

**MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO
SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO**

RESOLUCIÓN NÚMERO 68824 DE 2023

(01 NOV 2023)

“Por la cual se adopta el Procedimiento de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y Discriminación en la Superintendencia de Industria y Comercio y se modifica la Resolución 29994 del 18 de mayo de 2022”

LA SUPERINTENDENTE DE INDUSTRIA Y COMERCIO

En ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y reglamentarias, especialmente, las previstas en el artículo 82 de la Ley 489 de 1998, el numeral 1 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, el artículo 71 de la Ley 1151 de 2007, los numerales 4 y 28 del artículo 3 del Decreto 4886 de 2011, modificado por artículo 3 del Decreto 92 de 2022, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia dispone que “[t]odas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”.

Que el artículo 25 *ibidem* establece que “[e]l trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado y, por lo tanto, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Que el artículo 43 *ibidem* prescribe que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades y que la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.

Que, entre otras, las Leyes 22 de 1967, 74 de 1968, 16 de 1972, 22 de 1981, 51 de 1981, 35 de 1986, 21 de 1991, 248 de 1995 y 762 de 2002 aprueban instrumentos internacionales a partir de los cuales se exige la igualdad de género en el ámbito laboral, así como la eliminación de cualquier forma de discriminación.

Que, igualmente, a nivel legal y reglamentario, se han adoptado normas que buscan generar los mecanismos que contribuyan a la protección de la integridad de la mujer, la promoción de la equidad de género y la erradicación de cualquier forma de discriminación laboral, entre otras, se encuentran las Leyes 823 de 2003, 1010 de 2006, 1257 de 2008, 1496 de 2011, 1719 de 2014 y, el Título 4 de la Parte 4 del Libro 2 del Decreto 1066 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior.

Que el artículo 210-A de la Ley 599 de 2000 define el delito de acoso sexual, en los siguientes términos: “(...) El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.

Que la Ley 1482 de 2011 “Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones” tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de

"Por la cual se adopta el Procedimiento de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y Discriminación en la Superintendencia de Industria y Comercio y se modifica la Resolución 29994 del 18 de mayo de 2022"

raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

Que la Ley 1010 de 2006 tiene por objeto *"[...] definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública"*.

Que el artículo 2 *ibidem* señala que se entenderá por acoso laboral *"[...] toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia [...]"*.

Que, con fundamento en la anterior definición, el numeral 1 del referido artículo dispone que dentro de las modalidades generales de acoso laboral se encuentra el maltrato laboral, el cual es *"Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral"*.

Que la Ley 2209 de 2022 *"Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006"* establece que las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas constitutivas de acoso contempladas en la Ley 1010 de 2006.

Que el parágrafo 2 del artículo 4 de la Ley 2191 de 2022 *"Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral"* dispone que *"[...] la inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y que, en ningún caso, será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable"*.

Que la Ley 2294 de 2023 *"Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida"* tiene como objetivo sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la protección de la vida a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, la no repetición del conflicto, el cambio de nuestro relacionamiento con el ambiente y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza.

Que el numeral 2 del artículo 4 de la mencionada ley establece a los actores diferenciales para el cambio como unos de los ejes transversales del Plan Nacional de Desarrollo, en tanto *"[...] el cambio que propone es con la población colombiana en todas sus diversidades para lograr transformaciones que nos lleven a una sociedad inclusiva, libre de estereotipos y estigmas, que supera las discriminaciones de tipo económico, social, religioso, cultural y político, así como las basadas en género, étnico-racial, generacionales, capacidades físicas, de identidad y orientación sexual, donde la diversidad será fuente de desarrollo sostenible y no de exclusión. De igual forma, busca superar las brechas ocasionadas por el conflicto armado y por las divisiones entre lo urbano y lo rural. Actores como las mujeres, la comunidad LGBTIQ+, las víctimas, los niños, las comunidades étnicas, los jóvenes, las personas con discapacidad y la comunidad campesina son parte integral de las transformaciones propuestas por este plan"*.

Que a través de la Resolución 29994 del 18 de mayo de 2022, se establecieron las directrices para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y se adoptaron

"Por la cual se adopta el Procedimiento de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y Discriminación en la Superintendencia de Industria y Comercio y se modifica la Resolución 29994 del 18 de mayo de 2022"

medidas para prevenir y atender situaciones de acoso laboral y acoso sexual en la Superintendencia de Industria y Comercio.

Que a través del CONPES 4080 de 2022 se adoptó la *"Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País"*, la cual reconoció la necesidad de fortalecer las políticas de prevención y atención integral de las violencias contra las mujeres.

Que el señor presidente de la República expidió la Directiva Presidencial 1 del 8 de marzo de 2023, con el propósito de que los representantes legales de las entidades de la Rama Ejecutiva del Poder Público orden nacional adopten, mediante un protocolo, los lineamientos allí expuestos con el objetivo de promover un ambiente libre de violencias y discriminación en el ámbito laboral mediante la implementación de acciones de prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de racismo y discriminación.

Que el numeral 3.1. de la mencionada Directiva Presidencial señala que el protocolo aplica a los servidores públicos, contratistas y demás colaboradores de la entidad, en el ejercicio de sus funciones y labores.

Que, igualmente, la Corte Constitucional profirió la sentencia C-331 de 2023 en la cual se resolvió declarar exequible el literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 en el entendido de que los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, tienen derecho a la desconexión laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Para el efecto, deberán atenderse criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral, atendiendo lo definido en la citada decisión.

Que, de acuerdo con lo anterior, la Superintendencia de Industria y Comercio es una entidad comprometida con la igualdad y la equidad en el acceso a los derechos de las personas de especial protección constitucional y, es por ello, que busca promover un entorno laboral libre de violencias y discriminación, por lo anterior, mediante la presente resolución, se adopta el Protocolo de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y Discriminación.

Que, no obstante, es pertinente precisar que el Manual del Sistema Integral de Gestión Institucional – SIGI de la Superintendencia de Industria y Comercio dispone que la estructuración de los procesos tiene como base la integralidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y demás sistemas de gestión que implemente la entidad, lo que permite que la documentación describa y fije por escrito su forma de operar.

Que el citado Manual establece un esquema documental donde se reflejan los métodos de trabajo definidos con el fin de que los logros de la entidad sean permanentes y se posibilite la mejora de procesos. En ese sentido, se dispuso una estructura jerárquica de los documentos utilizados, la cual, en orden descendente, comprende: Políticas, Manual del SIGI, Procesos y Caracterizaciones, Manuales, Procedimientos e Instructivos y Formatos (Registros, programas y planes).

Que, de acuerdo con lo precedente, para implementar el Protocolo de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y Discriminación en los términos de la Directiva Presidencial 1 de 2023 y, con el propósito de acoplarlo al esquema documental del Sistema Integral de Gestión Institucional – SIGI, se concluyó que este protocolo se enmarca en el tipo documental denominado *"Procedimiento"* en la medida en que describe la forma de realizar las actividades relacionadas con el proceso específico regulado, incluyendo responsabilidades implicadas en las tareas, así como una referencia a otros documentos que se utilizan en su desarrollo.

“Por la cual se adopta el Procedimiento de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y Discriminación en la Superintendencia de Industria y Comercio y se modifica la Resolución 29994 del 18 de mayo de 2022”

Que, en los términos explicados, la entidad elaboró el Procedimiento de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y Discriminación que se adoptará mediante la presente resolución, el cual establece aquellos lineamientos que permitirán abordar de manera oportuna los casos de Violencias Basadas en Género y/o cualquier tipo de discriminación que pueda presentarse al interior de la Superintendencia de Industria y Comercio, a través del establecimiento de mecanismos para su prevención, atención y protección y garantía de no repetición.

Que, en consideración a que el procedimiento que se adoptará a través de este acto administrativo establece, en cumplimiento de la directriz presidencial y su anexo, una ruta interna específica para la gestión de quejas interpuestas por presuntas violencias basadas en género, acoso sexual y/o discriminación, resulta necesario modificar la Resolución 29994 del 18 de mayo de 2022 para precisar y diferenciar las rutas a las que pueden acudir los colaboradores de la entidad que consideren que han sido susceptibles, por una parte, de las conductas anteriormente descritas, las cuales serán atendidas de acuerdo con lo señalado en el Procedimiento de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y Discriminación y, de otra, de comportamientos que puedan constituirse como acoso laboral que continuarán siendo tramitados por el Comité de Convivencia Laboral de la entidad.

Que, finalmente, en consideración a que la Ley 2209 de 2022 modificó el término de caducidad para la investigación de conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral, se estima pertinente modificar la Resolución 29994 del 18 de mayo de 2022, “Por la cual se establecen las directrices de conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se adoptan medidas para prevenir y atender situaciones de acoso laboral y acoso sexual laboral en la Superintendencia de Industria y Comercio y se dictan otras disposiciones”, en el sentido de ajustar dicho término a la normativa legal vigente en la materia.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1. OBJETO. Adoptar el Procedimiento de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y Discriminación en la Superintendencia de Industria y Comercio que será publicado en el SIGI, el cual hace parte integral de la presente resolución, con el propósito de abordar de manera oportuna los casos de violencias basadas en género, acoso sexual laboral o cualquier tipo de discriminación, a través del establecimiento de mecanismos para su prevención, atención y protección y garantía de no repetición.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN. El procedimiento de que trata el artículo anterior es aplicable a todos los servidores públicos, contratistas y, en general, a todas las personas que desarrollen sus funciones, presten servicios o ejecuten labores, de manera presencial o remota, bajo cualquier clase o modalidad de vinculación o contratación en la Superintendencia de Industria y Comercio.

Parágrafo. El procedimiento para la atención y trámite de las conductas que eventualmente puedan constituirse como acoso laboral será el establecido en la Resolución 29994 del 18 de mayo de 2022 o aquella que la modifique, adicione o subrogue, el cual es aplicable exclusivamente a los servidores públicos de la entidad.

ARTÍCULO 3. DIVULGACIÓN E IMPLEMENTACIÓN. La divulgación e implementación del Procedimiento de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y Discriminación adoptado mediante el presente acto administrativo será efectuada por la Secretaría General, de conformidad con los mecanismos allí contemplados.

"Por la cual se adopta el Procedimiento de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y Discriminación en la Superintendencia de Industria y Comercio y se modifica la Resolución 29994 del 18 de mayo de 2022"

ARTÍCULO 4. ACTUALIZACIÓN. Con el propósito de fortalecer los mecanismos preventivos y correctivos para abordar de manera oportuna los casos de Violencias Basadas en Género, acoso sexual laboral y/o cualquier tipo de discriminación, el procedimiento adoptado mediante la presente resolución podrá ser ajustado en cualquier momento de acuerdo con las necesidades observadas en su implementación a través de la Mesa de Género de la entidad o quien haga sus veces y, en su ausencia, por el Secretario General.

ARTÍCULO 5. Adicionar los párrafos 1 y 2 al artículo 5 de la Resolución 29994 del 18 de mayo de 2022, en los siguientes términos:

“Parágrafo 1. Las medidas preventivas y de corrección en materia de acoso laboral, además de lo dispuesto en el presente artículo, podrán ser establecidas en el procedimiento de acoso laboral que se adopte en la materia en el marco del Sistema de Gestión Institucional.

Parágrafo 2. Para efectos de abordar de manera oportuna los casos de Violencias Basadas en Género, acoso sexual laboral y/o cualquier tipo de discriminación que pueda presentarse al interior de la Superintendencia de Industria y Comercio, además de lo prescrito en este artículo, las medidas preventivas y correctivas podrán ser establecidas en el Procedimiento de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y Discriminación”.

ARTÍCULO 6. Modificar el párrafo 1 del artículo 6 de la Resolución 29994 del 18 de mayo de 2022, el cual quedará así:

“Parágrafo 1. También será constitutivo de acoso laboral, la inobservancia del derecho a la desconexión laboral; lo anterior, de acuerdo con lo establecido en la Ley 2191 de 2022, sus disposiciones reglamentarias y, en los términos señalados en la jurisprudencia en la materia”.

ARTÍCULO 7. Modificar el numeral 1 del artículo 9 de la Resolución 29994 del 18 de mayo de 2022, el cual quedará así:

“1. Queja por acoso laboral:

El servidor público con vinculación legal y reglamentaria que considere ser víctima de acoso laboral y desee realizar la respectiva queja, deberá tener en cuenta lo siguiente:

- En la queja, la persona que se considere víctima de acoso laboral deberá describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, indicar la identidad de la persona denunciada y cargo que desempeña y el detalle de los elementos probatorios, en caso existir. Sin embargo, la víctima NO está obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes.
- Deberá radicar la queja da a la dependencia 9037 en sobre cerrado o a través del correo electrónico convivencialaboral@sic.gov.co y hacerlo mediante el diligenciamiento del formato GT02-F54 para presentar quejas sobre situaciones que puedan constituir acoso laboral o para presentar sugerencias ante el Comité de Convivencia Laboral de la SIC establecido para tal fin. Igualmente, puede radicarse remitiendo el formato y los soportes pertinentes al correo convivencialaboral@sic.gov.co.
- Dicho documento irá dirigido al Presidente del Comité de Convivencia Laboral y debe contener clara y expresamente el nombre del servidor público que interpone la queja, no se aceptan anónimos.
- Para la recepción de las quejas, la Superintendencia de Industria y Comercio, publicará de manera masiva, permanente y en lugares visibles de la Entidad, los datos de contacto del presidente del Comité de Convivencia Laboral.

"Por la cual se adopta el Procedimiento de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y Discriminación en la Superintendencia de Industria y Comercio y se modifica la Resolución 29994 del 18 de mayo de 2022"

- La queja debe ser interpuesta en un plazo de máximo tres (3) años a partir de la ocurrencia del último hecho o dentro del término contemplado en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.
- El formato de queja de acoso laboral también puede ser usado para presentar sugerencias orientadas a la actividad de prevención o corrección de las situaciones que puedan constituir acoso laboral".

ARTÍCULO 8. Modificar el artículo 13 de la Resolución 29994 del 18 de mayo de 2022, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 13. RUTA DE ATENCIÓN PARA LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL. La ruta de atención para abordar y apoyar de manera integral y oportuna a las presuntas víctimas de acoso sexual laboral en la Superintendencia de Industria y Comercio será la establecida en el Procedimiento de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y Discriminación".

ARTÍCULO 9. Modificar el artículo 17 de la Resolución 29994 del 18 de mayo de 2022, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 17. COMPETENCIAS E INHABILIDADES DE LOS MIEMBROS E INVITADO PERMANENTE. Los miembros e invitado permanente al Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Industria y Comercio deben contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética, así como habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

No podrán hacer parte, en calidad de miembro o invitado permanente al Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Industria y Comercio, los servidores públicos que hayan formulado queja, a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral o quienes hayan sido sancionados por este motivo dentro de los tres (3) años anteriores a la fecha de la inscripción de la candidatura o dentro del término contemplado en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.

Parágrafo. En los casos de aspirantes que hayan formulado queja o que hayan sido denunciados por acoso laboral, esta inhabilidad solo será aplicable en tanto a la fecha de inscripción de la candidatura no se haya resuelto de fondo por la autoridad competente frente a la constitución o no de la conducta investigada".

ARTÍCULO 10. Modificar el numeral 4 del artículo 18 de la Resolución 29994 del 18 de mayo de 2022, el cual quedará así:

"4. No habersele formulado una queja, haber sido víctima o haber sido sancionado por conductas constitutivas de acoso laboral dentro de los tres (3) años anteriores a la fecha de la inscripción de la candidatura o dentro del término contemplado en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 o la norma que lo modifique, adicione o sustituya. En los casos de aspirantes que hayan formulado queja o que hayan sido denunciados por acoso laboral, este requisito solo será aplicable en tanto a la fecha de inscripción de la candidatura no se haya resuelto de fondo por la autoridad competente frente a la constitución o no de la conducta investigada".

ARTÍCULO 11. Modificar los incisos primero y segundo del artículo 42 de la Resolución 29994 del 18 de mayo de 2022, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 42. INADMISIÓN DE LAS QUEJAS. El Comité de Convivencia Laboral de que trata la presente resolución, tramitará las quejas presentadas por conductas

“Por la cual se adopta el Procedimiento de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y Discriminación en la Superintendencia de Industria y Comercio y se modifica la Resolución 29994 del 18 de mayo de 2022”

presuntamente constitutivas de acoso laboral y acaecidas con una antelación menor de tres (3) años de antelación a la presentación de la queja o de acuerdo con el término contemplado en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 o la norma que lo modifique, adicione o sustituya, con las pruebas sumarias de los hechos, de conformidad con el numeral 2 del artículo 9 de la presente resolución.

El Comité de Convivencia Laboral inadmitirá las quejas presentadas por conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral acaecidas con más de tres (3) años de antelación a la presentación de la queja o de acuerdo con el término contemplado en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 o la norma que lo modifique, adicione o sustituya”.

ARTÍCULO 12. COMUNICACIÓN. Comunicar y remitir copia del presente acto administrativo, junto con el procedimiento adoptado en virtud del artículo 1 de esta resolución, a la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, para lo de su competencia.

ARTÍCULO 13. DEROGATORIAS. Derogar el numeral 12 del artículo 20, el numeral 13 del artículo 22 y el numeral 2 del artículo 37 de la Resolución 29994 del 18 de mayo de 2022.

Parágrafo. Las disposiciones de la Resolución 29994 del 18 de mayo de 2022 que hagan referencia a que las denuncias por acoso sexual laboral son tramitadas por el Comité de Convivencia Laboral se entenderá que se tramitarán de acuerdo con lo señalado en el Procedimiento de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género y Discriminación de la Superintendencia de Industria y Comercio.

ARTÍCULO 14. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

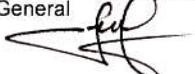
PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C, a los (fecha) **01 NOV 2023**

LA SUPERINTENDENTE DE INDUSTRIA Y COMERCIO,



MARÍA DEL SOCORRO PIMIENTA CORBACHO

Proyectó: Angie Rincón Jiménez – Abogada GDTH 
 Revisó: Jennifer del Rosario Bendek Rico – Coordinadora GDTH 
 Revisó: María Isabel Salazar Rojas- Jefe Oficina Asesora Jurídica 
 Aprobó: Juan David Lemus Pacheco- Secretario General 

68824

 Industria y Comercio SUPERINTENDENCIA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN	Código: Asignado por la OAP
		Versión: 1
		Página 1 de 43

CONTENIDO

1. OBJETIVO	2
2. DESTINATARIOS	2
3. GLOSARIO	2
4. REFERENCIAS NORMATIVAS	14
5. GENERALIDADES	25
6. REPRESENTACIÓN ESQUEMÁTICA DEL PROCEDIMIENTO	36
7. DESCRIPCIÓN DE ETAPAS Y ACTIVIDADES	39
7.1 ETAPA 1: RECIBIR QUEJA O DENUNCIA	39
7.2 ETAPA 2: EVALUAR LA QUEJA DISCIPLINARIA	39
7.3 ETAPA 3: INICIAR LA ACCIÓN DISCIPLINARIA	40
7.4 ETAPA 4: CERRAR LA ETAPA DE INVESTIGACIÓN Y EVALUAR	41
7.5 ETAPA 5: INICIAR FASE DE JUZGAMIENTO	41
8. DOCUMENTOS RELACIONADOS	43
9. RESUMEN CAMBIOS RESPECTO A LA ANTERIOR VERSIÓN	43

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

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

SC01-F02 Vr8 (2022-04-28)

 Industria y Comercio SUPERINTENDENCIA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN	Código: Asignado por la OAP
		Versión: 1
		Página 2 de 43

1. OBJETIVO

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

2. DESTINATARIOS

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

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

3. GLOSARIO

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

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

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

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN	Código: Asignado por la OAP
		Versión: 1
		Página 3 de 43

pueden estar usuarios de sillas de ruedas y personas con alguna amputación.

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

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

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

- 3.1.4. **Sordoceguera:** La sordoceguera es una discapacidad única que resulta de la combinación de una deficiencia visual y una deficiencia auditiva, que genera en las personas que la presentan problemas de comunicación, orientación, movilidad y el acceso a la información. Algunas personas sordociegas son sordas y ciegas totales, mientras que otras conservan restos auditivos y/o restos visuales.

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

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

Estos producen deficiencias del funcionamiento adaptativo, de tal manera que el individuo no alcanza los estándares de independencia

	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN	Código: Asignado por la OAP
		Versión: 1
		Página 4 de 43

personal y de responsabilidad social en uno o más aspectos de la vida cotidiana, incluidos la comunicación, la participación social, etc.

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

3.1.7. **Discapacidad múltiple:** Presencia de dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje, por lo que requieren para su atención de apoyos generalizados y permanentes.

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

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

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

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

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

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

 Industria y Comercio SUPERINTENDENCIA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN	Código: Asignado por la OAP
		Versión: 1
		Página 5 de 43

en el origen social niega a la víctima la posibilidad de pasar de una clase o categoría social a otra.

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

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

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

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

3.2.5. Discriminación por orientación sexual: Las mujeres y hombres que trabajan pueden ser objeto de discriminación si se cree, o se sabe, que son lesbianas, homosexuales, bisexuales o transexuales, y pueden ser

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

 Industria y Comercio SUPERINTENDENCIA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN	Código: Asignado por la OAP
		Versión: 1
		Página 6 de 43

objeto asimismo de intimidación o violencia verbal, psicológica y física por parte del empleador, el supervisor, u otros trabajadores.

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

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

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

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

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

 Industria y Comercio SUPERINTENDENCIA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN	Código: Asignado por la OAP
		Versión: 1
		Página 7 de 43

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

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

³Ibid., p. 15

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

⁵ Ibid., p. 15

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

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

 Industria y Comercio SUPERINTENDENCIA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN	Código: Asignado por la OAP
		Versión: 1
		Página 8 de 43

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

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

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

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

¹⁰ Ibid, p. 15

¹¹ Ley 1257 de 2008, artículo 2

 Industria y Comercio SUPERINTENDENCIA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN	Código: Asignado por la OAP
		Versión: 1
		Página 9 de 43

LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género”¹².

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

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

3.14 Riesgos psicosociales específicos de género en el contexto laboral:

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

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

¹² ONUMJERES (s.f.) *Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas*. Tomado de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence#:~:text=La%20violencia%20de%20g%C3%A9nero%20se,la%20existencia%20de%20normas%20da%C3%B1as>.

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

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

 Industria y Comercio SUPERINTENDENCIA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN	Código: Asignado por la OAP
		Versión: 1
		Página 10 de 43

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

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

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

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

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

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

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

 Industria y Comercio SUPERINTENDENCIA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN	Código: Asignado por la OAP
		Versión: 1
		Página 11 de 43

- 3.14.4 Violencia física:** Acto ejercido por una persona que está en una relación de poder con respecto de otra, inflige o intenta infligir daño no accidental, por medio del uso de la fuerza física o algún tipo de objeto o arma, que pueda provocar o no lesiones externas, internas o ambas.
- 3.14.5 Violencia psicológica-emocional:** Toda acción u omisión que inflige o intenta infligir daño a la autoestima, la identidad o el desarrollo de la persona. Incluye los insultos constantes, la negligencia, la humillación, no reconocer aciertos, el chantaje, la degradación, el aislamiento de amigos y familiares, ridiculizar, rechazar, manipular, amenazar, explotar, comparar negativamente, y otros.
- 3.14.6 Violencia sexual:** Todo acto en el que una persona en relación de poder y por medio de la fuerza física, coerción o intimidación psicológica obliga a otra a que ejecute un acto sexual contra su voluntad, o que participe en interacciones sexuales que propician su victimización y de la que el ofensor intenta obtener gratificación.
- 3.14.7 Violencia económica:** La violencia económica se extiende al ámbito laboral cuando se realizan despidos discrecionales, se reducen o retienen los salarios, se amenaza con despedir al trabajador o trabajadora, se limita el desarrollo de comisiones, entre otros.
- 3.14.8 Acoso laboral:** Dentro de los riesgos específicos de género se encuentran el acoso laboral y el acoso sexual laboral, en el caso del primero, la Ley 1010 de 2006 lo define como: "toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo". Las modalidades de acoso son:
- 3.14.9 Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- 3.14.10 Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir

 Industria y Comercio SUPERINTENDENCIA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN	Código: Asignado por la OAP
		Versión: 1
		Página 12 de 43

la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

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

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

Adicionalmente, de acuerdo con el artículo 210-A del Código Penal el acoso sexual se define como: *“El que en beneficio suyo o de un tercero y*

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

68824

ERROR: unregistered
OFFENDING COMMAND: showpage