

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS

CORPOCALDAS.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

En coherencia por el pacto por la equidad de las Mujeres del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, ley 581 de 2000, ley de cuotas y las demás normas alineadas con el respeto y la dignificación de la labor productiva de las mujeres, y considerando lo requerido por la directiva presidencial del 03 del 2022 La Corporación presenta, valida, socializa y asume el presente protocolo, como enclave para la prevención y atención del acoso sexual y/o discriminación al interior de la organización.

1. OBJETIVO GENERAL

Establecer rutas y enfoques para el abordaje de casos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito de trabajo.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Fomentar en los servidores públicos, contratistas y pasantes, una actitud de respeto de los derechos fundamentales de sus compañeros y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, mitigando las acciones relacionadas con el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo

3. ENFOQUES

De acuerdo con el protocolo para el ejercicio de la acción disciplinaria, acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito del trabajo, sus acciones derivadas se rigen bajo los siguientes enfoques:

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, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra mujeres. Desde este enfoque, La Corporación desarrollará acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones que naturalizan la violencia por razones de sexo o género.

Enfoque interseccional: Se fundamenta en evidenciar que en una misma persona se pueden entrecruzar 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 en situación de discapacidad, víctimas de la violencia, entre otros).

4. PRINCIPIOS

Este protocolo, y sus acciones derivadas, se rigen bajo los siguientes principios:

Respeto a la dignidad humana: Equivale al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal. 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 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.

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 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 y/o discriminación 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. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

- El derecho a contar libremente lo sucedido.
- Derecho a la confidencialidad y reserva de la información de su caso
- Derecho a que no se emitan juicios de valor sobre su queja y se le tome con seriedad
- derecho a ser tratado con respeto
- El derecho a que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral o contractual.
- El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos el proceso y las instancias a las que puede acudir
- El derecho a recibir orientación en materia legal y psicológica
- El derecho a recibir acompañamiento permanente de la entidad
- El derecho a la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten.

6. ALCANCE

El presente Protocolo tiene el siguiente alcance para las dependencias: La Oficina de Control Interno Disciplinario deberá investigar y sancionar disciplinariamente con ocasión de la conducta de ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL a todo servidor público, Así mismo, todo particular vinculado mediante contrato de prestación de servicios, de obra, ocasional entre otros, así como alumnos, becarios o pasantes que realicen prácticas formativas en cualquier dependencia, que cumplan funciones públicas y que incurran en conductas constitutivas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo, están sujetos a ser investigados disciplinariamente por la Procuraduría General de la Nación-PNG-, conforme a lo dispuesto en el inciso 2 del artículo 66 y el artículo 75 de la Ley 734 de 2002 y el artículo 92 de la ley 1952 de 2019 modificado por la ley 2094 de 2021. Para tales efectos, La Corporación remitirá la información y documentación que exista frente a cada caso en particular, si a ello hubiere lugar.

7. ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

7.1 CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL

De acuerdo con lo que señala la Organización Internacional del Trabajo -OIT (1985) "el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores, constituye un problema de seguridad, salud y discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta, en mayor medida, a las mujeres"

En Colombia, el acoso sexual es un tipo de violencia sexual, que la ley 1257 de 2008, artículo 210A del Código Penal Colombiano, estableció como delito en los siguientes términos: "El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años" la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo de 1985, señaló 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 las medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos" (OIT, 2008).

7.2 CONCEPTUALIZACIÓN DE DISCRIMINACIÓN

El artículo 2 de la ley 1752 de 2015, introdujo en Colombia el tipo penal de discriminación en los siguientes términos: "Artículo 134A. Actos de Discriminación: El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, 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.

La misma norma, artículo 3, previó el hostigamiento como un tipo penal autónomo, así: "ARTÍCULO 1348. Hostigamiento: Artículo modificado por el artículo 3 de la ley 1752 de 2015, así: El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor.

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

8. MARCO NORMATIVO DEL PROTOCOLO

A nivel internacional, la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras 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 ya impedirlos" (OIT, 2008).

Por su parte las 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 de la Mujer, en su párrafo 139 señala 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. Teniendo en cuenta que la seguridad y la salud en el trabajo deben ser protegidas, indica que se deben tomar medidas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.

Dentro del marco normativo nacional rige la Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, la cual se aplicará hasta el mes de marzo de 2022, conforme lo dispone la Ley 2094 de 2021, modificatoria de la Ley 1952 de 2019, momento en el cual entra a regir el procedimiento previsto en esta última norma

A. Titularidad de la acción disciplinaria. Artículo 2 de la Ley 734 de 2002

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 disciplinario 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.

En el caso de los particulares que cumplen funciones públicas son sancionables disciplinariamente, en virtud de lo dispuesto en los artículos 66 y 75 de la Ley 734 de 2002:

B. Artículo 66.

Aplicación del procedimiento. El procedimiento disciplinario establecido en la presente ley deberá aplicarse por las respectivas oficinas de control interno disciplinario, personerías municipales y distritales, la jurisdicción disciplinaria y la Procuraduría General de la Nación. El procedimiento disciplinario previsto en esta ley se aplicará en los procesos disciplinarios que se sigan en contra de los particulares disciplinables conforme a ella"

C. Artículo 75.

Competencia por la calidad del sujeto disciplinable. Corresponde a las entidades y órganos del Estado, a las administraciones central y descentralizada territorialmente y por servicios, disciplinar a sus servidores o miembros.

El particular disciplinable conforme a este código lo será exclusivamente por la Procuraduría General de la Nación, salvo lo dispuesto en el artículo 59 de este código, cualquiera que sea la forma de vinculación y la naturaleza de la acción u omisión"

Con la entrada en vigencia de la Ley 1952 de 2019 modificado por la Ley 2094 de 2021 la titularidad de la acción se mantiene conforme al artículo 2 y 92

Por otra parte, el Artículo 48 numeral 1 de la Ley 734 de 2002 o "Código Disciplinario Único" señaló como falta gravísima, la de: "realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo". Esto es, que la comisión de los señalados delitos (acoso sexual, discriminación u hostigamiento) descritos como tal en el Código Penal colombiano constituyen faltas disciplinarias gravísimas. Por ello, la comisión de alguno de estos delitos en Colombia por parte de un servidor público o un particular en cumplimiento de funciones públicas constituye a su vez (sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar) una falta disciplinaria que amerita la correspondiente sanción.

Además, en virtud del artículo 34 de la Ley 734 de 2002 "Código Disciplinario Único", son deberes de todo servidor público: "Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de Derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente".

Además, constituye un marco normativo aplicable las siguientes:

- Ley 1010 de 2006 Define el acoso laboral de la siguiente manera: "Artículo 10.1. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así: 1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público"
- Ley 1257 de 2008: Dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y, a través del artículo 29, incorpora el delito de acoso sexual al Código Penal (artículo 210A).

9. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo rige para todas las relaciones humanas que se desarrollen en cualquiera de las dependencias de la institución; para aquellas que se den en el marco de actividades misionales y sociales organizadas por La Corporación, cualquiera sea el lugar. Regirá, además, fuera del espacio físico mencionado, en el marco de comunicaciones entre funcionarios y particulares adscritos a La Corporación, comunicaciones que se realicen, bien sea a través de los medios telefónicos, virtuales o nuevas tecnologías. Así mismo, cubre aquellas conductas de

acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo que ocurran por fuera de estos espacios, pero que involucren a servidores públicos o particulares vinculados a La Corporación a cualquier título

10. CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL.

10.1 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 la formación sexual, por 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. Esa norma contempla las siguientes modalidades que pueden configurar acoso sexual:

1. **Maltrato laboral**, entendido como cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral. o la libertad sexual. que lesione los derechos a la intimidad y al buen nombre
2. **Persecución labora**, la cual se configura con la ocurrencia reiterada de conductas arbitrarias, que permitan inferir el propósito de inducir a la renuncia del trabajador
3. **Discriminación laboral**, definida como aquel trato diferenciado en razón de los criterios prohibidos expresamente en el artículo 13 de la Constitución Política, esto es, por razones de raza, género, origen familiar o nacional, religión, opinión política y filosófica; Entorpecimiento laboral, que se presenta al obstaculizar el cumplimiento de las labores asignadas, retardarlas o hacerlas más gravosas.
4. **Inequidad laboral**, definida como la "asignación de funciones a menosprecio del trabajador"
5. **Desprotección laboral**, que tiene lugar mediante aquellas conductas tendientes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador, al llevarlo a cumplir órdenes sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

10.2 Marco Jurisprudencial sobre modalidades del acoso sexual laboral

La Corte Constitucional, en sentencia T-293 de 2017 definió el acoso laboral como "toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo"

En las sentencias de Tutela T-265 de 2016 y T-140 de 2021, la Corte Constitucional recoge la definición sobre el acoso u hostigamiento sexual en el ámbito laboral que contiene la recomendación No. 19 de 1992, del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) "incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho.

Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil".

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, por su parte, en sentencia SP107-2018 señaló que: "si bien, no se posee una definición unívoca de acoso sexual, sí es posible determinar un lugar común, referido a que se trata de actitudes o comportamientos que por sí mismos causan mortificación o crean un clima hostil en ámbitos de trabajo o similares, respecto de actos, gestos o palabras que en muchas ocasiones representan una pretensión, pero no la consumación de la misma".

En sentencia SL648-2018, la Corte Suprema de Justicia también afirma que el acoso sexual en el ámbito del trabajo es una forma específica de violencia contra las mujeres. Con ello, la considera como una práctica de la cultura heredada y caracterizada por la segregación de las mujeres, en la que "*se le intenta dar el inocente título de galantería o coqueteo, por demás de obligatoria aceptación para su destinataria, a verdaderas conductas constitutivas de acoso sexual: desde palabras subidas de tono por la apariencia o forma de vestir hasta abusos físicos, existiendo entre estos dos rangos numerosas conductas inadmisibles de los empleadores o representantes de estos hacia sus subalternas, que generalmente son ocultadas por las mismas víctimas ante el temor de ser despedidas o, incluso de ni siquiera ser escuchadas*"

Además, la sentencia de la Corte Suprema de Justicia (Sala de Casación Laboral. Radicación No. 55122. 31 de enero de 2018), señaló que el acoso sexual está en nuestra sociedad normalizado, y aprobado socialmente, por lo cual es difícil identificar en el imaginario colectivo que se trata de un delito y de una falta sancionada disciplinariamente:

"En el marco de esa mentalidad -aprobada simplemente para ceñirnos a una realidad impuesta -se le intenta dar el inocente título de galantería o coqueteo, por demás de obligatoria aceptación para su destinataria, a verdaderas conductas constitutivas de acoso sexual: desde palabras subidas de tono por la apariencia o forma de vestir hasta abusos físicos, existiendo entre estos dos rangos numerosas conductas inadmisibles de los empleadores o representantes de estos hacia sus subalternas, que generalmente son ocultadas por las mismas víctimas ante el temor de ser despedidas o, incluso de ni siquiera ser escuchadas. Esa indebida tolerancia, incentiva que en el ámbito laboral aún prevalezca el desconcertante problema de castigar a la mujer que no se somete al acoso de su superior y, es precisamente, la ausencia de denuncia la que cohonesta ese marcado estereotipo de que es su deber afrontar situaciones cotidianas de aparente seducción -que se traducen en un verdadero acoso sexual en sus lugares de trabajo. A pesar de su gravedad, este fenómeno se ha visto desnaturalizado y ha pasado a formar parte de las relaciones de poder que se establecen en el ámbito laboral como un flagelo silencioso que lesiona principios, garantías y derechos fundamentales, tales como la igualdad, la no

discriminación laboral en razón del sexo, la vida, la estabilidad en el empleo, la intimidad y, por supuesto, también derechos y libertades sexuales y derechos económicos".

10.3 Algunas acciones que constituyen Acoso Sexual en el ámbito del trabajo.

Todo servidor público y particular que presta funciones públicas en La Corporación, dentro de los deberes establecidos en la Ley 734 de 2002 y ley 1952 de 2019 por remisión al Protocolo Contra el Acoso Sexual en el ámbito del Trabajo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social -OISS, debe conocer el contenido de las conductas que pueden constituir 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 o formas excesivamente cariñosas de dirigirse a una persona por ejemplo "mamita, mamacita, linda, o lindo, mi amor".
- c) Bromas sexuales.
- d) preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- 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
- 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) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- m) Difusión de 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 en base al interés sexual hacia una persona

- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- q) Agresiones físicas de carácter sexual.

Ese mismo protocolo de la OISS definió el Acoso sexual por razón del sexo como: "Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, sin tener por qué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora"

- a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género
- b) Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo
- c) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la opción sexual
- d) Utilizar humor sexista
- e) Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual 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.
- g) Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual.
- h) Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc....) a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- i) Trato desfavorable por razón de embarazo o del ejercicio de la maternidad o paternidad
- j) Denegar a causa del sexo u orientación sexual de una persona permisos o licencias a las que tiene derecho.
- k) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- l) Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- m) Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas.
- n) Agresión física a una persona por razón de sexo u orientación sexual.
- o) 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 u orientación sexual

11. RUTA DE ATENCIÓN PARA CASOS DE ACOSOS SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

11.1 CANALES DE RECEPCIÓN DE LA QUEJA

La persona que se haya visto afectada por conductas de acoso sexual y/o discriminación razón del sexo en el ámbito de laboral, podrá dirigirse a directamente a la Oficina de

Control. Interno Disciplinario o utilizar los canales de recepción de casos disponibles: Si se es víctima de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo, puede activar la ruta, poniendo el hecho en conocimiento de la autoridad competente, de manera verbal o escrita, a través de los siguientes canales:

- Correo electrónico: alzatesafaricorpocaldas@gmail.com
- Telefónico: Control interno
- Presencial: Acudiendo a la oficina de control disciplinario y/o seguridad y salud en el trabajo.

La(s) persona(s) designada(s) por la Oficina de Control Interno Disciplinario para recibir quejas por conductas de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo deberá(n) ser capacitada(s).

También deberán ser capacitados otros funcionarios en dependencias clave: Despacho del Director, Subdirección Administrativa, Profesional especializado de Talento Humano, Comité de Convivencia, Comisión de personal entre otros.

La persona víctima de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo recibirá orientación y atención psicológica por parte de la ARL, por parte de la Subdirección Administrativa y Financiera a través del sistema de gestión y salud en el trabajo (Psicóloga Especialista en SST) de La Corporación, una vez la Oficina de Control Disciplinario informe cuando se dé inicio a la Investigación disciplinaria. (Se deberá hacer el seguimiento respectivo por parte de la Oficina de Control Disciplinario).

11.2 PRESENTACIÓN DE LA QUEJA

Para la presentación de la queja, la persona que se considere víctima de las conductas deberá:

- *Describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, con circunstancias de tiempo, modo y lugar.*
- *Indicar la identidad de la persona denunciada y el cargo que desempeña.*
- *Acompañar la queja con los elementos probatorios, en caso de que existieran.*
- *La víctima podrá hacer uso del formato dispuesto para tal fin.*

La oficina de Control Interno Disciplinario cuenta con el formato respectivo que deberá ser diligenciado por la víctima, producto de acoso sexual, el cual, durante las capacitaciones personalizadas a los servidores públicos de La Corporación, será de conocimiento público.

FORMATO PRESENTACIÓN QUEJA

INFORMACIÓN QUEJA ACOSO SEXUAL			
CIUDAD:		FECHA:	
DATOS DE QUIEN PRESENTA LA QUEJA			
Nombres y Apellidos:		Documento Identidad:	
Área o Dependencia:		Cargo:	
Correo Electrónico			
DATOS CONTRA QUIEN SE PRESENTA LA QUEJA			
Nombre:			
Dependencia :		Cargo:	

Al interponer su queja de Acoso Laboral tenga en cuenta lo siguiente:

1. La Ley IOIO de 2006 es la que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el Acoso Laboral, es recomendable leer y revisar la ley antes de iniciar este proceso.
2. De acuerdo con dicha ley, 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 subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir renuncia al mismo” ¹
3. La queja debe presentarse por escrito donde se detallen los hechos y se deben anexar las pruebas de los mismos.

¹ Ley IOIO de 2006 Artículo 2° Definición y Modalidades de Acoso Laboral.

4. Revise las modalidades de Acoso Laboral, las conductas que constituyen Acoso Laboral y las conductas que No constituyen Acoso Laboral (artículos 2°, 7° y 8° de la ley).
5. Tenga en cuenta que las conductas de Acoso Laboral caducan a los seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido.

6. Las quejas que carezcan de fundamento fáctico o razonable son sancionadas por la ley.
7. Recuerde que el Comité de Convivencia Laboral tiene el propósito de escuchar y conciliar de manera confidencial los presuntos casos de Acoso Laboral.²

Considerando todo lo anterior por favor proceda con la siguiente información:

De acuerdo con las modalidades de Acoso Laboral que se enuncian a continuación, señale con una X aquellas que usted considera han ocurrido en su caso:

MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL LABORAL	
1. 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.	<input type="checkbox"/>
2. 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.	<input type="checkbox"/>
3. 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.	<input type="checkbox"/>
4. 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.	<input type="checkbox"/>
5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.	<input type="checkbox"/>
6. 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.	<input type="checkbox"/>

RELACIONE LOS HECHOS QUE DAN LUGAR A LA QUEJA:

Especifique conductas, lugares, fechas y testigos si los hay

11.3 PROCEDIMIENTO ANTE LA OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO

- Se deberá diligenciar el formato descrito en el numeral 11.2
- Se radica ante la oficina de Control Disciplinario de La Corporación, por los medios establecidos en el numeral 11.1.
- Se da inicio a investigación Disciplinaria y se ordena la práctica de pruebas
- Se compulsa copias a la Fiscalía General de la Nación
- Se informa al Área de Talento Humano para que se inicie el seguimiento respectivo sobre la conducta presuntamente desplegada y denunciada
- Se verifica la necesidad de informar al Comité de convivencia laboral para que se adelanten las acciones de cese de la conducta de presunto acoso sexual
- Una vez practicadas las pruebas se dispone dar aplicación al artículo 175 de la ley 734 de 2002 y citar audiencia al servidor público que presuntamente ha cometido la conducta
- Seguimiento a las acciones de la fiscalía y al área de talento Humano-SST con el apoyo de la Psicóloga Especializada y apoyo psicológico requerido a la presunta víctima.
- Se ordena fallo de primera Instancia con sanción disciplinaria, bien sea destitución e inhabitud general de 10 a 20 años, o Suspensión del cargo según sea el caso de las sanciones establecidas en la ley 734 de 2002
- Se informa a la Procuraduría General de la Nación para que se registre la sanción respectiva.
- Remitir los oficios respectivos al Director del Departamento administrativo de La Corporación, para que se ejecute la sanción respectiva

11.4 DENUNCIA PENAL ANTE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Una vez conocida por parte de la oficina de Control Disciplinario la queja del presunto acoso sexual. y al dar inicio a la investigación disciplinaria, se dispondrá de manera inmediata la compulsa de copias ante la Fiscalía General de la Nación.

para que se adelanten las acciones penales, teniendo en cuenta que los tipos penales del acoso sexual son taxativos. La Oficina de Control Disciplinario pedirá información de las acciones adelantadas.

Nota: las conductas por acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo dan lugar a sanciones disciplinarias.

12. TIPOS DE FALTAS

Según la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, y por aplicación extensiva la Oficina de Control Interno Disciplinario de La Corporación, de conformidad con el artículo 34 numeral 1 de la Ley 734 de 2002, puede investigar y calificar como faltas disciplinarias aquellas allí contenidas. Para mayor claridad estas se dividen de la siguiente manera:

a. Faltas Muy graves

- a) 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 o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- b) El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista.
- c) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso.
- d) La eliminación de pruebas o evidencias del acoso o la obstrucción de cualquier forma del procedimiento de investigación de dicho acoso.
- e) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
- f) La agresión física de carácter sexual o por razón de sexo

b. Faltas Graves

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras cuando la persona objeto de las mismas haya dejado en claro que no resultan deseadas u oportunas.
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- c) Contacto físico innecesario, rozamientos con connotaciones sexuales
- d) Observación clandestina de personas en lugares reservados como aseos
- e) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo en función de su sexo u orientación sexual
- f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual
- g) La impartición de órdenes vejatorias o contradictorias y por tanto imposibles de cumplir en razón de su sexo u orientación sexual
- h) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua en función de su sexo u orientación sexual
- i) La orden de aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual
- j) Dar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona
- k) Obligar a la realización de actividades que no competen sus funciones a causa de discriminación en razón del sexo o como represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual
- l) Cualquier otra acción del mismo grado de gravedad, relacionado con el ámbito de aplicación de este protocolo

c. Faltas Leves

- a) Observaciones sugerentes y desagradables;

- b) Chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto;
- c) Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- d) Uso de apelativos o denominaciones para dirigirse a las personas, que corresponden a un tratamiento excesivamente cariñoso, o que se enfocan en su apariencia corporal.
- e) 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;
- f) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual

13. CIRCUNSTANCIAS AGRAVEN ATES 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 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 del mismo grado de gravedad.

Atenuantes

No tener anotada sanción alguna, referida a este protocolo, en su expediente; Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, mediante acciones que sean de satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

14. DIFERENCIA ENTRE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

ACOSO LABORAL	ACOSO SEXUAL
Infundir o lograr en el empleado miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicio laboral, desmotivación o inducir a la renuncia. Puede generarse desde un superior, un compañero o un subalterno.	Insinuaciones sexuales inapropiadas, demandas de favores sexuales o cualquier conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada la cual se produce en el entorno personal o profesional creando ambiente hostil y ofensivo.

15. TIPOS DE ACOSO SEXUAL

- **Quid pro quo:** es aquella que se establece en la jerarquía de una organización, (institución, empresa o universidad) y en la que el acosador se aprovecha de su

posición, para pedir favores sexuales a cambio de un aumento de salario o el aprobado en un examen.

- **Acoso sexual generador de un ambiente hostil:** ocurre cuando la conducta indeseada de naturaleza sexual genera un ambiente laboral, escolar o social caracterizado por la intimidación y la amenaza. Esto afecta la capacidad de la víctima de participar y trae consecuencias negativas. Sin embargo, este tipo de acoso también puede generarse por parte de una persona hacia otra con mayor poder, como por ejemplo el producido por parte de un empleado hacia su jefe o un alumno hacia su profesor.

16. TIPOS DE ACOSADORES

PÚBLICO	PRIVADO
Son los que llevan a cabo conductas o actitudes sexistas de manera abierta y los hace sentir más poderosos. Ejemplo: El trabajador que hace bromas o comentarios de tipo sexual cuando una mujer pasa cerca.	Son aquellos que muestran una apariencia tranquila y conservadora de cara a los demás, pero que con su objetivo muestran sus verdaderas intenciones, ante lo cual, la víctima se encuentra en el dilema de es mi palabra contra la suya, porque se considera difícil que alguien crea que dicha persona la haya acosado

LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA: La Corte estableció que la diferencia entre el acoso sexual y otros delitos más graves como los actos sexuales abusivos o el acceso carnal violento es que en el primero hay una insinuación que no va más allá, y en los dos últimos las pretensiones se consuman. La Corte dice: "no se trata de un delito de resultado, en lo que al cometido eminentemente sexual respecta"

17. MENSAJES CLAVES RELACIONADOS CON EL ACOSO SEXUAL

Con base en el Código de Conducta del Sistema de las Naciones Unidas (ONU) para Prevenir el Acoso, incluido el Acoso Sexual, los siguientes son mensajes *claves* relacionados con dicha conducta:

- **La prevención antes de todo:** El acoso sexual puede adoptar muchas formas, desde bromas inapropiadas hasta violación o intentos de violación. Constituye un acto de conducta indebida y toda organización debe tomar medidas para prevenirlo.
- **El acoso sexual puede suceder en cualquier lugar:** El acoso sexual puede ocurrir dentro o fuera del lugar y el horario de trabajo, y el autor y la víctima pueden ser cualquier colega, de cualquier rango y cualquier género.
- **No a la impunidad:** Todas las organizaciones deben contar con políticas y procesos para garantizar que las víctimas reciban apoyo y que los autores enfrenten las

consecuencias.

- **Apoyo y asistencia a las víctimas:** La víctima tiene derecho al apoyo y la asistencia que se debe brindar de manera oportuna, apropiada confidencial e imparcial.
- **Las víctimas, ante todo:** De acuerdo con un enfoque centrado en la víctima, los derechos, necesidades y preferencias de la víctima deben ser centrales en cualquier proceso y en los servicios de apoyo.
- **Lugares de trabajo donde reine el respeto:** Los servidores públicos deben tratar a todos los colegas con educación y respeto, tener en cuenta cómo puede percibirse su propio comportamiento y tomar medidas cuando sea apropiado

LABOR DE PREVENCIÓN

La Oficina de Control Interno Disciplinario tiene a Su cargo una labor preventiva con los colaboradores de La Corporación buscando fomentar en ellos una actitud de respeto y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, y prevenir y mitigar conductas relacionadas con el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo al interior de la entidad. Esta Oficina dará aviso al Área de Talento Humano del inicio de la investigación por presunto acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo. Dicha Área, con el fin de impedir la presunta situación lesiva para la salud o integridad de la persona denunciante, dispondrá de las acciones inmediatas para el alejamiento del denunciante y el denunciado (Ley 1257 de 2008, Artículo 8)

La Oficina de Control Interno Disciplinario tiene a su cargo una labor preventiva con los colaboradores de La Organización buscando fomentar en ellos una actitud de respeto y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, y prevenir y mitigar conductas relacionadas con el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo al interior de la entidad

ENCUADRE INICIAL

La Oficina de Control Interno Disciplinario de La Corporación deberá asegurarse que toda persona que se vincule con la Entidad, a cualquier título, reciba la información consignada en el presente protocolo; comprenda cabalmente las problemáticas del acoso sexual laboral o del acoso por razón del sexo, y las implicaciones legales de las mismas, y suscriba un compromiso de no incurrir en tal tipo de conductas.

Acciones pedagógicas:

La oficina de Control Interno Disciplinario de La Corporación deberá adelantar encuentros de sensibilización y formación con los colaboradores de la entidad para profundizar y recordar las problemáticas descritas dentro del presente protocolo, las implicaciones legales de las mismas, la suscripción del compromiso que se deriva del encuadre inicial y

las competencias en materia disciplinaria, tanto por parte de la propia Oficina como de la Procuraduría General de la Nación. Otras acciones de prevención.

Sensibilizar a los directivos, jefes inmediatos y demás figuras de autoridad en las conductas que constituyen acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo. "Rompiendo mitos y esquemas de conducta". Sensibilizar y culturizar a los colaboradores de La Corporación en las conductas que constituyen acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo, derechos y deberes. Realizar campañas masivas indicando los canales de atención y la confidencialidad que reviste el procedimiento. Entregar a los visitantes el "sticker" ambiente libre de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo. Capacitar a los funcionarios que atienden los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo.

18. REQUISITOS TÉCNICOS

Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001:2015.

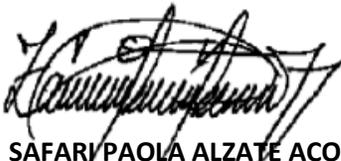
19. DOCUMENTOS ASOCIADOS

Formato de queja

20. RESPONSABLE DEL DOCUMENTO

área SG-SST – Oficina de control interno disciplinario

La directiva será tratada acorde a los lineamientos corporativos y las recomendaciones de la misma.



SAFARI PAOLA ALZATE ACOSTA

Psicóloga. T.P 104768

Especialista en Salud Ocupacional.

Lic 0176 DTSC.