

	<b>INSTRUCTIVO PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO</b>	Código: I-TH-01
		Versión No. 1
		Pág. 1/11

## 1. OBJETIVO:

El presente instructivo establece por un lado las rutas y enfoques para abordar integralmente los casos de acoso sexual laboral y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito de trabajo con el fin de garantizar los mecanismos de prevención, denuncia y acompañamiento para brindar un ambiente libre de acoso sexual y cualquier tipo de discriminación o violencia por razón de sexo o género.

## 2. ALCANCE:

El presente Protocolo rige para todos los servidores públicos de la UPME y los particulares vinculados de la UPME a cualquier título (contratistas o pasantes que realicen prácticas en cualquier dependencia), sin importar si las interacciones se dan dentro o fuera del espacio de trabajo, incluyendo las comunicaciones que se realicen, bien sea a través de los medios escritos, telefónicos, virtuales o nuevas tecnologías.

## 3. RESPONSABLES:

**Servidores públicos:** Denunciar cualquier conducta de acoso sexual y cualquier tipo de discriminación o violencia por razón de sexo o género de la que sean víctimas o que llegasen a evidenciar al interior de la entidad.

**Comité de Convivencia Laboral:** revisa la información incluida en la queja para verificar que esté completa para remitirla al profesional responsable de los procesos disciplinario para trámite e iniciar las acciones pertinentes para el cese de la(s) conducta(s) evidenciadas.

**Profesional Especializado responsable de los procesos Disciplinarios:** Es responsable de la etapa de instrucción en el proceso disciplinario, deberá iniciar la investigación disciplinaria con ocasión de la conducta de *acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral* y remitir por competencia a la Procuraduría General de la Nación para el juzgamiento y sanción disciplinaria.

## 4. GLOSARIO:

**Acoso laboral:** Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, se define el Acoso Laboral 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”*.

**Acoso sexual:** *El acoso sexual puede definirse como insinuaciones sexuales inapropiadas, demandas de favores sexuales o cualquier conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada la cual se produce en el entorno personal o profesional creando un*

**Recuerde:** Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera **“Copia No Controlada”**. La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGUEME.

	<b>INSTRUCTIVO PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO</b>	Código: I-TH-01
		Versión No. 1
		Pág. 2/11

ambiente hostil y ofensivo. Finalmente, puede ser visto como tratamiento discriminatorio. (Cartilla ABC del acoso sexual, Mininterior, 2018).

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia indica “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” (Corte Suprema de Justicia, Radicado 55122. Sala de Casación Laboral. 31 de enero de 2018 Radicado 55122. Sala de Casación Laboral. 31 de enero de 2018).

En Colombia, la Ley 1257 de 2008 en su artículo 29, incorpora el delito de acoso sexual al Código Penal (artículo 210A) en los siguientes términos: “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”.

**Discriminación:** “La discriminación se produce cuando una persona no puede disfrutar de sus derechos humanos u otros derechos jurídicos en igualdad de condiciones con los demás debido a una distinción injustificada hecha en la política, la ley o el trato” (Amnistía Internacional, Recuperado de <https://www.amnesty.org/es/what-we-do/discrimination/>).

En el caso de la discriminación, la Ley 1752 de 2015 en su artículo 3, incorpora el delito de discriminación en el Código Penal (artículo 134<sup>a</sup>) en los siguientes términos: “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”.

La misma norma, artículo 3, previó el hostigamiento como un tipo penal autónomo, así: “Artículo 1348. Hostigamiento: Artículo modificado por el artículo 3 de la ley 1752 de 2015, así: El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o 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, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor”.

De igual manera, la Corte Constitucional en la Sentencia T-098 de 1994 definió la discriminación como “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, la 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. (...) El acto discriminatorio es la conducta, actitud o trato que pretende - consciente o inconscientemente - anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios

**Recuerde:** Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGUEME.

	<b>INSTRUCTIVO PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO</b>	Código: I-TH-01
		Versión No. 1
		Pág. 3/11

*sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales”.*

Para facilitar la comprensión e implementación del presente protocolo, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones complementarias incluidas en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006:

**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.

**Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

**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.

**Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador incumpliendo el principio de igualdad y presentándose discriminación en la asignación de obligaciones laborales.

**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.

**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.

## 5. DESARROLLO DEL PROTOCOLO

### 5.1. Generalidades

**5.1.1. Conductas que configuran Acoso Sexual:** En relación con la identificación de conductas de acoso Sexual Laboral, se tendrán en cuenta las conductas señaladas en las

*Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGIUEME.*

	<b>INSTRUCTIVO PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO</b>	Código: I-TH-01
		Versión No. 1
		Pág. 4/11

preguntas claves para detectar si somos víctimas de Acoso Sexual Laboral, incluidas en la Cartilla de Acoso Laboral Sexual, expedida por la Alcaldía Mayor de Bogotá (2021)<sup>1</sup>, así:

1. Exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas.
7. Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
8. Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.
9. Contacto físico no deseado.
10. Presión para tener relaciones sexuales.
11. Intento de violación.
12. Violación.

Adicionalmente, la Procuraduría General de la Nación en la Ruta de Atención Integral para víctimas de Acoso Sexual, define algunas pautas para reconocer conductas de acoso sexual, teniendo en cuenta que este es una forma de violencia que se presenta en el marco de relaciones asimétricas de poder, como las que pueden estar implícitas en una relación laboral, entre las que señala:

- Sesgos sexistas: trato hacia una persona basándose en estereotipos de género.
- Estereotipos de género: Opiniones o prejuicios generalizados acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar.
- Lenguaje sexista: en la forma de comunicación (verbal, escrita, visual, iconográfica, auditivo, entre otros) que prioriza lo masculino sobre lo femenino o lo subvalora o lo representa de manera estereotipada o peyorativa. (Ministerio Público de Guatemala, 2019).

De acuerdo con lo señalado en el documento Ejercicio de acción Disciplinaria Acoso Sexual y/o por razón de sexo en el ámbito del trabajo (Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, 2022), los dos tipos de acoso sexual más frecuentes son:

1. **Quid pro quo:** es aquella que se establece en la jerarquía de una organización, (institución, empresa o universidad) y en la que el acosador se aprovecha de su posición, para pedir favores sexuales a cambio de un aumento de salario o la aprobación de un examen.

<sup>1</sup> Cartilla de Acoso Laboral Sexual (2021). Alcaldía Mayor de Bogotá. Documento recuperado de <http://gaia.gobiernobogota.gov.co/generales/cartillaacosolaboral2021>

**Recuerde:** Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "**Copia No Controlada**". La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGUEME.

	<b>INSTRUCTIVO PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO</b>	Código: I-TH-01
		Versión No. 1
		Pág. 5/11

**2. Acoso sexual generador de un ambiente hostil:** *ocurre cuando la conducta indeseada de naturaleza sexual genera un ambiente laboral, escolar o social caracterizado por la intimidación y la amenaza. Esto afecta la capacidad de la víctima de participar y trae consecuencias negativas. Sin embargo, este tipo de acoso también puede generarse por parte de una persona hacia otra con mayor poder, como por ejemplo el producido por parte de un empleado hacia su jefe de un alumno hacia su profesor.*

**5.1.2. Conductas que configuran discriminación por razones de sexo:** Aunque no suelen ser de fácil reconocimiento, especialmente si se tiene en cuenta que suelen iniciar de manera sutil, conductas que nos muestran discriminación basada en género son entre otras:

1. *Expresiones desobligantes contra una persona por el género al que pertenece.*
2. *Burlas, bromas o comentarios asociados al género al que pertenece la persona.*
3. *Limitación de posibilidades de acceso a ascensos o promociones basadas en el género.*
4. Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo en función de su sexo u orientación sexual.
5. Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual.

**5.1.3. Derechos de las personas víctimas de Acoso sexual laboral o discriminación por razones de sexo.** Atendiendo lo establecido por el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (2022) en el documento Ejercicio de acción Disciplinaria Acoso Sexual y/o por razón de sexo en el ámbito del trabajo, las personas víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral tienen los siguientes derechos<sup>2</sup>:

- ✓ El derecho a contar libremente lo sucedido.
- ✓ El derecho a la confidencialidad y reserva de la información de su caso.
- ✓ El derecho a que no se emitan juicios de valor sobre su queja y que se le tome con seriedad.
- ✓ El derecho a ser tratado con respeto.
- ✓ El derecho a que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral o contractual.
- ✓ El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.
- ✓ El derecho a recibir orientación en materia legal y psicológica.
- ✓ El derecho a recibir acompañamiento permanente de la entidad.
- ✓ El derecho a la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten.

**5.1.4. Tratamiento:** Las denuncias de Acoso Sexual Laboral serán tratadas bajo los parámetros de la Ley 1257 de 2008 y su Decreto reglamentario 4463 de 2011 y en materia disciplinaria según lo establecido en la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021.

<sup>2</sup> Presidencia de la República (2022). Directiva Presidencial No. 03 de 2022, documento anexo.

**Recuerde:** Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "**Copia No Controlada**". La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGUIEME.

	<b>INSTRUCTIVO PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO</b>	Código: I-TH-01
		Versión No. 1
		Pág. 6/11

**5.1.5. Conciliación:** Los casos de Acoso Sexual Laboral no son conciliables. El Comité de Convivencia Laboral NO PUEDE CONCILIAR y su actuación se limita a revisar la información incluida en la queja para verificar que esté completa para remitirla al profesional responsable de los procesos disciplinario para trámite e iniciar las acciones pertinentes para el cese de la(s) conducta(s) evidenciadas. Se debe evitar toda forma de confrontación entre la víctima y el agresor.

**5.1.6. Mecanismo de atención y servicio al ciudadano:** si la víctima lo considera, puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación y/o a los siguientes mecanismos de atención y servicio al ciudadano.

- Línea Púrpura: 01 8000 11 21 37.
- Línea 122: Fiscalía General de la Nación.
- Línea 155: Alta Consejería para la Equidad de la Mujer.
- URI: Unidades de Reacción Inmediata
- CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.

**5.1.7. Contratistas y/o pasantes:** En cuanto a los particulares vinculados a la UPME mediante contrato de cualquier naturaleza, o pasantes que realicen prácticas formativas en cualquier dependencia, que cumplan funciones públicas y que incurran en conductas constitutivas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo, se remitirá la información a la Procuraduría General de la Nación-PGN-, conforme con lo dispuesto en el inciso 2 del artículo 66 y el artículo 75 de la Ley 734 de 2002 y el artículo 92 de la ley 1952 de 2019 modificado por la ley 2094 de 2021.

## 5.2. Ruta de acción para los casos de acoso sexual laboral o de discriminación por razón del sexo

A continuación se describen las actividades que se pueden desarrollar al interior de la entidad ante la existencia de un posible caso de acoso sexual laboral o de discriminación por razón del sexo en el entorno laboral.

No	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
1	<p><u>Presentación de la queja.</u> La persona afectada por conductas de acoso sexual y/o discriminación por razones de sexo puede presentar su queja mediante los siguientes canales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Enviando un correo electrónico a <a href="mailto:comiteconvivencia@upme.gov.co">comiteconvivencia@upme.gov.co</a></li> <li>- Botón establecido en la intranet de la Entidad.</li> </ul>	Víctima de Acosos Sexual o Discriminación por razón del sexo.

**Recuerde:** Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "**Copia No Controlada**". La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGUIEME.

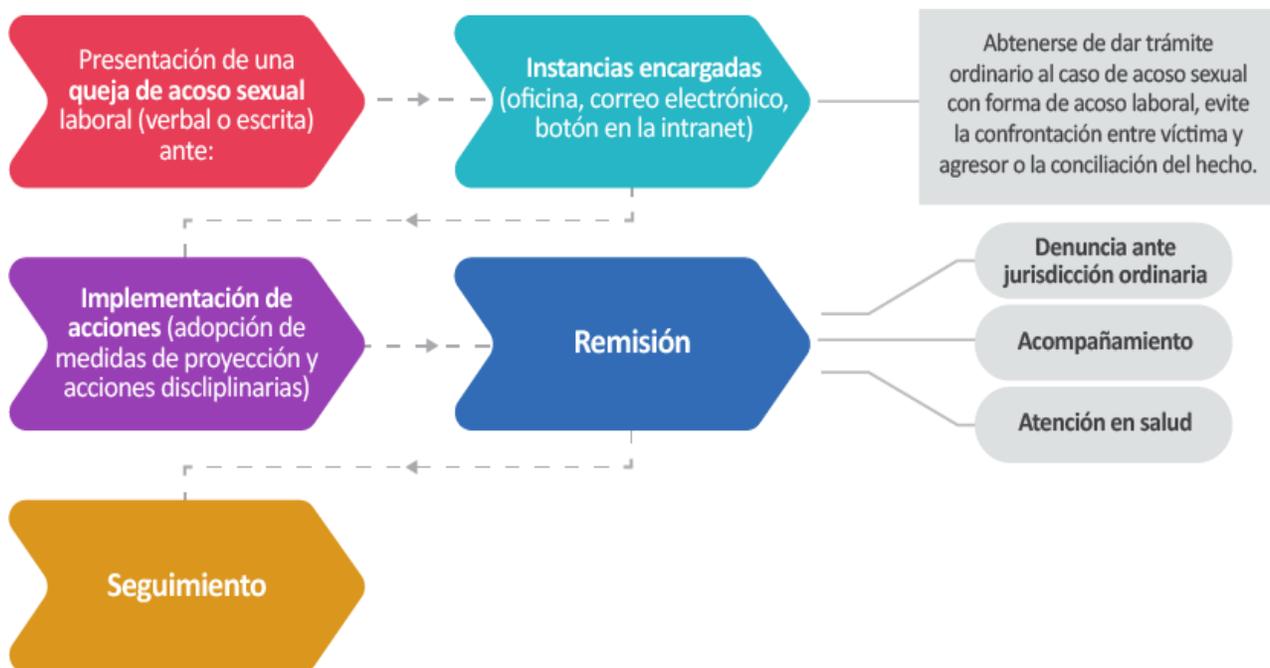
	<p>- Presencial con el Profesional Especializado responsable de los procesos Disciplinarios (GIT Gestión del Talento Humano).</p> <p>La persona que se considere víctima de las conductas descritas, en su escrito de queja deberá:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se han presentado.</li> <li>• Indicar la identidad de la persona denunciada y el cargo desempeñado.</li> <li>• Acompañar la queja con los elementos probatorios en caso de que existan.</li> </ul>	
2	<p><u>Recepción de la queja.</u> Si la queja es recibida por presidente o secretario del Comité de Convivencia Laboral, deberá revisar que la queja reúna todos los elementos para ser considerada acoso sexual laboral, o de ser necesario, solicitar a la persona afectada que complemente la información para remitirla al Profesional Especializado responsable de los procesos Disciplinarios para que inicie la investigación y al GIT Gestión del Talento Humano para que se inicie la orientación y atención psicológica a la víctima, una vez se inicie el proceso.</p> <p>Cuando la queja sea recibida directamente por el Profesional Especializado responsable de los procesos Disciplinarios, deberá solicitar el diligenciamiento del formato anexo.</p> <p><b>Nota:</b> Los integrantes del comité de convivencia, el profesional que reciba la queja o cualquier otro servidor público que por la naturaleza de sus funciones tenga conocimiento de la queja de acoso sexual deberán ser capacitados.</p>	<p>Comité de convivencia laboral Profesional Especializado responsable de los procesos Disciplinarios</p>
3	<p>Inicio de la investigación Disciplinaria y ordenar practica de pruebas.</p>	<p>Profesional Especializado responsable de los procesos Disciplinarios</p>
4	<p>Remisión a orientación y atención psicológica. Una vez iniciada la investigación disciplinaria, el GIT Gestión del Talento Humano remitirá a la víctima a orientación y atención psicológica por parte de la ARL Positiva a la línea de atención establecida.</p>	<p>Profesional Especializado responsable de los procesos Disciplinarios Profesional SGSST</p>
5	<p>Compulsar copias a la Fiscalía General de la Nación. El profesional responsable del proceso disciplinario compulsar</p>	<p>Profesional Especializado</p>

**Recuerde:** Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "**Copia No Controlada**". La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGIUEME.

	copias ante la Fiscalía General de la Nación para que se adelanten las acciones penales, teniendo en cuenta que los tipos penales del acoso sexual son taxativos.	responsable de los procesos Disciplinarios
6	Inicio de acciones para el cese de la conducta de acoso sexual laboral. El Comité de Convivencia deberá adelantar las acciones pertinentes para promover el cese de las acciones, de manera oportuna, apropiada, confidencial e imparcial.  El GIT Gestión del Talento Humano hará seguimiento a la implementación.	Comité de convivencia laboral GIT Gestión del Talento Humano
7	Citación a audiencia al servidor público que presuntamente ha cometido la conducta. Una vez practicadas las pruebas se dispone a dar aplicación al artículo 175 de la ley 734 de 2002 y citar audiencia al servidor público que presuntamente ha cometido la conducta.	Profesional Especializado responsable de los procesos Disciplinarios
8	Información al GIT Gestión del Talento Humano para el seguimiento respectivo. El GIT Gestión del Talento Humano verificará las acciones adelantadas por el comité de convivencia.	GIT Gestión del Talento Humano
9	Seguimiento a las acciones adelantadas por la Fiscalía. El profesional responsable de los procesos disciplinarios solicitará información de las acciones adelantadas por parte de la Fiscalía.	Profesional Especializado responsable de los procesos disciplinarios GIT Gestión del Talento Humano
10	Seguimiento a acciones emprendidas para la atención psicológica de la víctima. El GIT Gestión del Talento Humano verificará que la ARL haya brindado la atención solicitada.	GIT Gestión del Talento Humano
11	Remisión a la PGN para juzgamiento y fallo. El Profesional Especializado responsable de los procesos Disciplinarios remitirá las actuaciones adelantadas a la Procuraduría General de la Nación para la continuación del trámite en el proceso disciplinario.	Profesional Especializado responsable de los procesos Disciplinarios
12	Aplicación de la sanción disciplinaria establecida en primera instancia por la PGN. El nominador de la entidad, por intermedio del GIT Gestión del Talento Humano dará aplicación al fallo de primera instancia proferido por la PGN.	Nominador GIT Gestión del Talento Humano

**Recuerde:** Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera **"Copia No Controlada"**. La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGUEME.

## 6. ESQUEMA DE LA RUTA DE ATENCIÓN



**Recuerde:** Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "**Copia No Controlada**". La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGIUEME.

## 7. BOTÓN ACCESO INTRANET

En la página de intranet se encuentra habilitado el botón donde los funcionarios y colaboradores podrán presentar sus quejar por acoso sexual laboral o discriminación por razón de género, en la siguiente ruta:



Posteriormente se desplegará el formato para presentación de la queja.

**Enlace:** <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfa-xJBE7wBlr1GhzWplZk-NYKRx0q0FOcQzFaGAc0t9ts3MA/viewform>

**Recuerde:** Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera **"Copia No Controlada"**. La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGIUEME.

	<b>INSTRUCTIVO PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO</b>	Código: I-TH-01
		Versión No. 1
		Pág. 11/11

## 8. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
Fecha	Versión	Descripción de los cambios
13/06/2022	1	Creación del Instructivo

## 9. ANEXOS

Formato F-TH-45 presentación de queja por acoso sexual laboral o de discriminación por razón del sexo en el entorno laboral.

**Recuerde:** Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "**Copia No Controlada**". La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGIUEME.