3. Estereotipos de género: “Ideas preconcebidas sobre las mujeres y los hombres, con las cuales se califican y generalizan opiniones, y se justifican

como naturales y propias de cada sexo, sin que las sustenten verdades objetivas y probadas”³.

- 3.4. **Expresión de género:** “La expresión de género es la forma en que manifestamos nuestro género mediante nuestro comportamiento y nuestra apariencia. La expresión de género puede ser masculina, femenina, andrógina o cualquier combinación de las tres. Para muchas personas, su expresión de género se ajusta a las ideas que la sociedad considera apropiadas para su género, mientras que para otras no. Las personas cuya expresión de género no se ajusta a las normas y expectativas sociales, como los hombres que son percibidos como “afeminados” o las mujeres consideradas “masculinas”, suelen ser objeto de duros castigos como acosos y agresiones físicas, sexuales o psicológicas. La expresión de género de una persona no siempre está vinculada con su sexo biológico, su identidad de género o su orientación sexual”⁴.
- 3.5. **Género:** “Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres”⁵.
- 3.6. **Identidad de género:** “Es la percepción y manifestación personal del propio género. Es decir, cómo se identifica alguien independientemente de su sexo biológico. La identidad de género puede fluir entre lo masculino y femenino, no existe una norma absoluta que lo defina”⁶.
- 3.7. **Micromachismos:** “Es una forma instaurada de violencia de género que incluye estrategias, gestos y actos de la vida cotidiana que son sutiles, casi imperceptibles, pero que se perpetúan y transmiten constantemente, tanto de forma consciente como inconsciente”⁷.
- 3.8. **Orientación sexual:** “La orientación sexual se refiere a la atracción física, romántica o emocional de una persona por otras personas. Todo el mundo tiene una orientación sexual, que es integral a la identidad de la persona. Los hombres gays y las mujeres lesbianas se sienten atraídos hacia personas de su mismo sexo. Las personas heterosexuales se sienten atraídas hacia personas de un sexo distinto del suyo. Las personas bisexuales (a veces

³Ibid., p. 15

⁴ Libres e iguales – Naciones Unidas s.f. Tomado de <https://www.unfe.org/es/definitions/>

⁵ Ibid., p. 15

⁶ Profamilia s.f. Tomado de <https://profamilia.org.co/aprende/diversidad-sexual/identidades-de-genero/>

⁷UNAM, Coordinación para la igualdad de género. https://coordinaciongenero.unam.mx/avada_portfolio/que-son-los-micromachismos/

simplemente “bi”) se sienten atraídas hacia personas del mismo sexo o de un sexo distinto. La orientación sexual no guarda relación con la identidad de género o las características sexuales”⁸.

- 3.9. **Roles de género:** “Conjunto de expectativas acerca del comportamiento de mujeres y hombres en un contexto histórico y social determinado, son las actitudes consideradas “apropiadas” como consecuencia de ser hombre o ser mujer. Es lo que se espera de cada persona, siendo el papel, función o representación que juega dentro de la sociedad, basado en un sistema de valores y costumbres que determina el tipo de actividades que ésta debe desarrollar”⁹.
- 3.10. **Sexo:** “Se refiere a las diferencias biológicas entre el macho y la hembra de la especie, tratándose de características naturales e inmodificables; el sexo está determinado por las características biológicas de cada persona”¹⁰.
- 3.11. **Violencia contra las mujeres:** “Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado”¹¹. Se establecen además tipologías de daño en el que se contemplan: el daño psicológico, el daño o sufrimiento físico, el daño o sufrimiento sexual y el daño patrimonial.
- 3.12. **Violencia de género:** “Se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género”¹².

⁸ Libres e iguales – Naciones Unidas s.f. Tomado de <https://www.unfe.org/es/definiciones/>

⁹ PNUD (2021) Empresas libres de violencia. Tomado de https://americ latinagenera.org/wp-content/uploads/2021/12/PNUD_Gui%CC%81a_Empresas-Libres-de-Violencia_2da.pdf

¹⁰ Íbid, p. 15

¹¹ Ley 1257 de 2008, artículo 2

¹² ONUMJERES (s.f.) Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. Tomado de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence#:~:text=La%20violencia%20de%20g%C3%A9nero%20se,la%20existencia%20de%20normas%20da%C3%B1inas.>

3.13. Violencia laboral: “Cuando cualquier tipo de violencia, incluyendo la violencia de género, ocurre en el ámbito del trabajo, entonces suele denominársele violencia laboral, sin importar si ésta se ejerce en el sector público o privado.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), este tipo de violencia vulnera la dignidad, seguridad, salud y bienestar de todas las personas, porque impacta negativamente a las y los trabajadores, las y los patrones y las familias de ambos grupos, así como a sus comunidades, sectores industriales o económicos dónde se desempeñan y a la sociedad en su conjunto. En particular, vulnera el derecho a contar con un trabajo productivo y decente para todas las personas y la reducción de las desigualdades. La violencia laboral atenta igualmente contra el principio de no discriminación e igualdad de trato de las personas, así como los derechos a la salud y el bienestar (incluida la salud mental) de hombres y mujeres”¹³.

3.14 Riesgos psicosociales específicos de género en el contexto laboral:

Es importante reconocer algunas condiciones a las que están expuestas mayoritariamente las mujeres, reforzadas por dinámicas sociales, arreglos y estereotipos de género, y que impactan de manera importante en su bienestar emocional y su desarrollo profesional y laboral. Dentro de estas se encuentran¹⁴:

3.14.1 Doble presencia: “La presencia de las mujeres en el ámbito del cuidado es predominante, tanto a nivel profesional (auxiliares, enfermeras, trabajadoras del hogar, entre otras), como en el familiar, es decir, el de los cuidados informales. Las tareas de cuidar han sido consideradas históricamente como “femeninas”, realizadas en el ámbito doméstico y relacionadas con la socialización de mujeres y hombres, y con la división del trabajo.

Estos estereotipos de género han sido y siguen siendo un condicionante para el desarrollo de las personas, principalmente de las mujeres, que se han visto confinadas al espacio doméstico, limitando sus posibilidades profesionales y personales.

¹³ UNODC (2019) *Lineamientos generales sobre violencia de género en el ámbito laboral para los centros de trabajo en México*. Tomado de https://www.unodc.org/documents/mexicoandcentralamerica/2020/Mexico/Lineamientos_generales_sobre_violencia_de_genero_en_el_ambito_laboral_para_los_centros_de_trabajo_en_Mexico.pdf

¹⁴ Mutual seguridad & Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2020) *Mujeres y salud laboral*. Tomado de https://istas.net/sites/default/files/2020-12/Mujeres_y_Salud%20Laboral_%20GestiondelosRRPP_desde_genero.pdf

Es así, que cuando las mujeres se incorporan al mundo laboral, tienen una exigencia mayor en la medida en que se ven obligadas a cumplir con las demandas de su cargo y mientras se mantiene la misma carga de responsabilidad en labores de cuidado en su contexto familiar y personal, lo que configura un riesgo al que están expuestas mayoritariamente mujeres, generando impactos en su salud física y psicológica; así como en su nivel de desempeño”.

3.14.2 División sexual del trabajo: “La división sexual del trabajo se refiere a la manera en que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo.

La distribución social de las tareas parte del sexo biológico y se divide en trabajo productivo y reproductivo; bajo esta perspectiva se les asigna a los hombres el espacio público (trabajo productivo) y a las mujeres, el espacio privado (trabajo de reproducción). La asignación descrita es una construcción social, interiorizada a tal grado que se considera que los roles tradicionales corresponden, en realidad, a la naturaleza y capacidades de hombres y de mujeres.

Dado que estos roles tienen una distinta valoración social, la división sexual del trabajo se traduce en relaciones jerárquicas de poder y por lo tanto en desigualdad. En este sentido, se puede identificar que, aunque muchas mujeres logran desarrollarse académica y profesionalmente, siguen siendo relegadas a actividades y labores históricamente feminizadas, restándole valor a sus aportes y relegándolas a lugares de subordinación”.

3.14.3 Violencias contra las mujeres: El acoso sexual y la discriminación en el lugar de trabajo son dos factores de estrés a los que las mujeres están más expuestas que los hombres y puede tener efectos físicos, psicológicos-emocionales, sexuales y/o económicos dependiendo del tipo de violencia que se ejerza¹⁵:

3.14.4 Violencia física: Acto ejercido por una persona que está en una relación de poder con respecto de otra, inflige o intenta infligir daño no accidental, por medio del uso de la fuerza física o algún tipo de objeto o arma, que pueda provocar o no lesiones externas, internas o ambas.

3.14.5

¹⁵ PNUD (2021) *Empresas libres de violencia*. Tomado de https://americalatinagenera.org/wp-content/uploads/2021/12/PNUD_Gui%CC%81a_Empresas-Libres-de-Violencia_2da.pdf

3.14.6 Violencia psicológica-emocional: Toda acción u omisión que inflige o intenta infligir daño a la autoestima, la identidad o el desarrollo de la persona. Incluye los insultos constantes, la negligencia, la humillación, no reconocer aciertos, el chantaje, la degradación, el aislamiento de amigos y familiares, ridiculizar, rechazar, manipular, amenazar, explotar, comparar negativamente, y otros.

3.14.7 Violencia sexual: Todo acto en el que una persona en relación de poder y por medio de la fuerza física, coerción o intimidación psicológica obliga a otra a que ejecute un acto sexual contra su voluntad, o que participe en interacciones sexuales que propician su victimización y de la que el ofensor intenta obtener gratificación.

3.14.8 Violencia económica: La violencia económica se extiende al ámbito laboral cuando se realizan despidos discrecionales, se reducen o retienen los salarios, se amenaza con despedir al trabajador o trabajadora, se limita el desarrollo de comisiones, entre otros.

3.14.9 Acoso laboral: Dentro de los riesgos específicos de género se encuentran el acoso laboral y el acoso sexual laboral, en el caso del primero, la Ley 1010 de 2006 lo define como: “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”. Las modalidades de acoso son:

3.14.10 Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

3.14.11 Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

- 3.14.12 Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- 3.14.13 Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- 3.14.14 Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- 3.14.15 Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.
- 3.14.16 Acoso sexual laboral:** El acoso sexual es una forma de acoso laboral y, además, es un delito que atenta contra la libertad, la integridad y la formación sexual.

La Corte Suprema de Justicia recoge la definición de acoso sexual en el lugar de trabajo establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entendiéndola como el comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo y afirma que el acoso sexual en el ámbito laboral es uno de los problemas de discriminación de género que materializa una forma específica de violencia contra las mujeres que requiere la visibilización, rechazo y reparación en las sociedades que invocan la justicia como valor supremo¹⁶.

Adicionalmente, de acuerdo con el artículo 210-A del Código Penal el acoso sexual se define como: *“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona (...)”*.

¹⁶ Radicado 55122. Sala de Casación Laboral. 31 de enero de 2018.

La Secretaría Distrital de la Mujer define las siguientes modalidades de acoso sexual laboral¹⁷:

3.14.17 Acoso sexual laboral físico: Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, guiños, emails, mensajes de texto no deseados, chistes sexualmente implícitos por la intranet, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física.

3.14.18 Acoso sexual laboral 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, desviar discusiones de trabajo en conversaciones de contenido sexual, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.

3.14.19 Acoso sexual laboral no verbal: Exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores u otro material sexualmente explícito, envío de cartas anónimas o silbidos.

3.14.20 Otros tipos de acoso sexual laboral: Obligar a las mujeres a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual a través de engaños.

4 REFERENCIAS NORMATIVAS

4.1 Marco normativo internacional

Jerarquía de la norma	Numero/ Fecha	Título	Artículo	Aplicación Específica
	10 de diciembre de 1948	Declaración Universal de Derechos Humanos	Artículo 2: Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole,	Aplicación parcial

¹⁷ SDM. (s.f.) CLAVES PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL LABORAL. Tomado de https://sofia.sdmujer.gov.co/acoso_laboral.html

			<p>origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.</p> <p>Artículo 7: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.</p>	
	<p>3 de marzo de 1976, de conformidad con el artículo 49 Lista de los Estados que han ratificado el pacto</p>	<p>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos</p>	<p>Artículo 2.1: Cada uno de los Estados Parte en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.</p> <p>Artículo 26: Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y</p>	<p>Aplicación parcial</p>

			garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.	
	3 de enero de 1976, de conformidad con el artículo 27	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Artículo 2: Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.	Aplicación parcial
	23 de septiembre de 1981, de conformidad con el artículo 27 (1)	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - CEDAW	A los efectos de la presente Convención, la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades	Aplicación parcial

			<p>fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera”.</p> <p>“Artículo 11. Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos”.</p>	
	11 período de sesiones: 1992	Recomendación General N° 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer	<p>A través de esta recomendación se define el hostigamiento sexual² como el “comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”.</p> <p>También señala que “la igualdad en el empleo</p>	Aplicación parcial

			<p>puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo”.</p>	
	<p>9 de junio de 1994</p>	<p>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer –Belem do Pará–</p>	<p>“Artículo 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.”</p> <p>“Artículo 2. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar. Adicionalmente insta a los Estados a “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las</p>	<p>Aplicación parcial</p>

			prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.	
	1985	Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el empleo	Dentro del contenido de esta resolución, se establece que “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 promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos” (OIT, 2008).	Aplicación total
	Celebrada en Nairobi, Kenia, del 15 al 26 de junio de 1985.	Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el avance de la mujer (aprobadas en la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer.	Este documento señala (párr. 139) que las condiciones de trabajo de las mujeres deben ser mejoradas en todas las áreas formales e informales, tanto en el sector público como en el privado. Teniendo en cuenta que la seguridad y la salud en el trabajo deben ser protegidas, indica que se deben tomar medidas para prevenir el acoso sexual en el trabajo. Señala además que los gobiernos deben aplicar medidas legislativas que	Aplicación parcial

			garanticen los derechos y adoptar medidas para identificar y corregir las condiciones de trabajo perjudiciales.	
	(Beijing, 1995)	Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer	Solicita a los gobiernos, empleadores/as, sindicatos y ONG, la erradicación del acoso sexual en el trabajo y compromete a los Estados a promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual (párr. 180). También señala (párr. 290) que “la aplicación eficaz de la Plataforma exigirá la modificación de la estructura interna de las instituciones y organizaciones, incluidos los valores, actitudes, normas y procedimientos que se contrapongan al adelanto de la mujer. Se debe eliminar el acoso sexual”.	Aplicación parcial
	2007	Principios de Yogyakarta	Plantea los estándares normativos internacionales del Enfoque LGBTI. El principio 12 establece que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género”.	Aplicación parcial
	2007	X Conferencia Regional sobre la Mujer de	Los países acuerdan adoptar todas las medidas necesarias para garantizar	Aplicación parcial

		América Latina y el Caribe de 2007 - Consenso de Quito	la plena participación de las mujeres en cargos públicos y de representación política, con el fin de alcanzar la paridad en la institucionalidad estatal	
--	--	--	--	--

4.2 Marco normativo nacional

Jerarquía de la norma	Numero/ Fecha	Título	Artículo	Aplicación Específica
	1991	Constitución Política de Colombia	<p>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.</p> <p>Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.</p>	Aplicación parcial

Ley	599 de 2000	"Por la cual se expide el Código Penal."	Tipifica el delito de acoso sexual dentro del Título II – Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales-, artículo 210A: <i>El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.</i>	Aplicación parcial
Ley	823 de 2003	Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.	Se establece el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado.	Aplicación parcial
Ley	1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.		Aplicación total
Ley	1257 de 2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y		Aplicación total

		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. (incluyendo violencias perpetradas en el ámbito laboral) ¹⁸ .		
Ley	1752 de 2015	Esta ley tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.		Aplicación parcial
Ley	1496 de 2011	Por medio de la cual se garantiza la	Garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre	Aplicación parcial

¹⁸ Artículos 12 y 15

		igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.	mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral.	
Ley	1761 de 2015	Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely)	ARTÍCULO 11. <i>Formación de género, Derechos Humanos o Derecho Internacional Humanitario de los servidores públicos</i>	Aplicación parcial
Ley	1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.	Señala como falta disciplinaria: <i>Artículo 53. 4. Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales: Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad género, religión, ideología política o filosófica.</i>	Aplicación total
Ley	2094 de 2021	Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de	.	Aplicación parcial

		2019 y se dictan otras disposiciones		
Directiva Presidencial	1 del 8 de marzo de 2023	Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.		Aplicación total
Circular	0026 del 8 de marzo de 2023	A través de la cual el Ministerio del		Aplicación total

		Trabajo brinda orientaciones con enfoque de género para la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencias basadas en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.		
--	--	--	--	--

5 GENERALIDADES

5.1 Enfoques

5.1.1 **Enfoque diferencial:** “El enfoque diferencial, configura la mirada que permite visibilizar, identificar y reconocer condiciones y situaciones particulares y colectivas de la desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión de las personas o grupos humanos que son sujeto de especial protección constitucional, que requieren de acciones integradas de protección y restitución de los derechos vulnerados, apuntando de manera inmediata a atender los daños causados y a identificar y afectar simultáneamente los factores que generan o reproducen la discriminación, desigualdad y exclusión (Poblacionales)”¹⁹.

5.1.2 **Enfoque de género:** Se refiere además análisis de las relaciones sociales que parte del reconocimiento de las necesidades específicas de las mujeres y que tiene por objeto permitir la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, con el fin de desarrollar e impulsar acciones que propicien el ejercicio de ciudadanía de las mujeres, que disminuyan las

¹⁹Alcaldía Mayor de Bogotá. Secretaría Distrital de Gobierno. Tomado de <https://www.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/glosario/enfoque-diferencial#:~:text=Se%20entiende%20como%20el%20%E2%80%9Cm%C3%A9todo,la%20respuesta%20institucional%20y%20comunitaria%E2%80%9D>.

brechas de género y, en el contexto del conflicto armado, la disminución del impacto diferencial y desproporcionado de género.

Así entonces, el enfoque de género implica: i) el reconocimiento de las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en particular consideración de lo masculino y sus significantes como superiores, derivando en relaciones de poder injustas y desiguales; y ii) el abordaje de las relaciones de género que se han constituido social e históricamente y atraviesan todo el entramado social articulándose con otras relaciones sociales, como las de etnia, edad, identidad sexual y condición social y económica²⁰.

En el marco de este enfoque se identifican también posibles dinámicas de discriminación en relación con la identidad de género y orientación sexual diversa y el reconocimiento de las condiciones de desigualdad social, económica, cultural, entre otras, al tratarse de grupos poblacionales que históricamente han sido marginados, excluidos, desprotegidos en términos del ejercicio, reconocimiento y garantía de los derechos (Mujeres y personas con identidad de género no hegemónica y orientación sexual diversa).

5.1.3 Enfoque interseccional: Reconoce la existencia de “un complejo sistema de estructuras opresivas, múltiples y simultáneas. Plantea la existencia de categorías biológicas, de género, orientación sexual, etnia, raza, clase, religión, edad, capacidad funcional, entre otras, que interactúan y se refuerzan entre sí, configurando diversas formas de discriminación y subalternización de ciertos grupos de la población”.²¹

5.1.4 Enfoque territorial: “El enfoque territorial en la política pública se entiende como la capacidad de lograr intervenciones coherentes con la realidad social, política y económica de los territorios, que sean flexibles e integrales y que incluyan activamente a sus pobladores, generando las capacidades necesarias para que los propios territorios puedan gestionar su desarrollo, y a su vez, se superen las intervenciones sectoriales y poblacionales, para enfocarse en unas que tengan como su nombre lo dice un enfoque más territorial²²”.

²⁰ García, Y; Espinosa, R; Aguirre, J; Zapata, J & Villareal, A. *Violencia de género: escenarios socio jurídicos del conflicto en Guatemala y Colombia* (2016). Tomado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492016000200005&lng=pt&nrm=iso&lng=es#:~:text=Enfoque%20de%20g%C3%A9nero%3A%20se%20refiere,efectiva%20entre%20hombres%20y%20mujeres.

²¹ Cubillos, J. (2015) *La importancia de la interseccionalidad para la investigación feminista*. Oximora, Revista Internacional de Ética y Política, 7, 119-137. Tomado de <https://revistes.ub.edu/index.php/oximora/article/view/14502>

²² La Silla Vacía (2017). *¿QUÉ HA PASADO CON EL ENFOQUE TERRITORIAL EN COLOMBIA?* Tomado de <https://www.lasillavacia.com/historias/historias-silla-llena/que-ha-pasado-con-el-enfoque-territorial-en-colombia->

5.2 Principios

El presente procedimiento se acoge a los principios planteados en la Directiva Presidencial 03 de 2022, los cuales son:

- 5.2.1 **Información y accesibilidad:** Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la entidad. Este procedimiento contará con formatos accesibles (documentos en lectura fácil, brille, lengua de señas, entre otros) y con espacios físicos y digitales accesibles para una adecuada atención.
- 5.2.2 **Confidencialidad:** La información y actuaciones presentadas en virtud del presente procedimiento, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de conformidad con las leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables.
- 5.2.3 **Buena fe:** Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.
- 5.2.4 **Imparcialidad e idoneidad:** Las personas que participen en nombre de la entidad en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial, ética y, estar capacitadas en enfoque de género y diferencial.
- 5.2.5 **Dignidad:** Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.
- 5.2.6 **Debido proceso:** Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.
- 5.2.7 **Debida diligencia:** La obligación de atender casos de violencia y/o discriminación de manera célere y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención
- 5.2.8 **No discriminación:** Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo con la ruta establecida por el presente procedimiento.
- 5.2.9 **Principio de no revictimización:** Las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente procedimiento deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género y violencias contra las mujeres.

5.3 Conductas que configuran violencias basadas en género y acoso sexual en el contexto laboral

A continuación, se señalan lagunas conductas que pueden constituir violencias basadas en género o discriminación en el contexto laboral²³, por lo que, toda persona que haga parte de la Superintendencia de Industria y Comercio o desarrolle sus actividades laborales en la entidad debe abstenerse de incurrir en ellas.

- Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos;
- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato;
- Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos;
- Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos;
- Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual;
- Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas o homofóbicos, o asociadas el aspecto físico;
- Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual.
- Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas;
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento;
- Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños;
- La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual;
- Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.

²³ Tomadas de Directiva Presidencial No. 1 del 8 de marzo de 2023.

5.4 Medidas de prevención

En concordancia con la Directiva Presidencial 1 de 2023, se plantean las siguientes como acciones de promoción y prevención, encaminadas a minimizar los riesgos que generan las violencias, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguros y garantizar la no repetición de los hechos.

- Realizar la socialización y divulgación de la Política de Equidad de Género y Diversidad de la SIC
- Realizar seguimiento a la implementación de la Política de Equidad de Género y Diversidad de la SIC
- Promover la interiorización de los enfoques diferenciales, principios y las definiciones de las diferentes formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- Incluir en el plan de capacitación interno sensibilizaciones para la identificación de conductas constitutivas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual;
- Desarrollar campañas pedagógicas e informativas sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implican la comisión de actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad.
- Socialización y difusión de las rutas internas y externas de atención de quejas o denuncias
- Formar y capacitar a todas las personas que laboren o presten sus servicios personales en el nivel nacional y territorial de la entidad, especialmente a las que hacen parte del personal de las áreas de Talento Humano, o quienes hagan sus veces y demás áreas que reciban o atienden casos de violencias contra las mujeres y basadas en género o discriminación, para que conozcan e implementen el enfoque diferencial, de género y étnico-territorial, el cual debe ser incluido en todas las etapas de formulación e implementación de la política pública del sector.
- Promover campañas pedagógicas y de comunicación sobre el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres.
- Publicar en un lugar visible de la entidad, así como en su página web institucional o intranet, la ruta de atención integral contenida en el procedimiento.

5.5 Derechos de las víctimas

- Durante todo el proceso de atención, se mantendrá la confidencialidad tanto de los datos personales de la persona que reporta el caso o que es objeto de violencias y de igual forma, de la información sobre los hechos.
- Se proporcionará información que sea pertinente para el manejo de la situación, a la persona que ha sido objeto de violencias y/o a las demás personas que intervienen en la resolución del caso, manteniendo siempre los parámetros mínimos de discreción y confidencialidad, con el fin de garantizar el debido proceso y una articulación suficiente para gestionar la situación de manera oportuna.
- Se deberá activar la ruta de atención de manera oportuna, priorizando la atención de la situación por parte de las áreas encargadas, evitando revictimizaciones y reprocesos para quien denuncia.
- Se respetará la disposición de la persona que reporta, de emprender acciones legales en contra del presunto o presuntos agresores y/o de confrontarse con el o los mismos.
- Al recibir el reporte de la situación se mantendrá el principio de la buena fe, evitando cuestionar, solicitar pruebas, culpabilizar, minimizar, emitir juicios o indagar sobre aspectos impertinentes o denigrantes de la experiencia vivida que puedan tener como consecuencia la desmotivación de la víctima a denunciar o la legitimación de los diferentes modos de violencia.
- Es de aclarar que las acciones que se ejecuten dentro de la ruta de atención frente a los reportes de situaciones de violencias basadas en género o discriminación, en ningún momento sustituyen la totalidad de los mecanismos disciplinarios, legales y de salud, internos o externos a la entidad, que se deban activar de acuerdo con la legislación colombiana.
- En caso de que el reporte de las situaciones de violencias o discriminación sea realizado por un tercero, se definirá dependiendo de cada caso, la mejor manera de aproximarse a la persona víctima, priorizando la discreción y la acción sin daño.

5.6 Derechos del sujeto activo o presunto agresor

- La persona o personas contra quienes se formula la queja se les respetarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:
- Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica;

- Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja;
- Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.
- Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

5.7 Medidas de protección

De acuerdo con las necesidades identificadas en cada caso, el Grupo de Trabajo de Control Disciplinario Interno, responsable de atender las quejas o denuncias de VBG y discriminación, podrá generar sugerencias a otras dependencias con el fin de tomar medidas de protección, con el fin de evitar la revictimización de la persona que se considera afectada por dichas situaciones. Estas medidas, no corresponden necesariamente a decisiones tomadas en el marco de un proceso disciplinario, si no que, son acciones administrativas que se toman de manera más inmediata para evitar que las situaciones de violencia o discriminación se sigan presentando. Algunas de estas medidas podrían ser:

- Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo;
- Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento;
- Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima (siempre teniendo en cuenta su voluntad y consentimiento);
- Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima;
- Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas;
- Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos revictimización o a la repetición de los hechos;
- Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

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

5.8 Quejas contra contratistas

De acuerdo con la Directiva Presidencial 1 de 2023, en estos casos, el Grupo de Trabajo de Control Disciplinario Interno, deberá remitir inmediatamente la

información a la Procuraduría General de la Nación para que esta entidad inicie la investigación correspondiente, de ser procedente.

Sin embargo, al interior de la entidad dependencias como el Grupo de Trabajo de Desarrollo de Talento Humano podrán tomar las medidas de protección que se consideren pertinentes en pro de evitar la revictimización y repetición de las conductas denunciadas.

5.9 Cláusulas contractuales de cumplimiento

Los contratos de prestación de servicios contendrán una cláusula de cumplimiento del presente procedimiento de la cual se realizará el respectivo seguimiento. Quien ejerza la vigilancia de la ejecución del contrato, ya sea mediante la supervisión o mediante la interventoría, puede hacer uso de las facultades previstas en el artículo 84 de la Ley 1474 de 2011 para hacer el seguimiento al cumplimiento obligacional del contrato y estará sometido a los deberes y responsabilidades que implica el ejercicio de dicha actividad.

5.10 Rutas externas

Es importante tener en cuenta que esta ruta corresponde a la atención institucional interna de los casos reportados por las y los servidores o contratistas, en la que se define qué mecanismos existentes dentro de la entidad son adecuados para mitigar la situación y/o prevenir eventos futuros. Sin embargo, debe entenderse que algunas situaciones superarán el alcance de la ruta, y en estos casos, a través del Grupo de Control Disciplinario Interno, se debe realizar el acompañamiento y gestión correspondiente para direccionar el caso a las rutas externas que estén en la capacidad de garantizar el acceso a derechos de las personas víctimas de violencias basadas en género y discriminación, en cumplimiento de la normatividad vigente.

En caso de que el Grupo de Trabajo de Control Disciplinario Interno no sea el competente, remitirá en el menor tiempo posible la queja o informe al competente y dará cumplimiento a lo establecido para la ruta externa, dejando registro de la queja e informe.

La entidad brindará la orientación en las rutas a que haya lugar para que las víctimas puedan denunciar los hechos ante las entidades correspondientes tanto en materia penal como disciplinaria, cuando haya lugar. Para esto se le brindará información completa y oportuna de las rutas de atención integral a las VBG, y los actos de racismo y discriminación, de acuerdo con la Directiva presidencial 1 de 2023.

En aquellos casos en que la víctima no quiera denunciar los hechos y estos puedan constituir un delito, contravenciones y faltas disciplinarias, los servidores públicos que tengan conocimiento de estos tienen el deber legal de presentar la denuncia ante la autoridad competente, de acuerdo con la Ley 1952 de 2019, artículo 38, numeral 25.

Rutas de denuncia

Ruta/Entidad	Descripción
Fiscalía General de la Nación	Si usted es víctima o conoce de un delito no dude en denunciarlo, la Fiscalía cuenta con centros de atención especializados. www.fiscalia.gov.co
Defensoría del Pueblo	Atención al Ciudadano www.defensoria.gov.co
Procuraduría General de la Nación	Centro de Atención al Público CAP www.procuraduria.gov.co

Canales de atención, orientación y asesoría

Ruta/ Entidad	Descripción
Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en Bogotá D.C	Las Casas de Igualdad de Oportunidades para Mujeres (CIOM), de la Secretaría de la Mujer, son espacios de encuentro entre mujeres para el conocimiento de sus derechos y el desarrollo de procesos orientados al empoderamiento social y político. Así mismo, releva a las mujeres de la sobrecarga de los trabajos de cuidado para que, las cuidadoras y las personas

	que ellas cuidan se beneficien con toda la oferta de los servicios en un solo lugar.
Casas LGTBI	Brindan a la población diversa de la ciudad, sus familias y redes de apoyo, espacios de formación, participación y fortalecimiento.
Línea 155: Orientación a mujeres víctimas de violencia	Con atención las 24 horas del día, todos los días de la semana, los colombianos podrán comunicarse bajo reserva y gratuitamente a esta línea, desde cualquier operador en todo el territorio nacional para recibir orientación en temas relacionados con violencia de género. En caso de registrarse llamadas reportando casos de violencia en desarrollo, la llamada será redireccionada a la Policía Nacional para que se disponga del apoyo necesario para su atención inmediata.
Línea púrpura Distrital	Dirigida a mujeres mayores de 18 años, residentes en la ciudad de Bogotá, que identifiquen estar viviendo una situación de violencias
Línea Arcoíris	Atiende en horario de lunes a viernes, de 7:00 a.m. a 4:00 p.m. Es una línea gratuita legal del distrito de Bogotá D. C. Brinda servicios Integrales de Asistencia y acompañamiento a la Víctima por delito de odio o discriminación, conformado por un equipo multidisciplinar de profesionales formados.

<p>Línea Diversa</p>	<p>Atiende de lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 6:00 p.m. Brinda orientación psicosocial dirigida a los sectores sociales LGBTI, realiza intervención breve a quienes se encuentren en situaciones de crisis o emergencia emocional o requieran de orientación para la resolución de conflictos en un entorno en donde no sea reconocida su diversidad.</p>
<p>Línea Calma</p>	<p>Atiende de lunes a viernes entre las 8:00 a.m. y las 8:00 p.m. y los sábados de 8:00 a 12:00 p.m. Brinda acompañamiento psicoeducativo con herramientas de cambio cultural y comportamental para que los hombres interesados puedan desaprender el machismo y se formen en aspectos claves para la convivencia pacífica y la prevención de las violencias, como la comunicación interpersonal, el manejo de emociones, la resolución pacífica de conflictos, entre otras.</p>

5.11 Actualización y divulgación

El presente procedimiento se ajustará según las necesidades observadas en su implementación. Estas actualizaciones estarán a cargo de la mesa de género de la entidad.

Tanto la Política de Equidad de Género y Diversidad, como este procedimiento y sus productos derivados serán divulgados a todas las personas que laboran en la Superintendencia de Industria y Comercio por medio del correo electrónico institucional, IntraSIC y medios físicos disponibles.


6 REPRESENTACIÓN ESQUEMÁTICA DEL PROCEDIMIENTO

A continuación, se presentará la ruta de atención de VBG y discriminación interna de la Superintendencia de Industria y Comercio, la cual, en su desarrollo, contemplará lo definido en los marcos normativos mencionados anteriormente y la priorización para la atención, con el fin de garantizar los derechos de las víctimas y medidas de no repetición.

No	ETAPAS	ENTRADAS	DESCRIPCIÓN DE LA ETAPA	RESPONSABLE	SALIDAS
1	RECIBIR QUEJA O DENUNCIA	Queja por presuntas VBG o discriminación	<p>En esta etapa, el Grupo de Control Disciplinario Interno recibe la queja o solicitud de la persona afectada de la Superintendencia de Industria y Comercio y da trámite correspondiente. Las servidoras, servidores o contratistas que se consideren vulneradas o vulnerados por verse inmersos en situaciones de VBG o discriminación, puede poner en conocimiento el hecho por escrito. En esta etapa se desarrollan las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recibir la queja o denuncia por presuntas VBG o discriminación - Radicar la queja o denuncia por presuntas VBG o discriminación 	<p>Servidor, servidora pública o contratistas</p> <p>Grupo de Gestión Documental y Archivo</p> <p>Grupo de Trabajo de Control Disciplinario Interno</p>	Queja radicada de VBG o discriminación

No .	ETAPAS	ENTRADAS	DESCRIPCIÓN DE LA ETAPA	RESPONSABLE	SALIDAS
2	EVALUAR LA QUEJA DISCIPLINARIA	Queja disciplinaria	<p>En esta etapa, las y los servidores del Grupo de Control Disciplinario Interno procederán a evaluar la queja y adoptar la decisión correspondiente. En esta etapa se ejecutan las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluar la queja - Recomendar medidas de protección y no repetición 	<p>Servidor del Grupo de Control Disciplinario Interno</p> <p>Dependencias relevantes en el desarrollo de medidas de protección</p>	<p>Acto administrativo de apertura de investigación disciplinaria, indagación previa o decisión inhibitoria</p> <p>Remisión de comunicaciones a dependencias responsables en la implementación de medidas de protección.</p>
3	INICIAR ACCIÓN DISCIPLINARIA FASE DE INSTRUCCIÓN	Acto administrativo de apertura de investigación disciplinaria, indagación previa o decisión inhibitoria	<p>Evaluación de la queja disciplinaria y toma de decisión por parte del Grupo de Control Disciplinario Interno sobre la acción disciplinaria a iniciar.</p> <p>Se desarrollan las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Iniciar acción disciplinaria - Tomar decisión 	<p>Servidor responsable en la toma de la decisión del Grupo de Control Disciplinario Interno.</p>	<p>Acto administrativo de apertura de investigación disciplinaria, Auto de formulación de cargos o decisión de archivo.</p>

No.	ETAPAS	ENTRADAS	DESCRIPCIÓN DE LA ETAPA	RESPONSABLE	SALIDAS
4	<p>CERRAR LA ETAPA DE INVESTIGACIÓN Y EVALUAR</p> <p>FASE DE INSTRUCCIÓN</p>	<p>Auto de formulación de pliego de cargos o decisión de archivo.</p>	<p>Valoración del recaudo probatorio que reposa en el plenario y toma de decisión sobre el mérito para proseguir con la acción disciplinaria o archivarla.</p> <p>Se ejecutan las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valorar el recaudo probatorio - Tomar la decisión 	<p>Servidor responsable en la toma de la decisión del Grupo de Control Disciplinario Interno.</p>	<p>Auto de archivo o pliego de cargos.</p>
5	<p>INICIAR FASE DE JUZGAMIENTO</p>	<p>Pliego de cargos</p>	<p>Constituye la acusación directa contra el disciplinable, cuando esté objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del disciplinable. Se desarrollan las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fijar el procedimiento a seguir y trasladar para presentación de descargos - Decretar medios de prueba a solicitud de parte y de oficio - Presentar alegatos de conclusión - Fallar en primera instancia - Expedir fallo de primera instancia 	<p>Servidor responsable en la toma de la decisión de la Oficina Asesora Jurídica.</p>	<p>Fallo absolutorio o sancionatorio.</p>

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN	Código: GT02-P17
		Versión: 1
		Página 39 de 43

7 DESCRIPCION DE ETAPAS Y ACTIVIDADES

7.1 ETAPA 1: RECIBIR QUEJA O DENUNCIA

En esta etapa, el Grupo de Control Disciplinario Interno recibe la queja o solicitud de la persona afectada de la Superintendencia de Industria y Comercio.

7.1.1 Recibir la queja o denuncia por presuntas VBG o discriminación

La servidoras, servidor o contratista que se considere vulnerada o vulnerado por alguna situación de VBG o discriminación, puede poner en conocimiento el hecho por escrito de manera virtual o personal, así:

- De manera escrita, por medio de correo electrónico a la dirección grdisciplinario@sic.gov.co
- Personalmente en la oficina del Grupo de Trabajo de Control Disciplinario Interno de la entidad, ubicada en el tercer piso, ala sur, del Edificio Bochica.

7.1.2 Radicar la queja o denuncia por presuntas VBG o discriminación

Al ser recibida la queja por el Grupo de Control Disciplinario Interno, este gestionará su radicación de manera discreta y oportuna con la persona asignada en el Grupo de Gestión Documental y Archivo para su radicación y así poder dar inicio al proceso disciplinario correspondiente.

Para esta radicación no será necesario exponer más información o detalle por parte del Grupo de Control Disciplinario Interno y la persona designada para la gestión de estos casos en el Grupo de Gestión Documental y Archivo deberá hacerlo guardando el principio de confidencialidad y reserva.

7.2 ETAPA 2: EVALUAR LA QUEJA DISCIPLINARIA

En esta etapa, las y los servidores del Grupo de Control Disciplinario Interno procederán a evaluar la situación que enmarca la queja de acuerdo con el Código General Disciplinario - Ley 1952 de 2019.

7.2.1 Evaluar la queja

Teniendo en cuenta el principio de confidencialidad y la reserva legal de la que gozan los procesos disciplinarios, lo dispuesto en la normativa legal vigente, pudiendo dar inicio de indagación previa, inicio de investigación disciplinaria, traslado por competencia a la Procuraduría General de la Nación o decisión inhibitoria.

En caso de que se resuelva iniciar investigación disciplinaria, durante la fase de instrucción, se recopilarán pruebas, testimonios, documentos y cualquier otro tipo de evidencia relevante para el caso manteniendo la discreción y confidencialidad, así como, teniendo en cuenta lo indicado en la Ley 1257 de 2008 y la demás normatividad vigente en relación con atención de violencias basadas en género, violencia contra la mujer y discriminación.

7.2.2 Recomendar medidas de protección y no repetición

De ser necesario, el Grupo de Control Disciplinario Interno realizará recomendaciones a otras dependencias de la entidad con el fin de generar medidas de protección y evitar la revictimización de la persona afectada.

Las acciones recomendadas buscarán proteger a la persona que pone la queja de posibles situaciones de repetición de la violencia o discriminación, acoso laboral u otras acciones que se puedan presentar como consecuencia o continuidad de la situación reportada; estas serán de naturaleza provisional, no sustituyen las decisiones tomadas como resultado del proceso disciplinario ni se deben entender como sanción a la persona sobre la que se pone la queja, ni presupone su responsabilidad en el marco del proceso disciplinario.

Los responsables de esta etapa serán la o el profesional comisionado del Grupo de Control Disciplinario Interno en fase de instrucción, así como, las Dependencias relevantes en el desarrollo de medidas de protección si así se requiere.

7.3 ETAPA 3: INICIAR LA ACCIÓN DISCIPLINARIA

Esta etapa se refiere al desarrollo del proceso disciplinario, que puede tratarse de indagación previa o investigación disciplinaria. Asimismo, en este término se recaudan los medios de prueba que corresponda.

7.3.1 Iniciar acción disciplinaria

Mediante auto de sustanciación, se declara cerrada la investigación disciplinaria y se corre traslado por diez (10) días para que las partes presenten alegatos previos a la evaluación.

7.3.2 Tomar la decisión

Con fundamento en los hechos y en las pruebas recolectadas, el funcionario de conocimiento citará a audiencia y formulará cargos u ordenará el archivo de la investigación. Este auto requiere notificación personal y no admite recursos.

7.4 ETAPA 4: CERRAR LA ETAPA DE INVESTIGACIÓN Y EVALUAR

En el caso en que se haya tomado decisión de archivo, estará a cargo del profesional comisionado del Grupo de Control Disciplinario Interno.

Sin embargo, si se determina que la o el funcionario es culpable de una falta disciplinaria, se impondrán las sanciones de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente. En este caso será responsable de la formulación de pliego de cargos, el profesional asignado de la Oficina Asesora Jurídica y se surtirá el proceso correspondiente.

7.4.1 Valorar el recaudo probatorio

Se evalúa el mérito de cada uno de los medios de prueba recaudados a fin de establecer si corresponde proferir pliego de cargos o decisión de archivo de la investigación de investigación disciplinaria

7.4.2 Tomar la decisión

Se profiere pliego de cargos o decisión de archivo de la investigación de investigación disciplinaria, en ambos casos, la misma se notica a los sujetos procesales de la actuación.

7.5 ETAPA 5: INICIAR FASE DE JUZGAMIENTO

Constituye la acusación directa contra el disciplinable, cuando esté objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del disciplinable. En esta fase es posible que el funcionario comisionado recaude más pruebas a fin de dictar fallo con los elementos probatorios suficientes.

7.5.1 Fijar el procedimiento a seguir y traslado para presentación de descargos

Recibido el expediente por el funcionario a quien corresponda el juzgamiento, por auto de sustanciación motivado, decidirá, de conformidad con los requisitos establecidos en este artículo, si el juzgamiento se adelanta por el juicio ordinario o por el verbal. Contra esta decisión no procede recurso alguno.

El auto en el que el funcionario de conocimiento decide aplicar el procedimiento ordinario, también dispondrá que, por el término de quince (15) días, el expediente quede a disposición de los sujetos procesales en la secretaria. En este plazo, podrán presentar descargos, así como aportar y solicitar pruebas.

De otro lado, en el auto en el que el funcionario de conocimiento decida adelantar el juicio verbal, de conformidad con las reglas establecidas en esta ley, fijara la fecha y la hora para la celebración de la audiencia de descargos y pruebas, la cual se realizara en un término no menor a diez (10) días ni mayor a los veinte (20) días de la fecha del auto de citación.

7.5.2 Decretar medios de prueba a solicitud de parte y de oficio, así como evaluar otras solicitudes procesales

Vencido el término para presentar descargos, así como para aportar y solicitar pruebas, el funcionario competente resolverá sobre las nulidades propuestas y ordenara la práctica de las pruebas que hubieren sido solicitadas de acuerdo con los criterios de conducencia, pertinencia y necesidad. Además, ordenara de oficio las que considere necesarias.

7.5.3 Presentar alegatos de conclusión

En el procedimiento ordinario, si no hubiere pruebas que practicar o habiéndose practicado las decretadas, el funcionario de conocimiento mediante auto de sustanciación ordenara el traslado común por diez (10) días, para que los sujetos procesales presenten alegatos de conclusión.

En el procedimiento verbal, si no hubiere pruebas que practicar o habiéndose practicado la decretadas, se suspenderá la audiencia por el término de diez (10) días para que los sujetos procesales preparen sus alegatos previos a la decisión. Reanudada esta, se concederá el uso de la palabra a los sujetos procesales para que procedan a presentar sus alegatos. Finalizadas las intervenciones, se citará para dentro de los quince (15) días siguientes, con el fin de dar a conocer el contenido de la decisión.

7.5.4 Fallar en primera instancia

El funcionario de conocimiento proferirá el fallo dentro de los (30) días hábiles siguientes al vencimiento del término de traslado para presentar alegatos de conclusión, el cual podrá ser sancionatorio o absolutorio.

7.5.5 Expedir fallo de primera instancia

Vencido el término de traslado para presentar alegatos de conclusión se emitirá fallo de primera de instancia, el cual podrá ser sancionatorio o absolutorio.

8 DOCUMENTOS RELACIONADOS

- GT03-P01 Procedimiento Disciplinario.
- FORMATO GT02-F54 para presentar quejas, solicitudes o sugerencias sobre situaciones que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual laboral y discriminación.

9 RESUMEN CAMBIOS RESPECTO A LA ANTERIOR VERSIÓN

Creación del documento

Fin documento