



ACUERDO PCSJA23-12104
27 de octubre de 2023

“Por el cual se adopta el Protocolo contra el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial”

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial de las conferidas por el artículo 85 numeral 16 de la Ley 270 de 1996, en desarrollo de lo dispuesto en especial en los artículos 2 y 11 de la Ley 1010 de 2006 y en el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, de conformidad con lo aprobado en la sesión del 25 de octubre de 2023 y,

CONSIDERANDO

Que en los artículos 1, 42, 53 y 70 de la Constitución Política de Colombia se establece que la dignidad humana es un elemento base para la protección de los derechos fundamentales y la promoción de la libertad, la justicia y la igualdad.

Que en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia se establece el derecho a la igualdad de derechos, libertades y oportunidades de todas las personas sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión y opinión política o filosófica, y que el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

Que en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia se establece el derecho al trabajo de todas las personas en condiciones dignas y justas.

Que en el artículo 43 de la Constitución Política de Colombia se establece que la mujer no podrá ser sometida a ninguna forma de discriminación.

Que en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, en la cual se define el acoso laboral, se establece que el acoso sexual y el acoso por razones de género, son formas de maltrato y discriminación laboral.

Que en el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, con el fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral, se establece, entre otras, la garantía de estabilidad laboral para quienes se acojan a los procedimientos de dicha ley durante un término de seis (6) meses contados a partir de la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente, verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

Que en el artículo 2 de la Ley 1257 de 2008, se establece como una forma de violencia contra la mujer, cualquier acción u omisión que le cause daño o sufrimiento sexual y en su artículo 29 se adiciona al Código Penal, Ley 599 de 2000, el delito de acoso sexual, determinando que, “(e)l que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su

superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.

Que adicionalmente, en el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, se determinan los derechos de las víctimas de alguna de las formas de violencia previstas en la ley, en los que se encuentran, entre otros: *“a) Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad, b) Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de esta atención y asistencia. Corresponde al Estado garantizar este derecho realizando las acciones correspondientes frente al agresor y en todo caso garantizará la prestación de este servicio a través de la defensoría pública; c) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes (...).”*

Que en el numeral 4 del artículo 53 del Código General Disciplinario se establece, como una falta gravísima relacionada con la libertad y otros derechos fundamentales, el acoso contra otra persona en razón de su sexo, orientación sexual e identidad de género.

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

Que los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relacionados con el acoso sexual, deben ser guía para la creación e implementación de normas que busquen prevenir o erradicar ese comportamiento en los países miembros, entre los que se encuentran los siguientes:

- El Convenio 190 de 2019 sobre la violencia y el acoso que, aunque aún no ha sido ratificado por Colombia, es una guía importante en el tema del acoso y la violencia en el mundo del trabajo, establece en su artículo 1 las siguientes definiciones:

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

b) la expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de

manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. (...)"

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

"1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, (...) y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

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

- Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el avance de la mujer - aprobadas en la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, las cuales establecen que las condiciones de trabajo de las mujeres deben ser mejoradas en todas las áreas formales e informales, tanto en el sector público como en el privado, e indica que se deben tomar medidas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.
- Plataforma de acción de la IV conferencia mundial sobre la mujer – Beijing 1995 –, la cual indica que se deben realizar modificaciones de la estructura interna de las instituciones y organizaciones, incluidos los valores, actitudes, normas y procedimientos que se contrapongan al adelanto de la mujer, y que se debe eliminar el acoso sexual.
- Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y los trabajadores en el empleo de 1985, la cual establece que los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo, perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores; por lo tanto, las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos.
- Recomendación 206 de 2019, la cual establece como principio fundamental, entre otros, el deber de los estados miembros de abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, para lo cual fijó criterios mínimos de protección y prevención dentro de los cuales se destaca, afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados, ejecutar programas de prevención de la violencia y adoptar las medidas que correspondan para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia y acoso.

Que mediante la Recomendación general número 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general número 19, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer - CEDAW - de 1981, recomienda, en su numeral 32, literal "b) *Velar por que la violencia por razón de género contra la mujer no se remita obligatoriamente a ningún tipo de procedimiento alternativo de*

arreglo de controversias, como la mediación y la conciliación. El uso de esos procedimientos debe regularse estrictamente y permitirse únicamente cuando una evaluación anterior por parte de un equipo especializado garantice el consentimiento libre e informado de las víctimas y supervivientes y no existan indicadores de nuevos riesgos para las víctimas y supervivientes o sus familiares (...)"

Que en atención a la mencionada recomendación de la CEDAW, si bien las quejas de los casos de acoso sexual y por razones de género se seguirán tramitando ante los comités de convivencia laboral de la Rama Judicial, de acuerdo con el proceso establecido en el presente Protocolo, por tratarse de una de las modalidades de acoso laboral según la Ley 1010 de 2006, se actuará siempre con el consentimiento de la víctima y se hará todo lo posible por evitar confrontarla con su probable agresor.

Que la jurisprudencia de las Altas Cortes ha venido protegiendo el trabajo en condiciones dignas dentro de un ambiente libre de violencia, y señalando que el acoso sexual es una forma de violencia y discriminación, que los empleadores están obligados a investigar al denunciado, a evitar que las víctimas se vean obligadas a compartir espacios con el presunto victimario, a crear protocolos de atención y a ofrecer medidas inmediatas de protección psicosocial y jurídicas a quien lo denuncie.

Que la Corte Suprema de Justicia, mediante Sentencia de la Sala Laboral SL 648 de 2018, concluye que *"(...) el acoso sexual en el ámbito del trabajo, corresponde a uno de los problemas de discriminación de género como una forma específica de violencia contra las mujeres, cuya visibilización, erradicación y reparación le corresponde asumir a todas las sociedades que se aprecien de justas (...)"*.

Que el Consejo de Estado, mediante Sentencia proferida por la Sección Tercera del 10 de noviembre de 2005, Rad. 25000-23-26-1995-11286-0, al interior de una acción de repetición, indicó que la conducta asumida por un superior sobre su subalterna, prevalido de su condición, constituye acoso sexual y es censurable desde todo punto de vista, pues no se adecuaba a los deberes de los servidores públicos.

Que la Corte Constitucional, mediante Sentencia T-140 de 2021, recogió la definición sobre el acoso sexual en el ámbito laboral, que contiene la recomendación N.º 19 de 1992 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, e indica que aquel incluye un comportamiento de *"(...) tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho (...)"*.

Que la misma Sentencia T-140 de 2021 de la Corte Constitucional, indicó que era necesario brindar a las personas víctimas de acoso sexual, una ruta clara y efectiva de prevención y medidas de atención y acompañamiento *"(...) con un enfoque de género y diferencial que sean integrales y se encaminen a orientar a las víctimas sobre el procedimiento de denuncia y el trámite de las solicitudes, así como garanticen que las denunciantes no sean objeto de represalias, se les de credibilidad a sus reclamos y estos no se desestimulen o desincentiven. (...)"*.

Que en el marco de los ejes transversales del Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 *"Colombia Potencia Mundial de la Vida"*, aprobado mediante la Ley 2294 del 19 de mayo

de 2023, se reconoce a las mujeres como potencia del cambio. Además, en el artículo 344 se declara la emergencia por violencia de género en el territorio nacional y se define que *"(...) La emergencia por violencia de género es un asunto de interés y prioridad de gestión pública en el sector público colombiano. Esta emergencia estructural requiere de acciones urgentes para superar las situaciones exacerbadas de violencia contra mujeres producto de prejuicios, estereotipos de género y relaciones estructurales desiguales de poder (...)"*.

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

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

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

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

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

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

Que en el marco de la Política de Igualdad y no Discriminación de la Rama Judicial, la Comisión Nacional de Género ha reiterado la importancia y la necesidad de elaborar e implementar el *"Protocolo contra el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial"* como una forma de luchar decididamente contra la discriminación y violencia contra la mujer y contra la discriminación por razón del sexo o género en el ámbito del trabajo, para lo cual ha prestado todo su apoyo para su elaboración, discusión y adopción.

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

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

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

Que en virtud de lo anteriormente expuesto,

ACUERDA:

CAPÍTULO I

DE LA ADOPCIÓN, PRINCIPIOS, ÁMBITO DE APLICACIÓN, CONCEPTOS, ENFOQUES Y DERECHOS

ARTÍCULO 1. Adopción. Los casos de acoso sexual y por razones de género que se presenten en el ámbito laboral de la Rama Judicial, serán tratados conforme a los principios y las reglas que se adoptan en los siguientes artículos.

ARTÍCULO 2. Principios. Las actuaciones realizadas en casos de acoso sexual y por razones de género en la Rama Judicial, estarán orientadas por los siguientes principios:

1. **Cero tolerancia.** En la Rama Judicial se rechaza, en cualquiera de sus formas, toda conducta constitutiva de acoso sexual y por razones de género.
2. **Confidencialidad.** Se guardará la confidencialidad y debida reserva de la información en las actuaciones que se deriven de este Protocolo, tanto de las personas que se consideren víctimas de acoso sexual o por razones de género, como de aquellas personas contra quienes se interponga una queja por estas conductas, o de las que suministren información que ayude a esclarecer lo sucedido.
3. **Debida diligencia y celeridad.** Los casos de acoso sexual y por razones de género en la Rama Judicial, así como las solicitudes sobre medidas de protección para resguardar los derechos de las personas que se consideran víctimas de estas conductas, se atenderán de manera pronta y eficaz.

4. **Debido proceso y respeto por la dignidad humana.** En las actuaciones que se deriven de la implementación de este Protocolo se respetarán las garantías constitucionales al debido proceso, así como la independencia, imparcialidad y respeto a la dignidad humana, con el fin de garantizar los derechos tanto de las personas que se consideren víctimas de acoso sexual o por razones de género, como de las personas contra quienes que se haya establecido una queja por estas conductas.
5. **No revictimización.** En el desarrollo de las acciones para la aplicación del presente Protocolo, se tomarán las medidas que sean necesarias para prevenir y evitar que las personas que se consideran víctimas de acoso sexual o por razones de género, revivan la situación de acoso que tuvieron que sufrir, sean confrontadas con el posible agresor, tengan que reiterar el relato de los hechos, se cuestione la convicción personal sobre la veracidad de su relato o se justifique a su posible agresor, entre otras.
6. **Prevención.** Es deber de todos los servidores judiciales prevenir y denunciar los casos de acoso sexual y por razones de género.
7. **No discriminación.** Todas las personas con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, edad, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, deberán ser atendidas de conformidad con la ruta y proceso para la atención de casos previstos en este Protocolo.

ARTÍCULO 3. Enfoques. En la atención de los casos de acoso sexual y por razones de género, se tendrá en cuenta el enfoque diferencial, étnico, interseccional y de género, cuando sea pertinente, así:

1. **El enfoque diferencial** es una perspectiva de análisis que permite obtener y difundir información sobre grupos poblacionales con características particulares, en razón de su edad o etapa del ciclo vital, género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica y discapacidad, entre otras características, para promover la visibilización de situaciones de vida particulares y brechas existentes, y guiar la toma de decisiones.
2. **El enfoque de género** tiene como objetivo identificar y caracterizar situaciones de discriminación o desigualdad vivenciadas por razón del sexo de las personas y, a partir de allí, desarrollar acciones y tomar decisiones que generen igualdad.
3. **El enfoque étnico** es un componente del enfoque diferencial que se relaciona específicamente con la diversidad étnica y cultural de las comunidades indígenas, afro, negras, palenqueras, raizales y Rom.
4. **El enfoque interseccional** es una perspectiva que permite reconocer la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas, tales como pertenencia étnica, género, discapacidad, etapa del ciclo vital, entre otras; que, en un contexto histórico, social y cultural determinado, incrementan la carga de

desigualdad, produciendo experiencias sustantivamente diferentes entre los sujetos.

ARTÍCULO 4. Derechos de las víctimas. Las personas víctimas de acoso sexual y por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial tendrán los siguientes derechos:

- a) Derecho 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 y a que no se tomen represalias en su contra.
- c) Derecho 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.
- d) Derecho a no ser revictimizadas mediante juicios de valor sobre su queja.
- e) Derecho a recibir acompañamiento permanente por parte de la Rama Judicial en materia legal y psicosocial.
- f) Derecho a recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja.
- g) Derecho a recibir protección y a la no repetición de los hechos.

ARTÍCULO 5. Sujetos y ámbito de aplicación. Este Protocolo se aplicará en los casos de acoso sexual o por razones de género que se presenten en el ámbito laboral de la Rama Judicial, por parte y en contra de magistrados (as) de Altas Cortes y de tribunales, jueces (zas), empleados(as) judiciales y administrativos (as), contratistas, practicantes, judicantes y demás personas que presten sus servicios o se encuentren de cualquier forma vinculadas a la Rama Judicial.

El acoso sexual y por razones de género puede ser, descendente, cuando el (la) posible agresor (a) sea el (la) superior jerárquico (a) de la persona afectada; ascendente, cuando el (la) posible agresor (a) sea una persona subordinada de la persona afectada; y, horizontal, cuando se presenta entre compañeros (as) del mismo nivel.

Las reglas establecidas en este Protocolo serán aplicables cuando el acoso se realice en los espacios físicos o virtuales de trabajo, en espacios de eventos o actividades sociales relacionadas con el ejercicio de las funciones y, en general, en cualquier espacio organizado o administrado por la Rama Judicial y en los trayectos de desplazamiento hacia dichos espacios.

También serán aplicables cuando el acoso se realice a través de correos electrónicos, mensajes de texto, de WhatsApp, de redes sociales y, en general, a través de tecnologías de la información y de las comunicaciones.

ARTÍCULO 6. Acoso sexual en el entorno laboral de la Rama Judicial. Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento físico o verbal, de naturaleza sexual o con intenciones sexuales, que tenga lugar en el entorno laboral y que intimide, humille, degrade u ofenda a una persona. Entre otros, los siguientes comportamientos constituyen acoso sexual:

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- c) Bromas sexuales, con intenciones sexuales.
- d) Preguntas, descripciones o comentarios no consentidos sobre historias, fantasías, preferencias y habilidades y/o capacidades sexuales o sobre la vida sexual.
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas, pellizcos, apretones y roces con contenido o intención sexual.
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, con intenciones sexuales.
- i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.
- k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- l) Indicar, usar, mostrar y/o compartir imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo, con intenciones sexuales.
- m) Difusión de información y/o rumores sobre la vida sexual de las personas.
- n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.

- o) Manifestar preferencias indebidas con base al interés sexual hacia una persona.
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a las funciones o adoptar medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- q) Realizar exclamaciones con alusión a prácticas eróticas.
- r) Observar de manera clandestina a personas en lugares reservados como los baños.
- s) Obligar a trabajar fuera de los horarios normales, con alguna finalidad sexual.

ARTÍCULO 7. Acoso por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial.

Se entiende como acoso por razones de género, cualquier comportamiento realizado en función de la identidad o expresión de género, sexo u orientación sexual de una persona, con el fin de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias que no implican comportamientos de naturaleza sexual o con intenciones sexuales por parte de la persona agresora. Entre otros comportamientos de este tipo, constituyen acoso por razones de género los siguientes:

- a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, basadas en estereotipos de género.
- b) El uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo o género.
- c) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la opción sexual, de género o la orientación sexual.
- d) Utilizar humor y frases sexistas, realizar comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios de estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas u homofóbicos o asociados a su aspecto físico.
- e) Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual o de género de la persona.
- f) Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual o de género.
- g) Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual o identidad de género.
- h) Impedir deliberadamente el acceso a información, documentos, equipamiento o, en general, a los medios adecuados para que una persona realice su trabajo, en función de su sexo u orientación sexual o identidad de género.
- i) El trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad o paternidad.

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

CAPÍTULO II.

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

ARTÍCULO 8. Actuación directa. Las personas que se consideren víctimas del delito de acoso sexual o por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial, pueden denunciar su caso directamente ante la Fiscalía General de la Nación, o ante la Comisión Legal de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes, si el posible agresor es un servidor judicial con fuero constitucional.

Las personas que se consideren víctimas de acoso sexual o por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial, también podrán remitir directamente la respectiva queja disciplinaria a la Comisión Nacional o a las comisiones seccionales de Disciplina Judicial, o a la Comisión Legal de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes, si el posible agresor es un servidor judicial con fuero constitucional.

En cualquiera de los casos señalados en este artículo, se adjuntará la totalidad de pruebas con que se cuente.

La persona que directamente denuncie y/o remita la queja disciplinaria, podrá solicitar la aplicación de medidas de protección, según lo dispuesto en el artículo 12 de este Protocolo.

ARTÍCULO 9. Queja ante el Comité de Convivencia Laboral. Las personas que se consideren víctimas de acoso sexual o por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial, o que tengan conocimiento de alguna conducta que pudiera ser constitutiva de acoso sexual o por razones de género en el ámbito laboral, podrán remitir la queja del caso, según corresponda, al correo electrónico de la Comisión Nacional de Género, de los comités de convivencia laboral de la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado, la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, el Consejo Superior de la Judicatura, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, o de alguna dirección seccional o coordinación administrativa, utilizando el formato para quejas de acoso sexual

y por razones de género que debe ser definido por la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial. Estos correos electrónicos deberán cumplir con mecanismos de seguridad que eviten la filtración o robo de información, y garanticen la confidencialidad y reserva de quien interpone la queja.

El formato y los correos electrónicos de la Comisión Nacional de Género y de los comités de convivencia laboral, podrán ser consultados en la página Web de la Rama Judicial, en el micrositio que se creará con la información sobre acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial.

Parágrafo. La Comisión Nacional de Género hará las veces de Comité de Convivencia en aquellos casos en los que la queja se presente en contra de servidores (as) judiciales con fuero constitucional.

ARTÍCULO 10. Actuaciones del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral, dentro del marco del Acuerdo PCSJA23-12077 de 2023, que reglamenta la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral de la Rama Judicial, recibirá y tramitará las quejas de acoso sexual y por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial, a través de las siguientes actuaciones principales y cualquier otra que, a juicio del Comité, se considere necesaria:

- 1) Una vez recibida la queja, los miembros del Comité deberán reunirse, de manera inmediata y extraordinaria, para asumir el conocimiento de la misma y determinar las actuaciones a seguir.
- 2) El Comité se reunirá por separado, de manera inmediata, confidencial y privada con la persona que presenta la queja y con la persona que es señalada como posible agresor, o se pondrá en contacto con la persona presuntamente afectada cuando la queja provenga de un tercero, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles a partir del momento en que se reciba la queja, a fin de poner a su disposición el presente Protocolo y para profundizar en el conocimiento de los hechos narrados en la queja, y determinar el camino a seguir.
- 3) El Comité informará y asesorará, de manera detallada, a la persona que presenta la queja sobre todas las medidas de protección establecidas en el artículo 12 de este Protocolo y sobre los procedimientos que se deben adelantar para acceder a las mismas de manera inmediata, si así lo desea.
- 4) El Comité de Convivencia Laboral buscará alcanzar el acuerdo entre las partes, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes a la recepción de la queja, para establecer compromisos y un plan de mejora, en lo posible, mediante reuniones y conversaciones privadas, por separado con las partes, evitando en lo posible confrontar a la víctima con su probable agresor, y cumpliendo a cabalidad con las obligaciones especiales que le corresponden, contempladas en el artículo 11 de este Protocolo.
- 5) Si no es posible alcanzar el acuerdo o no se cumplen las recomendaciones formuladas, o la conducta persiste, dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del acuerdo, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la respectiva

queja disciplinaria del caso a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial o comisiones seccionales de disciplina judicial, según sea el competente, o a la Comisión Legal de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes, si el (la) posible agresor (a) es un (a) servidor (a) judicial con fuero constitucional, adjuntando la totalidad de pruebas que se tengan y consideren pertinentes.

Parágrafo. Si el Comité determina que el acuerdo entre las partes no es procedente, considerando que eventualmente podría configurarse el delito de acoso sexual contemplado en el artículo 210 A del Código Penal, remitirá de inmediato la denuncia del caso a la Fiscalía General de la Nación o a la Comisión Legal de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes, según corresponda, adjuntando la totalidad de pruebas que se tengan y consideren pertinentes para que adelanten las actuaciones que permitan llegar a determinar si se incurrió o no en este delito, e imponer la sanción que corresponda.

Igualmente, el Comité remitirá la respectiva queja disciplinaria a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial o comisiones seccionales de disciplina judicial, según sea el competente, o a la Comisión Legal de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes, si el posible agresor es un (a) servidor (a) con fuero constitucional, junto con la totalidad de pruebas que se tengan y consideren pertinentes.

La queja disciplinaria que se remita a la autoridad disciplinaria deberá estar acompañada de la solicitud de una medida de protección de alejamiento y, en todo caso, el Comité concederá, junto con quien corresponda, una medida de distanciamiento inmediato, según lo dispuesto en el artículo 12 de este Protocolo.

ARTÍCULO 11. Obligaciones Especiales del Comité de Convivencia Laboral. Cuando se reciban y tramiten quejas de casos de acoso sexual o por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial, el Comité de Convivencia Laboral deberá, además de las funciones y obligaciones que ya tiene establecidas, cumplir con las siguientes obligaciones especiales:

- a. Tener especial consideración y buen trato con las personas que denuncian.
- b. En lo posible, evitar confrontar a la víctima con su presunto agresor.
- c. Recopilar los hechos del caso valorando el contexto, para poder establecer si la víctima tiene alguna condición de vulnerabilidad que pueda propiciar la situación de acoso sexual y si en dicho suceso concurren dos o más categorías sospechosas, lo cual implica una doble discriminación y, por ende, si se trata de un caso de interseccionalidad.
- d. Tener total confidencialidad con la información suministrada por las víctimas y las personas contra las que se presentan las quejas.
- e. Recopilar los hechos del caso sin revictimizar a la víctima, con total respeto y credibilidad por los hechos narrados, evitando que tenga que repetir los hechos ocurridos y sin justificar la conducta y comportamiento del posible agresor, eliminando los estereotipos y manteniendo la imparcialidad.

- f. Actuar con debida diligencia y celeridad durante la recepción de la queja por parte de la víctima.
- g. Informar a la ARL, a través de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, para que le brinde la orientación y atención psicológica a la víctima, si así lo desea.
- h. Informar a la víctima sobre las medidas de protección a las que tiene derecho, establecidas en el artículo 12 de este Protocolo, y sobre la forma de acceder a las mismas.
- i. Vigilar que no se tomen represalias contra la persona que presenta la queja.
- j. Informar a la víctima respecto de la red de orientadores sobre el acoso sexual y por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial.
- k. Realizar seguimiento a los acuerdos logrados y verificar su cumplimiento.
- l. Recoger bajo la mayor confidencialidad, información cualitativa y estadística de los casos recibidos y tramitados, y remitirla cada seis (6) meses al Consejo Superior de la Judicatura para su revisión y análisis.

ARTÍCULO 12. Medidas de protección. Podrán establecerse las siguientes medidas de protección para las personas que se consideren víctimas de acoso sexual y por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial:

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

Esta medida de distanciamiento inmediato será concedida, provisionalmente, por el Comité de Convivencia Laboral, según su criterio y el análisis que haga de la situación, junto con los responsables del desempeño de las funciones y tareas del cargo de la persona que la solicita, en un término máximo de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la solicitud de la medida, y se mantendrá hasta que se resuelva la medida de protección de alejamiento por parte de la autoridad disciplinaria, o hasta que se logre un acuerdo en el Comité de Convivencia Laboral.

2. **Alejamiento.** Son medidas de alejamiento las mismas de distanciamiento, si se considera que deben permanecer, así como el traslado o la suspensión del agresor, cuando así lo determine la autoridad disciplinaria para evitar que la víctima tenga que continuar trabajando junto a su agresor.
3. **Estabilidad laboral.** Se trata de una garantía del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, para evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral, consistente en una estabilidad laboral, por un término de seis (6) meses durante el cual no podrán ser retirados de su cargo, contados a

partir de la presentación de la queja, en este caso ante el Comité de Convivencia Laboral o ante la Comisión Nacional de Disciplina Judicial o comisiones seccionales de disciplina judicial, según sea el competente; o ante la Comisión Legal de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes, si el posible agresor fuese un servidor judicial con fuero constitucional, siempre y cuando el Comité de Convivencia Laboral verifique la ocurrencia de los hechos puestos en su conocimiento.

4. **Atención psicológica.** El Consejo Superior de la Judicatura establecerá la prestación del servicio de atención psicológica para las personas que se consideren víctimas de acoso sexual o por razones de género, mediante el apoyo de los psicólogos ubicados en las direcciones seccionales de administración judicial y del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, con el acompañamiento de la ARL.

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

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

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

6. **Asesoría jurídica.** El Consejo Superior de la Judicatura realizará convenios con organizaciones o personas naturales expertas en violencia de género, que presten asesoría y acompañamiento legal en casos de acoso sexual y por razones de género, para que prioricen el ofrecimiento de sus servicios en las mejores condiciones económicas posibles, a las personas vinculadas a la Rama Judicial que se consideren víctimas de este tipo de conductas.

Igualmente, gestionará ante la Defensoría del Pueblo, la asistencia legal a través de un defensor de oficio con conocimientos en casos de violencias de género, cuando esto sea necesario.

La difusión, información y explicación sobre la forma de acceder a estos servicios de asesoría legal será responsabilidad de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial o de sus direcciones seccionales.

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

CAPÍTULO III.

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

ARTÍCULO 13. Red de Orientadores. El Consejo Superior de la Judicatura conformará una red de orientadores sobre el acoso sexual y por razones de género en el entorno laboral de la Rama Judicial, integrada por todos los servidores judiciales que voluntariamente quieran inscribirse y cumplan con los requisitos establecidos en este artículo.

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

Entre otros aspectos que se puedan considerar relevantes, los orientadores cubrirán, cuando menos, los siguientes aspectos: el presente Protocolo; el derecho a denunciar y remitir directamente la denuncia y la queja disciplinaria; la ruta del Comité de Convivencia Laboral para la atención de casos; las medidas de protección a las que tienen derecho las personas que se consideran víctimas de acoso sexual o por razones de género; la información que se puede encontrar en la página Web de la Rama Judicial y en el micrositio que se creará con la información sobre el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial.

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

ARTÍCULO 14. Obligaciones de los orientadores. Los servidores que formen parte de la red de orientadores de que trata este Protocolo tendrán las siguientes obligaciones:

- a. Suscribir un compromiso de reserva y confidencialidad de la información que reciban de las personas que los consulten.
- b. Recibir una formación previa al desempeño de sus funciones y una formación anual posterior, determinadas por la Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla", teniendo en cuenta las orientaciones, observaciones y criterios de la Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial y del Despacho coordinador del tema de género del Consejo Superior de la Judicatura, que al menos proporcione conocimientos en asuntos de género y no discriminación, atención psico jurídica en casos de violencias basadas en género y en habilidades blandas.
- c. Tener especial consideración y buen trato con las personas que los consulten.
- d. Comunicar su correo electrónico para ser contactados.

- e. Remitir cada seis (6) meses a la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, la información cualitativa y cuantitativa de las consultas recibidas, con el fin de que pueda ser presentada al Consejo Superior de la Judicatura para su revisión y análisis.

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

ARTÍCULO 15. Información sobre el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial. En la página Web de la Rama Judicial, se creará un micrositio sobre el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial que contendrá, entre otra información que se considere relevante, la siguiente:

- Correos electrónicos a los que se pueden remitir la denuncia y la queja: Fiscalía General de la Nación, Comisión Nacional de Disciplina Judicial o comisiones seccionales de disciplina judicial, según sea el competente, y Comisión Legal de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes.
- Correos electrónicos de la Comisión Nacional de Género y de los comités de convivencia laboral a los que se puede remitir la queja.
- Formato de quejas de acoso sexual y por razones de género de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.
- El presente Protocolo.
- Correos electrónicos de los servidores judiciales que integrarán la red de orientadores sobre el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial.
- Correos electrónicos de los psicólogos vinculados a las direcciones seccionales de administración judicial y de los que hacen parte del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.
- Correos electrónicos de la ARL encargada de brindar orientación psicológica a la víctima y de la Unidad de Recursos Humanos a través de la cual podrá solicitarse este apoyo.
- Las medidas de protección a que tienen derecho las personas que se consideran víctimas de acoso sexual y por razones de género.
- El procedimiento o ruta para la atención de los casos de acoso sexual y por razones de género establecido en el presente Protocolo.

CAPÍTULO IV.

DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y COMPROMISO DE CERO TOLERANCIA CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE GÉNERO

ARTÍCULO 16. Medidas de prevención. El Consejo Superior de la Judicatura implementará las siguientes medidas de prevención, con el fin de erradicar cualquier comportamiento de acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial:

- a) **Difusión de este Protocolo.** El Consejo Superior de la Judicatura difundirá este Protocolo a través de la página Web de la Rama Judicial, en el micrositio que se creará sobre el acoso sexual y por razones de género en la Rama Judicial y de las páginas Web de las diferentes Altas Cortes.

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

- b) **Campañas de sensibilización.** El Consejo Superior de la Judicatura realizará anualmente una campaña de sensibilización que transmita la inaceptabilidad y tolerancia cero de la Rama Judicial, frente al acoso sexual y por razones de género en el entorno laboral, las conductas consideradas como tales, según el presente Protocolo, las conductas y roles sexistas, estereotipos de género, consecuencias del acoso sexual, y sobre el procedimiento o ruta para la atención de casos del presente Protocolo.
- c) **Actualización periódica del Protocolo.** El Consejo Superior de la Judicatura, a través de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, revisará cada dos (2) años este Protocolo, con el fin de mantenerlo actualizado y ajustado a las necesidades que se vayan presentando en la Rama Judicial.

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

El análisis consistirá en determinar, si mediante el presente Protocolo, se están o no logrando prevenir y atender adecuadamente los casos de acoso sexual y por razones de género, así como en establecer si se está logrando promover la denuncia y sanción ante las autoridades competentes y la queja de estos casos ante el Comité de Convivencia Laboral, y qué se debe modificar para lograrlo.

- d) **Formación sobre acoso sexual y por razones de género.** Con el fin de promover el conocimiento sobre el acoso sexual y por razones de género, y sobre el presente Protocolo, el Consejo Superior de la Judicatura incluirá las siguientes formaciones dentro del Plan de Formación de la Rama Judicial:
- Formación dentro del Plan Anual de Formación de la Rama Judicial sobre acoso sexual y por razones de género, y en particular sobre el presente Protocolo, para todos los servidores judiciales, de modo que se conozcan y entiendan cuáles son las conductas que constituyen acoso sexual y por razones de género, cuál es el procedimiento para denunciarlas ante las autoridades

competentes y para presentar la queja ante los comités de convivencia laboral, y cuáles son las medidas de protección que se establecen para garantizar los derechos de quienes se consideran víctimas de acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial.

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

- Formación dentro del Plan Anual de Formación de la Rama Judicial sobre asuntos de género y no discriminación, violencia de género, atención psico jurídica de casos de violencias basadas en género, habilidades blandas y sobre el presente Protocolo, para los servidores judiciales que integren la red de orientadores de la Rama Judicial sobre el acoso sexual y por razones de género, y para los servidores judiciales que hagan parte de los comités de convivencia laboral de la Rama Judicial.

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

ARTÍCULO 17. Compromiso de “Cero Tolerancia” de la Rama Judicial. Los presidentes de las Altas Cortes suscribirán y harán visible, en representación de todos los servidores de la Rama Judicial, el acta de compromiso de cero tolerancia contra el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial, la cual se suscribirá en el Conversatorio Nacional de Género de la Rama Judicial y, simultáneamente, como acto simbólico, en todos los Comités Seccionales de Género de cada distrito judicial.

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

ARTÍCULO 18. Vigencia. El presente acuerdo rige a partir de su publicación en la Gaceta de la Judicatura.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D. C., a los veintisiete (27) días del mes de octubre del año dos mil veintitrés (2023).

AURELIO ENRIQUE RODRÍGUEZ GUZMÁN
Presidente

PCSJ/MMBD

Firmado Por:
Aurelio Enrique Rodriguez Guzman
Magistrado Presidente
Consejo Superior De La Judicatura
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **b4df4bf94189f2436d050d609188e162c621e7b0780335b9b73b113dad3bc0de**

Documento generado en 27/10/2023 05:38:47 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>