



ACUERDO PCSJA26-12591

17 de septiembre de 2026

“Por el cual se actualiza, modifica y adopta el Protocolo contra la discriminación, el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial y se deroga el Acuerdo PCSJA23-12104 del 27 de octubre de 2023”

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial de las conferidas por el artículo 256 de la Constitución Política y por el artículo 85, numeral 1° de la Ley 270 de 1996 modificado por el artículo 35 de la Ley 2430 de 2024, y en desarrollo de lo dispuesto en especial en las leyes 1010 de 2006 artículos 2 y 11, 1257 de 2008 artículos 1, 7 y 8, 2365 de 2024, y en el Convenio 190 de la OIT ratificado por Colombia mediante la Ley 2528 de 2025, y, de conformidad con lo aprobado en la sesión del 9 de septiembre del 2026, y,

CONSIDERANDO

Que el artículo 1 de la Constitución Política de Colombia consagra la dignidad humana como principio fundante del orden jurídico y, los artículos 13, 25, 42, 43 y 53 garantizan los derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo en condiciones dignas y justas y a la no discriminación, especialmente por razones de sexo, género, origen, religión u opinión política o filosófica.

Que la Ley 1010 de 2006, adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo; y, en su artículo 2 define las modalidades del acoso laboral.

Que en el artículo 2 de la Ley 1257 de 2008, se establece como una forma de violencia contra la mujer, cualquier acción u omisión que le cause daño o sufrimiento sexual y en su artículo 29 se adiciona al Código Penal, Ley 599 de 2000, el delito de acoso sexual, determinando que, *“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”*.

Que adicionalmente, en el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, se determinan los derechos de las víctimas de alguna de las formas de violencia previstas en la ley, en los que se encuentran, entre otros: *“a) Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad, b) Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad. Se podrá ordenar*

que el agresor asuma los costos de esta atención y asistencia. Corresponde al Estado garantizar este derecho realizando las acciones correspondientes frente al agresor y en todo caso garantizará la prestación de este servicio a través de la defensoría pública; c) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes (...)"

Que las leyes 1482 de 2011 y 1752 de 2015, sancionan penalmente los actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad y otras causas.

Que el Decreto 1710 de 2020 adopta el mecanismo articulador para el abordaje integral de las violencias por razones de sexo y género, como estrategia de gestión en salud pública.

Que la Ley 2365 de 2024 en su artículo 18 agregó al artículo 53 de la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), el numeral 5° que prevé como falta gravísima, las conductas relacionadas con actos de acoso sexual en entornos laborales y adicionalmente estableció medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.

Que el parágrafo del artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo determina que, en casos de acoso sexual, el Comité de Convivencia no es competente, dado que estas conductas no son conciliables. En estos casos, la alta dirección o el jefe de talento humano debe establecer el procedimiento para recibir las quejas y aplicar medidas de atención, prevención y protección.

Que en cumplimiento de normas internacionales sobre la materia, como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - CEDAW -, el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la Convención de Belém do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, ratificados por Colombia, en los cuales se proscribe la violencia física, sexual o psicológica contra la mujer y se reconoce el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso sexual por razones de género, todos los órganos que integran el Estado colombiano deben trabajar de manera permanente en la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia basada en género.

Que los instrumentos internacionales y Convenciones de derechos humanos, relacionados con el acoso sexual, deben ser guía para la creación e implementación de normas que busquen prevenir o erradicar ese comportamiento en los países miembros, entre los que se encuentran los siguientes:

- 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, las cuales establecen 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, e indica que se deben tomar medidas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.

- Plataforma de acción de la IV conferencia mundial sobre la mujer – Beijing 1995 –, la cual indica que se deben realizar modificaciones de la estructura interna de las instituciones y organizaciones, incluidos los valores, actitudes, normas y procedimientos que se contrapongan al adelanto de la mujer, y que se debe eliminar el acoso sexual.
- Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y los trabajadores en el empleo de 1985, la cual 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.
- Recomendación 206 de 2019, la cual establece como principio fundamental, entre otros, el deber de los estados miembros de abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, para lo cual fijó criterios mínimos de protección y prevención dentro de los cuales se destaca, afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados, ejecutar programas de prevención de la violencia y adoptar las medidas que correspondan para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia y acoso.

Que mediante la Recomendación general número 35 de 2017 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general número 19 de 1992, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer - CEDAW - de 1981, recomienda, en su numeral 32, literal "b) *Velar por que la violencia por razón de género contra la mujer no se remita obligatoriamente a ningún tipo de procedimiento alternativo de arreglo de controversias, como la mediación y la conciliación. El uso de esos procedimientos debe regularse estrictamente y permitirse únicamente cuando una evaluación anterior por parte de un equipo especializado garantice el consentimiento libre e informado de las víctimas y supervivientes y no existan indicadores de nuevos riesgos para las víctimas y supervivientes o sus familiares (...)*".

Que en atención a la mencionada recomendación de la CEDAW, la atención de las quejas en casos de acoso sexual y por razones de género no se sujetará a procesos de mediación ni conciliación y en todo caso se actuará siempre con el consentimiento de la víctima y se hará todo lo posible por evitar confrontarla con su probable agresor.

Que la jurisprudencia de las altas cortes ha venido protegiendo el trabajo en condiciones dignas dentro de un ambiente libre de violencia, y señalando que el acoso sexual en el

ámbito del trabajo es una forma de violencia y discriminación, que es una conducta censurable pues no se adecúa a los deberes de los servidores públicos, que los empleadores están obligados a investigar al denunciado, a evitar que las víctimas se vean obligadas a compartir espacios con el presunto agresor, a crear protocolos de prevención y atención y a ofrecer medidas inmediatas de protección y acompañamiento psicosocial y jurídicas a quien lo denuncie.

Que en el marco de los ejes transversales del Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, aprobado mediante la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023, se reconoce a las mujeres como potencia del cambio. Además, en el artículo 344 se declara la emergencia por violencia de género en el territorio nacional y se define que *“(...) La emergencia por violencia de género es un asunto de interés y prioridad de gestión pública en el sector público colombiano. Esta emergencia estructural requiere de acciones urgentes para superar las situaciones exacerbadas de violencia contra mujeres producto de prejuicios, estereotipos de género y relaciones estructurales desiguales de poder (...)”*.

Que mediante Ley 2528 del 2025, Colombia ratificó el “Convenio sobre la violencia y el acoso No. 190”, adoptado por la 108 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza el 21 de junio de 2019, el cual se constituye en una guía importante en el tema del acoso y la violencia en el mundo del trabajo, establece en su artículo 1 las siguientes definiciones:

“(...) ”

- a) *la expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y*
- b) *la expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. (...)”*.

Que, a su vez, el artículo 2 de este instrumento es una guía para que la Rama Judicial determine el ámbito de aplicación de este Protocolo, tan amplio como sea posible, según las normas que le son aplicables:

“(...) ”

1. *El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos*

los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

2. *Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales. (...).”.*

Que si bien varios de los instrumentos internacionales antes mencionados, están dirigidos especialmente a la protección de las mujeres contra el acoso sexual, la protección que se brindará en esta materia debe orientarse a proteger a todos los trabajadores, incluyendo a los hombres y personas con orientación sexual y de género diversa, contra la discriminación, violencia y el acoso, incluyendo el acoso sexual.

Que por lo tanto, el presente Protocolo se expide para la prevención, protección y atención, tanto de mujeres como de hombres y de personas con orientación sexual y de género diversa, que puedan considerarse víctimas de discriminación, acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial.

Que una de las principales problemáticas relacionadas con el fenómeno de la discriminación, el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral, radica en el amplio desconocimiento que existe sobre las conductas que constituyen discriminación, acoso sexual y por razones de género, sus rutas y canales formales de atención a las personas víctimas de estas, así como los procedimientos para sancionar a los posibles agresores.

Que la discriminación, el acoso sexual y por razones de género en el entorno laboral genera en las víctimas el temor a perder el trabajo, si se interpone cualquier acción para la protección de sus derechos, por lo que se hace necesario establecer mecanismos que garanticen una denuncia libre de presiones.

Que el Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón del Sexo en el Ámbito Laboral de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social –OISS–, plantea definiciones y ejemplos sobre las conductas que pueden constituir acoso sexual y por razones de género, las cuales serán acogidas en este Protocolo por su claridad y completitud.

Que la Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial debe velar por la implementación de la Política de Igualdad y no Discriminación de la Rama Judicial establecida mediante el Acuerdo 4552 de 2008, “*Por el cual se dictan reglas para la aplicación de la equidad de género en la Rama Judicial*”, que fue aclarado y modificado por acuerdos subsiguientes como el Acuerdo 9743 de 2012, el Acuerdo 10661 de 2017 y el Acuerdo 12178 de 2024.

Que en el marco de la Política de Igualdad y no Discriminación de la Rama Judicial, la Comisión Nacional de Género ha reiterado la importancia y la necesidad de elaborar e

implementar el *“Protocolo contra la discriminación, el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial”* como una forma de luchar decididamente contra la discriminación y violencia por razón del sexo o género en el ámbito del trabajo, para lo cual ha prestado todo su apoyo para su elaboración, discusión y adopción.

Que así mismo, el artículo 153 de la Ley 270 de 1996 modificado por el artículo 76 de la Ley 2430 de 2024, establece los deberes de los servidores judiciales, entre ellos, *“(…) obedecer y respetar a sus superiores, dar un tratamiento acorde con la dignidad humana a sus compañeros y a sus subordinados y compartir sus tareas con espíritu de solidaridad y unidad de propósito”*.

Que el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, dispone como obligaciones de los empleadores, la de *“crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida”*.

Que en ese sentido, el presente Protocolo fue revisado, discutido y ajustado por todos los magistrados de las altas cortes que integran la Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial.

Que el presente Protocolo no es aplicable a la Fiscalía General de la Nación, en virtud de su autonomía administrativa y presupuestal establecida en el artículo 249 de la Constitución Nacional.

Que atendiendo a las consideraciones mencionadas, la Rama Judicial estima necesario promover una cultura de cero tolerancia ante las conductas que constituyen discriminación, acoso sexual y por razones de género, y la creación de espacios laborales y contractuales seguros y libres de toda forma de violencia, acoso y discriminación. Así mismo, proporcionar medidas institucionales de prevención, orientación, promoción de denuncia de casos, atención y protección a las víctimas de discriminación, acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral, encaminadas a acompañarlas y a garantizar sus derechos por medio de la adopción de una herramienta que se denominará *“Protocolo contra la discriminación, el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial”*, que contiene los capítulos que se desarrollan en el presente acuerdo.

Que en virtud de lo anteriormente expuesto,

ACUERDA:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Objeto. El Acuerdo tiene por objeto actualizar, modificar y complementar el *“Protocolo contra la discriminación, el acoso sexual y por razones de género en el ámbito*

laboral de la Rama Judicial" en armonía con las disposiciones contenidas en las Leyes 1257 de 2008 y 2365 de 2024, el Convenio 190 de la OIT ratificado por Colombia mediante la Ley 2528 de 2025, y la Resolución 3461 de 2025, para prevenir, atender y tomar medidas de protección frente a todas las formas de violencia de género y/o cualquier tipo de discriminación por razón de la raza, etnia, sexo, orientación sexual, identidad de género, en el ámbito laboral y contractual.

ARTÍCULO 2. Objetivos específicos. El presente protocolo tiene los siguientes objetivos específicos:

1. Establecer lineamientos institucionales para la actuación de los órganos competentes de la Rama Judicial en la implementación de rutas de prevención, atención, protección y reparación frente a casos de discriminación, acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral.
2. Reconocer la existencia y prevalencia de las violencias basadas en género, en especial aquellas dirigidas contra las mujeres, así como las distintas formas de discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia, nacionalidad, religión, ideología política o filosófica, discapacidad u otras condiciones, y adoptar medidas para su prevención, atención y protección.
3. Transformar la cultura institucional mediante la promoción de entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos de los derechos humanos, que favorezcan la igualdad sustantiva y la eliminación de estereotipos, prácticas discriminatorias y relaciones de poder desiguales.
4. Implementar rutas de atención que garanticen el acceso efectivo a los derechos de las personas víctimas de discriminación, acoso sexual, violencia por razones de género, con mecanismos adecuados de denuncia y protección, en el ámbito laboral y contractual. Así como la adopción de mecanismos que permitan garantizar una protección inmediata a la víctima frente a posibles casos de discriminación, el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial.
5. Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la corresponsabilidad, promoviendo entre todas las personas que integran la Rama Judicial una actitud activa frente a la prevención, identificación, denuncia y rechazo de cualquier forma de violencia o discriminación en el entorno laboral y contractual.

Parágrafo. Límites funcionales de las actuaciones del Comité: Los objetivos específicos de este Protocolo tendrán un alcance estrictamente institucional, administrativo y de justicia restaurativa laboral en el entorno de la Rama Judicial. En ningún caso las medidas aquí dispuestas sustituirán, suspenderán o condicionarán las competencias sancionatorias de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial ni de la jurisdicción penal. Frente a estas

autoridades, el Comité actuará exclusivamente como un órgano de reporte y de remisión probatoria oficial.

ARTÍCULO 3. Principios. Las actuaciones realizadas en casos de discriminación, acoso sexual y por razones de género en la Rama Judicial, estarán orientadas por los siguientes principios:

1. **Cero tolerancia.** En la Rama Judicial se rechaza, en cualquiera de sus formas, toda conducta constitutiva de discriminación, acoso sexual y por razones de género.
2. **Confidencialidad.** Se guardará la confidencialidad y debida reserva de la información en las actuaciones que se deriven de este Protocolo, tanto de las personas que se consideren víctimas de discriminación, acoso sexual o por razones de género, como de aquellas personas contra quienes se interponga una queja por estas conductas, o de las que suministren información que ayude a esclarecer lo sucedido.
3. **Debida diligencia y celeridad.** Los casos de discriminación, acoso sexual y por razones de género en la Rama Judicial, así como las solicitudes sobre medidas de protección para resguardar los derechos de las personas que se consideran víctimas de estas conductas, se atenderán de manera pronta y eficaz.
4. **Debido proceso y respeto por la dignidad humana.** En las actuaciones que se deriven de la implementación de este Protocolo se respetarán las garantías constitucionales al debido proceso, así como la independencia, imparcialidad y respeto a la dignidad humana, con el fin de garantizar los derechos tanto de las personas que se consideren víctimas de discriminación, acoso sexual o por razones de género, como de las personas contra quienes se haya establecido una queja por estas conductas.
5. **No revictimización.** En el desarrollo de las acciones para la aplicación del presente Protocolo, se tomarán las medidas que sean necesarias para prevenir y evitar que las personas que se consideran víctimas de discriminación, acoso sexual o por razones de género, revivan la situación de discriminación y/o acoso que tuvieron que sufrir, sean confrontadas con el posible agresor, tengan que reiterar el relato de los hechos, se cuestione la convicción personal sobre la veracidad de su relato o se justifique a su posible agresor, entre otras.
6. **Prevención.** Es deber de todas y todos los servidores judiciales prevenir y denunciar los casos de discriminación, acoso sexual y por razones de género.
7. **No discriminación.** Todas las personas deberán ser atendidas sin distinción por razón de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, raza, etnia, nacionalidad, religión, ideología política o filosófica, discapacidad, edad,

origen social, condición económica, modalidad de vinculación o cualquier otra condición personal o social.

8. **Igualdad real y efectiva.** Las acciones de prevención y los procedimientos de atención de los casos presentados buscarán el goce de los derechos humanos sin distinción de ninguna clase, no solo en la aplicación de la normativa existente sino también en el aseguramiento real del desempeño laboral en condiciones de dignidad, respeto y libres de discriminación y violencia.
9. **Pro víctima y armonización constitucional.** El trámite se adelantará bajo la interpretación más favorable a los derechos, salud y bienestar de la víctima. La aplicación de este principio orientará exclusivamente la recomendación de adopción de medidas cautelares de mitigación del riesgo, sin afectar la presunción de inocencia, el debido proceso ni el derecho de defensa del presunto agresor.
10. **Justicia restaurativa.** Orienta las actuaciones del protocolo hacia la reparación integral del daño causado a la víctima, la restitución de sus derechos y la reconstrucción de entornos laborales seguros y respetuosos.

Este principio prioriza la dignificación de la persona afectada, la escucha activa, la no revictimización y la adopción de medidas que contribuyan a la transformación de las relaciones laborales, promoviendo la responsabilidad de quien incurre en la conducta y la garantía de no repetición.

Se aclara que las actuaciones adelantadas en cumplimiento de este Protocolo no buscarán generar un contexto adversarial ni acusatorio.

11. **Corresponsabilidad.** Todas las personas que integran la Rama Judicial son responsables de contribuir activamente a la erradicación del acoso sexual, la violencia basada en género y la discriminación, en todos los niveles y formas de vinculación.

ARTÍCULO 4. Enfoques. En la atención de los casos de discriminación, acoso sexual y por razones de género, se tendrá en cuenta el enfoque diferencial, étnico, interseccional y de género, cuando sea pertinente, así:

1. **El enfoque diferencial:** es una perspectiva que tiene como objetivo identificar y caracterizar situaciones sobre grupos poblacionales con características particulares, en razón de su edad o etapa del ciclo vital, género, orientación sexual, identidad de género, razones de identidad, expresiones de género, pertenencia étnica y discapacidad, entre otras características, para promover la visibilización de situaciones de vida particulares y brechas existentes, y guiar la toma de decisiones.

2. **El enfoque étnico:** es un componente del enfoque diferencial que se relaciona específicamente con la diversidad étnica y cultural de las comunidades indígenas, afro, negras, palenqueras, raizales y Rom.
3. **El enfoque interseccional:** es una perspectiva que permite reconocer la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas, tales como pertenencia étnica, género, discapacidad, etapa del ciclo vital, condiciones de movilidad humana, entre otras; que, en un contexto histórico, social y cultural determinado, incrementan la carga de desigualdad, produciendo experiencias sustantivamente diferentes entre los sujetos.
4. **El enfoque de género:** tiene como objetivo identificar y caracterizar situaciones de discriminación o desigualdad vivenciadas por razón del sexo de las personas, las razones de identidad y/o expresiones de género y, a partir de allí, desarrollar acciones y tomar decisiones que generen igualdad.
5. **El enfoque de acción sin daño:** es una estrategia de análisis y actuación que busca que cualquier intervención (laboral, social, institucional, humanitaria, jurídica) no cause daño o efectos colaterales negativos a la persona que se pretende ayudar; el enfoque busca anticipar, identificar y minimizar los riesgos de daño que puedan surgir por una intervención.

ARTÍCULO 5. Sujetos y ámbito de aplicación. El presente Protocolo se aplica a todas las personas, funcionarias, funcionarios, empleadas y empleados, vinculadas y vinculados laboral o contractualmente con la Rama Judicial, o que presten servicios o desarrollen actividades en su entorno laboral, cualquiera sea su forma de vinculación, incluidas, entre otras: magistradas y magistrados de las altas cortes y de tribunales, juezas y jueces, servidoras y servidores judiciales y administrativos, contratistas, judicantes, pasantes, practicantes y aprendices, y toda persona que realice actividades debido al trabajo, bajo cualquier modalidad contractual o formativa.

De manera excepcional, también cubre a personas no vinculadas, en búsqueda de empleo y postulantes a cargos en la Rama Judicial. Respecto de estas últimas, este protocolo aplicará de forma diferenciada las medidas de atención para brindarles la asesoría legal y poner sus asuntos a disposición de las entidades correspondientes y competentes.

La discriminación, el acoso sexual y el acoso por razones de género pueden presentarse en relaciones descendentes (superior jerárquico frente a la persona afectada), ascendentes (persona subordinada frente a su superior) u horizontales (entre pares del mismo o diferente nivel).

El Protocolo es exigible respecto de hechos ocurridos o manifestados en:

1. Sedes, instalaciones o bienes de la entidad, así como en espacios públicos, privados o semiprivados, siempre que los hechos ocurran con ocasión de la relación laboral, contractual o de cualquier modo de vinculación con la Rama Judicial.
2. Desplazamientos, comisiones, eventos o actividades institucionales o de formación, presenciales o virtuales, relacionados con funciones o con obligaciones contractuales y, en general, en cualquier espacio organizado o administrado por la Rama Judicial.
3. Entornos y medios digitales (TIC, correo institucional, mensajería instantánea, redes sociales y demás espacios de interacción digital, remota o virtual) que se utilicen para el ejercicio de funciones o cumplimiento de obligaciones.
4. Espacios institucionales conexos al servicio, tales como áreas de descanso, cafeterías e instalaciones sanitarias.
5. Trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, o hacia/desde eventos o actividades institucionales o de formación, cuando tengan causa u ocasión del servicio.

ARTÍCULO 6. Derechos de las víctimas. Las víctimas de discriminación, acoso sexual y por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial tendrán los siguientes derechos, los cuales deberán ser garantizados por todas las instancias competentes, conforme a la normativa nacional e internacional vigente:

1. **Derecho a la protección integral:** A recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irreparable, mediante la activación oportuna de las rutas establecidas en este protocolo.
2. **Derecho a recibir trato con dignidad, privacidad y respeto:** durante cualquier entrevista o actuación con fines médicos, psicológicos, legales o de asistencia social durante la ruta de orientación y atención.
3. **Derecho a la estabilidad laboral y a la no represalia:** A que la presentación de la queja no afecte su estabilidad laboral o contractual, ni dé lugar a represalias, discriminación o estigmatización.
4. **Derecho a la credibilidad y a ser escuchada:** A que su relato sea valorado bajo el principio de buena fe, a ser escuchada y atendida con objetividad y libre de prejuicios o estereotipos de género, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia, discapacidad u otras condiciones.
5. **Derecho a la no revictimización:** A no ser sometida a juicios de valor, repetición del relato o cuestionamientos sobre la veracidad de su testimonio.

- 6. Derecho a decidir voluntariamente la confrontación con el presunto agresor:** A no ser sometidas a confrontaciones innecesarias y no consentidas con el presunto agresor, en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales, disciplinarios o de otro tipo.
- 7. Derecho al acompañamiento institucional:** A recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la Rama Judicial y otros actores en la ruta de atención (ARL, Defensoría, Procuraduría, etc.), incluyendo orientación jurídica, legal, atención y estabilización psicosocial, y direccionamiento a las instancias competentes.
- 8. Derecho a la información:** A recibir información clara, completa, veraz y oportuna durante toda la ruta de orientación y atención, desde la presentación de la queja hasta el cierre del caso.
- 9. Derecho a medidas de protección inmediatas:** A solicitar y recibir medidas como distanciamiento, reubicación, teletrabajo, trabajo en casa, entre otras, que garanticen su seguridad y bienestar mientras se resuelve la situación en las instancias competentes.
- 10. Derecho a la participación y al consentimiento informado:** A participar activamente en las decisiones que le afecten, incluyendo la posibilidad de aceptar o rechazar los servicios de atención y protección, conforme a su consentimiento libre e informado.
- 11. Derecho a ser atendida por personal capacitado:** A ser atendida por personas formadas en derechos humanos, enfoque de género, interseccionalidad y no discriminación, tanto dentro de la entidad como de organizaciones e instituciones aliadas.
- 12. Derecho a la reparación y a la no repetición:** A acceder a mecanismos de protección, reparación integral, justicia y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia o discriminación.
- 13. Derecho a la libertad de expresión:** A visibilizar o comunicar públicamente los hechos de violencia sufridos, como parte de su derecho a la libertad de expresión, respetando los datos personales del presunto agresor (conforme a las Sentencias T-275 de 2021 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional).
- 14. Derecho a la atención especializada:** Los sujetos de que trata el artículo 5 tendrán derecho a recibir atención médica, psicológica, y psiquiátrica, así como servicios de salud sexual y reproductiva, conforme a lo establecido en la Ley 1257 de 2008.

- 15. Derecho a la reserva de identidad:** A que se garantice la confidencialidad de su identidad y sus datos personales, y la de sus familiares o personas bajo su cuidado, guarda o custodia, durante todo el proceso de orientación y atención.
- 16. Derecho a activar la ruta externa:** A acudir directamente ante las autoridades penales, disciplinarias o administrativas, sin necesidad de agotar la vía interna, con el acompañamiento institucional correspondiente.
- 17. Derecho a la reserva, recibo seguro y preservación integral de las pruebas:** A que todos los soportes materiales, técnicos o digitales aportados como sustento de la queja —tales como archivos de audio, registros de correo electrónico, capturas de pantalla, videos, metadatos o documentos físicos—, sean recibidos exclusivamente a través de los canales institucionales formales y automatizados del Comité.

ARTÍCULO 7. Acoso sexual en el entorno laboral de la Rama Judicial. Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación o identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

Entre otros, los siguientes comportamientos constituyen acoso sexual:

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- c) Bromas con intenciones sexuales.
- d) Preguntas, descripciones o comentarios no consentidos sobre historias, fantasías, preferencias y habilidades y/o capacidades sexuales o sobre la vida sexual.
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas, pellizcos, abrazos, apretones y roces con contenido o intención sexual.
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.

- h)** Invitaciones para participar en actividades sociales o lúdicas, con intenciones sexuales.
- i)** Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- j)** Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.
- k)** Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo, de forma directa o indirecta.
- l)** Indicar, usar, mostrar y/o compartir imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo, con intenciones sexuales.
- m)** Difusión de información y/o rumores sobre la vida sexual de las personas.
- n)** Preguntar sobre historias, fantasías, preferencias sexuales o sobre la vida sexual, orientación sexual o identidad de género.
- o)** Obligar a la realización de actividades que no competen a las funciones o adoptar medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- p)** Realizar exclamaciones con alusión a prácticas eróticas.
- q)** Observar, filmar o tomar fotografías a personas en espacios o momentos donde exista una expectativa razonable de intimidad.
- r)** Obligar a trabajar fuera de los horarios normales, con alguna finalidad sexual.
- s)** Obligar, forzar o coaccionar a una persona a presenciar, directa o indirectamente actos de carácter sexual, incluyendo la exposición a contenido sexual explícito, conductas sexuales en presencia de la persona o situaciones que vulneren su dignidad o integridad sexual.
- t)** La incursión o repetición de cualquiera de las conductas enlistadas en los anteriores numerales, que se realice, promueva o difunda a través de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), entornos y medios digitales —tales como correo electrónico, redes sociales, plataformas virtuales de trabajo, sistemas de mensajería instantánea o cualquier otro espacio de interacción digital, formal o informal—, que tenga por objeto o como resultado atentar contra la dignidad, intimidad, integridad psicológica o laboral de las personas vinculadas.

Parágrafo: Este listado de conductas es meramente enunciativo; con independencia de las conductas enlistadas, para establecer si un hecho reviste características de acoso sexual, se tomarán en cuenta los criterios legales y jurisprudenciales aplicables.

ARTÍCULO 8. Acoso por razones de género, identidad u orientación sexual en el entorno laboral de la Rama Judicial. Se entiende como acoso por razones de género, identidad y orientación sexual, toda conducta persistente y demostrable encaminada a infundir miedo, intimidar, ofender, degradar, aterrorizar y angustiar o a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia al mismo, con ocasión de la identidad o expresión de género, sexo u orientación sexual de una persona. Supone una clase de situaciones laborales discriminatorias que no implican comportamientos de naturaleza sexual o con intenciones sexuales por parte de la persona agresora.

Entre otros comportamientos de esta clase, constituyen acoso por razones de género los siguientes:

- a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, basadas en estereotipos de género.
- b) El uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo o género.
- c) Los comentarios y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad de género o la orientación sexual, así como consejos o comentarios relacionados con su vida íntima.
- d) Utilizar humor y frases sexistas, realizar comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios de género, homofóbicos o asociados al aspecto físico de una persona.
- e) Impartir órdenes vejatorias en función del sexo o la orientación sexual o de género de la persona.
- f) Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual o de género.
- g) Asignar tareas o trabajos que no correspondan a las labores propias del cargo o que impliquen desmejora injustificada de las condiciones laborales en función de su sexo u orientación sexual o identidad de género.
- h) Impedir deliberadamente el acceso a información, documentos, equipamiento o, en general, a los medios adecuados para que una persona realice su trabajo, en función de su sexo u orientación sexual o identidad de género.

- i) El trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad o paternidad.
- j) Denegar permisos o licencias a las que una persona tenga derecho a causa de su sexo u orientación sexual o identidad de género.
- k) Las actitudes que comporten vigilancia extrema hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual o identidad de género.
- l) Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual o identidad de género.
- m) Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas o de género.
- n) Las conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo en función de su sexo, género u orientación sexual.

Parágrafo: Este listado es meramente enunciativo; con independencia de las conductas enlistadas, para establecer si un hecho reviste características de acoso por razones de género, identidad u orientación sexual en el entorno laboral de la Rama Judicial, se tomarán en cuenta los criterios legales y jurisprudenciales aplicables.

ARTÍCULO 9. Discriminación. Se consideran conductas discriminatorias toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas¹.

También son actos discriminatorios aquellas conductas, actitudes o tratos que pretenden, *"consciente o inconscientemente, anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que traen como resultado la violación de sus derechos fundamentales"*².

Los actos discriminatorios se caracterizan porque: (i) no requieren la consciencia o la voluntad de discriminar, sino que, constituyen un comportamiento que priva a una persona del goce de sus derechos, con base en razones fundadas en prejuicios (o) preconceptos (ii) tienen fundamento en las relaciones sociales, lo que implica el ejercicio de violencias en

¹ Se adopta la definición derivada de la Observación General No. 18 de la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos (1989) y el párrafo 1 del artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).

² Sentencia T-033/24 Corte Constitucional de Colombia.

contra del sujeto receptor de la conducta, de cualquier clase. (iii), pueden identificarse mediante el uso de criterios sospechosos de discriminación³.

Para los fines preventivos del presente protocolo se acogerá la definición de escenarios de discriminación, así: (i) interacciones o relaciones entre sujetos; (ii) un ambiente público, ya sea abierto o limitado, en el que participa un espectador; (iii) un contexto en el que la persona discriminada se ve reducida o dominada; y (iv) una indeterminada reacción por parte del sujeto persona reportante⁴.

Las anteriores definiciones no son taxativas. Pueden complementarse con el reconocimiento que se haga de otras clases de discriminación, por vía constitucional, legal, jurisprudencial o derivada del desarrollo de las distintas disciplinas científicas y profesionales.

CAPÍTULO II

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

ARTÍCULO 10. Actuación directa. Las personas que se consideren víctimas del delito de actos de discriminación u hostigamiento por discriminación (artículos 134A y 134B del Código Penal colombiano), acoso sexual y por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial, pueden denunciar su caso directamente ante la Fiscalía General de la Nación, o ante la Comisión Legal de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes, si el posible agresor es un servidor judicial con fuero constitucional.

Las personas que se consideren víctimas de discriminación, acoso sexual y por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial, también podrán remitir directamente la respectiva queja disciplinaria a la Comisión Nacional o a las Comisiones Seccionales de

³ Sentencia C-093 de 2001. Sentencia SU-109 de 2022. Los criterios sospechosos son aquellos “(i) que se fundan en rasgos permanentes de las personas, de las cuales éstas no pueden prescindir por voluntad propia, a riesgo de perder su identidad; además (ii) esas características han estado sometidas, históricamente, a patrones de valoración cultural que tienden a menospreciarlas; en tercer término, esos puntos de vista (iii) no constituyen, per se, criterios con base en los cuales sea posible efectuar una distribución o reparto racionales y equitativos de bienes, derechos o cargas sociales. Finalmente, (iv) en otras decisiones, esta Corporación ha también indicado que los criterios indicados en el artículo 13 superior deben también ser considerados sospechosos, no sólo por cuanto se encuentran explícitamente señalados por el texto constitucional, sino también porque han estado históricamente asociados a prácticas discriminatorias”.

⁴ Asimismo, la Corte ha empleado seis criterios que permiten orientar al juez constitucional en la identificación de estos escenarios. Primero, la relación de “poder, sujeción, dependencia o jerarquía, que ‘permite entender el ejercicio coactivo o la facilidad con que se presenta la dominación de una persona sobre otra en ese contexto’, lo que genera un esquema mayor de vulneración. Segundo, la relación entre las personas discriminada y discriminadora, así como la de estas con los espectadores. En este punto, el juez debe valorar, además, si “la escena es continua o esporádica, pues cuanto más frecuente, habrá una mayor intensidad de afectación de los derechos”. Tercero, el lugar en el que ocurre el escenario de discriminación. Este aspecto permite valorar si, por ejemplo, ocurrió en un “una zona institucional, si está especialmente regulada, si es cerrada, o abierta, privada, pública o mixta”. Cuarto, la duración, en tanto que a mayor exposición puede existir, en principio, una mayor vulneración de derechos. Quinto, las alternativas con las que cuenta la persona afectada para “afrontar la situación y las consecuencias que de ésta se derivan, al interior del espacio”. Sexto, la respuesta de las personas involucradas en el escenario de discriminación.

Disciplina Judicial, o a la Comisión Legal de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes (si el posible agresor es un servidor judicial con fuero constitucional).

En cualquiera de los casos señalados en este artículo, si pasados (15) días desde la recepción de la queja, no se observa cumplimiento de los compromisos y recomendaciones formuladas, ni la eliminación o modificación sustantiva de la conducta objeto de queja, y confirmada la existencia de hechos que revistan características de discriminación, acoso sexual, y/o por razones de género, en la mayor brevedad posible y sin sobrepasar (2) días desde la verificación del incumplimiento, se remitirán la totalidad de pruebas con que se cuente a petición de la instancia judicial o disciplinaria respectiva por el canal habilitado por la correspondiente autoridad para la recepción de quejas o denuncias; de existir varios medios de recepción disponibles, se realizará la remisión por el más expedito.

En todo caso, se dejará constancia de la remisión del caso y se informará al interesado.

La persona que directamente denuncie y/o remita la queja disciplinaria, podrá solicitar la aplicación de medidas de protección, según lo dispuesto en el artículo 21 de este Protocolo.

ARTÍCULO 11. Comité de Atención y Seguimiento a casos de discriminación, acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial. Créase el Comité para la Atención y el Seguimiento a casos de violencias basadas en género, y/o discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier clase de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Rama Judicial.

El Comité será una instancia autónoma de carácter permanente, cuya función consiste en recibir, caracterizar, orientar, activar rutas, recomendar medidas de protección y hacer seguimiento frente a este tipo de casos; estará integrado por un equipo interdisciplinario de (4) profesionales adscritos a la planta de personal del Consejo Superior de la Judicatura y/o de la División de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la Unidad de Talento Humano de DEAJ, que ejercerán durante el lapso en el que se requiera atender el caso correspondiente, quienes actuarán bajo la dirección y lineamientos de la Corporación en coordinación con la Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial, que brindará la correspondiente colaboración institucional:

- 1 abogado(a) con conocimientos y experiencia en una o varias de las siguientes materias: derecho disciplinario y derecho laboral – régimen de la Rama Judicial, así como en la aplicación de la perspectiva de género y enfoques diferenciales;
- 1 psicólogo(a) con conocimiento y experiencia en una o varias de las siguientes materias: riesgo psicosocial - SST, atención a víctimas de violencia sexual y de género, perspectiva de género y enfoques diferenciales;

- 1 trabajador(a) social con conocimientos y experiencia en una o varias de las siguientes materias: gestión de conflictos sociales, acompañamiento a víctimas, equipos de trabajo y familias, perspectiva de género y enfoques diferenciales y;
- 1 asistente administrativo(a) con conocimientos y experiencia en gestión documental y temas relacionados.

Parágrafo 1. El Comité de Atención y Seguimiento no ejercerá funciones disciplinarias, penales, jurisdiccionales ni de conciliación. Sus actuaciones tendrán carácter administrativo, preventivo, orientador, protector y de seguimiento, sin perjuicio de las remisiones de los casos a las autoridades competentes.

Parágrafo 2. El Consejo Superior de la Judicatura integrará de manera inmediata este Comité con personal ya vinculado a la entidad y, en las próximas vigencias, analizará la posibilidad de disponer asignaciones presupuestales para garantizar la conformación y funcionamiento del Comité de la forma prevista en el presente artículo.

La integración del Comité se realizará por la Presidencia de la Corporación, y la División de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la Unidad de Talento Humano de DEAJ; se designará al personal más idóneo para integrar el Comité, conforme a la siguiente distribución:

- La Presidencia de la Corporación o la División de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la Unidad de Talento Humano de DEAJ, designará al abogado.
- La División de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la Unidad de Talento Humano de DEAJ, designará al psicólogo(a) y al trabajador(a) social.
- La División de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la Unidad de Talento Humano de DEAJ o la Presidencia de la Corporación, designará al asistente administrativo.

El Comité tendrá carácter permanente, pero sesionará y ejercerá sus funciones cuando se requiera para tramitar las quejas reportadas.

ARTÍCULO 12. Funciones del Comité de Atención y Seguimiento a casos de discriminación, acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial.

El Comité tendrá las siguientes funciones:

1. Garantizar los derechos de las víctimas conforme al presente protocolo y la normativa nacional e internacional.

2. Identificar y orientar las quejas conforme a la competencia funcional establecida en el protocolo.
3. Activar la ruta de atención integral y definir el plan de acción para cada caso.
4. Derivar o implementar estrategias de acompañamiento y apoyo jurídicas, psicológicas y administrativas.
5. Recomendar a los nominadores y/o instancias administrativas las medidas de protección y restablecimiento de derechos que se consideren pertinentes.
6. Realizar seguimiento a las decisiones adoptadas, al cumplimiento de las medidas de protección y cerrar los casos en conjunto con las personas afectadas.
7. Remitir las quejas disciplinarias a las instancias correspondientes a la Comisión Nacional/Seccional de Disciplina Judicial, y/o Oficina de Control Disciplinario Interno cuando se configuren posibles faltas sancionables.

En el caso de las quejas en contra de funcionarios aforados, el comité deberá informar a la persona reportante la posibilidad de presentar directamente la queja disciplinaria ante la Comisión Legal de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes, para ello orientará respecto de los canales dispuestos por el Congreso para adelantar este trámite. Lo anterior en consideración a lo dispuesto en el artículo 330 de la Ley 5° de 1992, Reglamento del Congreso de la República, "La denuncia o queja se presentará personalmente por el denunciante ante la Comisión de Investigación y Acusación".

8. Remitir de oficio, a las instancias penales correspondientes, las denuncias cuando se configuren conductas tipificadas como delito de discriminación y acoso sexual contemplados en los artículos 134A, 134 B y 210A del Código Penal respectivamente.
9. Remitir al Comité de Convivencia Laboral los casos que no constituyan violencia de género o discriminación.
10. Remitir a la División de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la Unidad de Talento Humano de DEAJ los casos que requieran intervención de riesgo psicosocial individual o grupal.
11. Recoger y consolidar bajo, la mayor confidencialidad, la información cualitativa y estadística de los casos recibidos y tramitados, y presentarlos cada seis (6) meses a la Comisión Nacional de Género y el Consejo Superior de la Judicatura para su revisión y análisis.

12. Participar como expositores en procesos de formación en temas de género, derechos humanos y atención psico jurídica dirigidos a la población vinculada de forma laboral o contractual con la Rama Judicial.
13. Prevenir, atender, investigar y activar las rutas correspondientes con criterios de oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las víctimas.
14. Cuando se requiera, con la División de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la Unidad de Talento Humano de DEAJ, brindar apoyo técnico inmediato a la víctima para la debida preservación de la evidencia digital (ej. sellado de tiempo, conservación de URL o registro de registros de auditoría de las plataformas institucionales).
15. Asesorar y orientar a presuntas víctimas de casos de violencia doméstica y/o de pareja que ocurran en entornos ajenos al laboral pero que lo afecten.

ARTÍCULO 13. Causales de culminación del trámite: El trámite del caso culminará cuando se verifique:

- La muerte del presunto agresor.
- El desistimiento.
- La retractación.
- La inexistencia de hechos constitutivos de discriminación, acoso sexual y por razones de género o la imposibilidad de investigarlos.
- El cese de las conductas que dieron lugar a la queja.
- El cumplimiento del plan de compromisos y objetivos de la gestión del caso.
- Cualquier otra situación que por su naturaleza impida continuar con el trámite.

Parágrafo 1. Pese a que se disponga la culminación del trámite, deberá continuar garantizándose el acompañamiento a la víctima para que sea debidamente atendida a través de las rutas de atención establecidas en la Rama Judicial; de igual manera, el caso será considerado para efectos de los reportes estadísticos correspondientes.

Parágrafo 2. Para los casos de desistimiento y retractación, el Comité verificará directamente con el quejoso, que dicha decisión se adopte de forma libre, voluntaria e informada de sus consecuencias.

ARTÍCULO 14. Reporte de quejas de discriminación, acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial. Las personas del nivel central, o seccional, que se consideren víctimas o que tengan conocimiento de hechos presuntamente constitutivos de discriminación, acoso sexual y por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial, podrán interponer la queja a través de los siguientes canales institucionales:

1. Líneas telefónicas exclusivas para recepción, orientación y radicación de la Rama Judicial (horario laboral).
2. Correo electrónico institucional único (correo violeta), con medidas de seguridad digital y reserva de identidad, destinado a la radicación del formato oficial de quejas.
3. Línea de atención a riesgo psicosocial de la ARL a la que se encuentre afiliada la Rama Judicial, la cual prestará servicios de atención de llamadas de los servidores judiciales, sujetos de aplicación del presente protocolo, en horario permanente y extendido a los fines de semana y horarios no laborales.

Toda atención telefónica o virtual por los canales de los numerales (1) o (3) deberá derivar obligatoriamente en el diligenciamiento del formato oficial de reporte de quejas y su radicación por parte del profesional que haya atendido o por quien reciba la remisión, conforme al procedimiento adoptado por la Unidad de Talento Humano.

El formato oficial, los datos de las líneas y el correo institucional único estarán disponibles en el micrositio "Cero tolerancia a la discriminación y a las violencias basadas en género" de la página web de la Rama Judicial.

Junto con la radicación de la queja, podrán allegarse documentos y demás elementos que se consideren pertinentes como anexos. La presentación de la queja sin anexos no impide el trámite del caso.

Parágrafo 1. Cuando la persona reportante no esté afiliada a la misma ARL de la Rama Judicial, el reporte se radicará exclusivamente por los canales institucionales, como: líneas telefónicas del Comité o correo institucional único.

Parágrafo 2. Las líneas de atención del Comité serán atendidas por profesionales de la salud y/o del derecho. En emergencia psicológica o cuando se requiera apoyo psicosocial inmediato, se activará el acompañamiento del profesional competente de la ARL o del Comité, sin perjuicio de que la Rama Judicial continúe con la caracterización y medidas administrativas.

Parágrafo 3. La División de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la Unidad de Talento Humano de DEAJ, deberá suministrar el formato institucional único, para la recepción de las quejas.

Parágrafo 4. El Consejo Superior de la Judicatura garantizará que el formato oficial de reporte de quejas esté disponible para servidoras y servidores tanto en el nivel central como en las seccionales, de manera que, cualquier persona interesada en presentar la queja pueda hacerlo en igualdad de condiciones.

ARTÍCULO 15. Actuaciones del Comité de Atención y Seguimiento en casos de discriminación, acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial. Dentro del marco legal reglamentario vigente sobre discriminación y violencia de género en el país, y una vez se cuente con el formato de reporte de queja diligenciado, el Comité de atención y seguimiento llevará a cabo las siguientes actuaciones principales y cualquier otra que, a juicio del Comité, se considere necesaria:

1. Recibido el caso, el asistente administrativo, realizará el registro en la base de datos del Comité que se establezca para tal fin.

De igual manera, en estricto orden de radicación, en la mayor brevedad y máximo dentro del día siguiente, la queja y sus anexos (en caso de que se aporten), será(n) presentados ante los profesionales que integran el Comité, que asumirán el conocimiento, gestión y seguimiento del caso.

2. El Comité, en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, realizará la revisión interdisciplinaria del caso, para determinar si los hechos configuran discriminación, acoso sexual o acoso por razones de género, identificar riesgos y establecer las actuaciones a seguir.

En el mismo espacio, se deberá asignar el reparto al profesional competente quien asumirá el conocimiento, gestión y seguimiento de la queja; el reparto se realizará teniendo en cuenta, la asignación equitativa de asuntos a cada profesional, y facilitando que el trámite sea promovido por el profesional que resulte más idóneo de acuerdo con la naturaleza de la víctima, del presunto agresor y los hechos objeto de queja.

La ARL brindará apoyo técnico en orientación y contención psicosocial e intervención del riesgo psicosocial, sin asumir funciones decisorias ni la conducción del procedimiento.

3. Posteriormente, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, el Profesional competente de la gestión y seguimiento de la queja, procederá a entrevistarse, por separado, de manera inmediata, confidencial y privada, con la persona que presenta la queja; y, también, con la persona que es señalada como posible agresor.

En todo caso, se evitará la confrontación entre la persona reportante y el presunto agresor.

Cuando la queja provenga de un tercero, en ese mismo lapso, se pondrá en contacto con la persona presuntamente afectada, para, posteriormente, si se solicita por aquel, continuar con el trámite.

En esta reunión inicial participarán preferiblemente todos los profesionales integrantes del Comité; sin embargo, la inasistencia de alguno de ellos no impedirá la realización de la entrevista.

Y, si la queja es anónima, siempre que obren motivos fundados para inferir que se configura un hecho de discriminación, acoso sexual y por razones de género, en el mismo tiempo, se adelantarán las indagaciones pertinentes con los grupos de trabajo para conocer del caso.

En las quejas de terceros o anónimas, la actuación tendrá como finalidad poner en conocimiento de la persona afectada la existencia del acompañamiento dispuesto en el presente protocolo; si el afectado o afectada presenta formalmente la queja, se seguirá el trámite previsto en este artículo.

4. Máximo en un plazo de un (1) día hábil posterior a las entrevistas iniciales, el Comité procederá a efectuar la recomendación de adopción de las medidas de protección de que trata el artículo 21 de este Acuerdo, y/o la remisión del caso a otros servicios, cuando corresponda.
5. Durante la entrevista inicial con la persona que presenta la queja, que tendrá carácter confidencial, el profesional asignado profundizará en el conocimiento de los hechos narrados en la queja, informará y asesorará sobre las rutas de atención y protección que se activarán para el caso.

Así mismo, determinará de común acuerdo con la persona reportante el plan de acción a seguir, el cronograma y los objetivos de este; también, se informará sobre la derivación a servicios de intervención de riesgo psicosocial, acompañamiento y apoyo por parte del área de SST.

Para la determinación del plan de acción y la eventual derivación del caso a servicios de intervención, el profesional responsable de la gestión del caso consultará con el Comité interdisciplinario.

6. Durante la entrevista inicial con el presunto agresor de la conducta de discriminación, acoso sexual laboral y/o acoso por razones de género, se informará del reporte de queja, se indagarán los hechos y situaciones que la fundamentan; podrá controvertirlos. El presunto agresor, podrá allegar documentos y demás elementos que considere pertinentes para aclarar los hechos objeto de queja.

También, se consensuará sobre el plan de compromisos y sus objetivos, en especial, de eliminación o modificación de conductas objeto del reporte; asimismo, se informará sobre la derivación a servicios de intervención de riesgo psicosocial, acompañamiento y apoyo por parte del área de SST.

En cualquier momento, y para asegurar la comparecencia del presunto agresor a la entrevista, el profesional podrá informar la fecha y hora de la respectiva entrevista al correspondiente nominador, sin informar detalles de la citación ni del caso.

Para la determinación del plan de compromisos y la derivación del caso a servicios de intervención, el profesional responsable de la gestión consultará con el Comité interdisciplinario.

7. Por lo menos, semanalmente, se adelantarán reuniones interdisciplinarias de forma virtual del Comité de Atención y Seguimiento a casos de discriminación, acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial, con el fin de hacer seguimiento al plan de acción y plan de compromisos definido, el cumplimiento de las medidas de protección, servicios de acompañamiento y apoyo, la eliminación o modificación de conductas objeto del reporte, la intervención psicosocial de los espacios laborales afectados y los avances del mismo para determinar el ajuste de los planes y/o el cierre de la queja.

Sin embargo, en cada caso, se determinará el número y periodicidad de reuniones con cada una de las partes, para informar el avance y seguimiento a las medidas y servicios implementados y anunciar el posible cierre de las situaciones.

8. Si pasados **(15)** días siguientes a la recepción de la queja, no se observa cumplimiento del plan de compromisos adquirido por el agresor y de recomendaciones formuladas, ni la eliminación o modificación sustantiva de la conducta objeto de queja, el Comité deberá remitir ante las instancias competentes la respectiva queja disciplinaria y/o denuncia del delito en los casos que corresponda, adjuntando la totalidad de pruebas que se tengan y consideren pertinentes para que adelanten las actuaciones que permitan llegar a determinar si se incurrió o no en esta falta disciplinaria y/o delito, e imponer las sanciones que correspondan.

Dependiendo de la gravedad de los hechos o de los riesgos, el Comité podrá prescindir del anterior plazo, especialmente, en casos de acoso sexual, violencia grave, riesgo actual, amenaza, retaliación o hechos con apariencia disciplinaria o penal que exijan remisión inmediata.

Parágrafo 1. El plan de compromisos al que se refiere este artículo, contendrá:

1. Identificación de las partes.

2. Aceptación o negación de responsabilidad del presunto agresor.
3. En caso de que, se acepte responsabilidad, y voluntariamente se pacten compromisos se deberán establecer:
 - Obligaciones de las partes.
 - Plazos de cumplimiento.
 - Cronograma de actividades, que incluyan verificación de cumplimiento.
 - Responsables del seguimiento y verificación.

Parágrafo 2. En los casos de presunta discriminación, el acoso sexual y por razones de género, en los niveles descentralizados, se agotará este mismo trámite a través del Comité de Atención y Seguimiento del nivel central, que funcionará de conformidad con lo previsto en el Artículo 11 de este acuerdo. Se garantizará que los servidores judiciales del nivel descentralizado puedan acceder al Comité en igualdad de condiciones a quienes laboren en el nivel central.

Parágrafo 3. Se prohíbe el uso de herramientas de IA generativa o algoritmos predictivos para la valoración del relato de la víctima, la estimación del nivel de riesgo, o la toma de decisiones sustantivas y disciplinarias por parte del Comité. Toda evaluación debe contar obligatoriamente con intervención y criterio humano especializado.

Artículo 16. Reglas para el registro de las entrevistas. Las entrevistas realizadas en desarrollo del presente protocolo deberán documentarse mediante un acta elaborada en un formato institucional único, de carácter confidencial y reservado.

En dicha acta deberán registrarse la fecha, hora, modalidad, duración y objeto de la entrevista; la identificación de las personas participantes; una síntesis fiel de la información suministrada por el entrevistado o entrevistada; los factores de riesgo identificados; las medidas solicitadas; las orientaciones impartidas; las rutas activadas, y las actuaciones de seguimiento dispuestas.

El relato de la persona entrevistada deberá diferenciarse claramente de las apreciaciones técnicas y de las recomendaciones formuladas por el profesional interviniente.

A fin de evitar revictimización, antes de realizar la entrevista, el profesional deberá verificar la existencia de registros institucionales previos relacionados con los mismos hechos, con el fin de evitar la reiteración innecesaria del relato. Las entrevistas posteriores deberán limitarse a obtener la información indispensable que no repose en el expediente, actualizar la valoración del riesgo, registrar hechos sobrevinientes y adoptar o ajustar las medidas de atención y protección que resulten necesarias.

La entrevista tendrá como finalidad la atención, caracterización, valoración del riesgo y activación de las rutas correspondientes. En ningún caso sustituirá las diligencias probatorias que deban adelantar las autoridades competentes.

Su registro deberá incorporarse a un expediente reservado, con acceso restringido, mecanismos de trazabilidad de las consultas y medidas reforzadas de seguridad y confidencialidad.

La grabación de audio o video tendrá carácter excepcional y requerirá el consentimiento previo, libre, expreso e informado de la persona entrevistada. La negativa del entrevistado o entrevistada a la grabación, no afectará la recepción de la queja, la valoración objetiva de su relato ni el acceso a las medidas de atención y protección.

La persona entrevistada podrá revisar el registro, solicitar aclaraciones o correcciones y dejar constancia de su conformidad o desacuerdo. La ausencia de firma no impedirá la continuidad de la ruta de atención ni afectará, por sí sola, el valor institucional del registro.

Parágrafo. La División de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la Unidad de Talento Humano de DEAJ deberá suministrar el formato institucional único, para la realización de las actas.

Artículo 17: Garantías de seguridad, confidencialidad y gestión de la información relacionada con la entrevista y cualquier otra actuación del Comité:

La realización de la entrevista y cualquier otra actuación virtual del Comité, se regirá por las siguientes reglas:

- 1. Mecanismos tecnológicos de reserva:** Se realizarán exclusivamente a través de plataformas institucionales.
- 2. Entorno seguro y libre de presiones:** Antes de iniciar la diligencia, el entrevistador realizará un paneo visual de 360 grados del entorno remoto de quien rinda la entrevista, para verificar que el entrevistado se encuentre solo y en un espacio seguro.

Si se detecta cualquier indicio de coacción, presencia de terceros no autorizados o interferencia en la comunicación, se suspenderá de inmediato la entrevista.

- 3. Protocolo de almacenamiento y custodia:** El acta de la entrevista y/o su grabación – cuando corresponda-, serán custodiadas por el asistente administrativo del Comité, que la alojará en el repositorio que cree para ese efecto, con copias de respaldo. Se generará una cadena de custodia digital que garantice la inmutabilidad del documento.

La preservación de la cadena de custodia del acta de la entrevista y de los documentos físicos o digitales que eventualmente se entreguen a la actuación, se hará a partir de la aplicación de medidas que permitan garantizar su autenticidad, integridad, inalterabilidad y posterior mismidad.

Para tal efecto, se observarán las siguientes directrices básicas:

- Todo documento aportado por la víctima o descubierta en el marco de la orientación y atención inicial deberá ser registrado fijando su estado original, empleando, en la medida de las capacidades técnicas disponibles, herramientas que impidan la modificación de los archivos y preserven sus metadatos.
- Se abrirá un formato de cadena de custodia que dé cuenta de la trazabilidad en el manejo de la información.
- Los archivos digitales se guardarán en repositorios institucionales que eviten alteraciones de los documentos.
- El manejo de la evidencia digital se hará respetando estrictamente los derechos fundamentales a la intimidad y la protección de datos personales de la persona quejosa, evitando cualquier difusión no autorizada que configure una revictimización.

- 4. Compromiso de confidencialidad:** El entrevistador, los integrantes del Comité, y en general, cualquier asistente a la diligencia virtual, deberá guardar la reserva y confidencialidad de la información que conozca respecto del caso.

De incumplirse ese deber, el Comité o quien se percate del incumplimiento, compulsará copias de carácter disciplinario y/o penal, según corresponda.

Artículo 18. Causales de impedimento y recusación. Son causales de impedimento y recusación de los integrantes del Comité las siguientes:

1. Que el integrante del Comité, su cónyuge o compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o civil, o segundo de afinidad, tenga interés directo o indirecto en la actuación o en su resultado.
2. Que el integrante del Comité sea acreedor o deudor de la persona que presenta la queja, de la persona afectada, de la persona señalada como presunta responsable, de su cónyuge o compañero o compañera permanente, o de alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o civil, o segundo de afinidad.

3. Que el integrante del Comité, su cónyuge o compañero o compañera permanente, sea pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o civil, o segundo de afinidad, del apoderado, representante o defensor de alguna de las personas involucradas en la actuación.
4. Que el integrante del Comité haya sido apoderado, defensor, representante o asesor de alguna de las personas involucradas; sea o haya sido contraparte de cualquiera de ellas; o haya dado consejo o manifestado previamente su opinión sobre los hechos objeto de la actuación.
5. Que exista amistad íntima o enemistad grave entre el integrante del Comité y la persona que presenta la queja, la persona afectada, la persona señalada como presunta responsable o cualquier otra persona directamente involucrada en la actuación.
6. Que el integrante del Comité haya adoptado previamente una decisión, recomendación o concepto relacionado con los hechos objeto de análisis; haya participado en otra instancia o actuación vinculada con el mismo caso; o sea cónyuge, compañero o compañera permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o civil, o segundo de afinidad, de quien haya intervenido en dichas actuaciones.
7. Que el integrante del Comité, su cónyuge o compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o civil, o segundo de afinidad, sea socio de alguna de las personas involucradas en la actuación, en sociedad colectiva, de responsabilidad limitada, en comandita simple o, de hecho, o cualquier otra forma de sociedad.
8. Que el integrante del Comité sea heredero o legatario de la persona que presenta la queja, de la persona afectada o de la persona señalada como presunta responsable; o lo sea su cónyuge o compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o civil, o segundo de afinidad.
9. Que antes del inicio de la actuación, el integrante del Comité haya estado vinculado formalmente a una investigación penal, disciplinaria, administrativa o laboral originada en denuncia o queja formulada por alguna de las personas involucradas. Si la denuncia o queja se presenta con posterioridad al inicio de la actuación, procederá el impedimento cuando el integrante sea formalmente vinculado y dicha circunstancia pueda afectar su imparcialidad.
10. Que el integrante del Comité haya conocido y decidido previamente sobre el archivo, remisión, improcedencia o continuación de la misma queja y deba intervenir

nuevamente en una actuación de revisión, reconsideración o evaluación de dicha decisión.

El integrante del Comité que advierta la configuración de alguna de estas causales deberá declararse impedido de manera inmediata y abstenerse de intervenir en el conocimiento, análisis, deliberación, recomendación, seguimiento o decisión del asunto hasta que se resuelva el impedimento o la recusación. Aceptada la causal por los miembros restantes del Comité, será reemplazado por un profesional de similar formación y experiencia, que sea designado de conformidad con este Acuerdo.

ARTÍCULO 19. Derechos del presunto agresor. En desarrollo de la actuación, quien sea señalado como presunto agresor, tendrá derecho, a:

- a) Guardar silencio y a que no se utilice en su contra.
- b) No ser obligado a declarar en contra de sí mismo ni en contra de su cónyuge, compañero permanente o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o civil, o segundo de afinidad.
- c) No autoincriminarse ni incriminar a su cónyuge, compañero permanente o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o civil, o segundo de afinidad.
- d) Conocer los hechos objeto de queja, que le deben ser informados en términos comprensibles, con indicación expresa de las circunstancias de modo, tiempo y lugar que los fundamentan.
- e) Controvertir los hechos objeto de queja y allegar las pruebas que considere pertinentes para ese efecto.
- f) Ser escuchado activamente.

ARTÍCULO 20. Obligaciones Especiales del Comité de Atención y Seguimiento a casos de discriminación, acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial. Cuando se reciban y tramiten quejas de casos de discriminación, acoso sexual y por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial, el Comité además de las funciones establecidas, cumplirá con las siguientes obligaciones especiales:

- a) Tener especial consideración y buen trato con las partes vinculadas al trámite.
- b) Evitar confrontar a la víctima con su presunto agresor.
- c) Recopilar los hechos del caso valorando el contexto, para poder establecer si la víctima tiene alguna condición de vulnerabilidad que pueda propiciar la situación de discriminación, acoso sexual y si en dicho suceso concurren dos o más categorías

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

- d) Tener total confidencialidad con la información suministrada por las víctimas y las personas contra las que se presentan las quejas.
- e) Recopilar los hechos del caso sin revictimizar a la víctima, con total respeto y credibilidad por los hechos narrados, evitando que tenga que repetir los hechos ocurridos y sin justificar la conducta y comportamiento del posible agresor, eliminando los estereotipos y manteniendo la imparcialidad.
- f) Actuar con debida diligencia y celeridad durante la recepción de la queja y cumplimiento del plan de acción y de compromisos que sean definidos.
- g) Velar para que no se adopten represalias contra la persona que presenta la queja.
- h) Informar a la víctima respecto de la red de orientadores sobre la discriminación, el acoso sexual y por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial.

ARTÍCULO 21. Medidas de protección y atención integral. El Comité de Atención y Seguimiento a casos de discriminación, acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial, de acuerdo con la conducta reportada, podrá establecer una o varias de las siguientes medidas de protección, para lo que podrá consultar a la Presidencia de la Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial.

Las medidas pueden requerirse a solicitud de la persona reportante o de oficio por el profesional del Comité de Atención y Seguimiento a casos de discriminación, acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial, de conformidad con la oportunidad y trámite establecido en el art. 15 del Acuerdo.

No obstante, por la gravedad del caso, se podrán adoptar, inclusive, desde la radicación de la queja, las medidas de distanciamiento inmediato, atención psicológica, atención psicosocial y asesoría jurídica.

Para las personas que se consideren **víctimas de discriminación, testigos o terceros interesados que hagan un reporte de discriminación**, podrán adoptarse alguna o algunas de las siguientes medidas:

1. Programación de actividades de sensibilización, información y formación en género al presunto agresor, como estrategia de prevención, y, a su vez, medida de protección; la participación en capacitaciones será obligatoria y la inasistencia reiterada a las jornadas de formación, podrá dar lugar a la remisión del caso a las instancias disciplinarias pertinentes.

2. Remisión a servicios de acompañamiento, apoyo e intervención de riesgo psicosocial tanto de forma individual (persona reportante, autor de la conducta reportada), como grupal dirigidos a todo el equipo de trabajo, actividades que serán desarrolladas por los profesionales de la ARL o por los profesionales de SST de la Rama Judicial.

Para las personas que se consideren víctimas y hagan un reporte de **queja de acoso sexual y por razones de género** en el entorno laboral de la Rama Judicial, y para los **testigos o terceros interesados** que hagan un reporte de queja de acoso sexual y por razones de género, podrán adoptarse alguna o algunas de las siguientes medidas:

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

Esta medida de distanciamiento podrá ser sugerida por el Comité.

En caso en que el nominador sea el presunto agresor, la solicitud de medida de distanciamiento deberá presentarse ante el superior del nominador y en caso en que no tenga superior, a la sala o cuerpo colegiado que pertenezca.

La medida se mantendrá hasta que se considere por parte del Comité una medida de alejamiento y/o hasta el cierre del caso reportado.

La medida de distanciamiento conlleva, de manera implícita, la prohibición al presunto agresor de establecer cualquier clase de comunicación, directa o indirecta, personal o institucional, por cualquier medio - incluidos el correo electrónico, servicios de mensajería instantánea o plataformas digitales - con la víctima.

2. **Teletrabajo o trabajo en casa.** Ante la imposibilidad de distanciamiento físico o laboral, se deberá evaluar la posibilidad de asignación de teletrabajo o trabajo en casa para la víctima.

Para adoptar dicha decisión, verificada la imposibilidad de distanciamiento entre la presunta víctima y el agresor, se requerirá inmediatamente concepto a la División de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la Unidad de Talento Humano de DEAJ que, en coordinación con la ARL, en el término de tres (3) días siguientes, conceptuarán sobre la viabilidad o inviabilidad del teletrabajo o trabajo en casa recibido el concepto, se resolverá en la mayor brevedad posible, conforme a la normativa que regule cada figura.

3. **Alejamiento.** Son medidas de alejamiento las mismas de distanciamiento, otorgadas de manera permanente o de largo plazo, así como el traslado de alguna de las partes, con el fin de evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna de la víctima con la persona investigada.
4. **Estabilidad laboral.** Se trata de una garantía del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, para evitar actos de represalia y retaliación causal de despido injustificado contra la víctima persona reportante y/o denunciante de acoso sexual en el contexto laboral, consistente en una estabilidad laboral, en virtud de la que no podrán ser retirados de su cargo por un término de seis (6) meses contados a partir de la presentación de la queja, ante el Comité de Atención y Seguimiento a casos de discriminación, acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial; o ante la Comisión Nacional de Disciplina Judicial o Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, según sea el competente; o ante la Comisión Legal de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes, si el posible agresor fuese un servidor judicial con fuero constitucional; o a partir de la presentación de la denuncia ante la Fiscalía General de la Nación, siempre y cuando se verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

Una vez recibida la queja de acoso sexual laboral, acoso por razones de género o discriminación, el Comité de Atención y Seguimiento a casos de discriminación, acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial debe notificar al nominador, a la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial (Nacional o Seccional según corresponda) y/o a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente sobre la activación de un fuero de 6 meses de protección contra la desvinculación de la persona víctima de estas conductas.

Adicionalmente, el Consejo Superior de la Judicatura en conjunto con la ARL⁵ de la Rama Judicial establecerá rutas de atención integral que establezcan mecanismos de prevención, garanticen los derechos de las víctimas y brinden garantías de no repetición, tales como:

- a) **Atención psicológica.** La prestación del servicio de atención psicológica, primeros auxilios psicológicos, y proceso de contención emocional para las personas que se consideren víctimas de discriminación, acoso sexual o por razones de género, debe ser ofrecido de forma inmediata a partir del reporte de la queja, mediante el apoyo de los psicólogos ubicados en las direcciones seccionales de administración

⁵ Artículo 10 Ley 2635 de 2024, Responsabilidades de atención, protección y prevención de las ARL

judicial y del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, con el acompañamiento de la ARL.

Asimismo, se debe apoyar a la persona en la activación de la ruta de atención en salud a través de la EPS y/o ARL cuando corresponda.

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

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

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

- c) Asesoría jurídica. Asistencia y orientación jurídica.** El Consejo Superior de la Judicatura, por conducto del Comité de Atención y Seguimiento a casos de discriminación, acoso sexual y por razones de género, garantizará a las servidoras y servidores judiciales que se consideren víctimas de estas conductas, la orientación y acompañamiento jurídico necesario.

Para el efecto, se activarán los convenios interinstitucionales pertinentes y se coordinará la remisión prioritaria ante la Defensoría del Pueblo o las entidades competentes para la asignación de representación legal gratuita con enfoque de género.

La Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y las Direcciones Seccionales serán responsables de la difusión permanente e información clara sobre los canales de atención y mecanismos de acceso a dichos servicios.

Parágrafo 1. De ninguna manera las medidas de protección podrán desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la posible víctima.

Parágrafo 2. El equipo interdisciplinario del Comité de Atención y Seguimiento, de conformidad con el trámite establecido en el art. 15 de este Acuerdo, en cada caso, evaluará el nivel de riesgo y, de estimarlo procedente, formulará la recomendación de adopción de medidas de protección.

La notificación de la recomendación se hará con oficio dirigido a la persona reportante y a su nominador, o, a la instancia jerárquica superior del nominador, cuando este sea el presunto agresor.

El nominador o instancia jerárquica superior, según corresponda, deberá proferir el acto administrativo que resuelva sobre la viabilidad de adoptar la medida de protección recomendada, dentro de un término máximo de dos (2) días hábiles contados a partir de la recepción del concepto.

Si por razones objetivas de la prestación del servicio o por cualquiera otra, el nominador decide apartarse de la recomendación, estará obligado a fundamentar su decisión por escrito e informarla al Comité y a la persona reportante.

Parágrafo 3. Se aclara que las funciones del Comité de Convivencia Laboral para recomendar medidas de protección no suspenden ni reemplazan el deber legal y ético del nominador de actuar de forma preventiva e inmediata desde el primer momento en que tenga conocimiento de los hechos.

CAPÍTULO III

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

ARTÍCULO 22. Red de Orientadores. El Consejo Superior de la Judicatura conformará una red de orientadores sobre la discriminación, el acoso sexual y por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial, integrada por todos los funcionarios y empleados que voluntariamente quieran inscribirse y cumplan con los requisitos establecidos en este artículo.

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

Entre otros aspectos que se puedan considerar relevantes, los orientadores cubrirán, cuando menos, los siguientes aspectos: el presente Protocolo; el derecho a denunciar y

remitir directamente la denuncia y la queja disciplinaria; la ruta Comité de Atención y Seguimiento a casos de discriminación, acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial; las medidas de protección a las que tienen derecho las personas que se consideran víctimas de discriminación, acoso sexual o por razones de género; la información que se puede encontrar en la página Web de la Rama Judicial y en el micrositio que se creará con la información sobre la discriminación y el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial.

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

ARTÍCULO 23. Obligaciones de los orientadores. Los servidores que formen parte de la red de orientadores de que trata este Protocolo tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Suscribir un compromiso de reserva y confidencialidad de la información que reciban de las personas que los consulten.
- b) Recibir una formación previa al desempeño de sus funciones y una formación anual posterior que al menos proporcione conocimientos en asuntos de género y no discriminación, atención psico jurídica en casos de violencias basadas en género y en habilidades blandas, por la Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla", teniendo en cuenta las orientaciones, observaciones y criterios de la Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial y del Despacho coordinador del tema de género del Consejo Superior de la Judicatura.
- c) Tener especial consideración y buen trato con las personas que los consulten.
- d) Comunicar su correo electrónico institucional para ser contactados.
- e) Remitir cada seis (6) meses a la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, la información cualitativa y cuantitativa de las consultas recibidas, con el fin de que pueda ser presentada al Consejo Superior de la Judicatura para su revisión y análisis.

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

ARTÍCULO 24. Derechos de los integrantes de la red de orientadores. Los servidores que formen parte de la red de orientadores de que trata este Protocolo tendrán los siguientes derechos:

- a) A que se les otorguen los permisos laborales necesarios para que puedan reunirse y sesionar.
- b) A que no se les descuenten estos permisos de los permisos personales comunes a todos los (as) empleados (as) de la Rama Judicial.
- c) A retirarse del Comité, conforme a su voluntad, siempre que haya cumplido (6) meses de permanencia en la red.

ARTÍCULO 25. Información sobre la discriminación, el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial. En la página Web de la Rama Judicial, se creará un micrositio sobre la discriminación, el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial, desarrollado con criterios de accesibilidad universal y recursos multimedia que faciliten la comprensión del contenido.

Este micrositio deberá estar disponible en todas las páginas institucionales de la Rama Judicial y contar con mecanismos de actualización permanente y accesibilidad.

El micrositio contendrá, entre otra información que se considere relevante, la siguiente:

- Correos electrónicos a los que se pueden remitir la denuncia y/o la queja: Fiscalía General de la Nación, Comisión Nacional de Disciplina Judicial o Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, según sea el competente, y Comisión Legal de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes.
- Correo electrónico violeta del Comité de Atención y Seguimiento a casos de discriminación, acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial para la remisión la queja.
- Formato de quejas de discriminación, acoso sexual y por razones de género de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.
- El presente Protocolo.
- Correos electrónicos de contacto de la red de orientadores sobre la discriminación, el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial.
- Correos electrónicos de los psicólogos vinculados a las direcciones seccionales de administración judicial y de los que hacen parte del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.
- Correos electrónicos y línea 24/7 de la ARL encargada de brindar orientación psicológica a la víctima y de la Unidad de Recursos Humanos a través de la cual podrá solicitarse este apoyo.

- Las medidas de protección a que tienen derecho las personas que se consideran víctimas de la discriminación, el acoso sexual y por razones de género.
- El procedimiento o ruta para la atención de los casos de discriminación, acoso sexual y por razones de género establecido en el presente Protocolo.
- Publicación semestral anonimizada del número de quejas tramitadas y medidas de protección otorgadas. Estos datos estadísticos además serán remitidos por el Comité de Atención y Seguimiento a casos de discriminación, acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre, salvaguardando la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

CAPÍTULO IV

DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y COMPROMISO DE CERO TOLERANCIA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

ARTÍCULO 26. Medidas de prevención. El Consejo Superior de la Judicatura implementará las siguientes medidas de prevención, con el fin de erradicar cualquier comportamiento de discriminación, acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial:

- a) **Difusión de este Protocolo.** El Consejo Superior de la Judicatura difundirá este Protocolo a través de la página Web de la Rama Judicial, en el micrositio creado sobre la discriminación, el acoso sexual y por razones de género en la Rama Judicial y de las páginas Web de las diferentes altas cortes.

Asimismo, se implementarán mecanismos de consulta rápida y accesible mediante la incorporación de códigos QR en cada despacho judicial, cartelera informativa, áreas comunes o puntos de atención al público, permitiendo que cualquier servidor judicial o persona con vínculo contractual o laboral con la Rama Judicial pueda escanearlos desde su dispositivo móvil y acceder de forma inmediata al texto completo del protocolo, rutas de atención y medidas de protección.

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

- b) **Campañas de sensibilización.** El Consejo Superior de la Judicatura realizará, por lo menos anualmente, una campaña de sensibilización que transmita la

inaceptabilidad y tolerancia cero de la Rama Judicial, frente a la discriminación, el acoso sexual y por razones de género en el entorno laboral, las conductas consideradas como tales, según el presente Protocolo, las conductas y roles sexistas, estereotipos de género, consecuencias de la discriminación, el acoso sexual, y sobre el procedimiento o ruta para la atención de casos del presente Protocolo; lo anterior, sin perjuicio que se adelanten campañas con mayor regularidad y que se implementen otras estrategias de información como píldoras informativas o correos institucionales.

- c) **Campañas de acción colectiva.** El Consejo Superior de la Judicatura a través de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y sus seccionales, implementarán campañas orientadas a la transformación cultural de los ambientes laborales de la Rama Judicial en espacios libres de violencias, garantes de la igualdad, el respeto a la diferencia, la dignidad y la no discriminación.
- d) **Mecanismos de evaluación periódica del protocolo.** Con el fin de asegurar la eficacia y oportunidad en la prevención y atención de casos y aportar la información estadística con destino al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE), la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, semestralmente consolidará y reportará indicadores de cumplimiento de reporte de quejas, acciones de prevención e impacto que presentará a la Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial.
- e) **Actualización periódica del Protocolo.** El Consejo Superior de la Judicatura, a través de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, revisará cada dos (2) años este Protocolo, con el fin de mantenerlo actualizado y ajustado a las necesidades que se vayan presentando en la Rama Judicial.

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

El análisis consistirá en determinar, si mediante el presente Protocolo, se están o no logrando prevenir y atender adecuadamente los casos de discriminación, acoso sexual y por razones de género, así como en establecer si se está logrando promover la denuncia y sanción ante las autoridades competentes y la queja de estos casos ante el Comité de Atención y Seguimiento a casos de discriminación,

acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial, y qué se debe modificar para lograrlo.

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

- Sobre la identificación, prevención y atención de los casos de discriminación, acoso sexual y por razones de género, y en particular sobre el presente Protocolo, para todos los servidores judiciales, de modo que se conozcan y entiendan cuáles son las conductas que constituyen discriminación, acoso sexual y por razones de género, cuál es el procedimiento para denunciarlas ante las autoridades competentes y para presentar la queja ante el Comité de Atención y Seguimiento a casos de discriminación, acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial, y cuáles son las medidas de protección que se establecen para garantizar los derechos de quienes se consideran víctimas de discriminación, acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial.

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

- Sobre asuntos de género y no discriminación, violencia de género, atención psico jurídica de casos de violencias basadas en género, habilidades blandas y sobre el presente Protocolo, para los servidores judiciales que integren la red de orientadores de la Rama Judicial sobre la discriminación, el acoso sexual y por razones de género, y para los servidores judiciales que hagan parte de las rutas de prevención y atención de las quejas presentadas.

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

ARTÍCULO 27. Compromiso de “Cero Tolerancia” de la Rama Judicial. Los presidentes de las altas cortes suscribirán y harán visible, en representación de todos los servidores de la Rama Judicial, el acta de compromiso de cero tolerancia contra la discriminación, el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial, la cual se suscribirá a principio de cada anualidad en evento académico adelantado por la Comisión Nacional de Género y, simultáneamente, como acto simbólico, en todos los Comités Seccionales de Género de cada distrito judicial.

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

ARTÍCULO 28. Sistema de indicadores de gestión, evaluación y control de calidad del Protocolo. El Comité de Atención y Seguimiento consolidará y administrará un sistema permanente de información estadística y de gestión. Para ello, cada (6) meses reportará de forma anonimizada ante la Comisión Nacional de Género, la consolidación cuantitativa de quejas recibidas, caracterizadas por tipología de conducta (discriminación, acoso sexual o por razones de género), estadística del tiempo promedio de activación de medidas de protección, estado del trámite (en indagación, remitido a control disciplinario/penal o cerrado), y distribución geográfica o seccional del reporte.

ARTÍCULO 29. (Transitorio). La Comisión Nacional de Género y el Consejo Superior de la Judicatura durante los meses de octubre y noviembre de 2026, recopilarán la información que permita evaluar el funcionamiento y los eventuales problemas o carencias de este protocolo para determinar si resulta necesario ajustarlo; el informe debe contener indicadores, incluyendo variables como número de reportes, tipología de conductas, tiempos de respuesta, medidas adoptadas, remisiones realizadas, dificultades operativas, necesidades presupuestales, funcionamiento regional y plan de mejora, entre otras afines.

ARTÍCULO 30. Régimen de transición para la atención de casos ya denunciados. Los casos ya radicados, que se encuentran en trámite, continuarán su curso, bajo el procedimiento actual.

En todo caso, las medidas de protección previstas en este reglamento, serán aplicables a las situaciones en curso cuando sean compatibles con la naturaleza del caso y resulten más garantistas para las víctimas.

ARTÍCULO 31. Derogatorias y vigencia. El presente acuerdo deroga el Acuerdo PCSJA23-12104 del 27 de octubre de 2023; y, rige a partir de su publicación en la Gaceta de la Judicatura.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en la ciudad de Bogotá, D. C., a los diecisiete (17) días del mes de septiembre del año dos mil veintiséis (2026).


MARY LUCERO NOVOA MORENO
Presidente

ABBQ/JABT/MMBD