CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

“PROTOCOLO INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN Y ORIENTACIÓN INSTITUCIONAL FRENTE A CONDUCTAS DE VIOLENCIA SEXUAL, EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL, EN EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA - SENADO DE LA REPÚBLICA Y CÁMARA DE REPRESENTANTES”

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

Índice

1. Contexto
- **1.1.** Alcance, ámbito de aplicación y vigencia
- **1.2.** Población objeto
- **1.3.** Concepto de violencia sexual
- **1.4.** Marco Normativo
- **1.5.** Glosario

2. Objetivos del protocolo
- **2.1** Objetivo general
- **2.2.** Objetivos específicos

3. Derechos de las víctimas

4. Mecanismos de prevención

5. Mecanismos de orientación y empoderamiento de la víctima frente a conductas de violencia sexual en el ámbito laboral y contractual
- **5.1.** Canales externos
- **5.2.** Canales internos
- **5.3.** Criterios para la orientación de víctimas de violencia sexual

6. Medidas de no revictimización

7. Áreas competentes

8. Bibliografía

1. Contexto

El Congreso de la República de Colombia, a través del Senado de la República y la Cámara de Representantes, las Direcciones Generales Administrativas de ambas Corporaciones y la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer, manifiestan su interés en la formulación e implementación del "Protocolo integral para la prevención y orientación institucional frente a conductas de violencia sexual en el ámbito laboral y contractual en el Congreso de la República", debido a la necesidad que se ha presentado dentro de las Corporaciones de garantizar espacios seguros y libres de cualquier tipo de violencia sexual dentro del desarrollo de las funciones laborales y contractuales. Así, se entiende la violencia sexual como cualquier tipo de acto o comportamiento de tipo sexual ejercido hacia cualquier persona utilizando la fuerza o cualquier forma de coerción física, psicológica o emocional en los espacios laborales y contractuales.

La construcción de este Protocolo es fruto de un trabajo interdisciplinario que inició en septiembre de 2022, como una respuesta institucional frente al compromiso constante de las corporaciones en la lucha contra la violencia sexual hacia mujeres, personas LGBTIQ+ y otras personas, así como a la necesidad de generar estrategias enfocadas hacia la protección y mejoras de las condiciones laborales en sus entornos inmediatos.

El Congreso de la República, por medio del presente Protocolo, reconoce la existencia de una normatividad nacional e internacional vigente y jurisprudencia en favor de la lucha contra la violencia sexual en el ámbito laboral que establece las sanciones y penas frente a casos de acoso, abuso, acceso carnal, acto sexual y demás delitos, contando con un caracter de rango legal. Sin embargo, es importante manifestar la voluntad del legislativo de continuar promoviendo las acciones necesarias para garantizar entornos libres de violencia sexual ejercida hacia mujeres, población LGBTIQ+ y otras personas.

Este documento es un instrumento enfocado a establecer medidas de prevención, sensibilización, orientación, apoyo y no revictimización dirigidas a congresistas, servidores públicos de la entidad, contratistas, pasantes, practicantes, judicantes, personal tercerizado y personal de seguridad que cumple funciones laborales o contractuales dentro del Congreso de la República. Esto con el fin de garantizar las acciones eficientes y eficaces que prevengan cualquier tipo de violencia sexual dentro de los escenarios de trabajo, y que orienten de manera jurídica y psicológica ante la existencia de este tipo de actos.

Es importante manifestar que en la formulación del presente Protocolo se estableció un diálogo con diferentes dependencias de la Corporación y organizaciones de la sociedad civil especializadas en la defensa de los derechos de las mujeres, personas LGBTIQ+ y otras personas que retroalimentaron al equipo para construir las diferentes medidas corcernientes a prevenir y enfrentar las situaciones de violencia sexual. Cabe señalar que, con la voluntad que

ha tenido el Congreso de la República, se continuará con este diálogo constructivo que establezca nuevas herramientas de protección.

1.1. Alcance, ámbito de aplicación y vigencia

El Congreso de la República (Senado de la República y Cámara de Representantes), con la adopción de este Protocolo, avanza en la prevención, orientación y adopción de medidas de no revictimización de la violencia sexual en el ámbito laboral y contractual, mediante:

I. La prevención, que se desarrollará con la socialización, sensibilización y capacitación.
II. La orientación que tiene como finalidad informar a la víctima de las rutas de acción con las instituciones competentes.
III. La adopción de medidas de no revictimización que tienen por objeto brindar a la víctima unas herramientas mínimas de protección.

Este protocolo reconoce que existen límites temporales, legales y de competencias que hacen que este documento constituya un primer esfuerzo con la firme convicción de seguir trabajando a corto y mediano plazo en la defensa y protección de las víctimas de violencia sexual en el ámbito laboral y contractual, y generando espacios que permitan una mayor protección a las mujeres, población LGTBIQ+, y otras personas que tienen relación laboral o contractual con el Congreso de la República.

La prevención se trabajará a través de 3 ejes: la sensibilización, la socialización y la capacitación. La sensibilización que corresponde a un “Proceso de influencia comunicativa a distintos niveles, individual, grupal y social, donde el objetivo general sea promover o ajustar actitudes o percepciones, que faciliten una reflexión generadora de cambios comportamentales, los cuales se conviertan en actitudes favorables a la diversidad cultural, y por ende a las personas y colectivos que la conforman”[1].

La socialización, que es “el proceso mediante el cual una persona interioriza la cultura de su grupo y gracias al cual los miembros de una colectividad aprenden y hacen propios los modelos de la sociedad en que viven”[2], y para este protocolo, se referirá a una serie de procesos que se encargará de transmitir la ruta de orientación.

La capacitación será entendida como “una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos que se encuentren desarrollando una actividad laboral determinada y más aún conectada al sistema productivo”[3]

[1] Extraído de: https://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0326/11_CRU_PIS.pdf
[2] Extraído de: https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd4880.pdf
[3] Extraído de: http://www.bvs.hn/RCFH/pdf/2015/pdf/RCFH1-2-2015-4.pdf

y para efectos de este protocolo, estas capacitaciones se dirigirán a gestar un ambiente laboral libre de violencias sexuales.

Por su parte, la orientación, entendida desde un enfoque psicológico, es el "proceso comunicativo de ayuda, de colaboración y actividad conjunta entre el sujeto que solicita esa ayuda y el orientador que la brinda en el que este último potencia el desarrollo del orientador"[4]. En este sentido, el grupo de trabajo especializado, va a trabajar con la víctima para brindar herramientas para su caso.

Finalmente, la adopción de medidas de no re-victimización se refiere a, en el contexto del sistema jurídico-penal, "las actitudes negativas del profesional al momento de intervenir en la denuncia que realiza la víctima, ya que la victimización desencadena una serie de alteraciones en la conducta de las víctimas a nivel psicosocial, originándose así́ la re-victimización por parte del sistema jurídico- penal". Este protocolo tiene por objeto brindar unas herramientas mínimas de confidencialidad, orientación psicológica para la víctima, y generar un ambiente seguro, al tenor de las normas legales vigentes, para la misma.

Además, este protocolo contará con mecanismos de control de aplicación y de seguimiento, que se encargará de garantizar la eficacia del mismo.

A partir de la promulgación del acto administrativo, este protocolo comienza a regir para mujeres, población LGTBIQ+ y otras personas que tengan vínculos laborales o contractuales dentro del Congreso de la República y que puedan ser sujetos de violencia sexual.

1.2. Población objeto

La población objeto del presente protocolo serán las personas que hayan sido víctimas de violencia sexual, en los ámbitos laboral y contractual, en el Congreso de la República que tengan la siguiente calidad:

- Servidore s públicos
- Contratistas
- Personal de Policía y seguridad que presta sus servicios en el Congreso de la República
- Pasantes, practicantes y judicantes
- Personal tercerizado que presta sus servicios en el Congreso de la República

1.3. Concepto de violencia sexual y acoso sexual

La violencia sexual ha tenido a lo largo de la historia diferentes acepciones, resultado del reconocimiento de los derechos de la libertad e integridad sexual, de las luchas sociales reivindicatorias de la mujer, como de otros grupos poblacionales LGTBIQ+, por los que hoy el

[4] Extraído de: https://www.redalyc.org/pdf/4757/475748669008.pdf

Estado de Derecho reconoce, protege y defiende la libertad e integridad sexual frente a "*cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona…*".[5]

Adicionalmente, de manera enunciativa, se hace referencia a otras acepciones, elementos y alcances que, desde la doctrina internacional, la jurisprudencia nacional e internacional se le ha dado a la "violencia sexual", de las cuales cabe resaltar a modo enunciativo algunas:

- *"cualquier acto de naturaleza sexual que se comete contra una persona en circunstancias coercitivas (...) no está limitada a la invasión física del cuerpo humano y puede incluir actos que no impliquen la penetración ni siquiera el contacto físico"*[6]*[1]. Otras manifestaciones de violencia sexual incluyen el acto sexual, el acoso sexual, el manoseo[2], la desnudez forzada[3]".*
- *"… la violencia contra la mujer, y específicamente el acoso sexual en el ámbito laboral, constituye una forma de violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos." SENTENCIA T- 265/16."*
- El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en la Recomendación General núm. 19, expuso que *"la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre"*. Mencionó que la violencia contra la mujer, que menoscaba o anula el goce de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de los diversos convenios de derechos humanos, constituye una forma de discriminación. Y específicamente sobre el hostigamiento sexual en el ámbito laboral explicó que *"incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil"*.

---

[5] Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en la Recomendación General núm. 19.

[6] Tribunal Penal para Ruanda (TPIR), *Fiscal c. Akayesu*, Sentencia, Caso No. ICTR-96-4-T, 2 de septiembre 1998, párr. 688. Ver *también*: Tribunal Penal para la ex Yugoslavia (TPIY), *Fiscal c. Kvočka*, Sentencia de primera instancia, Caso No. IT-98-30/1-T, 2 de noviembre de 2001, párr. 180 (aceptando la definición del caso *Akayesu* e indicando que "la violencia sexual es más amplia que la violación e incluye crímenes tales como la esclavitud sexual y el acoso sexual". Ver también: Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso Rosendo Cantú y otra contra. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010, párr. 109; Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso Fernández Ortega y otros contra México.* Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de agosto de 2010, párr. 119

- "La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones hizo referencia a dos conceptos que contienen elementos clave sobre el acoso sexual, a saber: (i) quid pro quo, esto es, cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona; (ii) entorno de trabajo hostil, como un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario. (…) señaló que esa clase de acoso se manifiesta de dos maneras: (i) cuando se ofrecen mejores condiciones laborales a cambio de favores sexuales; o cuando en ambientes hostiles la situación puede llegar a escenarios de intimidación o humillación de la trabajadora acosada; y (ii) cuando el hostigamiento puede tomar la forma de agresión física, agresión verbal y agresión no verbal."
- La Corte Constitucional en sentencia T -400 /22[7] señaló frente al alcance del acoso sexual en el ámbito laboral "…que puede ser experimentado por cualquier persona, en particular por las mujeres, y es discriminatorio por cuanto genera motivos suficientes en quien lo sufre para creer que su actitud o respuesta podría causarle problemas en su contratación o crear un medio de trabajo hostil. En efecto, dado que este fenómeno puede ser manifestado de múltiples y sutiles formas, existen al menos dos tipos frecuentes de acoso sexual: (i) chantaje, condición de empleo *o quid pro quo*: el acosador aprovecha su posición para pedir favores sexuales a cambio. Se trata de cualquier comportamiento (verbal, no verbal) de naturaleza sexual que es ofensivo y no deseado por el destinatario, acompañado de un condicionamiento directo de un aspecto de la relación laboral, en el que el acosador puede cumplir o no su amenaza y (ii) acoso sexual generador de un ambiente laboral hostil u ofensivo. El comportamiento (conductas verbales, no verbales o físicas) del agresor crea un entorno laboral intimidatorio, humillante, ofensivo, amenazante o perturbador para el destinatario, actuación que no es condicionada. Ante la posibilidad de sufrir asedios se crean situaciones virtuales de acecho que crean temor en el sujeto pasivo.
- "Cualquier persona puede ser víctima de un delito de violencia sexual, independientemente de su género. El motivo de la violencia sexual no es primordialmente el placer o la satisfacción sexual, sino que tiene que ver con poder, control, dominación y humillación."[8]

---

[7] Corte Constitucional. T-200/2022. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

[8] Wildwood, Dez (1995) "Sexual abuse of men and boys" en *Revista XY: men, sex, politics*. Australia. Laura E. Asturias (trad.) "Abuso sexual de hombres y niños" en *Europrofem*. [En línea] Recuperado el 6 de agosto de 2015 de: http://www.europrofem.org/contri/2_05_es/es-sex/01es_sex.htm CITADO en el **PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE VIOLENCIA SEXUAL ,Fiscalia General de la Nacion.**.https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/Protocolo-de-investigación-de-violencia-sexual-cambios-aceptados-final.pdf

Todo servidor(a) público(a), congresista, contratista, pasante, practicante, judicante, personal de Policía y seguridad que cumple sus funciones o presta servicios en el Congreso de la República, así como personal tercerizado que presta sus servicios en el Congreso de la República debe conocer el contenido de las conductas que pueden constituir violencia sexual en los ámbitos laboral y contractual.

Al tenor de lo señalado en las sentencias de Tutela T-265 de 2016 y T-140 de 2021 de la Corte Constitucional, y las disposiciones en la materia de la Procuraduría General de la Nación, las siguientes conductas se pueden considerar como acoso sexual, siendo este listado de carácter enunciativo:

a) Comentarios o insinuaciones no consentidas sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona.

b) Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.

c) Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona, para someterla a algún comportamiento sexual.

d) Variaciones en las cargas o tareas de trabajo, como una forma de presionar comportamientos sexuales.

e) Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, o para indagar - verbigracia - por un comportamiento privado.

f) Exhibición, sin consentimiento, de material íntimo: videos, imágenes y otras comunicaciones de carácter íntimo.

g) Solicitudes de citas y encuentros de tipo sexual no consentidos.

h) Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).

La definición de los anteriores elementos, como el análisis probatorio que debe hacerse en cada caso, corresponderá de manera exclusiva a la autoridad competente judicial y disciplinariamente para adelantar las diligencias preliminares, investigaciones y juzgamiento en caso de hallar un responsable de las conductas constitutivas de violencia sexual, en los escenarios laboral y/o contractual a los que se refiere el presente Protocolo.

1.4 Marco normativo

La Constitución Política de Colombia de 1991 contiene múltiples disposiciones que obligan a las autoridades colombianas a velar por la protección de la mujer frente a todo tipo de violencia y discriminación.

El artículo 1º de la Constitución Política, señala que: "*Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general*." La Corte Constitucional al interpretar esta norma "*exige reconocer en las mujeres igual dignidad a la que durante mucho tiempo solo se reconoció en los hombres. Requiere que las mujeres sean tratadas con el mismo respeto y consideración, no como resultado de un acto de liberalidad o condescendencia sino porque las mujeres por sí mismas son reconocidas como personas y ciudadanas titulares de derechos cuya garantía está amparada en forma reforzada por lo ordenamientos jurídico interno e internacional*"[9]

Dentro del artículo 2 de la Constitución se establece que los fines esenciales del Estado son: *"servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares."*

El artículo 5º del mismo documento indica que: *"El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad."*

También, el articulo 13 establece que: *"Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por*

[9] Corte constitucional. Sentencia T-265/16. MP. Jorge Iván Palacio Palacio

su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan."

Dentro del artículo 43 se determina que: *"La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia."*

También, la Corte Constitucional en la sentencia T-265/16 ha realizado un trabajo juicioso de *"los principales instrumentos internacionales que contienen disposiciones relativas a la protección de los derechos de la mujer y a la proscripción de cualquier acto de violencia o discriminación en su contra pueden mencionarse los siguientes:*

> *(I) Declaración Universal de Derechos Humanos: artículo 1º, en virtud del cual todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos; artículo 2º según el cual toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en la Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición; y el artículo 7º, que dispone que toda persona es igual ante la ley y tiene, sin distinción, derecho a igual protección de la ley, y a igual protección contra toda discriminación y contra toda provocación a tal discriminación.*
>
> *(II) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: artículo 3º, que consagra que los Estados partes se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos; y el artículo 26, el cual dispone que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la ley sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.*
>
> *(III) Convención Americana sobre Derechos Humanos: artículo 1º, que señala que los Estados partes se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en la Convención y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social; y artículo 24, según el cual todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho, sin discriminación, a igual protección.*
>
> *(IV) La Organización Internacional del Trabajo también contiene instrumentos que pregonan por la no discriminación en el lugar de trabajo. Tal es el caso del Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, cuyo artículo 1º define dicho concepto como "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de*

raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

(V) La declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, que consagra en su artículo 1º que la discriminación contra la mujer, en tanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana.

(VI) La Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Resolución 34/180 de 18 de diciembre de 1979. El Preámbulo de la Convención hace alusión a que los Estados partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad de goce de sus derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos; y pone de presente que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta su participación en las mismas condiciones que el hombre en la vida política, social, económica y cultural de su país, constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad. Este instrumento internacional también consagra, en su artículo 2º, que es compromiso de los Estados "seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer".

(VII) La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belém Do Pará, Brasil, el día 9 de junio de 1994, define como violencia contra la mujer "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado" (art. 1). Así mismo, señala que se entiende que la violencia contra la mujer incluye la ***violencia física, sexual y psicológica****: (i) que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual; (ii) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y* ***acoso sexual en el lugar de trabajo****, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y (iii) que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra (art. 2)."*

De otro lado, como se estableció en la Sentencia SU440/21 proferida por la Corte Constitucional, se establece que las personas con identidad de género diversa poseen una garantía de protección constitucional reforzada, donde esta protección se concreta

en dos garantías fundamentales: (i) el derecho al reconocimiento jurídico de su identidad de género diversa y (ii) la protección cualificada contra la discriminación.

Asimismo, es importante destacar que esta jurisprudencia hace un reconocimiento jurídico a las personas con identidad de género diversa, donde el Estado tiene la obligación de proveer un tratamiento constitucional y legal a dichas personas acorde con su identidad de género auto percibida, gozando además de protección cualificada y reforzada contra la discriminación.

1.5 Glosario

Aforado: en el marco del presente documento, se entenderá como aforado a quienes fungen como congresistas.

Ámbito contractual: espacio en el que una persona (contratista) desempeña obligaciones específicas mediando un vínculo contractual con el Senado de la República o la Cámara de Representantes.

Ámbito laboral: espacio en el que una persona desempeña funciones mediando una vinculación laboral con el Senado de la República o la Cámara de Representantes.

Denuncia: declaración formal que se hace a la autoridad competente (Fiscalía) de que se ha cometido un delito o de que alguien es el autor de un delito.

No aforado: en el marco del presente documento, se entenderá como no aforado a los demás servidores públicos, contratistas, pasantes, practicantes, judicantes, personal tercerizado y personal de seguridad.

Queja: denuncia de carácter disciplinaria - verbal o escrita -, en la cual se pone en conocimiento de la autoridad competente (Procuraduría General de la Nación) una conducta o actuar de un funcionario de la Entidad en desarrollo de sus funciones.

Servidor público: personas naturales que prestan sus servicios dependientes a los organismos y entidades bajo la dirección, regulación y control del Estado.

Ruta de orientación: mecanismos adoptados al interior del Congreso de la República para asistir, guiar y acompañar a las víctimas de violencia sexual en términos jurídicos y psicosociales, en las vías para acceder a la justicia.

Violencia: el uso de la fuerza; la amenaza del uso de la fuerza; la coacción física o psicológica, como la causada por el temor a la violencia, la intimidación; la detención ilegal; la opresión psicológica; el abuso de poder; la utilización de entornos de coacción y circunstancias similares que impidan a la víctima dar su libre consentimiento.

Violencias basadas en género: las violencias basadas en género son aquellas que se ejercen contra una persona por su condición de género, dada la existencia de una relación asimétrica de poder. Se dirige contra las mujeres, las personas con orientación sexual, identidad de género diversas o expresiones de género no hegemónicas y/o las personas que no se identifican con la concepción tradicional del género por estar fundada sobre el binomio hombre/mujer o sobre la división de los cuerpos entre "femeninos" y "masculinos". Estas formas de violencia responden a las desigualdades sociales derivadas del género, la clase social y la racionalización, y funcionan como un instrumento para mantener el poder sobre las personas.

Violencia física: se considera violencia física "toda acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de las mujeres por medio de intimidación, manipulación, amenaza, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en su integridad física".[10]

Violencia sexual: *"cualquier acto de naturaleza sexual que se comete contra una persona en circunstancias coercitivas (...) no está limitada a la invasión física del cuerpo humano y puede incluir actos que no impliquen la penetración ni siquiera el contacto físico". Otras manifestaciones de violencia sexual incluyen el acto sexual, el acoso sexual, el manoseo[11], la desnudez forzada[12]"*

Ahora bien, podrían considerarse dentro del Código Penal colombiano, las siguientes formas de violencia sexual:

a) **Artículo 134B. Hostigamiento.** El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor.

   Parágrafo. Entiéndase por discapacidad aquellas limitaciones o deficiencias que debe realizar cotidianamente una persona, debido a una condición de salud física, mental o sensorial, que al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

b) **Artículo 182. Constreñimiento ilegal**. El que, fuera de los casos especialmente previstos como delito, constriña a otro a hacer, tolerar u omitir alguna cosa, incurrirá en

[10] Extraido de: Teprotegocolombia.org

[11] Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). *Caso J. contra Perú.* Sentencia de 27 de noviembre de 2013. párrs. 358-360.

[12] Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso del Penal Miguel Castro Castro contra Perú. Sentencia de 25 de noviembre de 2006, párr. 308.

prisión de dieciséis (16) a treinta y seis (36) meses.

c) **Artículo 205. Acceso carnal violento.** El que realice acceso carnal con otra persona mediante violencia, incurrirá en prisión de doce (12) a veinte (20) años.

d) **Artículo 206. Acto sexual violento.** El que realice en otra persona acto sexual diverso al acceso carnal mediante violencia, incurrirá en prisión de ocho (8) a dieciséis (16) años.

e) **Artículo 207. Acceso carnal o acto sexual en persona puesta en incapacidad de resistir.** El que realice acceso carnal con persona a la cual haya puesto en incapacidad de resistir o en estado de inconsciencia, o en condiciones de inferioridad síquica que le impidan comprender la relación sexual o dar su consentimiento, incurrirá en prisión de doce (12) a veinte (20) años.

Si se ejecuta acto sexual diverso del acceso carnal, la pena será de ocho (8) a dieciséis (16) años.

f) **Artículo 210. Acceso carnal o acto sexual abusivos con incapaz de resistir.** El que acceda carnalmente a persona en estado de inconsciencia, o que padezca trastorno mental o que esté en incapacidad de resistir, incurrirá en prisión de doce (12) a veinte (20) años.

Si no se realizare el acceso, sino actos sexuales diversos de él, la pena será de ocho (8) a dieciséis (16) años

g) **Artículo 210A. Acoso sexual.** 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".

h) **Artículo 212. Acceso carnal.** (...) Se entenderá por acceso carnal la penetración del miembro viril por vía anal, vaginal u oral, así como la penetración vaginal o anal de cualquier otra parte del cuerpo humano u otro objeto.

i) **Artículo 212A. Violencia.** Para los efectos de las conductas descritas en los capítulos anteriores, se entenderá por violencia: el uso de la fuerza; la amenaza del uso de la fuerza; la coacción física o psicológica, como la causada por el temor a la violencia, la intimidación; la detención ilegal; la opresión psicológica; el abuso de poder; la utilización de entornos de coacción y circunstancias similares que impidan a la víctima dar su libre consentimiento.

Violencia psicológica: toda acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de las mujeres por medio de intimidación, manipulación, amenaza, humillación, aislamiento, o cualquier conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica".

Violencia simbólica: se considera violencia simbólica todo acto recurrente que refuerza los estereotipos de género usando imágenes, gestos, comentarios, íconos o signos que reproducen la idea de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad y limitando su derecho a participar.

2. Objetivos del protocolo

2.1. Objetivo general

Adoptar mecanismos de prevención, orientación y no revictimización para el abordaje de casos de violencia sexual en el ámbito laboral y contractual del Congreso de la República.

2.2. Objetivos específicos

– Generar un proceso a cargo de las Direcciones Administrativas de ambas Corporaciones para sensibilizar, capacitar y socializar a los congresistas, los servidores públicos, contratistas, pasantes, practicantes, judicantes, personal tercerizado, personal de la Policía y seguridad que cumple sus funciones en el Congreso de la República (Senado y Cámara) en legislación sobre derechos de las mujeres, población LGTBIQ+ y otras personas, especialmente sobre la prevención de violencia sexual en el ámbito laboral y contractual.

– Implementar medidas orientadas a evitar la revictimización y empoderar a las víctimas.

– Orientar profesionalmente a la víctima a través de acompañamiento jurídico, psicosocial y técnico, para que de forma eficiente y eficaz, active la ruta de atención establecida en el marco legal vigente.

– Adoptar mecanismos para realizar seguimiento y evaluación anual del cumplimiento a lo establecido en el presente protocolo.

3.

3. Derechos de las víctimas

Acorde con el ordenamiento jurídico vigente las víctimas tienen, entre otros, los siguientes derechos:

– A expresar de manera voluntaria y espontánea los hechos de violencia sexual en el ámbito laboral.

– A presentar las denuncias por violencia sexual en el ámbito laboral.

– A conocer las rutas de atención integral para el acceso a la justicia, acorde con la naturaleza de los hechos.

– A la confidencialidad y reserva de la denuncia, y la información que suministre como víctima de hechos de violencia sexual en el ámbito laboral.

– A que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral.

– A recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.

– A recibir acompañamiento psicológico para su atención personal como víctima.

– A la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten con ocasión a la denuncia.

– Se le garantizará que no caerá en estado de indefensión por acción u omisión frente a la información puesta en conocimiento.

Las conductas que no se constituyan como violencia sexual, en los ámbitos laboral y contractual, se continuarán atendiendo acorde con los procesos y procedimientos establecidos por las correspondientes instancias competentes dentro del Congreso de la República, de conformidad con las normas legales y reglamentarias vigentes.

4. Medidas de prevención

Las medidas de prevención estarán orientadas bajo el liderazgo de las Direcciones Administrativas del Senado de la República y de la Cámara de Representantes, encaminadas a una política de cero tolerancia frente a conductas de violencia sexual en el ámbito laboral y contractual. Para tal efecto desarrollarán las siguientes acciones:

1. Capacitar, como parte del proceso de inducción y reinducción de los congresistas, servidores públicos y contratistas, que ingresan a trabajar o prestar sus servicios en el Congreso de la República, sobre prevención de la violencia sexual en el ámbito laboral y contractual.

2. Incluir una cláusula, en los contratos que celebre el Congreso de la República a través del Senado de la República y la Cámara de Representantes, que expresamente señale las partes se comprometen a no ejercer actos de violencia sexual. Dicha cláusula estará incluida en la ejecución de las obligaciones establecidas en el contrato contra los sujetos mencionados en el acápite 1.2 del presente Protocolo y su desacato o incumplimiento acarreará las sanciones de ley y la terminación del contrato con la entidad.

3. Llevar a cabo campañas de sensibilización periódicas con el fin de dar a conocer el contenido del presente protocolo y su respectiva implementación.

4. Realizar campañas de socializacion sobre prevencion de la violencia sexual en los ambitos laboral y contractual.

5. Divulgar en los espacios públicos del Congreso de la República, a través de todos los medios digitales existentes, información que sensibilice sobre la violencia sexual en los ámbitos laboral y contractual.

6. Socializar, a través de los medios digitales y físicos dentro del Congreso de la República, el contenido del presente protocolo.

7. Articular acciones de prevención de violencias basadas en género bajo el código de integralidad.

8. Presentar, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, un informe que dé cuenta de las actividades realizadas por el presente protocolo.

9. Realizar anualmente, en el marco de la Conmemoración del día de la eliminación de la violencia contra las mujeres (25 de noviembre), acciones específicas que permitan mitigar y erradicar la violencia en el ámbito laboral.

10. Difundir a través de los correos electrónicos mensajes alusivos al empoderamiento femenino los 25 de cada mes.

5. Mecanismos de orientación y empoderamiento de la víctima frente a conductas de violencia sexual en el ámbito laboral y contractual

El Congreso de la República, a través de las Direcciones Administrativas del Senado de la República y la Cámara de Representantes, conformarán el grupo de trabajo adscrito a la Mesa Directiva de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer, y contará con el apoyo de un grupo especializado de profesionales, quienes deberán tener experiencia y estar capacitados para acompañar y orientar el proceso con enfoque de género. Los casos de violencia sexual serán conocidos a través de los canales internos, y las denuncias formales serán gestionadas de conformidad con la calidad del presunto victimario (aforado o no aforado).

Ahora bien, a través del trabajo de prevención sobre la violencia sexual realizado en el Congreso de la República, la víctimas o persona en situacion de riesgo, podrá conocer los canales para interponer la denuncia o formular la queja cuando se trate de aforados y no aforados. En caso de no contar con un profesional que la represente jurídicamente, la misma podrá contar con el Sistema de Defensoría Pública.

En cualquiera de las situaciones anteriormente descritas la víctima - según procedencia jurídica - podrá instaurar residualmente una acción de tutela, frente a lo cual, el grupo de trabajo especializado podrá brindar acompañamiento.

Adicionalmente, las Mesas Directivas del Senado de la República y de la Cámara de Representantes, conformarán una Comisión Accidental por cada cámara, cuyo objeto sea el de realizar seguimiento a la implementación del presente Protocolo, cuyos resultados deberán hacer parte de un informe semestral que deberá ser presentado a la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer, como a las Direcciones Administrativas y las Plenarias del Senado de la República y de la Cámara de Representantes en la respectiva legislatura.

5.1. Canales Externos

La víctima de violencia sexual objeto del presente Protocolo, puede denunciar cualquiera de los actos señalados en el acápite del presente documento a través de los siguientes canales:

- Corte Suprema de Justicia, competente para conocer de las denuncias por actos de violencia sexual frente a victimarios con carácter de aforados (Congresistas).
- Procuraduría General de la Nación, competente para conocer de las quejas por actos de violencia sexual frente a victimarios con carácter de aforados (Congresistas).
- Fiscalía General de la Nación, competente para conocer de las denuncias por actos de violencia sexual cometidos por todos aquellos que no tengan la calidad de aforados:

    - CAPIV: Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (Fiscalía General de la Nación).
    - CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.
    - URI: Unidades de Reacción Inmediata.
    - SAU: Salas de Atención a Usuarios.

- Secretaría Distrital de la Mujer. Alcaldía de Bogotá. Línea Púrpura Distrital (018000112137 y 300 755 1846) o a la Línea 155 (Gobierno Nacional).

- Oficina de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN.

5.2. Canales Internos

En caso de que la víctima decida voluntariamente, poner en conocimiento de la entidad, ya sea del Senado de la República o de la Cámara de Representantes los hechos, contará con la orientación, apoyo y acompañamiento por parte de un grupo de trabajo adscrito a la Mesa Directiva de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer que contará con personal de apoyo especializado. Este grupo debe evaluar, una vez conozca los hechos, las necesidades y peticiones de las víctimas y proceder con una comunicación directa y exclusiva con ellas, evitando cualquier actitud, omisión o acción que sea incriminatoria, gestos que manifiesten prejuicio o demás expresiones que puedan afectar a la víctima.

Las siguientes oficinas integraran el equipo de orientación y apoyo a las víctimas y servidores públicos que para el objeto del presente Protocolo así lo requieran:

- Comisión Legal para la Equidad de la Mujer - Grupo de trabajo y apoyo especializado.
- División Jurídica. Grupo de Control Interno Disciplinario, competente para conocer de las quejas por actos de violencia sexual perpetrados frente a servidores públicos de la Corporación Legislativa.

Para la orientación de las personas que lo requieran, se han dispuesto los siguientes medios:

1. **Presencial:** la víctima de violencia sexual en el ámbito laboral y contractual podrá acudir ante el personal de apoyo especializado del Grupo de trabajo, creado por la Dirección General Administrativa y adscrito a la Mesa Directiva de la Comisión legal para la Equidad de la Mujer, de la siguiente forma:

    - Enviando un correo electrónico a cualquiera de los dos canales (denunciasegura@senado.gov.co o denunciasegura@camara.gov.co) solicitando la atención del equipo, cuya respuesta deberá no exceder las 48 horas hábiles. La persona recibirá la fecha, lugar y hora para iniciar la orientación. Es necesario aclarar que el lugar de encuentro garantizará la confidencialidad y privacidad de la víctima.
    - Se procurará que la versión de los hechos rendida ante el personal de apoyo especializado no tenga que ser contada de manera reiterativa dentro del grupo de orientación.

2. **Correos electrónicos:** la víctima de violencia sexual en el ámbito laboral y contractual en el Congreso puede poner en conocimiento los hechos a traves de los siguientes correos electronicos:

   - denunciasegura@senado.gov.co
   - denunciasegura@camara.gov.co

   Una vez la víctima se contacte por este medio, se le responderá en un plazo que no exceda las 48 horas hábiles con las posibles rutas que tiene frente a su caso y la activación de las mismas dependerá de su voluntad.

   A través de los dos canales de comunicación habilitados previamente, se ofrecerá apoyo jurídico y apoyo psicosocial.

   El apoyo jurídico tiene como finalidad brindar una asesoría integral sobre las rutas de atención establecidas por la legislación, y frente a los canales de atención internos y externos previstos en este protocolo. Resulta de gran importancia que la víctima conozca de forma suficiente los formalismos y alcances de las denuncias y quejas ante las diferentes entidades competentes, así como los efectos que sobre otras personas tiene el deber de denuncia, teniendo en cuenta el enfoque de prevención especial que tiene el hecho de poner en conocimiento de las autoridades delitos en contra de la libertad e intergidad sexual, cuyo impacto es aún más fuerte tratándose de servidores del Estado.

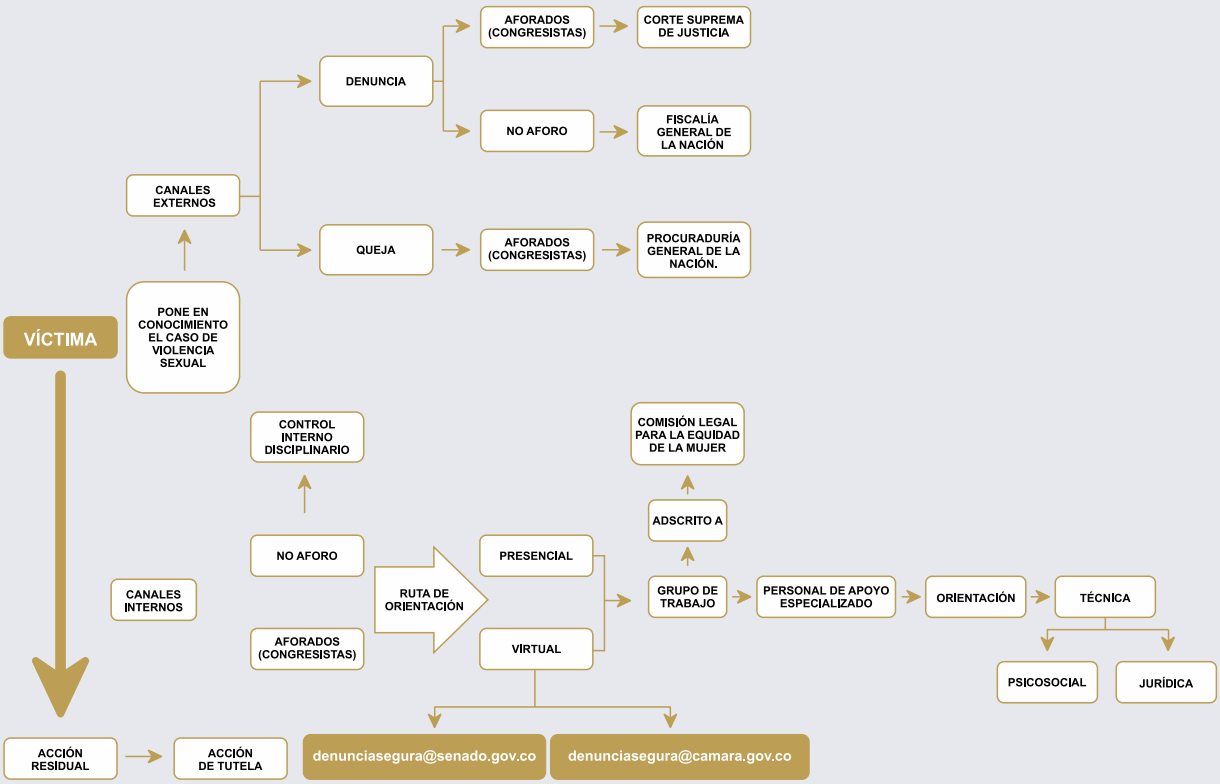
   El apoyo psicológico tiene por finalidad brindar a la víctima soporte profesional que le permita afrontar las consecuencias psicológicas que han sido causadas por los actos de violencia sexual.

ESTE TRÁMITE EN NINGÚN MOMENTO REEMPLAZA LA DENUNCIA QUE LA VÍCTIMA DEBE Y QUIERA PRESENTAR ANTE LAS AUTORIDADES COMPETENTES.

El deber de denuncia de los servidores públicos. En aquellos casos en los que la víctima de violencia sexual voluntariamente no decida acudir a denunciar los hechos, ya sea temor o presiones que ponen en riesgo su estabilidad y bienestar laboral o contractual, cualquier servidor público que tenga conocimiento de los mismos podrá acudir a los canales internos o externos al Congreso de la República, para poner en conocimiento dichos actos constitutivos de violencia sexual, en ejercicio del deber de denunciar (artículo 38, num. 25, Ley 1952 de 2019), en cuyo caso dicha denuncia deberá ser remitida a la autoridad competente (FGN), como otra fuente de conocimiento de los hechos de violencia sexual, sobre los que la policía judicial debe hacer labores de

verificación para la apertura de noticias criminales, en todo caso se respetarán los derechos de las víctimas en su decisión libre de acceso a la administración de justicia.

Para ambos canales, la ruta de orientación frente a las violencias sexuales se ilustra en el siguiente diagrama:[13]



Fuente: Elaboración propia

LAS CONDUCTAS QUE SE CONSTITUYAN COMO ACOSO LABORAL, DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO POR LA NORMATIVIDAD VIGENTE, SERÁN ATENDIDAS POR EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE CADA CORPORACIÓN.

---

[13] * *Sentencia C-014 de 2004: las víctimas podrán constituirse como tal en los procesos disciplinarios, de forma excepcional en tratándose de violacion del derecho internacional de los derechos humanos*

5.3. Criterios para la orientación de víctimas de violencia sexual

- Se debe privilegiar la seguridad, derecho a la intimidad y confidencialidad de la víctima, como de las demás personas involucradas en cada caso. Por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.

- El personal de apoyo especializado se abstendrá de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas, o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.

- El personal de apoyo especializado no presionará para hacer señalamientos o suministrar detalles innecesarios de lo ocurrido, sin embargo, se resalta la necesidad de dar claridad sobre la importancia de denunciar para evitar nuevos hechos y victimas de este flagelo.

- El personal de apoyo especializado debe evitar la revictimización de la persona que está viviendo está situación.

- La víctima recibirá acompañamiento y orientación durante todo el proceso, para lo cual, desde el grupo de apoyo, en aquellos casos que presente demora y falta de respuesta institucional externa a la victima, se deberá solicitar a petición de la parte afectada, agilizar el trámite correspondiente así como informar sobre el estado del mismo a la víctima, en procura de la materialización del derecho al acceso a la administración de justicia y protección de los derechos a la libertad e integridad sexual por el Estado Colombiano.

6. Medidas de no revictimización

En aquellos casos en que legalmente sea procedente la administración podrá:

- Abrir la posibilidad de ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima.

- Ofrecer acompañamiento psicológico a la víctima, mientras se surte el proceso.

- Generar todas las medidas que garanticen que la víctima no será objeto de acoso laboral.

- Procurar que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral.

- Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima.

- Garantizar los mecanismos para la prevención, denuncia, y la articulación con otras entidades, así como las garantías de no repetición.

- Procurar que la versión de los hechos narrada por la víctima sea recepcionada por el equipo competente de forma tal que no se deba repetir su declaración.

7. Áreas competentes

Este protocolo se desarrollará bajo el liderazgo de las Direcciones Administrativas del Senado de la República y de la Cámara de Representantes, las cuales implementarán acciones de prevención, socializacion y capacitacion de violencia contra las mujeres, población LGTBIQ+ y otras personas.

Los mencionados a continuación también son competentes para implementar, según corresponda en el ámbito de sus funciones, el presente protocolo:

- Grupo de trabajo adscrito a la Mesa Directiva de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer.

- Comités de Convivencia Laboral de ambas Cámaras, esta instancia servirá de apoyo en la socialización del Protocolo.

- División Jurídica (Grupo de Control Interno Disciplinario) de ambas cámaras, entidades encargadas de adelantar el proceso disciplinario correspondiente de acuerdo a su competencia y a la normatividad legal vigente.

8. Bibliografía

- **Departamento Nacional de Planeación, (2020).** *Acoso Laboral y Acoso Sexual – Protocolo de Prevención y Atención.* Tomado de: https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/DNP/PROTOCOLO%20DE%20PREVENCI%C3%93N%20Y%20ATENCI%C3%93N%20%20ACOSO%20LABORAL%20Y%20ACOSO%20SEXUAL%20DNP.pdf

- **Federación de Enseñanza de CC. OO de Andalucía (2009).** *Socialización y personalidad. Temas para la educación, No. 2.* Tomado de: https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd4880.pdf

- **Fundación Universitaria María Cano (2017).** Procedimiento para dar trámite a una queja que puede constituirse como acoso laboral. Tomado de: https://www.fumc.edu.co/wp-content/uploads/resoluciones/gestionhumanaA.pdf

- **Ley 5 (1992).**
- **Ley 1010 (2006).**
- **Ley 1257 (2008).**

- **Ley 1434 (2011).**

- **Ley 1952 (2019).**

- **Me protejo Colombia (2020).** *Maltrato, abuso y trabajo infantil*. Tomado de: https://teprotejocolombia.org/maltrato-abuso-y-trabajo-infantil/#:~:text=Violencia%20sexual%3A%20todo%20acto%20o,existentes%20entre%20v%C3%ADctima%20y%20agresor

- **Mantilla, Saida (2015).** *La revictimización como causal del silencio de la víctima. Rev. cienc. forenses Honduras.* 2015; 1(2): 3-12. Tomado de: http://www.bvs.hn/RCFH/pdf/2015/pdf/RCFH1-2-2015-4.pdf

- **Martín Cala, Martín (2010).** *La orientación educativa. Su papel preventivo en la formación y desarrollo de la personalidad de los educandos*. EduSol, vol. 10, núm. 30, enero-marzo, pp. 77-90. Tomado de: https://www.redalyc.org/pdf/4757/475748669008.pdf

- **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España (s,f).** *Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones. Pistas metodológicas para la sensibilización intercultural.* Tomado de: https://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0326/11_CRU_PIS.pdf

- **Secretaría Distrital de Integración Social (s,f).** *Instructivo para asesorar y acompañar a personas de los sectores LGTBI, sus familias y redes de apoyo.* Tomado de: https://sig.sdis.gov.co/images/documentos_sig/procesos/prestacion_de_servicios_sociales_para_la_inclusion_social/doc_aso/9.lgbti/20150916_i_ps_015_v0_asesorar_acompanar_pers_lgbti_fams_redes_de_apoyo.pdf

Mesa Directiva Senado de la República

Presidente
Senador Roy Barreras Montealegre

Primer Vicepresidente
Senador Miguel Angel Pinto

Segundo Vicepresidente
Senador Honorio Miguel Henriquez Pinedo

Mesa Directiva de la Cámara de Representantes

Presidente
Representante David Racero Mayorca

Primera Vicepresidenta
Representante Olga Lucía Velásquez Nieto

Equipo de Apoyo
Nicole Katherine Tirado Peña-Contratista
Laura Melissa González Forero-Profesional Universitario

Segunda Vicepresidenta
Representante Érika Tatiana Sánchez Pinto

Comisión legal para la Equidad de la Mujer
Senadora María José Pizarro Rodríguez
Presidenta
Representante Lina María Garrido Martín
Vicepresidenta
María Cristina Rosado Sarabia
Coordinadora

Equipo de apoyo Comisión Legal para la Equidad de la Mujer:
Nathaly Strusberg Castañeda
Isabel Fernandez
Juan Pablo Mendoza Cáceres
Jesús David Vega Briceño

Equipo de Apoyo - Dirección General Administrativa del Senado de la República
Astrid Salamanca Rahín - Directora General
Ana Beatriz Vargas Torrejano - Profesional de apoyo de la Dirección General
Aura Yineth Correa Niño - Jefe División Jurídica
Juan Carlos Bustamante Cortés - Jefe División de Recursos Humanos
Andrea Isabel Galvis Cabrales - Jefe Sección de Bienestar y Urgencia Médica
Seneida Sarmiento Esguerra - Secretaria Comité de Convivencia Laboral

Equipo técnico Dirección Administrativa de la Cámara de Representantes
John Abiud Ramírez Barrientos, Director Administrativo
Diego E. Ramírez Sanguino - Jefe División de Personal
María Isabel Carrillo Hinojosa - Jefe División Jurídica
Estefanía Montoya Dominguez - Asesora UTL
Liza Rodríguez Galvis - Asesora División de Personal
Natalia Morales Jiménez - Líder Gestión de Calidad
Johnny Iriarte Gómez - Presidente Comité de Convivencia
Mary Stella Meriño Méndez - Vicepresidenta Comité de Convivencia