

1. INFORMACIÓN GENERAL

La Constitución Política de Colombia en su artículo 5 prevé: "El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad."

En su artículo 13 señala que: "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica."

En su artículo 25 agrega que: "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."

En su artículo 43 establece que: "La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ningún tipo de discriminación (...)"

La Ley 1010 de 2006 señala en forma imperativa que los empleadores deben (i) adoptar las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, (ii) establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, y (iii) definir un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran dentro del ámbito laboral en cumplimiento de las labores que se desempeñen, pues la omisión en su implementación será entendida como tolerancia de la misma.

La Ley 1257 de 2008 reglamentada por el Decreto Nacional 4463 de 2011, reglamentada parcialmente por los Decretos Nacionales 4796 de 2011, 4798 de 2011 y 4799 de 2011, incorpora en su artículo 29 el delito de acoso sexual al Código Penal (artículo 210 A).

El Decreto Distrital 062 de 2014 establece como obligación de las entidades y organismos distritales adoptar la estrategia de "Ambientes laborales inclusivos",

ACOSO LABORAL Y SEXUAL

desarrollando procesos, procedimientos y manuales desde las Direcciones de Talento Humano de las entidades, en los que se incluyan los lineamientos y la normatividad respectiva que haga posible que a todas las personas les sean garantizados sus derechos y respetadas su orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral.

A su turno el Decreto Distrital 044 de 2015 tiene por objeto profundizar en el reconocimiento del respeto de los derechos humanos en el ambiente laboral, entendiendo que las conductas constitutivas de acoso laboral y acoso sexual laboral vulneran los derechos humanos, razón por la cual el Distrito pretende facilitar el acceso de todas(os) las(os) servidoras(os) públicas(os) en el Distrito Capital a la administración de justicia, especialmente en los casos de las mujeres, así como el ejercicio pleno de su derecho a una vida libre de violencias, en aras de visibilizar y dar a conocer las posibilidades procedimentales con que cuentan las personas vinculadas a la administración distrital mediante una relación laboral o contractual, para la prevención o la denuncia del acoso laboral y del acoso sexual laboral, así como divulgar los mecanismos y procedimientos de denuncia de tales conductas.

La Resolución 652 de 2012, modificada parcialmente por la Resolución 1356 del mismo año, expedida por el Ministerio del Trabajo, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral -CCL- en entidades públicas y privadas como medida preventiva, de atención y correctiva del acoso laboral.

Mediante Resolución No. 374 de 2012 se establece el Comité de Convivencia Laboral de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos.

En el marco de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y a la luz de lo previsto en la Ley 1010 de 2006 y en concordancia con lo señalado en el Decreto Distrital 044 de 2015, surge la necesidad de formalizar el “Protocolo para la prevención y atención del acoso laboral y el acoso sexual laboral”, como instrumento orientador para la atención de las diferentes situaciones que puedan llegar a constituirse en posibles casos de acoso laboral y acoso sexual laboral en la UAESP.

Es de resaltar que en el presente protocolo se incluyen también las perspectivas de las políticas públicas de mujeres y equidad de género 2020 - 2030, las cuales son el resultado de un proceso histórico que promulga la igualdad de género y el reconocimiento de los derechos de las mujeres, para la consecución de una igualdad efectiva y justa.

Frente a la actualización normativa, es importante señalar que mediante Ley 2209 de 23 de mayo de 2022, se modificó el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, señalando que las acciones derivadas del acoso laboral caducan en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia la precitada norma.

2. OBJETIVO

Desplegar mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral y establecer rutas de atención en caso de que se presenten presuntos casos de acoso laboral y acoso sexual laboral en la entidad.

3. ALCANCE

El presente protocolo se constituye en la hoja de ruta para el manejo de presuntos casos de acoso laboral y acoso laboral sexual que involucren a los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP.

4. RESPONSABLE

Subdirector Administrativo – Proceso de Gestión del Talento Humano y Comité de Convivencia Laboral de la entidad.

5. ACOSO LABORAL

¿Cómo se define el Acoso Laboral (AL)?

Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, se define 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 de este. Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan por la mencionada ley, son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

5.1 MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

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, edad, origen familiar o nacional, credo religioso.

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.

5.2 CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

Las conductas en las que se presenta el Acoso Laboral pueden ser: descendentes, cuando la víctima está en un cargo inferior; horizontal, cuando se produce entre servidores y servidoras del mismo rango y ascendente, cuando la víctima ocupa un cargo superior.

De acuerdo con lo señalado en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, 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;

ACOSO LABORAL Y SEXUAL

- 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 sorpresivos 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.

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

Cuando las conductas descritas tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil o en la legislación penal según corresponda.

Así mismo De acuerdo con lo señalado en el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, no se considera acoso laboral

5.3 CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- 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 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.
- k) Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

6. ACOSO SEXUAL LABORAL

¿Cómo se define el Acoso Sexual Laboral (ASL)?

La Ley 1257 de 2008 define a partir de la tipificación penal de dicha conducta como delictiva, como el acto de acoso, persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, que se comete para obtener un beneficio propio o de un tercero, y de quien se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, sexo, posición laboral, social, familiar o económica (art. 210 A, Código Penal).

Entendido como una de las modalidades del acoso laboral, es una manifestación de las violencias contra las mujeres, cuya incidencia refleja el ejercicio abusivo de relaciones de poder patriarcal y de sesgo sexista como mecanismo de instrumentalización y dominio sobre el cuerpo de la mujer y sobre su libertad, integridad y determinación sexual o de género. (Decreto 044 de 2015 - Protocolo para la prevención del acoso laboral y del acoso sexual laboral, mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de

denuncia).

6.1 MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL LABORAL

Acoso sexual laboral físico: manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, guiños, emails, mensajes de texto no deseados, chistes sexualmente implícitos por la intranet, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física, acoso sexual laboral verbal, acoso sexual laboral no verbal, otros tipos de acoso sexual laboral.

Acoso sexual laboral verbal: comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófobos, insultos basados en el sexo de otra persona, o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.

Acoso sexual laboral no verbal: exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores u otro material sexualmente explícito, envío de cartas anónimas o silbidos.

Otros tipos de acoso sexual laboral: obligar a las mujeres a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

6.2 DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

De acuerdo con lo establecido en los Artículos 11 de la Ley 906 de 2004 y 8 de la Ley 1257 de 2008, los derechos de las víctimas de acoso laboral o sexual laboral son:

- A recibir trato digno y humano.
- A ser tratada con reserva de identidad en todo momento.

ACOSO LABORAL Y SEXUAL

- A ser escuchada, ser atendida, ser informada (de forma clara, completa, veraz y oportuna y especialmente frente a sus derechos sexuales y reproductivos).
- Al ejercicio de actividad laboral, a la intimidad y al buen nombre. A la protección de su intimidad, a la garantía de su seguridad y a la de sus familiares y testigos a su favor.
- A estabilización de su situación y reparación integral de los daños sufridos.
- A recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado, desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.
- A dar su consentimiento informado para los exámenes médico – legales en los casos de violencia sexual.
- A escoger el sexo del médico para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio.
- A decidir siempre y voluntariamente, si puede ser confrontada/do con la agresora o el agresor en cualquiera de los espacios y procedimientos.
- A recibir la atención integral (asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas.).
- A acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.
- A la no revictimización o victimización secundaria.

7. MECANISMOS DE PREVENCIÓN FRENTE A LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos, tanto en la Ley 1010 de 2006, como en el Decreto 515 de 2006, constituirán actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia en el clima organizacional que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente al interior de la UAESP. Estos deben proteger la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de todos los servidores públicos de la Institución.

Se entenderán como dichos mecanismos, aquellas actividades pedagógicas, campañas de prevención, encuentros grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral, la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia y la adopción de medidas especiales que propendan por el mejoramiento de las relaciones laborales.

a) Comunicación preventiva.

- Proponer espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Entidad.
- Crear espacios y formas de comunicación interna efectivas y permanentes para impedir la propagación de la comunicación confusa y garantizar el flujo de la información.

b) Diseñar y aplicar actividades con la participación de los funcionarios/as a fin de:

- Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.

ACOSO LABORAL Y SEXUAL

- Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones laborales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- Examinar en el seno del organismo interno que asuma las funciones de Conciliación para la Resolución de Conflictos de Acoso Laboral, y conforme con el procedimiento señalado en el Decreto 515 de 2006, las conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Entidad, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

c) Cumplir la Política de convivencia laboral.

A cargo de la Subdirección Administrativa y Financiera en el marco del proceso de Gestión del Talento Humano y el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá dentro de la política de convivencia laboral, desplegar en conjunto con el Comité de Convivencia Laboral, acciones afirmativas encaminadas al buen clima organizacional y la armonía en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

d) Plan de formación y capacitación

- Brindar información a los servidores públicos sobre las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, seminarios, foros, conversatorios y capacitaciones, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no lo son, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- Capacitación en temas relacionados en conducción de grupos de trabajo, trabajo en grupo, solución de problemas y tácticas de negociación, toma de decisiones sobre el personal.
- Capacitación a los miembros del Comité de Convivencia Laboral en el tema de

resolución de conflictos y habilidades de negociación.

e) Políticas en materia de administración de personal

La Subdirección Administrativa y Financiera en conjunto con la Dirección General de la UAESP, deberán dar aplicación a traslados y reubicaciones a que haya lugar, en razón a las recomendaciones efectuadas por el Comité de Convivencia Laboral.

f) Programas de interiorización de valores

La Subdirección Administrativa y Financiera y los gestores de integridad, adelantarán en conjunto con el Comité de Convivencia Laboral, programas y estrategias orientadas a reforzar los valores, tendientes a generar comportamientos éticos que mejoren las relaciones laborales, con base en los del Código de Integridad del Servidor Público.

8. RUTAS Y PROCEDIMIENTOS PARA DENUNCIAR ACTOS DE AL Y ASL EN LA UAESP

Con el fin de garantizar la confidencialidad de la información responsabilidad del Comité de Convivencia Laboral, todos sus miembros tanto principales como suplentes deben diligenciar el formato GTH-FM-66 Acuerdo de confidencialidad y no divulgación, el cual reposará en los archivos del comité y se diligenciará una única vez por vigencia.

Igualmente, las personas invitadas a participar de las reuniones en las que se aborden quejas o denuncias por presunto acoso laboral.

8.1 REQUISITOS DE LA QUEJA

La queja podrá ser presentada en el formato GTH-FM-67 V1 Solicitud de trámite de queja o denuncia por acoso laboral ante el comité de convivencia laboral y ser remitida únicamente al correo electrónico cconvivencia@uaesp.gov.co.

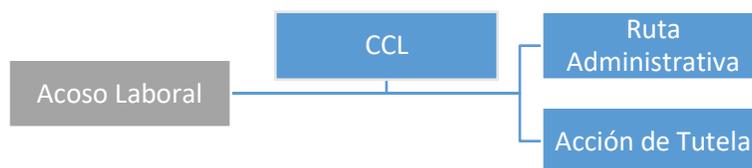
La queja deberá contener mínimo, los siguientes requisitos:

ACOSO LABORAL Y SEXUAL

- Dirigirla al Comité de Convivencia Laboral
- Diligenciar todos los campos del apartado datos básicos. (Nombre completo, cargo, dependencia)
- Incluir un relato detallado de los hechos que dieron lugar a la queja en tiempo, modo y lugar en que presuntamente dicho comportamiento fue cometido.
- Aportar prueba sumaria de los mismos e indicar si hubo testigos presenciales de los hechos acaecidos.
- Diligenciar manifestación de interés de acompañamiento psicosocial
- Firma

En el evento que la Unidad conozca de una queja de acoso laboral por vía diferente a la señalada en el presente numeral, esta deberá remitirse al Comité de Convivencia Laboral para que se dé inicio al trámite correspondiente.

Gráfica 1. Ruta AL



Nota: La ruta penal se activará siempre y cuando la conducta de acoso esté enmarcada en un acto delictivo y la acción de tutela se activará a consideración de la persona afectada.

Gráfica 2. Ruta ASL



Nota: En caso de que el CCL conozca de un caso de acoso sexual laboral, deberá activar de manera inmediata la ruta penal e informar a las autoridades pertinentes

8.2 RUTA ADMINISTRATIVA

Esta ruta busca dar soluciones conciliadas a las conductas que afecten el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los servidores públicos de la entidad, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral.

Pueden ser denunciadas mediante la ruta administrativa las conductas cometidas por (Art. 6 Ley 1010 de 2006):

- a. La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe o jefa de una dependencia estatal.
- b. La persona natural que se desempeñe como trabajador, trabajadora, empleado o empleada.

Pueden ser víctimas de acoso laboral y denunciar por la ruta administrativa:

- a. Las servidoras y los servidores públicos, tanto empleados públicos, como trabajadoras y trabajadores oficiales y servidoras y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.
- b. Las jefas y los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

Es necesario que exista una relación laboral, en la que se satisfagan los requisitos de dependencia y subordinación, por lo cual quedan excluidas las personas cuya relación con la administración provenga de la celebración de un contrato estatal.

Sin embargo, mediante Sentencia C-960 de 2007 la Corte Constitucional matizó la medida en el sentido que abrió la posibilidad a que los y las contratistas, cuya relación se enmarque en los supuestos de un contrato realidad, también sean beneficiarios de la

Ley 1010 de 2006.

En suma, las personas que se sean objeto de situaciones de acoso laboral pueden dirigirse ante el Comité de Convivencia Laboral de la UAESP, siguiendo el procedimiento que se describe a continuación, de acuerdo con las funciones del Comité de Convivencia Laboral, establecidas en el artículo 6 de la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo:

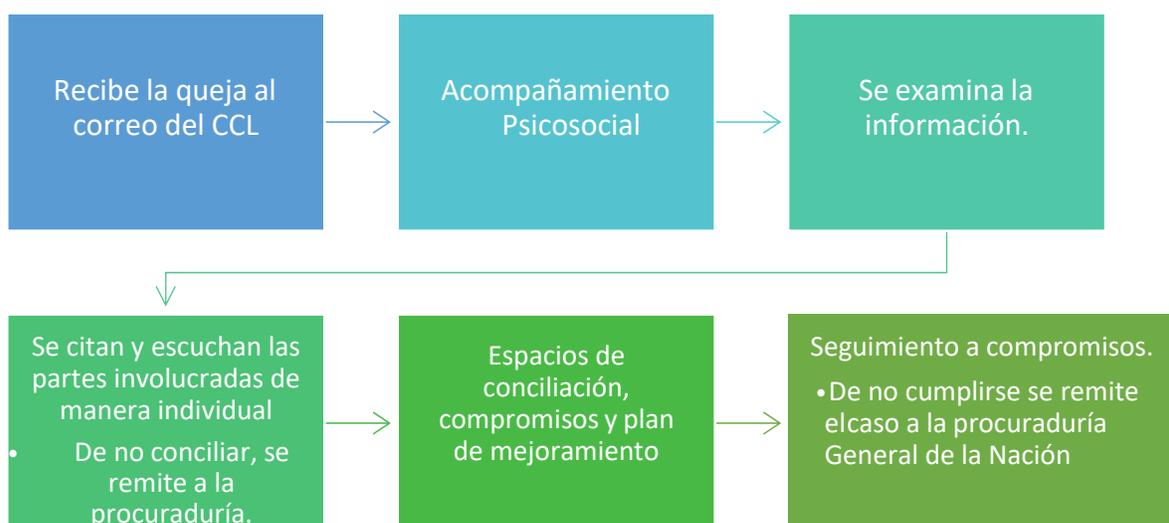
- a. Las denuncias pueden ser presentadas por las víctimas de manera escrita, con la narración de los hechos y pruebas sumarias. La denuncia podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la entidad, y será sugerida por la autoridad como medida correctiva cuando fuere posible. Ninguna autoridad puede negarse a recibir la denuncia so pretexto de la no presentación de pruebas.
- b. Se reciben las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan, que pueden ser meramente sumarias.
- c. Se ofrece el acompañamiento psicosocial a la presunta víctima.
- d. Se examina de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
- e. Se escucha a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- f. Se adelantan reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. No obstante, debe tenerse en cuenta que dentro del marco establecido por la Ley 1257 de 2008, se debe privilegiar el derecho de la víctima mujer a no ser confrontada con su agresor (Art. 8, Ley 1257 de 2008).

- g. Se formula un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- h. Se hace seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- i. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público.

Del proceso quedará un acta.

Se debe resaltar que las entidades facultadas por la ley para adelantar la investigación disciplinaria frente a los casos de acoso laboral y acoso sexual laboral son, la Procuraduría General de la Nación o la Personería de Bogotá D.C. y para el caso del acoso sexual laboral también conoce de dichas situaciones la Fiscalía General de la Nación, por lo que es deber de quien conozca de éstas colocar en conocimiento de las autoridades competentes los hechos objeto de la queja.

Gráfica 3.



Mecanismos de protección a la víctima

Con el ánimo de amparar a quien formule una denuncia por acoso laboral ante el Comité de Convivencia, la Ley 1010 de 2006, establece las siguientes medidas de protección:

- a. La destitución de la víctima que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios, 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.
- b. 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 él o la denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.
- c. A la denuncia de acoso laboral, se podrá acompañar la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma entidad.

La ruta administrativa solo aplica para los casos de Acoso Laboral.

La queja ante la Procuraduría General de la Nación se podrá instaurar a través de los siguientes medios:

- Presencial: Carrera 5 # 15-80
- Telefónico: 587 8750
- On-line: <https://www.procuraduria.gov.co/SedeElectronica/wizard.do>
- Escrito: procesosjudiciales@procuraduria.gov.co

Ante la Personería de Bogotá:

- Telefónico: 3820450 opción 1 nuevamente opción 1 o directamente con la Extensión 5629
- Correo electrónico: qrsd@personeriabogota.gov.co
- Presencial: Carrera 7 No.21-24 Piso 1 - Bogotá D.C., Colombia
- On-line: https://apps.personeriabogota.gov.co/pqrsd/frmQrsd_v2.php

8.3 RUTA PENAL

El derecho penal busca proteger a la ciudadanía de la injerencia arbitraria en sus bienes jurídicos, mediante la sanción de conductas que los puedan vulnerar, bien sea mediante la disuasión que genera en la población el castigo a que se pueden ver abocados (principio de prevención general) o bien mediante la exclusión del agresor del conjunto de la sociedad con la imposición de la pena o su reclusión con fines resocializadores (principio de prevención especial negativa o positiva, respectivamente).

El derecho penal, por regla general, establece conductas punibles que pueden ser cometidas por cualquier persona. Excepcionalmente, hace necesario que el delito sea cometido por una persona cualificada por diferentes razones, por ejemplo, por la condición familiar o por la calidad de servidora o servidor público que deba ostentar quien cometa el delito.

Así mismo, en términos generales cualquier persona puede ser víctima de los delitos establecidos en el Código Penal, aunque de manera excepcional se han definido unos delitos que sólo pueden ser cometidos contra personas especialmente cualificadas, como en el caso de la violencia contra servidora o servidor público.

En esos términos, la ruta penal puede ser utilizada tanto por quienes tengan una relación laboral con la entidad como de quienes sean contratistas de esta.

Conductas de acoso laboral que pueden ser susceptibles de investigación penal:

Las conductas catalogadas como delitos buscan proteger múltiples bienes jurídicos, o sea bienes que corresponden a la persona, natural o jurídica, o a la sociedad como tal y que merecen un amparo. En el campo penal, el amparo se presenta a través de la imposición de sanciones a la violación de esos derechos.

No podría hacerse una lista taxativa de delitos que pudieran ser cometidos a través de actos de acoso laboral, precisamente porque el acoso puede presentarse a través de la vulneración de múltiples derechos. Por ejemplo, el acoso laboral podría consistir en la difamación pública de un(a) funcionario(a), tildándolo(a) de ladrón(a) y, a partir de allí ser apartado(a) de sus labores funcionales. En este caso, se podría configurar el delito de calumnia.

El acoso también podría consistir en tocamientos físicos no consentidos, padecidos por alguna funcionaria, caso en el que dependiendo de la envergadura podría tratarse de un acto sexual violento.

Igualmente, podría ser que los actos de acoso consistieran en la intimidación (violencia moral) ejercida en contra del funcionario para que deje de cumplir con su función, caso en el cual podría eventualmente configurarse el delito de violencia contra servidor público.

Lo importante y que debe ser resaltado, es que los actos de acoso, aunque no siempre, en muchos casos pueden trascender y ser considerados delictivos, por atentar, entre otros, con la libertad e integridad sexual, la integridad personal, la integridad moral, el patrimonio económico de la víctima, etc.

Existen, además, algunos casos en que el código penal explícitamente consagra como delitos conductas relacionadas con el abuso del poder del empleador y que, claramente, podrían ser configurados como actos de acoso.

Son por lo menos, tres delitos que pueden tener su fundamento en esos actos.

ACOSO LABORAL Y SEXUAL

En efecto, el artículo 198 del Código Penal consagra como delito, la violación de la libertad de trabajo, sancionando *"que mediante violencia o maniobra engañosa logre el retiro de operarios, operarias, trabajadores o trabajadora de los establecimientos donde laboran, o por los mismos medios perturbe o impida el libre ejercicio de la actividad de cualquier persona"*

También está contemplado como delito el constreñimiento ilegal agravado cuando el agente abuse de su superioridad laboral (Arts. 182 y 18S, Código Penal). Adicionalmente, será sancionado con pena de prisión *"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"* (Art. 210 A, Código Penal).

Se reitera la calidad de este delito como una manifestación de la cultura machista, como discriminación de género y materialización de la violencia sexista en contra de las mujeres, que pretende ser erradicada en prevención de conductas de violencia extrema en contra de las mujeres.

Todo lo anterior no significa que estas últimas sean las únicas conductas punibles a través de las cuales se puede acosar laboralmente, sino que, se reitera, éstas se refieren directamente a la relación laboral. El reconocimiento de la existencia de conductas de acoso sexual laboral que afectan a las mujeres, como parte de la cultura sexista y machista, no oculta que los hombres también pueden ser víctimas de dicha modalidad acoso laboral, por lo que ellos también cuentan con los mecanismos de denuncia ya descritos.

La Fiscalía General de la Nación tiene la obligación de investigar y acusar cuando se ponga en su conocimiento una conducta que revista las características de un delito (Art. 250, Constitución Política). Por su parte, los jueces penales son los encargados de juzgarlos (Arts. S2 y siguientes, Código de Procedimiento Penal).

La denuncia podrá ser interpuesta a través de las siguientes vías:

- **Aplicativo móvil:** APP ELLAS. Creada por la Red Nacional de Mujeres.
- **Línea Púrpura:** 01 8000 11 21 37.

lpurpura@sdmujer.gov.co

WhatsApp: 3007551846

- **Línea 122:** Fiscalía General de la Nación.
- **Línea 155:** Alta Consejería para la Equidad de la Mujer.
- **Ministerio de Trabajo:** Bogotá (57-1) 3 77 99 99. Opción 2 y la línea nacional gratuita 01 8000 11 25 18.
- **URI:** Unidades de Acción Inmediata de Bogotá.
- **S.A.U:** Salas de Atención a Usuarios.
- **CAIVAS:** Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual. Carrera 33 # 18-33, bloque B - 4 Piso. Oficina de Asignaciones de la Policía Nacional.

8.4 RUTA DE LA ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE TUTELA

La acción de tutela fue concebida en el ordenamiento colombiano "para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública" (art. 86 Constitución Política).

Por la naturaleza misma de los actos de acoso laboral, pueden ser múltiples los derechos fundamentales de las personas vulnerados y objeto del amparo constitucional, entre otros, el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la integridad física y moral.

ACOSO LABORAL Y SEXUAL

En ese orden, el objeto de la acción de tutela será obtener el amparo de los derechos fundamentales vulnerados y la impartición de una "orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo" (art. 86 Constitución Política)

La acción de tutela está contemplada para favorecer a todas las personas, por ese motivo, cuando quiera que existan actos de acoso laboral en contra de cualquier persona que preste sus servicios a la administración distrital, sin importar la naturaleza de su relación (empleado público o contratista), está habilitada para ejercer la acción de tutela.

Todos los jueces de la República son Jueces constitucionales y, por ende, pueden conocer de las acciones de tutela.

En cuanto a las reglas mediante las cuales se efectúa el reparto de este tipo de acciones, la tutela deberá ser dirigida al juez municipal, por cuanto el artículo 1, inciso 3 del Decreto 1382 de 2000, así lo dispone.

La tutela deberá ser fallada dentro de los diez días siguientes a su recepción y en ella se darán las órdenes que correspondan para garantizar la efectividad de los derechos que se pide tutelar a través de una orden perentoria que deberá ser cumplida máximo en un término de cuarenta y ocho horas.

Se ha regulado que desde "la presentación de la solicitud, cuando el juez expresamente lo considere necesario y urgente para proteger el derecho, suspenderá la aplicación del acto concreto que lo amenace o vulnere (...). El juez también podrá, de oficio o a petición de parte, dictar cualquier medida de conservación o seguridad encaminada a proteger el derecho o a evitar que se produzcan otros daños como consecuencia de los hechos realizados, todo de conformidad con las circunstancias del caso". (Art. 7, Decreto 2591 de 1991).

Mediante sentencia 882 de 2006, la Corte Constitucional estableció que *"cuando el acoso laboral tiene lugar en el sector público, la víctima del mismo cuenta tan sólo con la vía disciplinaria para la protección de sus derechos, mecanismo que no sólo es de carácter*

administrativo y no judicial en los términos del artículo 86 Superior, sino que no resulta ser eficaz para el amparo del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas (...). Así las cosas, la Sala estima que para los casos de acoso laboral que se presenten en el sector público, la vía disciplinaria puede no ser un mecanismo efectivo para la protección de los derechos de los trabajadores, y por ende la tutela resulta ser el instrumento idóneo en estos casos, sin perjuicio, por supuesto, de la responsabilidad disciplinaria que se le pueda imputar al sujeto activo de acoso laboral".

La acción de tutela podrá ser interpuesta a través del siguiente portal:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/tutelaenlinea>

En el siguiente enlace se consulta el paso a paso para el proceso de radicación de la tutela:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/TutelaEnLinea/Manuales/ManualRegistroTutelaenL%C3%ADnea.pdf>

8.5 REMISIÓN A APOYO EMOCIONAL

El Comité de Convivencia Laboral podrá, si así lo desea la presunta víctima de acoso laboral o acoso sexual laboral, remitir a la persona para ser atendida/o a través de la ruta de atención emocional de la entidad (Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano), buscando mitigar el impacto de las acciones de que ha sido víctima el servidor o servidora.

Los espacios de acompañamiento psicosocial serán para las partes involucradas en los casos y se solicitará el diligenciamiento del formato GTH-FM-65 Consentimiento Informado Acompañamiento Psicosocial

9. CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA

Los procesos realizados en el marco de estas denuncias tienen el carácter de confidencial y reserva de la información,

10. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
1	06/10/2023	Primera versión del protocolo

11. AUTORIZACIONES

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
Elaboró	Julie Ocampo	Contratista Talento Humano	<i>Julie Ocampo M.</i>
	Lady Johanna Pinzón		<i>Lady Johanna Pinzón</i>
	Carlos Gilber Cabrera	Presidente del CCL	<i>Carlos Gilber Cabrera</i>
	Karen Niño Ramírez	Profesional Especializado	<i>Karen Niño R.</i>
	Sandra Martínez	SAF – Talento Humano	<i>Sandra Martínez</i>
Revisó	Miguel Antonio Jiménez Portela	Subdirector Administrativo	<i>Miguel Antonio Jimenez P.</i>
	Luz Mary Palacios	Profesional Oficina Asesora de Planeación	<i>Luz Mary Palacios C.</i>
Aprobó	Yesly Alexandra Roa Mendoza	Jefe Oficina Asesora de Planeación	