

ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN

Contenido

CAPÍTULO 1 - INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO	5
1. Introducción	6
2. Alcance	6
3. Normatividad	7
3.1 <i>Normatividad internacional</i>	7
3.2 <i>Normatividad nacional</i>	8
3.3 <i>Políticas públicas</i>	9
4. Principios	9
Respeto por la dignidad humana:	9
Ambiente laboral seguro y saludable:	9
Confidencialidad	10
Debida diligencia.....	10
Debido proceso.....	10
Protección a la persona afectada	10
5. Enfoques	11
Enfoque de derechos humanos.....	11
Enfoque de género.....	11
Enfoque interseccional.....	12
Enfoque diferencial.....	12
Enfoque de curso de vida.....	12
6. Conceptos	13
Acoso laboral	13
Acoso laboral por razón del sexo y/o del género.....	13
Violencia sexual.....	13
Acoso sexual	13

Hostigamiento.....	14
Violencia contra la mujer	14
Feminicidio.....	15
CAPÍTULO 2 - ACOSO LABORAL.....	17
1. Conductas	20
1.1 Modalidades del acoso laboral.....	20
Maltrato laboral:.....	20
Persecución laboral:.....	20
Discriminación laboral:.....	21
Entorpecimiento laboral:	21
Inequidad laboral:	21
Desprotección laboral:	21
1.2 <i>Conductas de acoso laboral</i>	21
Conductas que NO constituyen Acoso Laboral	23
2. Estrategias y acciones de prevención.....	25
3. Mecanismos y acciones de Atención.....	26
3.1 <i>Garantías contra actitudes retaliatorias</i>	26
3.2 <i>Acción disciplinaria</i>	27
CAPÍTULO 3 - ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL	29
1. Conductas	32
2. Estrategias y acciones de prevención.....	34
3. Acciones de atención.....	35
¿Cómo se activa la Ruta de Atención?.....	36
Presentación de la queja	37
Pasos de la Ruta Atención	38
3.1 <i>Derechos de la presunta víctima de acoso sexual y del sujeto activo de la acusación</i>	42

Derecho de la presunta víctima.....	42
Derecho del sujeto activo de la acusación.....	43
3.2 <i>Deber de denunciar</i>	44
3.3 <i>Acción disciplinaria</i>	45
3.4 <i>Tipos de faltas disciplinarias</i>	45
3.5 <i>Clasificación de faltas</i>	46
Circunstancias agravantes y atenuantes.....	48
Falsa denuncia	48
Independencia de los procesos	49

CAPÍTULO 1 - INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO

1. Introducción

El Departamento Administrativo para la Prosperidad Social (Prosperidad Social) y en coherencia con lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), concibe al talento humano como el activo más importante y el factor determinante para el cumplimiento de la gestión, los resultados y objetivos. Por ello, Prosperidad Social adelanta permanentemente acciones para favorecer un adecuado ambiente laboral garantizando los derechos fundamentales, en especial, los aplicables para el contexto laboral y el ejercicio de la función pública.

Bajo este lineamiento se hace evidente la necesidad de adelantar acciones que favorezcan la prevención y atención de situaciones en las que se observen conductas que atenten contra la dignidad, integridad, salud, moralidad de las personas o constituyan alguna forma de acoso.

Así, en el presente manual se desarrollan las bases para llevar a cabo acciones que permitan prevenir y atender posibles situaciones de acoso laboral o acoso sexual en el contexto laboral.

En la primera parte, se hace un recorrido normativo destacando aspectos de interés para la materia y posteriormente se detallan los enfoques, principios y conceptos que se tendrán en cuenta para la construcción de las acciones de prevención y atención. Luego, en la segunda y tercera parte se especifican, respectivamente, para el acoso laboral y el acoso sexual en el contexto laboral, el alcance, conductas y estrategias de prevención y atención que se ejecutarán en la entidad.

2. Alcance

El presente manual va dirigido a los servidores públicos, los particulares vinculados mediante contrato de prestación de servicios, de obra, ocasional,

entre otros, los alumnos, becarios y/o pasantes que realicen prácticas formativas en cualquier dependencia de esta entidad.

3. Normatividad

3.1 *Normatividad internacional*

A nivel internacional, la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores en el Empleo de 1985 señala 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 promueven la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos». (OIT, 2008)

Los referentes que se comparten a continuación forman parte del bloque de constitucionalidad del país, por cuanto han sido ratificados mediante leyes por el Estado colombiano:

1948. Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Ratificada por Colombia mediante la Ley 16 de 1972.

1979. Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW. Ratificada por Colombia mediante la Ley 51 de 1981.

1994. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer o Convención de Belém do Pará. Ratificada por Colombia mediante la Ley 248 de 2995.

1999. Protocolo facultativo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW. Ratificado por Colombia mediante la Ley 984 de 2005.

3.2 *Normatividad nacional*

1991. Constitución Política de Colombia. En particular los artículos 13, 43 y 93.

2000. Ley 599 del 24 de julio. Por la cual se expide el Código Penal. Título IV. Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales.

2006. Ley 1010 del 23 de enero. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

2008. Ley 1257 del 4 de diciembre. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

2015. Ley 1752 del 3 de junio. Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.

2019. Ley 1952 del 28 de enero. Por medio de la cual se expide el código general disciplinario, modificada por la Ley 2094 de 2021, la cual establece que sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las Personerías Distritales y Municipales, corresponde a las oficinas de control interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias. Competencia por la calidad del sujeto disciplinable.

2020. Decreto 1710 del 19 de diciembre, del Ministerio de Salud y Protección Social. 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.

2022. Ley 2209 del 23 de mayo. Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006. Esta norma amplía de seis meses a tres años la caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral.

3.3 Políticas públicas

2023. Directiva Presidencial del 8 de marzo. Protocolo para 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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.

4. Principios

El presente protocolo, las obligaciones y acciones que establece se enmarcan en los siguientes principios¹:

Respeto por la dignidad humana: Equivale al (i) merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad humana en su entorno laboral.

Ambiente laboral seguro y saludable: El entorno laboral saludable se entiende como un espacio de trabajo cuyas condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores para tener un buen ambiente físico, buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional y que se

¹ Ajustados a partir de lo descrito en el *Modelo de protocolo para la prevención y abordaje integral del acoso sexual y el acoso por razón del sexo y/o del género en el ámbito laboral para entidades públicas nacionales y territoriales – Directiva Presidencia 03 de 2022*, Pag. 8-9

promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. Los actos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral son contrarios a este principio.

Confidencialidad: Todas las personas naturales o jurídicas que intervengan en la administración de datos personales están obligadas en todo tiempo a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende la administración de datos, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas. En todas las actuaciones que se deriven de este protocolo se guardará la confidencialidad y debida reserva de la información.

Debida diligencia: Como parte de este principio se deben adoptar con celeridad todas las medidas encaminadas a la protección de la presunta víctima y la restitución de sus derechos. Para esto se deben disponer de todos los medios para esclarecimiento de los hechos, así como de su sanción por parte de las dependencias y entidades correspondientes. También hace parte de este principio acatar la normatividad interna e internacional y los jurisprudenciales a través de los cuales las Cortes internacionales y nacionales han creado de manera progresiva.

Debido proceso: El debido proceso es un derecho fundamental de inmediato cumplimiento consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia: "El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas". Es una garantía constitucional del derecho de toda persona a ser oída públicamente y con justicia, en condiciones de plena igualdad, por un tribunal independiente e imparcial para la determinación de sus derechos y obligaciones.

Protección a la persona afectada: Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso sexual se debe privilegiar la seguridad y la integridad de la víctima haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia y garantizando la

restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.

5. Enfoques

En consonancia con el Decreto 1710 de 2020, el presente protocolo y las obligaciones y acciones que establece se estructuran bajo los siguientes enfoques²:

Enfoque de derechos humanos. Se fundamenta en la noción de ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, estatus migratorio o procedencia geográfica. Requiere de la implementación de acciones de política pública para garantizar la igualdad de las personas y grupos de personas. Este enfoque, además, implica que en toda circunstancia las víctimas merecen credibilidad, y debe asegurarse la confidencialidad e intimidad, de manera que se respeten, promuevan, garanticen sus derechos humanos y los de su núcleo familiar y, en ningún momento, sean vulnerados.

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 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 Ajustados a partir de lo descrito en el *Modelo de protocolo para la prevención y abordaje integral del acoso sexual y el acoso por razón del sexo y/o del género en el ámbito laboral para entidades públicas nacionales y territoriales – Directiva Presidencia 03 de 2022*, Pag. 9-11

Enfoque interseccional. Mediante el Mecanismo Articulador se establecerán procesos articulados con autoridades e instancias de coordinación intersectorial frente a la respuesta integrada del Estado para intervenir otras formas de violencia o vulneración de derechos humanos. 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.

Enfoque diferencial. Se concibe como un método de análisis y actuación, que reconoce las inequidades, riesgos y vulnerabilidades de sujetos de especial protección (grupos étnicos, personas con discapacidad, víctimas de la violencia) y valora las capacidades y la diversidad de un determinado sujeto - individual o colectivo-, para incidir en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de la política pública, con miras a garantizar el goce efectivo de derechos en especial el derecho a la igualdad y no discriminación. Desde este enfoque las acciones de política pública deben tener en cuenta las particularidades de los diferentes grupos de personas que requieren acciones positivas y de esta manera intervenir causas estructurales de la violencia, así como proporcionar una respuesta que permita restablecer o restituir los derechos cuando estos han sido vulnerados.

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

6. Conceptos³

Acoso laboral: Según la Ley 1010 de 2006, Art. 2, el Acoso Laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

Acoso laboral por razón del sexo y/o del género: Según el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, constituye violencia o acoso en razón de género "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".

Violencia sexual: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento sexual en las violencias contra las mujeres como "las 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, 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". 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.

Acoso sexual: El artículo 2010 A del Código Penal tipifica el acoso sexual como toda conducta realizada por una persona que "en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad

³ Este apartado se construye a partir de lo determinado en el *Modelo de protocolo para la prevención y abordaje integral del acoso sexual y el acoso por razón del sexo y/o del género en el ámbito laboral para entidades públicas nacionales y territoriales – Directiva Presidencia 03 de 2022* y *Protocolo para 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 – Directiva Presidencial 01 de 2023*

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" (Código Penal, artículo 210A).

La Corte aclara que en este delito debe haber una relación de superioridad, sin que esta necesariamente implica que se trate siempre de un jefe y un subordinado. Esa relación de superioridad se puede dar, por ejemplo, en relaciones de autoridad, poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica.

Hostigamiento: El artículo 3 de la Ley 1752 de 2015 introdujo el tipo penal de hostigamiento, definido así:

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

Violencia contra la mujer: El artículo 2 de la Ley 1257 de 2008 la define como cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

La misma Ley, en sus artículos 2 y 3, detalla diferentes formas de violencia o daño contra la mujer que se citan a continuación:

Violencia física: Se define el daño o sufrimiento físico en las violencias contra las mujeres como "el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona".

Violencia psicológica: Se define el daño psicológico en la violencia contra las mujeres como "las consecuencias que provienen 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”.

Violencia patrimonial: Se define el daño patrimonial en la violencia contra las mujeres como cualquier "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".

Violencia económica: Se define la violencia económica como "cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas".

Feminicidio: 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 son taxativas, pueden complementarse con el reconocimiento que se haga de otros tipos de violencia basadas en género a nivel legal o a través del bloque de constitucionalidad.

CAPÍTULO 2 - ACOSO LABORAL

Definida como *toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este*. Tiene un alcance limitado, en tanto que, en el artículo 1 de la ley 1010 de 2006 define que: La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.

En otras palabras, la normatividad que aquí se señala no tendrá aplicación para los contratistas. “No obstante, es necesario precisar que en toda relación ya sea laboral, civil, contractual se deben respetar los derechos fundamentales de las personas, en ese sentido, en el evento que un contratista se sienta vulnerado en sus derechos por el comportamiento de un servidor público, tiene la potestad de acudir al Ministerio Público y exponer tal circunstancia”⁴.

De la misma manera, se aclara que la ley 1010 de 2006 “no aplica para los pasantes ni para el contrato de aprendizaje, teniendo en cuenta que la aplicabilidad de la mencionada ley es únicamente para relaciones de carácter laboral, es decir aquellas basadas en un contrato laboral y no para relaciones que emanan de una actividad formativa desarrollada por un estudiante de programas de formación complementaria para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral, como lo son las prácticas laborales.”. De esta manera, ante el surgimiento cualquier situación anormal en el desarrollo de la práctica laboral deberá ser reportada por el estudiante tanto al tutor como al monitor, quienes tienen la responsabilidad legal de supervisar la ejecución de la práctica laboral y reportar oportunamente al Ministerio del Trabajo o a la autoridad

⁴ Extraído del Concepto 609651 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

competente, cualquier amenaza o vulneración a los derechos del practicante, que evidencie en el ejercicio de su actividad.”⁵

Sin embargo, Prosperidad Social tendrá en cuenta a los contratistas, practicantes, pasantes y judicantes que de manera voluntaria quieran participar, de las acciones de promoción de la sana convivencia y el clima laboral como parte de las acciones de prevención del riesgo psicosocial dentro del marco de la seguridad y salud en el trabajo.

Aclarado lo anterior, los sujetos activos o autores del acoso laboral pueden ser:

- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;

- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

Son sujetos partícipes del acoso laboral:

- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

⁵ Extraído del Concepto 7663 de 2019 del Ministerio del Trabajo.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60092587/02EE201741060000004207+Ley+de+Acoso+Laboral+Aplicacion++a+Pasantes.pdf>

1. Conductas

1.1 Modalidades del acoso laboral

El Protocolo Presidencial (2022) «Ejercicio de acción disciplinaria acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito del trabajo» sobre el acoso sexual o por razones de sexo refiere las siguientes conductas que podrían llegar a constituir acoso y/o discriminación en el ámbito laboral a partir de la Ley 1010 de 2006.

En virtud del marco normativo colombiano, el acoso sexual es una forma de acoso laboral y, además, es un delito que atenta contra la libertad, la integridad y formación sexual, por lo tanto, está previsto en el Código Penal Colombiano.

Cuando este tipo de violencia se presenta en el ámbito laboral es causal de falta disciplinaria de acuerdo con la Ley 1010 de 2006. Esta norma contempla las siguientes modalidades que pueden configurar acoso sexual:

Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

1.2 Conductas de acoso laboral

El artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 señala: «se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;

i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorprendentes del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.»

Conductas que NO constituyen Acoso Laboral

De acuerdo con el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, las conductas que no constituyen acoso laboral en ninguna de sus modalidades son las siguientes:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;

f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

A su vez, el artículo 14 de la Ley 1010 de 2006 establece:

Temeridad de la queja de acoso laboral. Cuando, a juicio del Ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.

Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso.

2. Estrategias y acciones de prevención

El Comité de Convivencia de la entidad, adelantará de forma permanente actividades y/o campañas por medio de los diferentes canales de comunicación interna, con el objetivo de que todos los servidores tengan conocimientos que les permitan identificar los comportamientos que constituyen o no acoso laboral; los mecanismos de atención existentes; y las consecuencias disciplinarias a que se enfrentan los sujetos activos y participes en situaciones de acoso laboral. Como mínimo se adelantarán tres (3) acciones durante cada anualidad.

La Subdirección de Talento Humano favorecerá las condiciones logísticas y de conocimiento para que el Comité de Convivencia adelante sus funciones como mecanismo preventivo y conciliatorio, y las otras funciones establecidas en la ley y las resoluciones internas.

De igual forma, se promoverá la armonía en las relaciones y un adecuado clima laboral entre todos los actores que participan en el funcionamiento de la entidad. Esto se llevará a cabo mediante las acciones de bienestar y capacitación que se incluyan en los planes institucionales para cada año; los cuales también fortalecerán aspectos relevantes como el liderazgo y la resolución de conflictos.

El Comité de Convivencia, con el acompañamiento de la Subdirección de Talento Humano (si es requerido), en el marco del cumplimiento de sus funciones, especialmente el numeral 8 del artículo 6 de la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo, deberá realizar una evaluación anual sobre las acciones de prevención y atención ejecutadas. Dicha evaluación se orientará a determinar la satisfacción y efectividad de las acciones de atención, planteando indicadores que permitan establecer metas de cumplimiento e identificar oportunidades de mejora. Igualmente, se exhorta al Comité a presentar a la Subdirección de Talento Humano, al menos una vez al año, o cuando lo consideren conveniente para prevenir el deterioro de la convivencia,

información estadística que permita orientar las acciones de prevención a actividades y grupos de población específicas, para así aumentar la eficacia de éstas.

3. Mecanismos y acciones de Atención

La persona que se considere víctima de acoso laboral podrá presentar ante el Comité de Convivencia queja al correo electrónico ComitedeConvivenciaNN@prosperidadsocial.gov.co, siguiendo los lineamientos definidos en la Resolución 28 del 11 de enero de 2022 «Por medio de la cual se establece el funcionamiento interno para el Comité de Convivencia Laboral del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social», o las resoluciones que la sustituyan o modifiquen. En todo caso el Comité deberá cumplir con el principio de confidencialidad conforme a lo señalado en el presente manual y la normatividad vigente sobre la materia.

Cuando se presente la queja, si la presunta víctima de acoso laboral lo requiere expresamente, la Subdirección de Talento Humano, a través de su Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo ofrecerá orientación psicológica como parte de las acciones preventivas del daño, sin perjuicio de que se adelanten otras acciones de intervención o acciones individuales o colectivas que pueda sugerir el Comité de Convivencia, en procura de la conciliación y la mejora de la convivencia laboral en cumplimiento del numeral 2 del artículo 9 de Ley 1010 de 2006.

De igual forma, se exhortará y capacitará al Comité de Convivencia para que desarrolle mecanismos que eviten la revictimización durante el trámite de la queja.

3.1 *Garantías contra actitudes retaliatorias*

El artículo 11 Ley 1010 de 2006 establece:

A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de

testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.
3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

En el caso de que el quejoso o el presunto victimario sea evaluador de la contraparte, la entidad promoverá la aplicación inmediata del artículo 38 del Decreto Ley 760 de 2005 tanto para las partes como los testigos que actúen en apoyo a la parte contraria; esto aplicará como mínimos durante los seis (6) meses posteriores a la denuncia, extendiéndose durante el tiempo que la controversia continúe en los diferentes estamentos existentes.

3.2 Acción disciplinaria

De acuerdo con la circular 42 de 2007 de la Procuraduría General de la Nación, si agotado el procedimiento preventivo, principalmente la intervención del Comité de Convivencia en la ejecución de un proceso conciliatorio, no se ha logrado superar la situación de presunto acoso, el

proceso debe remitirse a la Procuraduría General de la Nación, para que adelante el trámite de la correspondiente la acción disciplinaria.

CAPÍTULO 3 - ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

El acoso sexual constituye un delito y una falta disciplinaria y se define como toda conducta realizada por una persona que, “en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta, 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” (Código Penal, artículo 210A). En lo correspondiente al ámbito laboral, la corte ha aclarado que la relación de superioridad no implique que necesariamente se trate siempre de un jefe y un subordinado; en tanto que, la relación de superioridad se puede dar, por ejemplo, en relaciones de autoridad, poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica.

La Corte Suprema de Justicia, en el fallo No. 49799 de 2018 de la Sala de Casación Penal, establece que “no hay discusión cuando se da en escenarios de trabajo y la esencia del delito radica en las posibilidades que surgen de la asimetría entre la víctima y el agresor, en cuanto le permite subyugar, atemorizar, subordinar, amedrentar, coaccionar, intimidar” a la víctima.

El presente protocolo desarrollado en cumplimiento de la Directiva Presidencial 01 de 2023, como medida preventiva y de atención del acoso sexual en el ámbito laboral, se aplicará a los servidores públicos, contratistas, y demás colaboradores de la entidad, en el ejercicio de las funciones y labores que realicen en:

- a) Todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la entidad, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales;
- c) En los lugares donde se paga al servidor público o contratista, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

d) En las tecnologías de la información y las comunicaciones, los espacios de interacción digital, y en general en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales;

e) En los trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, considerando los diferentes medios que utilice para tal fin;

Serán igualmente destinatarios del presente protocolo, en lo que sea pertinente y según el tipo de relación con la entidad:

a) Pasantes, judicantes y practicantes;

b) Los ciudadanos que reciben servicios o atención directa de la entidad, únicamente como sujeto pasivo de acoso sexual;

c) Las personas que trabajen en la entidad a través de mecanismos de tercerización laboral;

d) Las personas que se encuentren trabajando en comisión ante la entidad.

El conocimiento del trámite de estas conductas no es de competencia del Comité de Convivencia Laboral.

De conformidad con lo previsto en el Código del Procedimiento Penal (art 67), toda persona tiene el deber de denunciar una posible conducta punible, razón por la cual quien conozca, en ejercicio de sus funciones, la posible comisión de una conducta constitutiva de acoso, debe informarlo ante las autoridades competentes con el fin de que estas adelanten el proceso correspondiente incorporando, de ser posible las pruebas; en todo caso, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 1257 de 2008, que otorga a las mujeres la calidad de sujeto de especial protección legal y titulares del derecho a no enfrentar al supuesto agresor.⁶

⁶ Construido con base en los lineamientos del Modelo de protocolo para la prevención y abordaje integral del acoso sexual y el acoso por razón del sexo y/o del género en el ámbito laboral para entidades públicas nacionales y territoriales – Directiva Presidencia 03 de 2022 y Protocolo para 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 – Directiva Presidencial 01 de 2023

Con base en lo anterior, la entidad detalla las conductas y el procedimiento de denuncia y atención ante el conocimiento de situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral.

1. Conductas

Todo servidor público y particular que preste funciones públicas en el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, debe conocer el contenido de las conductas que pueden constituir acoso sexual en el ámbito del trabajo según la Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS.

Se comparten, a continuación, las diversas conductas contempladas en el modelo de protocolo desarrollado por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) (2017)⁷ y el Protocolo para 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 (2023); y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública; resaltando que éstas deben leerse a modo de guía, en tanto que, las conductas de acoso sexual en el ámbito laboral no son taxativas y no se limitan únicamente a las señaladas:

a) Miradas 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 o formas excesivamente cariñosas de dirigirse a una persona, por ejemplo, pero no se limita a, "mamita, mamacita, linda, o lindo, mi amor";

c) Bromas sexuales;

⁷ OISS – Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2017). *Propuesta de protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito del trabajo*, p. 7-9.

d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;

e) Gestos obscenos u sugestivos, silbidos o miradas impúdicas o morbosas incómodas con connotación sexual no consensuado.

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, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;

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 o el contrato;

k) 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;

l) Demandas o peticiones de favores de contenido sexual a cambio de favorecer o no entorpecer la gestión de procesos o procedimientos de carácter administrativo o misional.

m) Llamadas o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.

n) Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos;

- o) Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual;
- p) Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas;
- q) Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona;
- r) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- s) Agresiones físicas de carácter sexual;
- t) Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual;
- w) Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos;
- x) Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento;
- y) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como, por ejemplo, baños o vestidores.

2. Estrategias y acciones de prevención

La entidad definirá estrategias y adelantará de forma permanente actividades y/o campañas por medio de los diferentes canales de comunicación interna, con el objetivo de que tanto los servidores públicos como los particulares vinculados, mediante contrato de prestación de servicios, de obra, ocasional, entre otros, así como alumnos, becarios y/o pasantes que realicen prácticas formativas en cualquier dependencia, que cumplan funciones públicas, tengan conocimientos que les permitan identificar posibles conductas que constituyan acoso sexual. Así como los medios de denuncia, la ruta de atención y las consecuencias legales para

quienes cometan el delito de acoso sexual. Como mínimo se adelantarán tres (3) acciones durante cada vigencia y por lo menos una en cada semestre.

Capacitar a los servidores de la Subdirección de Talento Humano y las áreas que participan en la atención de denuncias de acoso sexual, para que ejecuten las acciones definidas cumpliendo con los enfoques señalados en el presente manual y previniendo la revictimización de la o el denunciante.

La entidad establecerá un mecanismo de recopilación de quejas, los cuales incluirán canales como correo electrónico, línea telefónica o presencial.

El GIT de Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano liderará la realización de la evaluación de las acciones de atención. Esta evaluación se llevará a cabo junto al GIT de Instrucción Control Interno Disciplinario de la Secretaría General, la Oficina Asesora Jurídica, un asesor designado por Dirección General, que no tenga injerencias en los procesos disciplinarios y, un representante de cada una de las subdirecciones generales; esta evaluación se realizará por lo menos 2 veces al año y empleará como insumo principal, pero sin limitarse a éste, encuestas con las personas que denunciaron y/o se identificaron como posibles víctimas de acoso sexual. Dicha evaluación se orientará a determinar la satisfacción y efectividad de las acciones de atención, planteando indicadores que permitan establecer metas de cumplimiento e identificar oportunidades de mejora.

En todo caso, la Subdirección de Talento Humano, conforme a su criterio, podrá invitar a otras áreas a participar en el proceso de evaluación y convocar la realización de mesas técnicas para abordar la temática.

3. Acciones de atención

Las acciones de atención a las denuncias de acoso sexual en el contexto laboral al interior de la entidad se enmarcarán en la Ruta de Atención, que tiene como objetivo proteger a la presunta víctima de conductas que se tipifiquen como acoso sexual, evitar su revictimización y facilitar el acceso a la justicia. Dicha ruta es el proceso definido para recibir, conocer, acompañar y

gestionar, de forma adecuada y oportuna, las denuncias que realicen las presuntas víctimas o cualquier otra persona que tenga relación con la entidad y conozcan o sean testigos de los hechos y cumplan el deber legal de denunciar (ver numeral 3.1). Esta ruta tiene como principales ejes: la orientación psicosocial y jurídica; la definición de las actuaciones administrativas correspondientes para prevenir situaciones de revictimización y privilegiar la seguridad e integridad de la presunta víctima; y el inicio de actuación disciplinaria.

¿Cómo se activa la Ruta de Atención?

La persona que se considere afectada por conductas que puedan constituir acoso sexual, podrá presentar su denuncia y activar así la ruta de atención al registrar la información mediante el mecanismo de recopilación de quejas o de forma verbal ante el GIT de Instrucción Control Interno Disciplinario.

Todas las denuncias serán atendidas en el lapso de los tres (3) días hábiles siguientes, por un equipo interdisciplinario compuesto por servidores de la Subdirección de Talento Humano, Secretaría General y la Oficina Asesora Jurídica. Este equipo de atención será evaluado por el GIT de Administración del Talento Humano, con el fin de determinar los perfiles y la neutralidad ante los procesos y capacitados por el GIT de Desarrollo en lo referente a esta temática y cómo ejecutar la ruta de atención evitando la revictimización.

No obstante, se evaluarán y capacitarán servidores de otras áreas que podrán ser convocados en caso de que la queja implique a servidores de alguna de las áreas que, por lo general, conformarán el equipo de atención.

Las quejas que sean presentadas por un tercero y en las cuales no se identifique de manera explícita una presunta víctima deberán tomarse como insumo para iniciar un proceso de indagación e investigación con la finalidad de identificarla e iniciar la ruta de atención. En caso de que a pesar de la indagación adelantada no se identifique a la presunta víctima no se activará la

Ruta de Atención, no obstante, se analizará la información para impulsar medidas preventivas.

La denuncia presentada de forma anónima se atenderá siempre y cuando se refiera a hechos concretos, de posible ocurrencia y con autor/a determinado/ o determinable, de forma que resulte posible adelantar la acción de oficio.

Presentación de la queja

Para la activación de la Ruta de Atención, la queja presentada debe incluir lo siguiente:

- Nombre de la presunta víctima, y si se requiere para su identificación, área y cargo.
- Nombre y cargo del denunciante en caso de que la denuncia sea realizada por otra persona.
- Descripción de las conductas que pueden tipificar acoso sexual, detallando con claridad las circunstancias de tiempo, recurrencia, modo y lugar de los hechos.
- De ser posible, acompañar la queja con los elementos probatorios, si los mismos existieran.
- Otros que se consideren pertinentes.

Las quejas recibidas se transcribirán al formato elaborado por la entidad para dicho proceso.

Pasos de la Ruta Atención

Con la presentación de la queja y la activación de la Ruta de Atención se ejecutarán los siguientes pasos:

- 1- Recepción de la queja.
- 2- Transcripción en el formato asignado por la entidad.
- 3- Citación de la presunta víctima por medio presencial o virtual, por parte del GIT de Instrucción Control Interno Disciplinario a la primera atención en el cual se abordarán las siguientes temáticas:
 - a. Comunicación del objetivo del espacio y de los derechos que tiene como presunta víctima.
 - b. Validación, rectificación y/o complemento de la información que se registró en la queja. Sólo si se considera necesario para adelantar los trámites pertinentes, se le pedirá a la presunta víctima ampliar la información entregada mediante la queja.
 - c. El representante de la Oficina Asesora Jurídica le informará los mecanismos y entes judiciales a los cuales debe acudir para acceder a la justicia y reparación.
 - d. El representante de la Subdirección de Talento Humano, le ofrecerá orientación psicológica con un profesional especializado en atención en crisis y/o manejo de casos de violencia o acoso.
 - e. Se le indicará los recursos internos y/o externos con los que cuenta para obtener acompañamiento psicológico.
 - f. Se indagará si solicita que la entidad tome medidas temporales de protección como traslado de área o lugar de trabajo, trabajo en casa, cambio temporal de las labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la denuncia resuelva la queja.

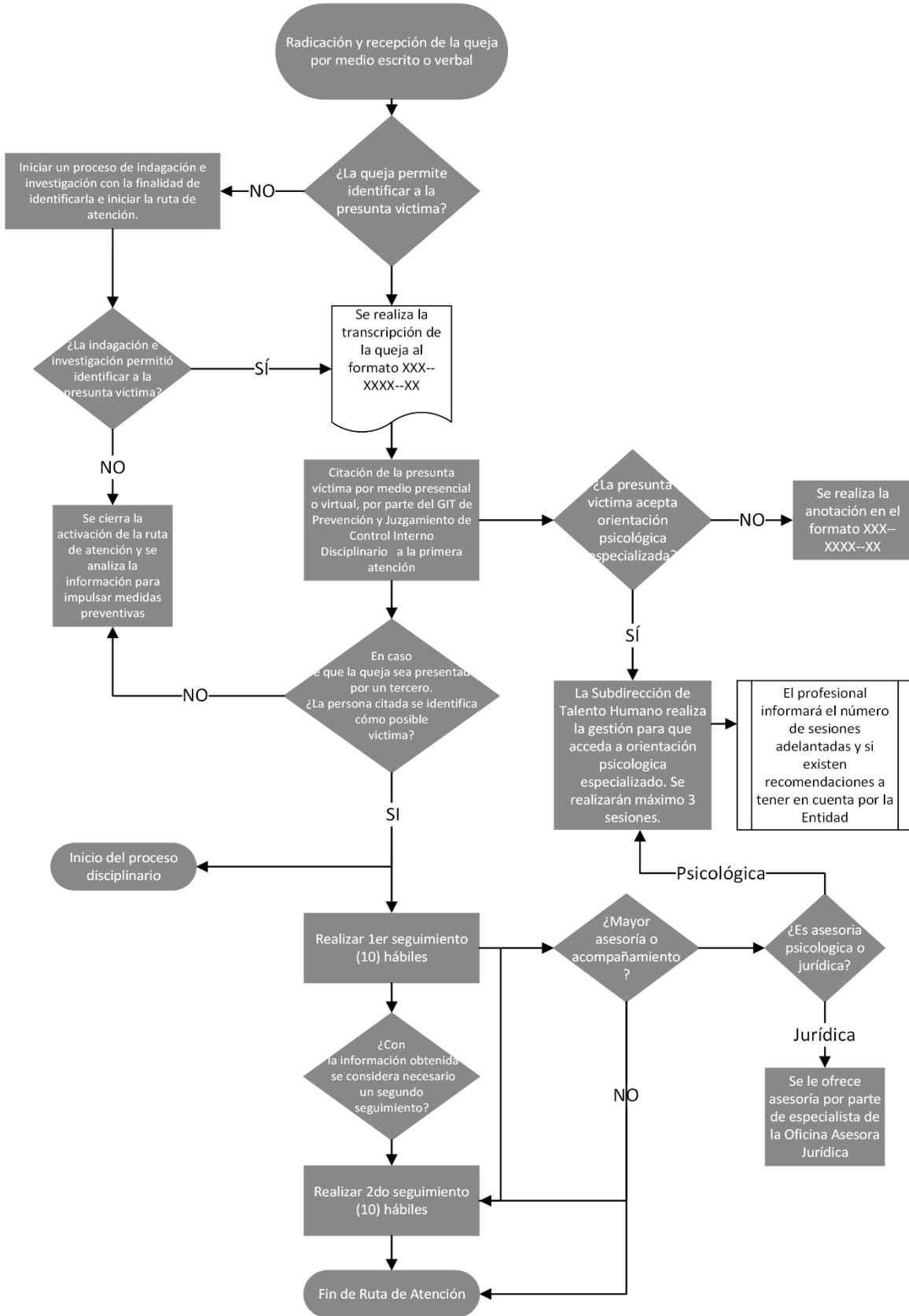
Notas: Con la finalidad de garantizar los derechos de la presunta víctima, y si ella lo requiere, los espacios de encuentro durante la Ruta de Atención se podrán realizar por fuera del horario laboral entre las 7:00 am a 6:00 pm únicamente en días hábiles.

Las quejas que sean presentadas por un tercero y, con el cumplimiento de los requerimientos, active la Ruta de Atención, se cerrarán después de la primera atención si la presunta víctima niega la ocurrencia de los hechos o la tergiversación de estos. Se analizarán la información y eventualmente se tendrá en cuenta para las acciones preventivas.

- 4- Si la persona accedió, se llevará a cabo los espacios de orientación psicológica con el profesional especializado, siendo un máximo de tres (3) sesiones.
- 5- Posterior al primer espacio, se realizarán dos (2) seguimientos a la presunta víctima, con un espacio diez (10) días hábiles entre cada uno. En el primer seguimiento se indagará sobre:
 - a. Si requiere orientación psicológica y ha acudido a los recursos internos y/o externos que le fueron recomendados en la primera sesión.
 - b. Si realizó la denuncia ante los correspondientes entes judiciales. En caso negativo se profundizará sobre las situaciones que no le han permitido adelantar la denuncia y si requiere mayor asesoría jurídica.
 - c. En dado caso, validar si las medidas de protección fueron efectivas y si se requieren mantener.
 - d. Finalmente, si desea que se le realice un nuevo seguimiento.
- 6- El otro seguimiento estará sujeto al deseo de la presunta víctima y se abordará lo pertinente conforme a la información del seguimiento anterior.
- 7- Al mismo tiempo se adelantará el proceso disciplinario pertinente, aplicando los procedimientos internos definidos.

Notas: *Conforme a que el acoso sexual constituye un delito, la entidad remitirá a la Fiscalía General de la Nación, la información*

respectiva para que de acuerdo con su competencia adelanten las acciones correspondientes.



3.1 *Derechos de la presunta víctima de acoso sexual y del sujeto activo de la acusación*

De conformidad con las normas legales y los protocolos⁸ existentes en la materia para el ámbito público, se resaltan los siguientes derechos para las partes involucradas.

Derecho de la presunta víctima

Se considera como víctima para efectos del presente documento, a toda persona que haya sufrido cualquier manifestación de acoso sexual y/o discriminación en el ámbito laboral de Prosperidad Social, y para quien deben garantizarse todas las medidas adecuadas para salvaguardar su bienestar físico, psicológico y su intimidad.

Por consiguiente, son derechos de las víctimas

a) Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de la Ruta de Atención.

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;

c) A contar libremente lo sucedido y que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera respetuosa, objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género;

d) El derecho a no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja;

⁸ Construido con base en los lineamientos del Protocolo para 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 – Directiva Presidencial 01 de 2023

- e) Derecho a recibir asistencia y acompañamiento por parte de la entidad, incluyendo información técnica legal y orientación y atención psicosocial;
- f) Ser atendidas por personas competentes y capacitadas en la atención de casos de acoso sexual en el contexto laboral;
- g) Derecho a la confidencialidad y reserva de la información de su caso;
- h) Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja;
- i) 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;
- j) El derecho a la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten;
- k) Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja;
- l) Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.
- m) A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos que requiera adelantar la entidad.

Derecho del sujeto activo de la acusación

Se respetarán los derechos legales y constitucionales de la (s) persona (s) contra quien (es) se formula la queja, entre ellos:

- a) Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento;
- 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;

e) Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

3.2 Deber de denunciar

Conforme a los numerales 25 y 26 del artículo 38 y 242 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, cuya falta disciplinaria puede ser calificada como grave conforme a los criterios establecidos en el artículo 47 *ibídem*, es importante señalar que:

- a) En aquellos casos en que la víctima no quiera denunciar los hechos y estos puedan constituir un delito, contravenciones y faltas disciplinarias, los servidores públicos que tengan conocimiento de estos tienen el deber legal de presentar la denuncia ante la autoridad competente.
- b) Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente los servidores en cargos de dirección, los supervisores de contratos o servidores que ejerzan roles de coordinación o dirección, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando identifiquen situaciones de acoso sexual. Además, deben procurar por no propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización en las que la presunta víctima sea obligada a interactuar con el agresor, de promover espacios para la

transformación cultural dentro de la entidad, y de focalizar acciones encaminadas a la prevención.⁹

3.3 Acción disciplinaria

El GIT de Instrucción de Control Interno Disciplinario y Juzgamiento, deberán investigar y sancionar disciplinariamente con ocasión a la conducta de acoso sexual y/o discriminación por razones de sexo, raza, origen, lengua, discapacidad, edad, religión, u opinión en el ámbito del trabajo a todo funcionario de la entidad.

De igual manera, todo particular vinculado a Prosperidad Social, mediante contrato de prestación de servicios, de obra, ocasional, entre otros, o pasantes que realicen prácticas formativas en cualquier dependencia, que cumplan funciones públicas y que incurran en conductas constitutivas de acos sexual y/o discriminación por razones de sexo, raza, origen, lengua, discapacidad, edad, religión, u opinión en el ámbito laboral.

Adicionalmente, y en tanto que el acoso sexual constituye un delito, remitirá la información respectiva a la Fiscalía General de la Nación, para que de acuerdo con su competencia adelanten las acciones correspondientes.

3.4 Tipos de faltas disciplinarias

Según la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, y por aplicación extensiva el GIT Instrucción de Control Interno Disciplinario, puede investigar y calificar las faltas disciplinarias allí contenidas, para mayor claridad se dividirán de la siguiente manera:

⁹ Ajustado a partir del *Protocolo para 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 – Directiva Presidencial 01 de 2023*, Pag 24-25.

3.5 Clasificación de faltas.

De conformidad con lo establecido en el artículo 46 y siguientes de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021

Faltas muy graves

- El chantaje sexual. Es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la persona denunciante de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- La creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista.
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien atestigüe, ayuden o participen en investigación de acoso.
- La eliminación de pruebas o evidencias del acoso o la obstrucción de cualquier forma del procedimiento de investigación de dicho acoso.
- Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
- La agresión física de carácter sexual o por razón del sexo.

Faltas graves

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras cuando la persona objeto de estas haya dejado en claro que no resultan deseadas u oportunas.
- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras
- Contacto físico innecesario, rozamientos con connotaciones sexuales
- Observación clandestina de personas en lugares reservados
- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo en función de su sexo u orientación sexual

- Contaríos continuos humillantes y ofensivos sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual
- La impartición de órdenes humillantes o contradictorias y por tanto imposible de cumplir debido a su sexo, género, raza, color, nacionalidad, lengua, discapacidad, religión, u opinión.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continúa debido a su género, raza, color, nacionalidad, lengua, discapacidad, religión, u opinión.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo, genero, raza, color, nacionalidad, lengua, discapacidad, religión, u opinión.
- Dar preferencias indebidas hacia una persona con base a interés de tipo sexual
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones por causa de discriminación en razón del sexo, genero, raza, color, nacionalidad, lengua, discapacidad, religión, u opinión o como represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Cualquier otra acción del mismo nivel de gravedad, relacionado con el ámbito de aplicación de este protocolo.

Faltas leves

- Observaciones sugerentes y desagradables
- Chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto
- Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso
- Usos de apelativos o denominaciones para dirigirse a las personas, que corresponden a un tratamiento excesivamente cariñoso, o que se enfocan en su apariencia corporal.
- Invitaciones persistentes para participar de actividades sociales o lúdicas fuera del trabajo cuando la persona objeto de estas haya dejado en claro que resultan no deseadas o inoportunas
- Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual

Circunstancias agravantes y atenuantes

Agravantes

- El abuso de situación de superioridad jerárquica
- La reiteración de las conductas ofensivas ya sea a la persona denunciante, u otra
- Existencia de dos (2) o más personas afectadas, particularmente en casos graves y muy graves
- El empleo de medios, modos o formas que tiendan directamente a asegurar la impunidad de la persona denunciada; cualquier otra acción de la misma gravedad.

Atenuantes

- No tener anotada sanción alguna, referida a este protocolo, en su expediente.
- Haber procedido luego de la comisión de la conducta, con sinceras y espontaneas acciones de arrepentimiento con el objetivo de reparar o disminuir los efectos de la falta, mediante acciones que sean de satisfacción a la persona ofendida, o para confesar el hecho.

Falsa denuncia

De conformidad con lo establecido en el artículo 435 del Código Penal Colombiano, modificado por la Ley 890 de 2004. El que bajo juramento denuncie ante autoridad una conducta típica que no se ha cometido, incurrirá

en prisión de dieciséis (16) a treinta y seis (36) meses y multa de dos puntos sesenta y seis (2.66) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Independencia de los procesos

El proceso disciplinario se surte con independencia de las actuaciones que se produzcan en los ámbitos policivos, judicial o administrativo. La reparación del daño causado a la víctima escapa a la órbita del derecho disciplinario, siendo propia de las jurisdicciones penal y civil.