

PROCESO		
SECRETARIA GENERAL – GRUPO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
NOMBRE DEL DOCUMENTO		
Protocolo SENA para la Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género, Acoso Sexual y otros tipos de violencia.		
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN		
Pública ☐	Pública Clasificada ☒	Pública Reservada ☐

NOVIEMBRE AÑO 2025

Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol

Contenido

1. Introducción	3
2. Objetivo	5
3. Alcance	6
4. Responsables de la ejecución del Protocolo	8
5. Definiciones	12
6. Marco normativo	15
7. Generalidades	19
8. Mecanismos de Queja o denuncia	
.....	35
9. Anexos	
.....	
.....	40
Anexo 1 ARBOL DE RELACIONES DE PODER EN EL	
SENA.....	40
Anexo 2 Anexos Operativos y Formatos oficiales	
.....	73
10. Referencias bibliográficas	
.....	81
11. Control de cambios	83

1. Introducción

El presente documento tiene como propósito adoptar el *Protocolo para prevenir, atender y establecer medidas de protección y no repetición frente a las violencias contra las mujeres, las violencias basadas en género, por orientación sexual, identidad de género, condición diversa y frente al acoso sexual* en el ámbito laboral, contractual y formativo del SENA. Este protocolo constituye una herramienta institucional esencial para orientar a servidores públicos, contratistas, aprendices, empresas tercerizadas y demás actores vinculados a la entidad en la identificación oportuna, prevención y atención integral de estas violencias, garantizando el respeto por la dignidad humana y por los derechos fundamentales.

La elaboración de este documento se justifica en la necesidad institucional de fortalecer las políticas de prevención de violencias de género y acoso sexual, como respuesta a un contexto normativo, social y organizacional que exige acciones más robustas y coordinadas. Por un lado, Colombia ha adoptado recientemente nuevas disposiciones legales, como la Ley 2365 de 2024 sobre acoso sexual laboral y educativo, y la Ley 2466 de 2025 que establece medidas integrales para la eliminación de violencias y discriminación en el mundo del trabajo. A estas se suman normas ya consolidadas: la Ley 1257 de 2008, la Ley 1010 de 2006, y la ratificación del Convenio 190 de la OIT, así como obligaciones derivadas de la Convención Belém do Pará, la CEDAW y la Directiva Presidencial 01 de 2023. Todo este marco jurídico impone a las entidades públicas y sus aliados contractuales el deber de prevenir, investigar y sancionar las violencias basadas en género, asegurar la protección inmediata de las víctimas y garantizar espacios seguros, libres de discriminación.

Adicionalmente, la contextualización institucional evidencia que el SENA, como entidad pública de amplia presencia territorial y con múltiples relaciones laborales, contractuales y formativas, enfrenta riesgos asociados a relaciones asimétricas de poder, entornos

educativos complejos y la participación de diversos actores externos, incluido personal de empresas tercerizadas. Por ello, el protocolo responde también a los compromisos asumidos por la entidad en la negociación colectiva 2024–2026, que exige actualizar y fortalecer sus rutas y procedimientos

para prevenir violencias de género dentro de todos los espacios donde se desarrollen labores, formación o actividades institucionales.

Este documento es relevante para toda la comunidad institucional y para quienes prestan servicios por tercerización, ya que establece criterios claros para tramitar quejas, activar rutas de atención, implementar medidas de protección inmediata, garantizar la estabilidad laboral y contractual de las víctimas, y evitar prácticas de revictimización o represalias. Además, incorpora enfoques diferenciales, de género, interseccional, étnico, de discapacidad y de curso de vida, indispensables para reconocer los impactos diferenciados de la violencia según las características y condiciones de las personas involucradas.

El contenido del protocolo se organiza de manera clara y operativa: inicia con su marco normativo y sus principios orientadores; presenta los objetivos general y específicos; define los sujetos y ámbitos de aplicación; desarrolla los enfoques que guían su implementación; describe los tipos de violencia; establece las funciones de los comités institucionales; detalla

medidas de prevención y de protección inmediata; expone los mecanismos de denuncia; explica las rutas internas y externas de atención; define criterios de valoración probatoria; y finaliza con las medidas de reparación, seguimiento y actualización periódica del protocolo. En conjunto, esta introducción contextualiza y fundamenta la creación del documento, evidenciando que este protocolo no solo cumple mandatos legales, sino que constituye un compromiso institucional indispensable para consolidar entornos laborales, contractuales y formativos dignos, seguros e igualitarios para toda la comunidad del SENA y para las empresas tercerizadas vinculadas a la entidad.

2. Objetivo

Adoptar al interior del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, el Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección y no repetición, frente a todas las formas de violencia contra las mujeres, las basadas en género, por orientación sexual, identidad de género, condición diversa y frente al acoso sexual en el ámbito laboral, contractual y en su función de ofrecer formación profesional integral.

Objetivos Específicos. Con el presente protocolo se buscará cumplir los siguientes objetivos específicos:

- a. Reconocer la existencia de las violencias contra las mujeres, las basadas en género, por orientación sexual, identidad de género, condición diversa en el ámbito laboral, contractual, el de la formación profesional y demás servicios que presta el SENA.
- b. Establecer lineamientos para el personal de la Dirección General, Direcciones Regionales y Centros de Formación encargados de implementar las medidas de prevención de las violencias contra las mujeres, las basadas en género, por orientación sexual, identidad de género, condición diversa y frente al acoso sexual en el SENA reconociendo la existencia de relaciones asimétricas de poder y riesgos institucionales.
- c. Proporcionar lineamientos para orientar las medidas de prevención y transformación en el SENA, que contribuyan a la eliminación de prejuicios y prácticas consuetudinarias sociales y culturales basadas en concepciones estereotipadas y discriminatorias.
- d. Implementar rutas eficaces, integrales, con enfoques diferenciales y medidas de atención claras, sensibles y respetuosas de la situación específica de las víctimas, a fin de garantizarles un procedimiento que proteja sus derechos, les brinde confianza y seguridad en todas sus etapas para

seguir adelante con sus procesos de denuncia sin riesgos de estigmatización, revictimización, represalias ni retaliaciones.

e. Promover en la entidad una actitud de respeto de los derechos humanos fundamentales de las mujeres, de los demás sujetos de especial protección y de los integrantes de la comunidad institucional, para así reducir los riesgos de sufrir violencias basadas en género, por orientación sexual y acoso sexual.

f. Garantizar el enfoque de género e interseccional para la valoración de las pruebas en casos de violencias contra las mujeres, las basadas en género, por orientación sexual, identidad de género, condición diversa y frente al acoso sexual en el SENA.

g. Reconocer la necesidad de implementar medidas de reparación y no repetición de los hechos de violencia y/o acoso sexual en la entidad promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso de la dignidad y los derechos fundamentales en el trabajo.

3. Alcance

Este protocolo hace parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST del SENA y se articula con el proceso institucional del SIGA orientado a la prevención de riesgos psicosociales, la gestión del clima laboral y la protección de la integridad física, mental y emocional de todas las personas vinculadas a la entidad. Su aplicación inicia desde el momento en que se identifique, comunique o denuncie una situación que pueda constituir violencia contra las mujeres, violencia basada en género, por orientación sexual, identidad de género, condición diversa o acoso sexual, y se extiende hasta la implementación de las medidas de atención, protección, seguimiento y cierre del caso, incluyendo las acciones de reparación y no repetición

El presente protocolo y las rutas de atención aplican a las personas vinculadas al servicio público de la entidad, contratistas, personas vinculadas por empresas de tercerización o intermediación de servicios y cualquier otra persona vinculada a la entidad sin importar su relación contractual, en las actividades que realicen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo y a las y los aprendices en todas sus modalidades y etapas de formación.

Se aplicará este Protocolo en:

a. Todas las sedes o lugares de trabajo y/o formación incluyendo la dirección general, direcciones regionales, centros de formación, centros de convivencia y en los espacios públicos y privados cuando son lugares de trabajo o de formación. Incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo; , o cualquier lugar donde se lleven a cabo actividades de formación;

- b. Los desplazamientos, viajes, comisiones de servicio, eventos o actividades sociales, de encuentro, de bienestar, de formación, o cualquier otro tipo de intercambio relacionados con el trabajo o que se dé en razón del vínculo laboral, contractual o de formación del SENA.
- c. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral o formativo.
- c. Las comunicaciones relacionadas con el trabajo o el proceso de formación, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación y en general en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales.
- d. En los programas de formación ofrecidos por el SENA en todas sus modalidades y etapas incluyendo la etapa productiva.
- e. En los lugares en donde se toma el descanso, donde se hace uso del servicio de cafetería, en instalaciones sanitarias o de aseo.
- f. En el alojamiento en aquellos lugares en los que lo provee la entidad ya sea para sus trabajadores o aprendices, incluyendo los centros de convivencia.
- g. En todos los otros lugares o espacios institucionales que se generen con causa o con ocasión del trabajo y/o formación

4. Responsables de la ejecución del Protocolo

Existen diversos actores involucrados en la ejecución del protocolo. A continuación, se presenta la descripción de cada una de las partes que asumen responsabilidades clave para garantizar el éxito de las acciones de prevención de violencias y la adecuada implementación del protocolo.

1. Secretaría General del SENA

Es la instancia líder del proceso, responsable de:

Dirigir y coordinar la implementación del protocolo en toda la entidad.

Liderar, junto con el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), las acciones del SG-SST relacionadas con prevención, atención y no repetición.

Emitir lineamientos para la revisión periódica del protocolo.

Realizar seguimiento al cumplimiento de las medidas de protección y rutas de atención.

2. Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) – Secretaría General

Lidera la integración del protocolo al SG-SST y es responsable de:

Apoyar el diseño, implementación y evaluación de las medidas preventivas.

Orientar la articulación con los procesos institucionales del SG-SST.

Garantizar que el protocolo se implemente acorde con los estándares de salud mental, riesgos psicosociales y seguridad laboral para los trabajadores y contratistas de la entidad.

3. Comités Interdisciplinarios creados por el Protocolo

Existen dos niveles:

a. Comité Interdisciplinario de las Direcciones Regionales y Dirección General (Art. 12–14)

Responsables de:

Recibir y tramitar quejas en el ámbito laboral y contractual.

Aplicar el Instrumento de Identificación de Relaciones Asimétricas y Riesgos Institucionales.

Recomendar medidas de protección inmediata.

Remitir casos a Control Interno Disciplinario o Procuraduría según corresponda.

Definir y hacer seguimiento al acompañamiento psicosocial.

Realizar orientaciones iniciales a la víctima.

Recomendar acciones de no repetición y transformación institucional.

Está integrado por:

Coordinador de Talento Humano.

Profesional psicosocial formado en enfoques diferenciales.

Profesional jurídico.

En Dirección General: incluye además el Coordinador de SST.

b. Comité Interdisciplinario de los Centros de Formación (Art. 15–17)

Responsable cuando el caso involucra **aprendices**, de:

Recibir denuncias de aprendices.

Evaluar criterios para activar rutas.

Implementar medidas de protección inmediata.

Coordinar con Bienestar al Aprendiz y Subdirección de Centro.

Remitir casos a Control Interno Disciplinario o autoridades externas.

Activar el Reglamento del Aprendiz cuando el victimario sea otro aprendiz.

Integrado por:

Profesional psicosocial de Bienestar al Aprendiz.

Profesional responsable de Bienestar al Aprendiz.

Coordinador Misional.

Profesional jurídico.

4. Oficina de Control Interno Disciplinario

Responsable de:

Investigar presuntas faltas disciplinarias relacionadas con violencias basadas en género y acoso sexual.

Garantizar debida diligencia, no revictimización y enfoque de género en los procesos disciplinarios.

5. Supervisores y Ordenadores del Gasto

Responsables de:

Garantizar que contratistas y empresas tercerizadas cumplan el protocolo.

Evitar conflictos de interés o participar cuando están involucrados en una queja.

Iniciar procesos de incumplimiento contractual cuando corresponda.

6. Bienestar al Aprendiz

Responsable cuando la víctima es aprendiz:

Acompañamiento psicosocial.

Activación de medidas de protección.

Coordinación con Comités y Subdirección de Centro.

7. Eje “SENA Mentalmente Saludable”

Responsable de:

Proporcionar acompañamiento psicosocial especializado.

Participar en procesos de prevención, educación y contención emocional.

8. Talento Humano (nivel regional y nacional)

Responsable de:

Integrar y apoyar los Comités Interdisciplinarios.

Asegurar la formación continua de los integrantes de los comités.

Garantizar que se cumplan medidas de protección como traslados y reubicaciones.

9. Empresas tercerizadas, intermediarias y patrocinadoras de aprendices

Responsables de:

Conocer, aplicar y garantizar el cumplimiento del protocolo.

Activar sus propias rutas internas alineadas con la resolución.

Garantizar ambientes laborales seguros para contratistas y aprendices.

10. Toda persona que haga parte de la comunidad institucional

Incluye servidores públicos, contratistas, aprendices, proveedores, visitantes y personal externo.

Responsables de:

Cumplir las disposiciones del protocolo.

Abstenerse de conductas discriminatorias o violentas.

Reportar situaciones de violencia o acoso.

5. Definiciones

A continuación, se presentan los términos relevantes para la comprensión del protocolo.

Acoso sexual

Conducta o serie de conductas de naturaleza sexual, verbal, física, gestual, no verbal, digital o simbólica, no deseadas, que generan afectación a la integridad, dignidad y libertad sexual de la persona. Puede presentarse en contextos laborales, contractuales, formativos o virtuales, mediado o no por una relación de poder. Incluye insinuaciones, chantajes, presiones, comentarios, tocamientos, envío de contenido sexual no solicitado, gestos obscenos y cualquier acto descrito en la Ley 2365 de 2024.

Acompañamiento psicosocial

Conjunto de acciones profesionales orientadas a apoyar emocionalmente a las víctimas, brindar contención, facilitar la toma de decisiones informadas, reducir daños psicológicos y orientar el uso de rutas de protección. En el SENA es realizado por profesionales del eje de Salud Mental, Bienestar al Aprendiz y profesionales psicosociales de los Comités Interdisciplinarios.

Ambientes seguros

Condiciones laborales, contractuales y formativas que garantizan el respeto, la dignidad y la no discriminación. Incluyen espacios libres de violencias de género, acoso, intimidación y trato desigual.

Comité Interdisciplinario

Instancia institucional encargada de recibir quejas, analizar situaciones de violencia, valorar riesgos, orientar rutas de atención, recomendar medidas de protección inmediata y articular remisiones a

autoridades competentes. Existen comités en Direcciones Regionales, la Dirección General y Centros de Formación.

Condición diversa

Reconocimiento de características personales no hegemónicas que pueden generar discriminación o riesgo diferencial: identidad de género diversa, orientación sexual no normativa, expresiones de género no tradicionales, diversidad funcional, diversidad étnica, entre otras.

Debida diligencia estricta

Obligación del SENA y de las empresas tercerizadas de actuar de manera rápida, efectiva, confidencial, sin sesgos y con criterios de protección integral frente a toda denuncia o comunicación de violencia de género, garantizando procedimientos sin revictimización.

Enfoque diferencial

Abordaje que reconoce que las violencias afectan de manera distinta a las personas según edad, género, etnia, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, territorio, entre otros factores. Permite adoptar medidas ajustadas a esas diferencias.

Enfoque de género

Perspectiva que analiza y transforma desigualdades y relaciones de poder entre hombres, mujeres y personas con identidades de género diversas. Permite abordar violencias basadas en estereotipos, discriminación o roles culturales asignados.

Enfoque interseccional

Perspectiva que reconoce la interacción simultánea de diversas formas de discriminación (género, raza, clase, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, edad, entre otros), que pueden aumentar la vulnerabilidad y el impacto de las violencias.

Medidas de protección inmediata

Acciones urgentes destinadas a salvaguardar la integridad física, emocional, laboral o formativa de la víctima, tales como cambios de área, reubicación temporal, teletrabajo, separación de espacios, modificación de horarios o acompañamiento psicosocial prioritario.

No revictimización

Garantía de que en ninguna etapa del proceso la víctima sea expuesta a daños adicionales, repetición innecesaria del relato, trato discriminatorio, culpabilización, desacreditación o exposición pública. Implica confidencialidad estricta y trato respetuoso.

Rutas de atención

Serie de pasos, procedimientos y actores institucionales encargados de recibir quejas, valorar riesgos, brindar acompañamiento, activar medidas de protección, remitir a autoridades externas y hacer seguimiento.

Violencias basadas en género (VBG)

Cualquier acción u omisión que cause daño físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, motivada por relaciones de poder, discriminación o estereotipos de género. Incluye violencias contra mujeres, contra personas con identidades de género diversas y contra personas con orientaciones sexuales diversas.

Violencia sexual

Actos de naturaleza sexual cometidos sin consentimiento, mediante coerción, manipulación, intimidación o aprovechamiento de relaciones de poder. Incluye agresión sexual, tocamientos, exhibicionismo, explotación sexual, entre otros.

Prevención de violencias

Conjunto de estrategias, acciones y medidas orientadas a anticipar, identificar y reducir los factores que generan riesgo de violencias basadas en género, acoso sexual y discriminación en los entornos laborales, contractuales y formativos. Incluye actividades de sensibilización, formación, gestión del riesgo psicosocial, fortalecimiento de capacidades institucionales, promoción de ambientes seguros y mecanismos de reporte temprano. Su objetivo es transformar prácticas, creencias y relaciones de poder que favorecen la aparición de estas violencias, garantizando condiciones dignas, igualitarias y protectoras para todas las personas vinculadas al SENA y a las empresas tercerizadas.

6. Marco normativo

Para dar un contexto normativo, de acuerdo al artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, todas las personas tienen todos los derechos y libertades proclamados en ella, 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.

Que el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos señala la prohibición de toda discriminación y el deber de garantizar a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Que el artículo 1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Ley 51 de 1981, define la discriminación contra la mujer como: *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”* e incorpora la obligación de tomar todas las medidas apropiadas para eliminarla cuando es practicada por personas, organizaciones o empresas.

Que el artículo 1 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer define como violencia contra la mujer, *“todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer,*

así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.”

Que en la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará), aprobada por la Ley 248 de 1995, al definir la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica en el ámbito público y privado.

Que en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing se resalta la obligación de “adoptar las medidas que sean necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, y suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género y al adelanto y potenciación del papel de la mujer”.

Que según el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la OIT , aprobado por el Congreso de la República de Colombia mediante la Ley 2528 de 2025, *“la expresión ‘violencia y acoso’ en el mundo del trabajo son un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”, y “la expresión ‘violencia y acoso por razón de género’ designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”*

Que de acuerdo al artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, *“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.”

Que la Ley 1257 de 2008, *“por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres (...),”* establece las siguientes definiciones de daño:

- a. **Daño psicológico:** Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

- b. **Daño o sufrimiento físico:** Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.
- c. **Daño o sufrimiento sexual:** Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación,
- d. coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.
- e. **Daño patrimonial:** Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.

Que el artículo 9 de la Ley 1257 de 2008, dispone que *“todas las autoridades encargadas de formular e implementar políticas públicas deberán reconocer las diferencias y desigualdades sociales, biológicas en las relaciones entre las personas según el sexo, la edad, la etnia y el rol que desempeñan en la familia y en el grupo social”,* y que el Gobierno Nacional *“desarrollará planes de prevención, detección ya tención de situaciones de acoso, agresión sexual o cualquiera otra forma de violencia contra las mujeres”* e *“implementará medidas para fomentar la sanción social y la denuncia de las prácticas discriminatorias y la violencia contra las mujeres.”*

Que esta ley, además, consagra como una obligación de empleadores o contratantes adoptar procedimientos adecuados y efectivos para tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer.

Que la Directiva Presidencial 01 de 2023, al respecto de la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público, imparte dentro de sus directrices: *“Implementar estrategias dirigidas a desvirtuar, desmitificar y erradicar representaciones y prácticas discriminatorias y estereotipos de género y racistas que afectan la participación de las mujeres y otros grupos de especial protección constitucional en las diferentes instancias de la administración pública teniendo en cuenta el enfoque diferencial, interseccional y étnico.”*

La Ley 2365 de 2024, *“por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia”,* define el acoso sexual como *“todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de*

orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH)."

Que esta norma se convierte en un marco jurídico importante para el tratamiento del acoso sexual en el ámbito del trabajo y en escenarios de educación universitaria, técnica y tecnológica y, al referirse a las obligaciones de los empleadores, enumera las siguientes, entre otras:

"1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada, en los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.

2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia."

La Ley 2466 de 2025 en su artículo 18 se refiere a: *"las medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Se garantizar el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.*

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son espacio público y privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en e transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, a cualquier otro lugar en el que se comparta

coma una extensión a en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidas, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa a indirecta con el trabajo.

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en genera, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, a las normas que les adicionen, sustituyan a complementen. Del mismo modo, se garantizar la necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

El Ministerio del Trabajo vigilará y sancionará su incumplimiento en los términos vigentes en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen.”

Y que finalmente, la expedición de este Protocolo hace parte de los compromisos adquiridos en el marco de la negociación colectiva, en particular lo dispuesto en el punto 13.2 del Acuerdo Colectivo 2024–2026, adoptado mediante la Resolución No. 1-03457 de 2024 y aclarado por la Resolución No. 1-01634 de 2025, en el cual se estableció que:

“El SENA, dentro de los seis (6) meses siguientes a la firma del presente acuerdo, actualizará el Protocolo de Prevención de Violencias de Género, de acuerdo con lo establecido en las Leyes 1257 de 2008 y 2365 de 2024, así como en la Directiva Presidencial No. 001 de 2023.”

7. Generalidades

El presente protocolo constituye un instrumento obligatorio para el SENA y para todas las personas y entidades que se relacionan con él en el ámbito laboral, contractual o formativo. Su aplicación busca garantizar ambientes seguros, respetuosos y libres de violencias basadas en género, para lo cual establece principios, enfoques y procedimientos orientados a la atención oportuna, la protección integral y la no repetición de hechos de violencia o acoso sexual.

Las actuaciones, medidas y rutas de atención que se establecen en este protocolo deben implementarse con una perspectiva de derechos humanos en concordancia con los siguientes enfoques:

a. Enfoque diferencial. A través del cual se reconoce que hay poblaciones con características particulares en razón de su edad, género, religión, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, situación de discapacidad y cualquiera otra.¹ Busca proteger a las personas que se encuentran en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión.

b. Enfoque de género. Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar

¹ <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/t-481-20.htm>

acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género.²

c. Enfoque de discapacidad. “El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos”.³

d. Enfoque étnico con perspectiva antirracial. El enfoque étnico se basa en el reconocimiento que la Constitución Política de 1991 hace de Colombia como un país pluriétnico y multicultural, que protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos. La aplicación del enfoque étnico-racial implica la realización de un análisis diferenciado de las situaciones de violencia basadas en género, dirigido a identificar si el mismo se ejerció en razón de la pertenencia a un determinado pueblo étnico-racial, de manera que pueda constituir discriminación racial, y a establecer medidas diferenciales de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito del trabajo. El enfoque étnico debe estar basado en “una perspectiva antirracista de manera participativa y plural”.⁴

e. Enfoque interseccional. “Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas”⁵.

f. Enfoque de curso de vida. “Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada

² Artículo 4.2 del Decreto 1710 de 2020, “por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación tomado del Anexo de la Directiva Presidencial 1 de 2023

³ Definición del DANE, ver:

El%20enfoque%20de%20discapacidad%20parte.

⁴ Definición de la Comisión de la Verdad, ver: <https://web.comisiondelaverdad.co/en-los-territorios/enfoques/etnico#:~:text=El%20Enfoque%20%C3%89tnico%20representa%20un,de%20manera%20participativa%20y%20plural.>

⁵ Artículo 4.3 del Decreto 1710 de 2020

generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior”⁶.

Artículo 5. Principios. Este protocolo se sujeta a los siguientes principios:

a. **Debida diligencia reforzada:** Es un estándar que exige adoptar medidas más rigurosas para prevenir, investigar, juzgar y sancionar las violaciones de derechos humanos, especialmente en el contexto de la violencia y discriminación histórica contra las mujeres.

Atribuye a las autoridades estatales y a los particulares la obligación de atender casos de violencia y/o discriminación contra las mujeres por motivos de género de manera rápida y efectiva.⁷

b. **Confidencialidad y reserva:** La información del proceso y las actuaciones realizadas en virtud de la aplicación del presente protocolo serán confidenciales y reservadas de acuerdo a la Ley 1719 de 2014 y 2365 de 2024

d. **Idoneidad:** Las personas que participen en nombre de la entidad en las rutas de atención deben estar capacitadas en enfoque de género y diferencial. El SENA promoverá esta formación de forma permanente y periódica.

e. **No revictimización:** Las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere este protocolo tienen la obligación de garantizar el derecho a las víctimas de no ser revictimizadas para ello se debe evitar exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y se debe controlar la revictimización y estereotipación de la víctima tanto en la atención, como en los argumentos, valoración de la prueba y en la parte resolutive de las decisiones.

f. **Cuidado de la salud mental:** Teniendo en cuenta que el Convenio 190 de la OIT reconoce el impacto en la salud mental de la violencia y el acoso se deberá garantizar el derecho humano a la dignidad y el respeto en el trabajo, promoviendo la salud mental y el bienestar de los trabajadores, las trabajadoras y los aprendices en una política integral de prevención y atención.

g. **Reconocimiento de las asimetrías de poder:** Como lo señala la sentencia T-016 de 2022, en los criterios que la jurisprudencia constitucional ha ofrecido para ser utilizados por quienes resuelven los casos que involucran una presunta discriminación o violencia contra la mujer se debe identificar si existe una relación desequilibrada de poder.

h. **Reparación integral del daño:** Busca la compensación integral de todos los perjuicios sufridos, abarcando tanto daños materiales como morales. Este principio implica adoptar medidas de

⁶ Artículo 4.5 del Decreto 1710 de 2020

⁷ Sentencia T-140 de 2021

restitución (volver a la situación anterior), indemnización (compensación económica), rehabilitación (reconstruir el proyecto de vida), satisfacción (medidas de no repetición, disculpas públicas) y garantías de no repetición.

Artículo 6. Tipos de violencia contra la mujer y basadas en género. El presente protocolo aplica para todas las acciones, omisiones, amenazas, hostigamientos que constituyan alguna de las siguientes violencias contra las mujeres o basadas en género, reconocidas en nuestra legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos así:

a. Violencia o acoso en razón de género: De acuerdo al artículo 1 del Convenio 190 de la OIT.

b. Violencia sexual: En virtud del artículo 3 de la Ley 1257 de 2008. Por lo tanto, siguiendo la definición de la ley 1257, la violencia sexual en el ámbito de este protocolo incluye los delitos sexuales tipificados en el título IV del Código Penal (Ley 599 de 2000), pero no se limita sólo a estos.

c. Acoso sexual: Según la Ley 2365 de 2024.

d. Violencia física: En virtud del artículo 3 de la Ley 1257 de 2008.

e. Violencia psicológica: Como lo señala el artículo 3 de la Ley 1257 de 2008.

f. Violencia patrimonial: En los términos del artículo 3 de la Ley 1257 de 2008.

g. Violencia económica: Según el artículo 3 de la Ley 1257 de 2008.

h. Violencia simbólica y mediática: entendida como la transmisión de estereotipos y mensajes que justifican la desigualdad y la violencia mediática corresponde a la trasmisión de estos mensajes a través de los medios de comunicación. Ambas son formas de violencia, a menudo invisibilizadas, que pueden legitimar la discriminación.

i. Femicidio: El artículo 104A del Código Penal tipifica el feminicidio como *“la acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias: a) Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella; b) Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad; c) Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural; d) Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo; e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de*

violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no; f) Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella”.

Las anteriores definiciones no pretenden ser taxativas, pueden complementarse con el reconocimiento que se haga de otros tipos de violencia basadas en género a nivel legal o en normas internacionales.

Artículo 7. Manifestaciones que pueden constituir violencia contra las mujeres y basadas en género al interior del SENA. Las siguientes conductas son ejemplos, entre otros, de actuaciones que pueden ser constitutivas de violencias basadas en género y, por ende, las personas sujetas del presente protocolo deben no incurrir en ellas:

- a. Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- b. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos;
- c. Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, al ámbito laboral y contractual, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato;
- d. Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos;
- e. Usar, mostrar o compartir imágenes en cualquier soporte, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos;
- f. Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual;
- g. Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, u homofóbicos, o asociadas al aspecto físico;
- h. Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual;
- i. Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas;
- j. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;

k. Mostrar partes genitales directamente o por cualquier medio, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento;

l. Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños;

m. La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual;

n. Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.

Parágrafo primero. Para determinar que se trate de acoso sexual se incorporarán los criterios de la sentencia SL648-2018 Radicación N° 55122 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por lo que es necesaria la confluencia de dos aspectos negativos: no deseado y ofensivo. Esto puede incluir desde palabras subidas de tono por la apariencia o forma de vestir hasta abusos físicos. En ningún momento las conductas de acoso se pueden limitar a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, que puede producirse por cualquier medio de acción: propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, llamadas telefónicas, etc.

Parágrafo segundo. El anterior concepto de acoso sexual deberá ser tenido en cuenta por las dependencias de la entidad que estén llamadas a prevenir y atender situaciones de acoso sexual que involucren a funcionarios, contratistas, personal vinculado por empresas tercerizadas o intermediarias de servicio y aprendices en todas las modalidades y etapas de formación.

Artículo 8. Estabilidad laboral para víctimas y testigos de acoso sexual. De acuerdo al artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, la continuidad de su vinculación o contrato se consagra como una garantía de protección a las víctimas y testigos de acoso sexual en el contexto laboral la continuidad de su vinculación o contrato incluyendo aquellos de prestación de servicios.

En caso de producirse la terminación unilateral del contrato o la destitución dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia este acto jurídico carecerá de efecto, para ello la entidad informará por los medios idóneos a los supervisores de contratos de prestación de servicios de esta protección a la estabilidad.

Parágrafo. Esta garantía no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio del Trabajo conforme a las leyes para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

Artículo 9. Principios en la actuación en casos de violencia sexual. En casos de violencia sexual las actuaciones se guiarán por los siguientes principios, de conformidad con las reglas de procedimiento y prueba, de la Corte Penal Internacional⁸:

- a) El consentimiento no podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la víctima cuando la fuerza, la amenaza de la fuerza, la coacción o el aprovechamiento de un entorno coercitivo hayan disminuido su capacidad para dar un consentimiento voluntario y libre
- b) El consentimiento no podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la víctima cuando ésta sea incapaz de dar un consentimiento libre, solamente se entiende en el ámbito sexual como válido, si quien participa como sujeto pasivo del acto ha manifestado de manera expresa, manifiesta y libre que sí es sí;
- c) El consentimiento no podrá inferirse del silencio o de la falta de resistencia de la víctima a la supuesta violencia sexual;
- d) La credibilidad, la honorabilidad o la disponibilidad sexual de la víctima o de un testigo no podrán inferirse de la naturaleza sexual del comportamiento anterior o posterior de la víctima o de un testigo.

Artículo 10. Derechos de las víctimas de violencias contra las mujeres, las basadas en género, por orientación sexual, por identidad de género, condición diversa y de las víctimas del acoso sexual. De conformidad con las normas legales, tendrán los siguientes derechos:

- a. Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo;
- b. Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, y a que no se tomen represalias en su contra tanto en el ámbito laboral, contractual y formativo, para lo cual además operará la estabilidad laboral de acuerdo al artículo 8 de este protocolo;
- c. A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género, con fundamento en un análisis incluyendo todos los enfoques contemplados en este, Protocolo, capaz de dejar al descubierto prejuicios, estereotipos y pre comprensiones que minusvaloran a las mujeres y a otras poblaciones diversas y terminan por convertirse en obstáculos para la plena realización de sus derechos;

⁸https://asp.icc-cpi.int/sites/asp/files/asp_docs/Publications/Compendium/RulesOfProcedureEvidence-SPA.pdf

d. El derecho a no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja o cualquier forma de revictimización;

e. Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad, incluyendo asistencia psicosocial desde la presentación de la denuncia hasta que se finalice el caso y a ser remitida u orientada en casos de requerir apoyo o asistencia jurídica, en todos los casos las orientaciones legales iniciales deben ser dadas por el respectivo Comité y para ello se garantizará la inclusión de un profesional del área del Derecho;

f. Ser atendida por personas formadas en derechos humanos con los enfoques incluidos en este protocolo. Para ello se deberá garantizar la formación en violencias contra las mujeres, basadas en género, por orientación sexual, identidad de género, y condición diversa, en enfoques diferenciales y en los principios y garantías que se incluyen en esta Resolución. Esta formación debe ser previa a la creación del Comité y posteriormente se debe garantizar de manera periódica y permanente para las personas a cargo de estas medidas de atención;

g. Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja. Este derecho debe interpretarse de acuerdo a las medidas de protección inmediata y ser resuelto en los términos que indica la Ley 2365 de 2024 y este protocolo.

En ningún caso los traslados, reubicaciones o comisiones procederán si no han sido solicitados libremente por la víctima;

h. Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja, estas medidas también harán parte de las de protección inmediata y serán resueltas de acuerdo a lo señalado por la Ley 2365 de 2024 y este protocolo;

i. Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja;

j. Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

k. Se prohíben todas las formas de represalia indirecta o encubierta derivadas de la presentación de quejas o denuncias, incluyendo exclusión de procesos, cambios de jornadas injustificadas, negación de vacaciones, reubicaciones arbitrarias o limitación de acceso a oportunidades laborales o académicas.

Parágrafo primero. En el caso de violencias contra las mujeres también se aplicarán las garantías del artículo 8 de la Ley 1257 de 2008.

Parágrafo segundo. En aquellos casos en los cuales la víctima sea un (a) aprendiz menor de edad debe procederse garantizando la remisión al ICBF o a la Comisaría de Familia.

Parágrafo Tercero: Cuando la víctima sea aprendiz menor de edad, además de la remisión al ICBF, el comité deberá coordinar acciones con el área psicosocial del Centro, el Comité de Bienestar y el entorno educativo garantizando acompañamiento familiar, educativo y psicológico.

Artículo 11. Derechos de las personas investigadas. A la persona o personas contra quienes se formula la queja se les respetarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:

- a. Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento, con el fin de poder controvertirlas;
- b. Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica;
- c. Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja;
- d. Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales si se considera pertinente para esclarecer lo sucedido;
- e. Interponer los recursos de ley, presentar las solicitudes que consideren necesarias para garantizar la legalidad de la actuación disciplinaria y el cumplimiento de los fines de la misma.
- f. Derecho al debido proceso y a la presunción de inocencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

Artículo 12. Comité interdisciplinario para la prevención, atención y seguimiento de violencias contra las mujeres, por orientación sexual, basadas en género, por orientación y acoso sexual en el ámbito laboral y contractual. Crease en cada regional y en la Dirección General del SENA el Comité interdisciplinario para la prevención, atención y seguimiento de violencias contra las mujeres, basadas en género, por orientación sexual y acoso sexual en el ámbito laboral y contractual.

Artículo 13. Integración del Comité. El Comité en las direcciones regionales estará conformado por el Coordinador de Talento Humano o quien haga sus veces, por un profesional en el área psicosocial formado en derechos humanos con los enfoques incluidos en este protocolo, quien hará parte de las acciones desarrollada por el Eje Sena Mentalmente Saludable, por un profesional en ciencias jurídicas o derecho de la oficina de Talento Humano o del despacho regional.

El Comité en la dirección General estará conformado por el Coordinador de Talento Humano el Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo, un profesional en el área psicosocial formado en

derechos humanos con los enfoques incluidos en este protocolo, quien hará parte de las acciones desarrollada por el Eje Sena Mentalmente Saludable, un profesional en ciencias jurídicas o derecho de la Secretaría General.

Parágrafo primero. Las personas integrantes de este Comité no pueden haber sido sancionadas por procesos por violencias contra la mujer, basadas en género, por orientación sexual, identidad de género y/o acoso sexual, tampoco estar relacionadas con los casos que tramitan. En aquellas situaciones en las cuales alguno de los perfiles mencionados se encuentre en las circunstancias acá descritas, le corresponde al Director Regional y/ Secretaria General según sea el caso decidir el perfil por el cual se reemplazará en un término no superior a cinco (5) días hábiles después de ser informado de dicho impedimento para conformar el Comité

Parágrafo segundo. Se garantizará la formación previa a la conformación del Comité y luego de manera periódica y permanente en violencias basadas en género, acoso sexual y enfoques diferenciales contenidos en este protocolo, para ello la entidad dispondrá de cursos de formación por medio de personal especializado en estas temáticas.

Parágrafo tercero. Se privilegiará que las personas que integran el Comité tengan vinculación a la planta del Sena y en el caso de ser contratista, si el ordenador del gasto o el supervisor de su contrato se encuentra involucrado en quejas de las que conozca deberá declararse impedido.

Artículo 14. Funciones del Comité. Serán funciones del Comité las siguientes:

- a. Recibir y dar trámite a las denuncias o quejas de casos presentados por los funcionarios y contratistas, incorporando siempre los enfoques y principios contenidos en este Protocolo.
- b. Determinar si los casos denunciados cumplen los criterios para la atención por hechos de violencias contra las mujeres, basadas en género, por orientación sexual, identidad de género, condición diversa y acoso sexual. En aquellos casos donde no sea competente o no cumpla los requisitos se informará a la persona o personas denunciante de forma inmediata.
- c. Aplicar el Instrumento de Identificación de Relaciones Asimétricas y Riesgos Institucionales, que permitirá: diagnosticar el nivel de riesgo inmediato para determinar las acciones a seguir y la necesidad o no de implementar medidas de protección inmediata, reconocer factores de salud mental que surgen por las violencias contra las mujeres, las violencias basadas en género, por orientación sexual, identidad de género, condición diversa y frente al acoso sexual cuando se presenta en el ámbito del trabajo para darle inicio al acompañamiento psicosocial, activar las rutas diferenciadas de atención remitiendo a la Oficina de Control Interno, Procuraduría General de la Nación, y supervisor del contrato según sea el caso contra servidores públicos o contratistas.

d. Recomendar a la Dirección regional y a la Secretaría General la implementación de campañas inmediatas de acción colectiva orientadas a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

e. Se recibirán también las quejas presentadas por personas que estén vinculadas por empresas tercerizadas cuando la persona presunta victimaria sea un servidor (a) público o contratista y se seguirán las rutas establecidas en el artículo 22 de esta Resolución.

f. Sesionar cada vez que se requiera con el fin de conocer, discutir y decidir la ruta a implementar derivada de las denuncias o quejas recibidas.

g. Remitir a la Oficina de Control Interno Disciplinario las denuncias originadas en conductas objeto de investigación y sanción disciplinaria en los términos previstos por el Código General Disciplinario,

en este caso le corresponde al Comité la orientación inicial a la presunta víctima sobre la forma como opera este tipo de procesos, las pruebas que se requieren y los derechos que tiene siempre evitando la revictimización o estereotipación de la víctima.

En los casos, en que los (as) victimarios (as) sean contratistas se remitirá a la Procuraduría General de la Nación y al supervisor para que se lleve a cabo el proceso por incumplimiento del contrato en los términos del artículo 20 de esta Resolución.

f. Definir la estrategia de acompañamiento psicosocial que se dará al caso, respetando el debido proceso y garantizando siempre los derechos de las víctimas, para ello se definirá un plan de acción para cada caso.

g. Asesorar a las dependencias que correspondan en las acciones necesarias a emprender para prevención incluyendo aquellas que se deben iniciar por casos comunes o frecuentes.

h. Remitir al Director Regional, Subdirector de Centro, a la Coordinación del grupo de provisión de la Secretaría General y a la Secretaría General las recomendaciones sobre medidas protección inmediata a la víctima y hacer el seguimiento para que se cumplan los plazos de su implementación.

i. Recomendar acciones para garantizar la no repetición y el restablecimiento de derechos de las personas afectadas cuando culminen los procesos.

Parágrafo. Las medidas de protección que impliquen traslados, reubicaciones, permutas o comisiones solo procederán con el consentimiento de la víctima y después que se hayan agotado todas las medidas de atención y contención, siendo la ultima alternativa viable, y su ejecución debe realizarse conforme a lo establecido en la guía “Movimientos de personal Empleados públicos Planta Global Permanente - GTH-G-037”

Artículo 15. Comité interdisciplinario para la prevención, atención y seguimiento de violencias contra las mujeres, las basadas en género, por orientación sexual, identidad de género, condición diversa y frente al acoso sexual en los centros de formación del SENA. Créase el Comité interdisciplinario para la prevención, atención y seguimiento de violencias contra las mujeres, las basadas en género y frente al acoso sexual, en todos los centros de formación del Sena para atender los casos donde estén involucrados aprendices dentro del ámbito formativo.

Artículo 16. Integración del Comité. El Comité estará conformado por un (a) profesional psicosocial de Bienestar al Aprendiz, el profesional responsable de Bienestar el Aprendiz, el Coordinador (a) misional y un profesional en ciencias jurídicas o derecho.

Parágrafo primero. Las personas integrantes de este Comité no pueden haber sido sancionadas en procesos por violencias basadas en género y/o acoso sexual, tampoco estar relacionadas con los casos que tramitan.

En casos en los cuales alguno de los perfiles mencionados se encuentre en las circunstancias acá mencionadas será el Subdirector de Centro quien decida el perfil por el cual se reemplazará.

Parágrafo segundo. Se garantizará la formación previa a la conformación del Comité y luego de manera periódica y permanente en violencias basadas en género, acoso sexual y enfoques diferenciales contenidos en este protocolo, para ello la entidad dispondrá de cursos de formación por medio de personal especializado en estas temáticas.

Parágrafo tercero. Se privilegiará que las personas que integran el Comité tengan vinculación a la planta del Sena y en caso de ser contratista, si el ordenador del gasto o el supervisor de su contrato se encuentra involucrado debe declararse impedido.

Artículo 17. Funciones del Comité. Serán funciones del Comité las siguientes:

- a. Recibir y dar trámite a las denuncias de casos presentados por los y las aprendices incorporando siempre los enfoques y principios contenidos en este Protocolo.
- b. Determinar si los casos denunciados cumplen los criterios para la atención por hechos de violencias contra las mujeres las basadas en género, por orientación sexual, identidad de género, condición diversa y frente al acoso sexual. Si no cumple los requisitos se informará a la persona o personas denunciantes.
- c. Aplicar el Instrumento de Identificación de Relaciones Asimétricas y Riesgos Institucionales, que permitirá: diagnosticar el nivel de riesgo inmediato para determinar las acciones a seguir y la necesidad o no de implementar medidas de protección inmediata, reconocer factores de salud mental que surgen por las violencias contra las mujeres, las violencias basadas en género, por

orientación sexual, identidad de género, condición diversa y frente al acoso sexual cuando se presenta en el ámbito del trabajo para darle inició al acompañamiento psicosocial, activar las rutas diferenciadas de atención remitiendo a la Oficina de Control Interno, Procuraduría General y al supervisor del contrato según sea el caso contra servidores públicos o contratistas.

d. Recomendar a Bienestar al Aprendiz I la implementación de campañas inmediatas de acción colectiva orientadas a la transformación del ambiente formativo en un espacio de igualdad y libre de violencias.

e. Remitir a la Oficina de Control Interno Disciplinario las denuncias originadas en conductas objeto de investigación y sanción disciplinaria en los términos previstos por el Código General Disciplinario, en este caso le corresponde al Comité la orientación inicial a la presunta víctima sobre la forma como opera este tipo de procesos, las pruebas que se requieren y los derechos que tiene siempre evitando la revictimización o estereotipación de la víctima.

f. En los casos, en que los (as) victimarios (as) sean contratistas se remitirá a la Procuraduría General de la Nación y al supervisor para que se lleve a cabo el proceso por incumplimiento del contrato en los términos del artículo 20 de esta Resolución

g. Cuando el presunto (a) victimario (a) sea aprendiz del SENA, el Comité deberá remitir el caso al Subdirector de Centro y a la Oficina de Bienestar al Aprendiz para activar el procedimiento establecido en el Reglamento del Aprendiz, garantizando el debido proceso, el acompañamiento psicosocial y el enfoque de género.

En caso de conductas que puedan constituir falta disciplinaria grave o presunto delito, se deberá informar a las autoridades competentes, sin perjuicio de las medidas de protección inmediatas para la víctima.

h. Definir la estrategia de acompañamiento psicosocial, jurídico o administrativo que se dará al caso, respetando el debido proceso y garantizando siempre los derechos de las víctimas y para ello se definirá un plan de acción para cada caso.

i. Asesorar a las dependencias que correspondan en las acciones necesarias a emprender para prevención incluyendo aquellas que se deben iniciar por casos comunes o frecuentes.

j. Remitir al Subdirector de Centro y al Coordinador Académico las recomendaciones sobre protección inmediata a la víctima y hacer el seguimiento para que se cumplan los plazos de su implementación según el artículo 19.

Parágrafo primero: Los comités constituidos para la atención de casos de presunta violencia, tanto aquellos destinados a los trabajadores en cada regional como los orientados a los aprendices en los centros de formación, deben formalizarse mediante resolución. Dichas resoluciones deberán estar

debidamente suscritas por el Director(a) Regional y remitirse a la Secretaría General y a la Dirección de Formación Profesional, con copia a los Grupos de Bienestar al Aprendiz y de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda

Artículo 18. Medidas de prevención. Las acciones de prevención son una forma de intervención temprana ante posibles manifestaciones de conductas de violencias contra las mujeres, las basadas en género, por orientación sexual, identidad de género, condición diversa y frente al acoso sexual cuyo objetivo es disminuir los riesgos que generan las violencias y el acoso sexual, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral, institucional y formativo seguro y garantizar la no repetición de los hechos.

En consecuencia, el SENA a través de la Secretaria General y en conjunto con los Comités creados en este Protocolo tanto en las Direcciones Regionales como en los Centros de Formación, y con la participación de las organizaciones sindicales representativas de trabajadores y trabajadoras, y representantes de las y los aprendices desarrollará anualmente un plan de acciones formativas, jornadas y campañas de sensibilización, pedagogía, prevención y generación de conocimientos dirigido a todas las personas que hacen parte de la entidad sin importar el tipo de vinculación o contratación, que incluyan los siguientes aspectos:

- a. Interiorización de los enfoques diferenciales, principios, enfoques y definiciones de las diferentes formas de violencia contra las mujeres, las basadas en género, por orientación sexual, identidad de género, condición diversa y frente al acoso sexual en el ámbito laboral, institucional, contractual y formativo.
- b. Promover el cambio cultural y las transformaciones necesarias para eliminar imaginarios y prácticas discriminatorias cotidianas e institucionales que reproducen la cultura patriarcal, machista y heteronormativa, así como todas aquellas que sustentan las violencias, actos de discriminación y el acoso sexual.
- c. Difundir por canales institucionales a todas las personas que laboren, se formen o presten sus servicios en la entidad las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer y demás sectores poblacionales históricamente discriminados;
- c. Difundir los hallazgos de las encuestas realizadas previamente a la expedición de este Protocolo y garantizar que se implementarán este tipo de herramientas metodológicas por lo menos cada dos años para hacer seguimiento del cumplimiento del Protocolo y la pertinencia de las medidas y rutas existentes en la entidad.

- d. Promover acciones pedagógicas e informativas sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implican la comisión de actos de violencia contra las mujeres, las basadas en género, por orientación sexual, identidad de género, condición diversa y frente al acoso sexual;
- e. Conocimiento y difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias tanto en la Dirección General, Direcciones Regionales y Centros de Formación;
- f. Formar y capacitar a todas las personas que laboren o presten sus servicios personales en el nivel nacional y territorial de la entidad, especialmente a las que hacen parte de las áreas de Talento Humano, Dirección de Formación profesional, Seguridad y salud en el Trabajo, Oficina de Control Interno, Oficina Asesora Jurídica.
- g. incluir en todas las inducciones de los aprendices (diferentes jornadas, modalidades) la socialización del presente protocolo, rutas de atención ante cualquier situación de violencia y acoso en la etapa lectiva y productiva.
- h. -Realizar campañas de sensibilización en las temáticas de acoso sexual, VBG, diversidad sexual, masculinidades no violentas, feminismos y derechos fundamentales.

Parágrafo primero. Se garantizará que dentro de los 3 meses siguientes a la expedición del Protocolo se iniciarán de manera conjunta entre la Secretaria General, Oficina de Comunicaciones las acciones relacionadas con difusión de su contenido, de las rutas existentes, las consecuencias administrativas y judiciales que implican la comisión de actos de violencia contra las mujeres, las basadas en género, , por orientación sexual, identidad de género, condición diversa y frente al acoso sexual y que este tipo de acciones se ejecutarán periódicamente en la entidad.

Parágrafo segundo. En los seis meses siguientes a la expedición del Protocolo se incorporará en la Plataforma Sofiaplus un curso básico virtual de (48 horas) que será obligatorio para funcionarios (as), contratistas y en el caso de aprendices hará parte de los temas abordados en la inducción sobre violencias basadas contra las mujeres, basadas en género, por orientación sexual, identidad de género, condición diversa y acoso sexual que incluya: normatividad y casos.

Artículo 19. Medidas de protección inmediata y de contención. Los Comités creados en el presente Protocolo serán los encargados de recomendar a las dependencias respectivas las medidas de protección inmediata y de contención para las víctimas, según el análisis de cada caso y el riesgo identificado con la aplicación de la herramienta metodológica anexa. En estos casos se podrá:

- a. Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo. En el caso de los y las aprendices se procederá a tomar las medidas con el presunto victimario que eviten situaciones de riesgo a la persona denunciante;

- b. Asignar medidas de acompañamiento psicosocial permanentes a las víctimas;
- c. Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima;
- d. Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima;
- e. Entregar la información completa sobre entidades externas, dependencias u organizaciones que puedan ofrecer el asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas;
- f. Cuando resulte necesario, asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos revictimización o a la repetición de los hechos;
- g. Ofrecer a la víctima cuando sea posible y si existen condiciones de riesgo la posibilidad de realizar teletrabajo o trabajo remoto, según aplique de acuerdo al tipo de vinculación en la entidad.
- h. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada. En el caso de los aprendices se deberá proceder a cambiar al instructor de grupo o de ficha.
- i. Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos o las que se puedan considerar efectivas según el caso.

Parágrafo primero. Las medidas de protección inmediata o de contención serán aplicadas en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

Parágrafo segundo. De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral, contractual o formativa de la víctima, ni afectar sus derechos. En el caso de aprendices, las medidas deben favorecer la continuidad de su proceso formativo.

Parágrafo tercero. En los casos en que los presuntos victimarios sean instructores (as) se debe garantizar que no se pondrá en riesgos a otras comunidades, ni aprendices al trasladar o cambiar de ficha o modalidad al instructor (a), sin que esto represente una vulneración a la presunción de inocencia.

Artículo 20. Cláusula adicional para contratistas sobre violencias contra las mujeres, las basadas en género, por orientación sexual, identidad de género, condición diversa y frente al acoso sexual. A partir de la entrada en vigencia de esta resolución, en todos los contratos de prestación de servicios y empresas tercerizadoras o intermediarias de servicios suscritos con la entidad, contratos con proveedores de bienes y servicios y convenios se incluirá la siguiente cláusula dentro del acápite de obligaciones generales:

El (la) contratista se obliga a conocer y cumplir este protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres, las basadas en género, por orientación sexual, identidad de género, condición diversa y frente al acoso sexual en el ámbito laboral, contractual y de formación para el trabajo en el SENA.

Parágrafo primero. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se iniciará el procedimiento para declarar el incumplimiento del contrato siempre con el respeto de las garantías del debido proceso según el artículo 17 de la ley 1150 de 2007. Lo anterior sin perjuicio de la remisión por competencia a la Procuraduría General de la Nación.

Parágrafo segundo. Se incluirá en la minuta del contrato de aprendizaje una obligación por parte de la empresa patrocinadora con la que se suscribe el contrato de aprendizaje de tener protocolos y rutas de atención de violencias contra las mujeres, basadas en género, por orientación sexual, identidad de género, condición diversa y acoso sexual garantizando la debida protección de los y las aprendices.

Parágrafo tercero. En los tres meses siguientes a la aprobación del presente protocolo se deberá adelantar una mesa de trabajo entre la Secretaría General y la Dirección de Relaciones corporativas con el propósito de emitir una orientación a las empresas que actualmente suscriben contratos de aprendizaje, para garantizar que Las empresas, patrocinadoras acrediten anualmente la existencia, socialización y aplicación efectiva de sus protocolos de prevención y atención de violencias basadas en género como requisito para la continuidad de los contratos de aprendizaje.

8. Mecanismos de Queja o denuncia.

Toda persona que haya sido o se considere víctima de alguna forma de violencia contra las mujeres, las basadas en género, , por orientación sexual, identidad de género, condición diversa y frente al acoso sexual en el ámbito laboral, contractual y formativo en el SENA, podrá presentar su queja en el botón habilitado en la página <https://www.sena.edu.co/es-co/Paginas/default.aspx> o de manera escrita a través de los formatos que estarán disponibles en todas las oficinas de Bienestar al Aprendiz, en las carteleras institucionales, en la recepción de las sedes y en las oficinas de Talento Humano.

La entrega del formulario diligenciado por escrito se podrá hacer en los Centros de Formación al profesional responsable de Bienestar al Aprendiz, al Coordinador Misional o Subdirector de Centro y en las regionales al Coordinador de Talento Humano o al Director Regional.

En la Dirección General se podrá entregar al Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo, Coordinador de Talento Humano o en la Secretaría General.

Parágrafo primero. El proceso de recepción debe garantizar los principios, enfoques y derechos incluidos en este Protocolo, por lo que no se deben poner trabas innecesarias, suspender el proceso bajo argumentos meramente procesales.

Parágrafo segundo. Para facilitar el proceso de denuncia o queja se pondrá a disposición de todas las personas el Formato Único de Recepción de Casos, pero en ningún caso no haberlo presentado en este documento será un argumento para no darle trámite a la queja. Así mismo, cualquier persona o dependencia que reciba la queja, deberá realizar el trámite interno que se requiera cuando considere que no tiene la competencia, remitiéndola al funcionario o dependencia competente, en el término máximo de tres (3) días hábiles.

Parágrafo tercero. Si en la queja o denuncia falta información que se requiere para su trámite, el Comité correspondiente para iniciar la ruta de atención, informará a la persona denunciante en un término no mayor a tres días hábiles.

Artículo 22. Rutas de atención. El presente protocolo cuenta con 2 rutas de atención así: a. **Ruta de atención interna:** cuando se trate de casos en el ámbito laboral y contractual serán atendidas por el Comité creado en el artículo 12 de esta Resolución y en los casos en el ámbito formativo por el Comité del artículo 15 de este Protocolo.

b. **Ruta de atención externa:** Cuando se trate de situaciones que no se presenten ni en el ámbito laboral, ni contractual, ni formativo, sino que son externas a la entidad se deberá indicar las posibles rutas que existen para atender violencias contra las mujeres, por orientación sexual, identidad de género, condición diversa y frente al acoso sexual

Parágrafo primero: El trámite de la ruta de atención interna deberá resolverse en un plazo máximo de 30 días hábiles, contados desde la recepción de la queja, sin perjuicio de las investigaciones disciplinarias o contractuales posteriores

Artículo 23. Enfoque diferencial y de género en la ruta de atención interna. En todos los casos en los que se aplique este Protocolo, se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas y valoración con enfoque de género, entre ellos:

- a. No valorar evidencia sobre el pasado sexual de la víctima o sobre su comportamiento posterior a los hechos;
- b. Considerar de manera restrictiva los elementos probatorios sobre el consentimiento de la víctima, de acuerdo al artículo 13 de esta Resolución;
- c. No desestimar los testimonios de las víctimas por presentar contradicciones, pues éstas son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia o acoso sexual;

- d. No desestimar los testimonios de las víctimas por no haber sido obtenidos en las primeras comunicaciones o entrevistas, pues dicha omisión puede deberse, entre otras razones, a temores por razones de seguridad
- e. Abstenerse de desestimar una acusación de violencia sexual por no existir evidencia física de acceso carnal ya que la violencia sexual no se limita a este tipo de eventos;
- f. Apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual;
- g. Desplegar toda actividad investigativa en aras de garantizar los derechos en disputa y la dignidad de las mujeres;
- h. Analizar los hechos, las pruebas y las normas con base en interpretaciones sistemáticas de la realidad, de manera que en ese ejercicio hermenéutico se reconozca que las víctimas han sido un grupo tradicionalmente discriminado y como tal, se justifica un trato diferencial;
- i. No tomar decisiones con base en estereotipos de género, evitar la revictimización y reconocer las diferencias entre hombres y mujeres;
- j. Flexibilizar la carga probatoria en casos de violencia o discriminación, privilegiando los indicios sobre las pruebas directas, cuando estas últimas resulten insuficientes;⁹
- k. Analizar los hechos y los derechos en disputa, el entorno social y cultural en el que se desarrollan y la vulneración de los derechos de las mujeres de grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad.
- l. Cuestionar cuando amerite, la pretendida neutralidad de las normas, si se hace necesario, a fin de evaluar los impactos diferenciados en su aplicación.
- m. Trabajar la argumentación de las decisiones con hermenéutica de género sin presencia de estereotipos y sexismos en los hechos acontecidos, en la valoración de las pruebas, y en todas las etapas del proceso.¹⁰

Artículo 24. Ruta de atención interna. La ruta se activa con la presentación de la queja a través del botón habilitado en la página o de otros medios físicos de acuerdo al artículo 21, ya sea ante el i) Comité interdisciplinario para la prevención, atención y seguimiento de violencias contra las mujeres, las basadas en género, por orientación sexual, identidad de género, condición diversa y

⁹ Sentencia de Unificación SU-167 de 2024

¹⁰ Sentencia T-016 de 2022

frente al acoso sexual en el ámbito laboral y contractual o ante el ii) Comité interdisciplinario para la prevención, atención y seguimiento de violencias contra las mujeres, las basadas en género, por orientación sexual, identidad de género, condición diversa y frente al acoso sexual en los centros de formación del SENA.

Una vez recibida la queja, el Comité respectivo además de adoptar la estrategia de intervención con la aplicación del Instrumento de Identificación de Relaciones Asimétricas y Riesgos Institucionales, enviará las recomendaciones de medidas de protección inmediata al Subdirector (a) de Centro, al Coordinador (a) del grupo de provisión de la Secretaría General y al Secretario (a) General y se iniciará el acompañamiento psicosocial a la víctima.

En un término no superior a 15 días hábiles remitirá la queja con toda la documentación que se haya aportado a la Oficina de Control Disciplinario para que, sin perjuicio de la competencia preferente y las competencias especiales previstas en la ley para la procuraduría General de la Nación, investigue las faltas disciplinarias originadas en quejas

e informes relacionados con violencias contra las mujeres, basadas en género, , por orientación sexual, identidad de género, condición diversa y acoso sexual conforme a lo establecido en el Código General Disciplinario.

Parágrafo. De acuerdo al artículo 18 de la Ley 2365 de 2024 son faltas gravísimas, entre otras:

Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.

Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona.

Artículo 25. Valoración de las pruebas con enfoque de género, diferencial e interseccional. En los casos en que se investiguen las faltas disciplinarias, en la valoración probatoria deberá aplicarse un enfoque diferencial e interseccional. Dentro de la valoración probatoria, se podrá tener en cuenta, además de los criterios incluidos en el artículo 23, los siguientes:

- a. Que la persona investigada ostenta una posición laboral de poder de orden vertical u horizontal respecto de la víctima.
- b. Cuando la persona investigada haya sido sancionada en los términos de la Ley 1010 de 2006.

c. Cuando la víctima se encuentre en situación de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión respecto del investigado en razón a la edad, al género, creencia religiosa, al sexo, las preferencias sexuales, la posición laboral, social o económica, el origen étnico o nacional, las discapacidades, las condiciones de salud, la opinión política o filosófica, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

d. Cuando la víctima sea un sujeto de especial protección constitucional dentro del contexto laboral.

Parágrafo. En caso de que la Oficina de Control Disciplinario Interno requiera programar una entrevista con la víctima para recopilar información o pruebas adicionales a las enviadas en la queja, deberá tomar medidas para garantizar la no- revictimización, entre ellas citar en un espacio seguro (presencial o virtual), no realizar pruebas o preguntas repetitivas y no preguntar por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad. Los medios de prueba de delitos de violencia sexual pueden ser obtenidos de una amplia gama de fuentes, no sólo de la víctima.

Artículo 26. Ruta externa. La entidad brindará por medio de los profesionales del Eje Sena Mentalmente Saludable y de Bienestar al Aprendiz el apoyo psicosocial a que haya lugar para que las víctimas de violencias contra las mujeres, basadas en género, , por orientación sexual, identidad de género, condición diversa y acoso sexual que hayan ocurrido fuera del ámbito de aplicación del presente protocolo, puedan denunciar los hechos ante las entidades correspondientes.

Igualmente, entregará la información de entidades que puedan ofrecer la asistencia legal y apoyo jurídico que se requiera.

Artículo 27. Sistemas de información. Establecer un sistema de información confidencial para recopilar las quejas de violencias contra las mujeres, basadas en género, , por orientación sexual, identidad de género, condición diversa y acoso sexual. Esta información, con el consentimiento informado, podrá ser usada para caracterizar este tipo de violencias dentro de la entidad, diseñar las estrategias de prevención y evaluar periódicamente la eficacia del presente protocolo y sus rutas de atención para su prevención y eventual erradicación.

Artículo 28. Medidas de reparación y no repetición. Se adoptarán medidas para garantizar un proceso de atención idóneo e integral, ajustado a las particularidades de cada caso, enfocado siempre en el respeto, transparencia e integridad. Se evitarán a toda costa las acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso. El Comité competente para conocer del caso, a lo largo del proceso llegará a un acuerdo con la víctima frente a la implementación de medidas de reparación institucionales e individuales pertinentes que cumplan con las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.

Parágrafo. Las medidas de reparación y no repetición deberán siempre implementarse de común acuerdo con la víctima, sin afectar su buen nombre ni generar revictimización.

Artículo 29. Obligación de revisión periódica de la pertinencia del protocolo y las rutas. Con el fin de garantizar la pertinencia de las medidas y rutas creadas en esta Resolución, el SENA anualmente implementará un plan de evaluación al protocolo en el cual se incluirán entre otras herramientas metodológicas los informes de caracterización de los tipos de violencia, encuestas, grupos focales o entrevistas semiestructuras y procederá a los ajustes necesarios.

La Secretaría General emitirá los lineamientos para la revisión periódica, en la que determine los plazos, metodología, fuentes de información, responsables de acuerdo con las funciones y competencias establecidas en este protocolo, y demás aspectos que considere necesarios.

Parágrafo Primero. En caso de algún cambio normativo relacionado con las violencias contra las mujeres, basadas en género, por orientación sexual, identidad de género, condición diversa y acoso sexual se harán los ajustes necesarios para adecuar el presente protocolo siempre buscando garantizar un ambiente laboral, contractual y formativo digno, incluyente y respetuoso de los derechos humanos.

Parágrafo segundo. El SENA garantizará un sistema de seguimiento y control de tiempos sobre los casos remitidos a Control Interno Disciplinario o a otras instancias competentes, el cual deberá incluir un reporte trimestral de avance y alertas automáticas cuando se excedan los plazos establecidos.

10. Anexos

ÁRBOL DE RELACIONES DE PODER EN EL SENA

Herramienta analítica para la evaluación de casos que acompaña la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y protección de las violencias contra las mujeres y basadas en género, por orientación y acoso sexuales del SENA.

El SENA reconoce que los escenarios de violencia y acoso en el mundo del trabajo se configuran dentro de estructuras jerárquicas y relaciones asimétricas de poder, que cruzan:

- Cargo, antigüedad y estabilidad laboral.
- Tipo de contrato/nombramiento: carrera administrativa, periodo de prueba, nombramiento provisional, contrato de prestación de servicios, tercerizado.
- Redes de poder informales.
- Variables interseccionales: género, identidad de género, orientación sexual, etnia, raza, edad, discapacidad.

Se aplicará el Instrumento de Identificación de Relaciones Asimétricas y Riesgos Institucionales, que permite:

- Analizar y diagnosticar el nivel de riesgo inmediato para determinar las acciones a seguir y la necesidad o no de implementar medidas de protección inmediata.
- Identificar y reconocer factores de salud mental que surgen por las violencias contra las mujeres y violencias basadas en género y el acoso sexual cuando se presenta en el ámbito del trabajo y darle inicio al acompañamiento psicosocial.
- Activar las rutas diferenciadas de atención remitiendo a la Oficina de Control Interno Disciplinario o al supervisor, según sea el caso, contra servidores públicos o contratistas.

- Recomendar la implementación de campañas inmediatas de acción colectiva orientadas a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

El instrumento opera bajo un sistema de puntuación automática que clasifica los casos en riesgo bajo, medio o alto, y orienta las decisiones de respuesta.

I. NIVELES DE PODER FORMAL-INSTITUCIONAL (VERTICAL)

Estos son los ejes jerárquicos formales establecidos por el diseño organizacional:

Alta Dirección:

- Director(a) General.
- Director(a) de Área o jefe (a) de oficina.
- Secretario (a) General.
- Director (a) Regional.
- Subdirectores (as).

Cuerpos intermedios:

- Coordinadores de formación profesional y otros procesos.
- Supervisores y supervisoras de contratos.
- Coordinadores y coordinadoras académicas.
- Coordinadores y coordinadoras de Grupos Internos de Trabajo.

Niveles operativos:

- Instructores.
- Personal administrativo.
- Personal técnico de apoyo.

Personal vinculado por contratación temporal o tercerización:

- Contratistas por prestación de servicios (OPS).
- Personal vinculado por empresas tercerizadoras.

II. EJES TRANSVERSALES DE PODER (HORIZONTALES)

Estas son las capas que atraviesan la jerarquía formal y generan las asimetrías reales de poder:

Esta herramienta se diseñó para identificar cómo se superponen estos tres ejes y producen escenarios de riesgo para mujeres, personas LGBTIQ+ y personas pertenecientes a grupos étnico-raciales.

Los ejes que acá se analizan son relevantes para la atención, prevención, reparación y acompañamiento en distintos casos porque:

1. Ayudar a identificar y proveer de herramientas para entender el poder real, no sólo el formal.
2. Permiten identificar vulnerabilidad estructural, especialmente para mujeres y

diversidades.

3. Visibilizan las desigualdades que atraviesan el organigrama y que facilitan las violencias laborales, sexuales y basadas en género.
4. Son predictores directos de riesgo, validados por el instrumento del SENA.
5. Orientan decisiones de protección, intervención y medidas de no repetición.

Ejemplo:

Una mujer joven, afrodescendiente, con contrato de prestación de servicios, recién vinculada, sin red sindical:

1. **Altísimo riesgo estructural**; Su denuncia podría ser menos creíble, temor a represalias, y su dependencia económica más alta.

Un hombre con 20 años de antigüedad, planta, sindicalizado:

Este instrumento pondera estos ejes la **escala automática de riesgo**, ya que combinados predicen:

- a. Probabilidad de violencia.
- b. Probabilidad de silencio.
- c. Gravedad de las represalias.
- d. Capacidad institucional de intervención.

A. **ANTIGÜEDAD INSTITUCIONAL**

La antigüedad no solo significa tiempo transcurrido, sino acumulación de:

- **Capital simbólico** (reputación, prestigio, legitimidad).
- **Capital institucional** (conocimiento de normas, dinámicas internas, procedimientos).
- **Capital relacional** (quiénes son aliados, quién toma decisiones reales, quienes conocen cómo negociar internamente).

Por eso, una persona con más tiempo vinculada:

- Tienes mayores elementos para entender cómo se ejerce realmente el poder.
- Tiene redes más consolidadas.

- Conoce las lógicas informales no escritas.
- Tiene mayor capacidad para influir o protegerse. En cambio, personas con menos tiempo de vinculación:

- Llega sin redes ni apoyos.
- Dependes más de la aprobación de superiores.
- Desconocen rutas internas de protección.
- Temen represalias.

Ejemplo: dos instructores, uno con 15 años y otro con 6 meses, enfrentan condiciones muy diferentes aunque formalmente ocupen el mismo cargo.

La antigüedad aumenta: Capacidad de resistir presiones.

- Acceso a información.
- Credibilidad en denuncias.
- Posibilidad de ascenso.

Mientras que la baja antigüedad aumenta:

- Riesgo de represalias.
- Silencio ante violencias y acoso.
- Dependencia económica o contractual.

B. TIPO DE CONTRATACIÓN O VINCULACIÓN

- Carrera administrativa/planta (estabilidad y derechos plenos).
- Provisionalidad (estabilidad hasta que se provea el cargo de carrera).
- Periodo de prueba (tiene mayor vulnerabilidad que planta o provisionalidad).
- Contrato de Prestación de Servicios (prestación de servicios, sin vinculación laboral directa, con incertidumbre contractual permanente).
- Tercerización (mínima protección laboral y exclusión de derechos de participación institucional).

El tipo de contrato determina el nivel objetivo de estabilidad laboral, por lo tanto, el grado de poder que un superior tiene sobre esa persona.

La estructura contractual del SENA está organizada así:

- **Planta/carrera:** máxima estabilidad → menor vulnerabilidad.
- **Provisionalidad:** estabilidad relativa → riesgo moderado.
- **Periodo de prueba:** extrema vulnerabilidad.
- **OPS:** sin vínculo laboral → dependencia total de renovación.
- **Tercerización:** exclusión total de derechos → máxima vulnerabilidad.

Esto significa que en casos de acoso, violencia o abuso de autoridad, quien tiene contrato más precario:

- Tiene más miedo a denunciar.
- Depende más de la renovación del contrato.
- Queda expuesto a represalias y a presiones.

Este eje es relevante porque las violencias en el mundo del trabajo se basan en asimetrías de poder reales, y el contrato es una herramienta jurídica que habilita o restringe esas asimetrías.

Por ejemplo:

- Un coordinador puede amenazar con no renovar un contrato de prestación de servicios.
- Una persona en periodo de prueba puede ser evaluada negativamente por discrecionalidad.
- Una persona tercerizada no puede acceder a los mismos canales de participación institucional.

C. Acceso a redes de decisión informal

Este eje analiza la existencia de redes que funcionan como protectores, habilitadores, escudos o aceleradores dentro de la institución.

Algunas redes que pueden tener incidencia en protección frente a sanciones, acceso privilegiado a proyectos o ascensos, blindajes que impiden investigaciones internas, favoritismos y exclusiones son:

- **Sindicatos** (poder de protección colectiva).

- **Redes políticas** (apoyos internos o externos que bloquean sanciones).
- **Lealtades con superiores** (patrones clientelares).
- **Redes académicas** (prestigio profesional, legitimidad).

Este eje es relevante en tanto las violencias laborales no se explican solo por cargos, sino por relaciones políticas, simpatías personales y alianzas internas.

III. MATRIZ DE ENFOQUE INTERSECCIONAL

Cada persona dentro de la estructura jerárquica puede situarse en posiciones de mayor o menor vulnerabilidad dependiendo de los siguientes factores:

Factor	Condiciones de poder / vulnerabilidad
Género	Masculino (poder normativo); femenino (subrepresentación en toma de decisiones); mujeres y hombres trans (marginalización múltiple).
Identidad de género	Cisnormatividad como estándar; exclusión de personas trans y no binarias.
Orientación sexual	Heteronormatividad como estructura dominante; riesgos de discriminación para personas LGBTIQ+.
Origen étnico-racial	Personas blancas/mestizas (hegemonía cultural); personas afrodescendientes, indígenas, raizales y palenqueras (subordinación histórica, racismo estructural, exclusión).

Edad	Adultos mayores (desplazados de procesos de innovación, infantilizados); jóvenes (falta de credibilidad, explotación laboral en etapa de aprendizaje).
Condición de discapacidad	Capacidad normativa como estándar; exclusión de personas con discapacidad por falta de ajustes razonables.

IV. MECANISMOS DE EJERCICIO DEL PODER

Estas son las razones que permiten que las relaciones jerárquicas y asimétricas funcionen:

Control sobre el contrato

- Renovación o terminación unilateral de contratos por prestación de servicios por incumplimiento.
- Decisión sobre traslados, reubicaciones, permutas, comisiones.
- Discrecionalidad no justificada en asignación de funciones, tareas y obligaciones.

Control sobre los procesos de evaluación

- Evaluaciones de desempeño sesgadas o punitivas.
- Supervisión excesiva o insuficiente del contrato.
- Acceso desigual a procesos de formación, cursos y becas.

Control sobre el acceso a oportunidades de carrera

- Preferencia por cercanía política, género o etnia.
- Cierre informal de oportunidades de ascenso.
- Asignación de proyectos “visibles” sólo a ciertos perfiles.

Control sobre el clima institucional

- Tolerancia o sanción frente a chismes, rumores, exclusiones, acoso o matoneo.
- Creación de ambientes de miedo o servilismo.
- Naturalización de prácticas sexistas, racistas, homofóbicas.

Control sobre las redes de protección o denuncia

- Aislamiento de personas denunciantes.
- Control de información en procesos de investigación interna.
- Desacreditación de víctimas en espacios informales.

V. MATRIZ PARA IDENTIFICAR VIOLENCIAS

Conducta	Acoso Laboral (Ley 1010 de 2006, ley 2466 de 2025 y Convenio 190 OIT ratificado por la ley 2528 de 2025)	Acoso Sexual (Ley 1257 de 2008 y Ley 2365 de 2024)	Otros Riesgos
Sobrecarga de tareas	✓		Fatiga crónica, burnout

Descalificación constante	✓		Ansiedad, depresión
Exclusión deliberada de la toma decisiones	✓		Aislamiento
Comentarios sexistas	✓	✓	Daño emocional
Insinuaciones, hostigamiento o asedio con connotación sexual		✓	Trauma, miedo
Amenazas veladas de no renovación de contrato	✓	✓	Vulnerabilidad económica
Favores sexuales a cambio de beneficios		✓	Violación de derechos humanos

VI. EFECTOS EN SALUD MENTAL

- Ansiedad crónica.
- Estrés postraumático.
- Trastornos del sueño.
- Depresión.
- Deterioro de la autoestima.
- Abandono laboral.

- Baja en el rendimiento institucional.
- Otros.

VII. MATRIZ FINAL DE RIESGO JERÁRQUICO-ASIMÉTRICO (para diagnóstico institucional)

Dimensión	Variables críticas	Nivel de riesgo
Cargo	Directivo – Subdirector-Coordinador-Instructor-Aprendiz	Bajo/Medio/Alto
Contrato	Planta-Provisional-Periodo de prueba-Contrato de Prestación de Servicios- Tercerizado	Bajo/Alto
Género	Masculino-Femenino-Trans	Bajo/Alto
Edad	<30 / 31-50 / >50	Bajo/Alto
Pertenencia étnico-racial	Mestizo-Indígena-Afrodescendiente- Negro-Palenquero-Rom	Bajo/Alto

Discapacidad	Presente-Ausente	Bajo/Alto
Red de apoyo	Sindicalizado-Red política activa-No afiliado	Bajo/Alto

MAPA OPERACIONALES

- Los instrumentos de diagnóstico institucional.
- Medidas de prevención.
- Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección y no repetición, frente a todas las formas de violencia contra las mujeres, basadas en género y el acoso sexual en el ámbito laboral, contractual y de formación para el trabajo en el SENA.
- Los planes de formación para integrantes de Comités y otras personas que atienden los casos.
- Los canales de acompañamiento psicosocial y/u orientación de rutas externas en aquellos casos en donde no se configura que se hayan presentado dentro o con ocasión del trabajo.

INSTRUMENTO OPERATIVO DE DIAGNÓSTICO DE RELACIONES ASIMÉTRICAS Y RIESGOS DE VIOLENCIA LABORAL EN EL SENA

MÓDULO 1: Perfil de la persona evaluada

- Cargo actual.
- Dependencia, dirección regional o centro de formación.
- Tiempo de vinculación: Servidor público / Contratista / Aprendiz
- Tipo de contrato: Planta / Provisional / Periodo de prueba / Contrato de prestación de servicios/ Tercerizado.
- Etapa del aprendiz (si aplica): Lectiva / Productiva
- Afiliación sindical: Sí / No.
- Grupo etario: <30 / 31-50 / >50
- Identidad de género.
- Orientación sexual.
- Pertenencia étnico-racial: Indígena / Afrocolombiano/a / Palenquero/a / ROM / Otro.
- Condición de discapacidad: Sí / No.

MÓDULO 2: Dimensión de dependencia contractual o laboral

Ítem	Respuesta
¿Su contrato es renovable periódicamente?	Sí / No
¿Depende su continuidad laboral de la evaluación o decisión de un superior?	Sí / No
¿Siente que puede expresar libremente desacuerdos sin temor a sanciones o represalias?	Sí / No
¿Ha sentido presiones para aceptar tareas, funciones o actividades adicionales fuera de su contrato?	Sí / No
Ítems adicionales para aprendices (solo si aplica)	
¿El proceso evaluativo depende directamente de la persona instructora involucrada?	Sí / No
¿Ha sentido temor o presión de expresar desacuerdos por riesgo a afectar su nota, certificación o continuidad formativa?	Sí / No

¿Ha recibido exigencias o tareas que excedan su rol como aprendiz en el ambiente de aprendizaje?	Sí / No
--	---------

MÓDULO 3: Dimensión de redes de poder informal

Ítem	Respuesta
¿Su acceso a proyectos depende de cercanías personales con superiores?	Sí / No
¿Ha percibido favoritismos para ciertos grupos de colegas?	Sí / No
¿Cuenta con apoyo de la organización sindical o de redes institucionales para protección laboral o garantía de sus derechos?	Sí / No
Ítems adicionales para ambientes de aprendizaje	
¿Ha percibido favoritismos hacia ciertas personas aprendices por parte de integrantes del SENA (personal instructor, administrativo, coordinaciones u otros roles)?	Sí / No

¿Siente que el acceso a proyectos, certificaciones o actividades depende de relaciones personales más que de criterios formativos?	Sí / No
--	---------

MÓDULO 4: Dimensión de experiencias de discriminación

Categoría	Ítem	Respuesta
Género	¿Ha recibido comentarios sexistas o descalificaciones por su sexo y género?	Sí / No
Orientación sexual	¿Ha sido objeto de burlas o rumores por su orientación sexual?	Sí / No
Identidad de género	¿Se respeta su identidad de género y pronombres?	Sí / No
Raza / etnia	¿Ha recibido comentarios o tratos discriminatorios por su origen étnico?	Sí / No
Edad	¿Ha sido descalificado por su edad para liderar, decidir o ejecutar actividades?	Sí / No
Discapacidad	¿Le han negado ajustes razonables para desempeñar sus funciones?	Sí / No

MÓDULO 5: Señales tempranas de acoso sexual

Ítem	Frecuencia
¿Ha recibido insinuaciones o asedio con connotación sexual no deseada?	Nunca / A veces / Frecuente
¿Le han condicionado beneficios a favores sexuales?	Nunca / A veces / Frecuente
¿Ha experimentado contacto físico no consentido?	Nunca / A veces / Frecuente
¿Ha recibido comentarios obscenos o sexualmente sugestivos?	Nunca / A veces / Frecuente

MÓDULO 6: Estado de salud mental asociado

Síntoma	Frecuencia
Ansiedad, insomnio o angustia prolongada	Nunca / A veces / Frecuente
Episodios depresivos o de desmotivación severa	Nunca / A veces / Frecuente
Sensación de aislamiento laboral	Nunca / A veces / Frecuente
Pensamientos de abandono laboral o autolesión	Nunca / A veces / Frecuente

ESCALA DE RIESGO INSTITUCIONAL

Totalización de riesgos:

Riesgo	Ponderación
Alta dependencia contractual (Módulo 2)	+1 por respuesta afirmativa
Ausencia de redes de protección (Módulo 3)	+1 por respuesta afirmativa
Discriminación interseccional (Módulo 4)	+1 por cada respuesta afirmativa
Indicadores de acoso sexual (Módulo 6)	+3 por cada respuesta “Frecuente”
Afectación de salud mental (Módulo 7)	+2 por cada respuesta “Frecuente”

Categorías de riesgo acumulado:

Puntos acumulados	Nivel de riesgo
0 – 5	Riesgo bajo

6 – 12	Riesgo medio (Se inicia el procedimiento del protocolo y la activación de las rutas) Debe observarse si el riesgo incrementa para que se tomen medidas de protección.
13 o más	Riesgo alto (medidas de protección inmediata y se inicia el procedimiento del protocolo y la activación de las rutas)

IMPLEMENTACIÓN DE ALERTAS TEMPRANAS

- Riesgo bajo: Seguimiento regular. Monitoreo periódico del caso y observación del entorno laboral o formativo para identificar posibles cambios en el nivel de riesgo.
- Riesgo medio: Se inicia el procedimiento del protocolo y las rutas de atención, activar acompañamiento psicosocial, revisión de cargas laborales o condiciones contractuales, del entorno laboral y de las circunstancias en las cuales se está presentando el supuesto hecho o hechos que originan las violencias y/ o el acoso sexual, orientación de organizaciones o entidades externas para acompañamiento psicológico clínico o jurídico si lo requiere. En casos de acoso sexual se debe informar la posibilidad de acudir a la Fiscalía.
- Riesgo alto: Se inicia el procedimiento del protocolo y las rutas de atención, activar acompañamiento psicosocial, revisión de cargas laborales o condiciones contractuales, del entorno laboral y de las circunstancias en las cuales se está presentando el supuesto hecho o hechos que originan las violencias y/ o el acoso sexual, medidas de protección inmediata a favor de la persona afectada (artículo 19 del Protocolo). En casos de acoso sexual se debe informar la posibilidad de acudir a la Fiscalía.

ACTORES INVOLUCRADOS

- Talento Humano: Responsable de acompañar el proceso administrativo, revisar condiciones laborales o académicas, activar medidas de protección y coordinar acciones institucionales de prevención.
- Secretaria General/Eje Sena Mentalmente Saludable: Encargada de orientar lineamientos de prevención, salud mental y bienestar, así como de articular las rutas internas y el acompañamiento psicosocial.
- Oficina de Control Interno Disciplinario: Competente para adelantar investigaciones

disciplinarias cuando las conductas presuntamente constituyen faltas cometidas por servidores(as) públicos (as).

- Oficina Asesora Jurídica: Brindar orientación jurídica, acompaña el análisis normativo, asesora en la aplicación del protocolo y respalda actuaciones institucionales relacionadas con sanciones y medidas de protección.
- Bienestar al Aprendiz: Acompaña casos que involucren a personas aprendices, activa rutas de apoyo psicosocial y articula intervenciones en el entorno formativo.

FORMATO OFICIAL: INSTRUMENTO DE IDENTIFICACIÓN DE RELACIONES JERÁRQUICAS, ASIMÉTRICAS Y RIESGOS DE VIOLENCIAS LABORALES

Uso interno

SECCIÓN 1 — DATOS GENERALES (autocompletados)

- Fecha de diligenciamiento:
- Dependencia / Dirección Regional/ Centro de Formación:
- Cargo actual:
- Tipo de contrato:
 - ☐ Planta
 - ☐ Provisional
 - ☐ Contrato de prestación de servicios (Prestación de servicios)
 - ☐ Periodo de prueba
 - ☐ Tercerizado
 - ☐ Otro: _____
- Tiempo de vinculación:
 - ☐ < 1 año
 - ☐ 1-5 años

- ☐ 6-10 años
- ☐ Más de 10 años

- Afiliación sindical:

- ☐ Sí
- ☐ No

SECCIÓN 2 — PERFIL INTERSECCIONAL

(Respuestas opcionales — confidenciales)

Variable	Respuesta
Identidad de género	Hombre / Mujer / Persona no binaria / Persona trans / Prefiere no responder
Orientación sexual	Heterosexual / LGBTQ+ / Prefiere no responder
Pertenencia étnico-racial	Indígena / Afrodescendiente / Palenquero/a / Raizal / ROM / Otro / Prefiere no responder
Grupo etario	<30 / 31-50 / >50
Condición de discapacidad	Sí / No / Prefiere no responder

SECCIÓN 3 — DIMENSIÓN CONTRACTUAL Y DE DEPENDENCIA

Ítem	Sí	No
Su contrato es renovable periódicamente	☐	☐
Su renovación depende de la evaluación de superiores	☐	☐
Ha sentido temor de expresar desacuerdos por riesgo laboral	☐	☐
Ha recibido presiones para asumir tareas fuera de sus funciones	☐	☐

SECCIÓN 4 — REDES DE PODER INFORMAL Y CLIMA INSTITUCIONAL

Ítem	Sí	No
Ha percibido favoritismos hacia ciertos perfiles o personas	☐	☐
Considera que el acceso a oportunidades depende de relaciones personales	☐	☐
Ha sido excluido/a de espacios de decisión sin justificación clara	☐	☐

Cuenta con canales seguros de protección (sindicato, comités, etc.)	☐	☐
---	--------------------------	--------------------------

SECCIÓN 5 — EXPERIENCIAS DE DISCRIMINACIÓN

Ítem	Sí	No
Ha recibido comentarios sexistas o estereotipados por su género	☐	☐
Ha sido objeto de burlas por su orientación sexual o identidad de género	☐	☐
Ha recibido comentarios ofensivos por su origen étnico	☐	☐
Se le ha limitado su participación por razones de edad	☐	☐
Ha experimentado barreras por no realizarse ajustes razonables por discapacidad	☐	☐

SECCIÓN 6 — INDICADORES DE ACOSO SEXUAL

Ítem	Nunca	A veces	Frecuente
Ha recibido insinuaciones sexuales no consentidas	☐	☐	☐

Le han condicionado beneficios a favores sexuales	☐	☐	☐
Ha experimentado contacto físico no deseado	☐	☐	☐

Ha recibido comentarios obscenos	☐	☐	☐
----------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

SECCIÓN 7 — SALUD MENTAL Y BIENESTAR

Ítem	Nunca	A veces	Frecuente
Experimenta ansiedad o insomnio frecuente	☐	☐	☐
Ha tenido episodios depresivos recientes	☐	☐	☐
Se siente emocionalmente aislado/a en el trabajo	☐	☐	☐
Ha pensado en abandonar el trabajo por la situación laboral	☐	☐	☐

ESCALA AUTOMÁTICA DE RIESGO (Uso interno del Comité Evaluador)

Ponderación	Valor
Respuesta “Sí” en Sección 3	+1 cada una
Respuesta “Sí” en Sección 4	+1 cada una

Respuesta “Sí” en Sección 5	+1 cada una
Respuesta “Frecuente” en Sección 6	+2 cada una
Respuesta “Frecuente” en Sección 7	+3 cada una
Respuesta “Frecuente” en Sección 8	+2 cada una

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Puntaje	Nivel de riesgo	Acción inmediata
0-5	Bajo	Seguimiento de rutina
6-12	Medio	Activación preventiva: acompañamiento psicosocial, revisión de entorno y condiciones en las cuales se están presentando los hechos.
13 o más	Alto	Activación inmediata de medidas de protección, aplicación del Protocolo de prevención, atención y sanción de violencias

		basadas en género, por orientación sexual y acoso sexual , remisión al comité interdisciplinario de género y aplicación de las medidas de protección
--	--	--

SECCIÓN 4 — REDES DE PODER INFORMAL Y CLIMA INSTITUCIONAL

Ítem	Sí	No
Ha percibido favoritismos hacia ciertos perfiles o personas	☐	☐
Considera que el acceso a oportunidades depende de relaciones personales	☐	☐
Ha sido excluido/a de espacios de decisión sin justificación clara	☐	☐
Cuenta con canales seguros de protección (sindicato, comités, etc.)	☐	☐

SECCIÓN 5 — EXPERIENCIAS DE DISCRIMINACIÓN

Ítem	Sí	No
Ha recibido comentarios sexistas o estereotipados por su género	☐	☐

Ha sido objeto de burlas por su orientación sexual o identidad de género	☐	☐
Ha recibido comentarios ofensivos por su origen étnico	☐	☐



Se le ha limitado su participación por razones de edad	☐	☐
Ha experimentado barreras por no realizarse ajustes razonables por discapacidad	☐	☐

SECCIÓN 6 — INDICADORES DE ACOSO SEXUAL

Ítem	Nunca	A veces	Frecuente
Ha recibido insinuaciones sexuales no consentidas	☐	☐	☐
Le han condicionado beneficios a favores sexuales	☐	☐	☐
Ha experimentado contacto físico no deseado	☐	☐	☐
Ha recibido comentarios obscenos	☐	☐	☐



SECCIÓN 8 — SALUD MENTAL Y BIENESTAR

Ítem	Nunca	A veces	Frecuente
Experimenta ansiedad o insomnio frecuente	☐	☐	☐
Ha tenido episodios depresivos recientes	☐	☐	☐
Se siente emocionalmente aislado/a en el trabajo	☐	☐	☐
Ha pensado en abandonar el trabajo por la situación laboral	☐	☐	☐

ESCALA AUTOMÁTICA DE RIESGO (Uso interno del Comité Evaluador)

Ponderación	Valor
-------------	-------



Respuesta “Sí” en Sección 3	+1 cada una
Respuesta “Sí” en Sección 4	+1 cada una
Respuesta “Sí” en Sección 5	+1 cada una
Respuesta “Frecuente” en Sección 6	+2 cada una
Respuesta “Frecuente” en Sección 7	+3 cada una
Respuesta “Frecuente” en Sección 8	+2 cada una

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Puntaje	Nivel de riesgo	Acción inmediata



0-5	Bajo	Seguimiento de rutina
6-12	Medio	Se inicial el procedimiento del protocolo y las rutas de atención, activar acompañamiento psicosocial, revisión de cargas laborales o condiciones contractuales, del entorno laboral y de las circunstancias en las cuales se está presentando el supuesto hecho o hechos que originan las violencias y/ o el acoso sexual, orientación de organizaciones o entidades externas para acompañamiento psicológico clínico o jurídico si lo requiere. En casos de acoso sexual se debe informar la posibilidad de acudir a la Fiscalía.
13 o más	Alto	Se inicial el procedimiento del protocolo y las rutas de atención, activar acompañamiento psicosocial, revisión de cargas laborales o condiciones contractuales, del entorno laboral y de las circunstancias en las cuales se está presentando el supuesto hecho o hechos que originan las violencias y/ o el acoso sexual, medidas de protección inmediata a favor de la persona afectada (artículo 19 del Protocolo). En casos de acoso sexual se debe informar la posibilidad de acudir a la Fiscalía.



ANEXOS OPERATIVOS Y FORMATOS OFICIALES

ANEXO 1 — Formato Único de Recepción de Casos

Registro Inicial de Caso de Violencias contra las mujeres, basadas en género, por orientación sexual y acoso sexual.

Datos Generales del Reporte

- Fecha de recepción:
- Hora:
- Medio de recepción (presencial/virtual/teléfono/anónimo):
- Nombre de la persona reportante (si aplica):
- Cargo o vínculo contractual de la persona afectada:
- Unidad / centro de formación:
- Nivel de anonimato solicitado:

Tipo de presunta conducta reportada (pueden marcarse varias)

- ☐ Acoso sexual
- ☐ Discriminación interseccional
- ☐ Violencia basada en género, por orientación sexual
- ☐ Otro (especificar): _____

Descripción preliminar (breve narrativa del reporte):



ANEXO 2 — Instrumento de Evaluación de Riesgo Asimétrico

Pregunta	Respuesta
¿El denunciado tiene poder directo sobre renovación o continuidad del contrato?	Sí / No

Aplicado por Psicología Ocupacional tras la recepción inicial
Dimensión de poder contractual

¿La víctima tiene contrato temporal, contrato de prestación de servicios o tercerizado?	Sí / No
¿Existe dependencia económica directa de esta relación laboral?	Sí / No

Dimensión jerárquica y redes de poder



Pregunta	Respuesta
¿El agresor es superior jerárquico?	Sí / No
¿Existen redes políticas, sindicales o de favoritismo asociadas al agresor?	Sí / No

Dimensión interseccional

Variable	Respuesta
Género: mujer, trans, no binarie	Sí / No
Etnia: indígena, afrodescendiente, raizal, ROM	Sí / No
Orientación sexual diversa	Sí / No
Persona con discapacidad	Sí / No



Menor de 30 años / mayor de 55 años	Sí / No
-------------------------------------	---------

Síntomas de afectación psicosocial detectados

- ☐ Ansiedad o crisis de pánico
 - ☐ Insomnio crónico
 - ☐ Episodios depresivos
 - ☐ Aislamiento laboral
 - ☐ Pensamientos de abandono laboral
- Escala automática de riesgo (uso técnico)

Puntaje total	Nivel de riesgo
0-5	Bajo
6-12	Medio
13 o más	Alto



ANEXO 3 — Formato de Medidas Inmediatas de Protección

Medida aplicada (marcar las que correspondan):

- ☐ Separación temporal de funciones
 - ☐ Modificación de horarios o turnos
 - ☐ Reubicación física temporal
 - ☐ Acompañamiento psicosocial inmediato
 - ☐ Activación de medidas de salud mental clínica o remisión a la ARL
 - ☐ Permiso para realizar teletrabajo
 - ☐ Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada
 - ☐ Protección de identidad reforzada
- Fecha de activación:

Responsable de implementación:

Firma de autorización del Comité Interdisciplinario:



ANEXO 4 — Formato de Entrevista Diferenciada

Reglas de la entrevista (aplica tanto para víctima como denunciado):

- Entrevista individual, privada, segura.
- Espacio emocionalmente seguro.
- Garantía de no confrontación.
- Permiso explícito para acompañante de confianza.
- Grabación o acta con autorización expresa.

Preguntas orientadoras (adaptadas a cada rol):

1. Describa los hechos ocurridos.
2. ¿Cuál es la relación laboral o contractual con la otra persona?
3. ¿Desde cuándo ocurren los hechos?
4. ¿Han existido represalias o temores?
5. ¿Existen testigos o documentación?
6. ¿Qué tipo de afectación personal o emocional ha experimentado?

Nombre del entrevistador:

Fecha y hora:



Consentimiento de grabación/documentación: Sí / No

ANEXO 5 — Formato de Seguimiento Psicosocial

Datos de seguimiento

- Fecha de primera intervención:
- Profesional responsable:
- Frecuencia de sesiones:
- Sintomatología inicial identificada:
- Evolución de síntomas (resumido por periodo):
- Evaluación de reincidencia o nuevos episodios:
- Condiciones actuales de clima laboral reportado:
- Recomendaciones de continuación o alta:

ANEXO 6 — Registro Centralizado de Casos

Sistema único (uso de seguridad administrativa)

Código de caso	Fecha de reporte	Tipo de violencia	Nivel de riesgo	Estado actual	Cierre (fecha)	Observaciones
---------------------------	-----------------------------	------------------------------	----------------------------	--------------------------	---------------------------	----------------------



ANEXO 7 — Formato de Informe Anual Institucional

- Total de casos reportados.
- Distribución por tipo de violencia.
- Distribución por modalidad contractual.
- Distribución por variables interseccionales.
- Tiempo promedio de respuesta.
- Medidas correctivas aplicadas.
- Avances en capacitación institucional.
- Evaluación de transformación cultural.



10. Referencias bibliográficas

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). (1981). Naciones Unidas. Aprobada en Colombia mediante Ley 51 de 1981.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). (1995). Organización de los Estados Americanos. Aprobada en Colombia mediante Ley 248 de 1995.

Constitución Política de Colombia. (1991). Asamblea Nacional Constituyente.

Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. (2019). Organización Internacional del Trabajo. Ratificado en Colombia mediante Ley 2528 de 2025.

Ley 51 de 1981. Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Congreso de la República de Colombia.

Ley 248 de 1995. Por medio de la cual se aprueba la Convención de Belém do Pará. Congreso de la República de Colombia.

Ley 599 de 2000. Código Penal Colombiano. Congreso de la República de Colombia.



Ley 1010 de 2006. Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral. Congreso de la República de Colombia.

Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Congreso de la República de Colombia.

Ley 2365 de 2024. Por medio de la cual se regula el acoso sexual en el ámbito laboral y educativo. Congreso de la República de Colombia.

Ley 2466 de 2025. Por medio de la cual se establecen medidas integrales para la eliminación de violencias, acoso y discriminación en el mundo del trabajo. Congreso de la República de Colombia.

Ley 2528 de 2025. Por la cual se ratifica el Convenio 190 de la OIT. Congreso de la República de Colombia.

Directiva Presidencial 01 de 2023. Lineamientos para prevenir, atender y actuar frente a violencias basadas en género en entidades públicas. Presidencia de la República de Colombia.

SENA. (2025). *Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección y no repetición frente a todas las formas de violencia contra las mujeres, violencias basadas en género, por orientación sexual, identidad de género, condición diversa y acoso sexual en el ámbito laboral, contractual y de formación para el trabajo en el SENA.* Secretaría General – Grupo SST

SENA. (2024). *Acuerdo Colectivo SENA 2024–2026.* Dirección General.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Violencia y acoso en el mundo del trabajo: Guía de acción.*

ONU Mujeres. (2019). *Recomendaciones generales sobre prevención de violencias de género y enfoque interseccional.*



Ministerio del Trabajo. (2024–2025). *Lineamientos para la prevención y atención de violencias basadas en género en el mundo del trabajo.*

11.Control de cambios

VERSION	FECHA DE ENTRADA	NATURALEZA DEL CAMBIO
	EN VIGENTE	
1	30/nov/2025	Nuevo documento protocolo