

# ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

Protocolo de  
prevención y atención



Alcaldía de  
**Baranoa**

## Contenido

<b>1. Presentación.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Objetivo.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Objetivos Específicos.....</b>	<b>6</b>
a.    Guiar.....	6
b.    Reconocer .....	6
c.    Transformar .....	6
d.    Implementar .....	6
e.    Fomentar.....	7
f.    Promover .....	7
<b>3. Antecedentes.....</b>	<b>7</b>
<b>4. Alcance y Ámbito de Aplicación.....</b>	<b>8</b>
<b>4.1 ENFOQUES DIFERENCIALES .....</b>	<b>9</b>
a.    Enfoque diferencial. ....	9
b.    Enfoque de género. ....	9
c.    Enfoque de discapacidad.....	9
d.    Enfoque étnico con perspectiva antirracial.....	10
e.    Enfoque interseccional:.....	10
f.    Enfoque de curso de vida: .....	10
<b>4.2 PRINCIPIOS.....</b>	<b>10</b>
a.    Información y accesibilidad:.....	10
b.    Confidencialidad:.....	11
c.    Buena fe:.....	11
d.    Imparcialidad e idoneidad:.....	11
e.    Dignidad:.....	11
f.    Debido proceso:.....	11
g.    Debida diligencia: .....	11
h.    No discriminación: .....	11
i.    Principio de no revictimización:.....	11
<b>5. Definición de Acoso Laboral.....</b>	<b>12</b>
<b>5.1 Sujetos de Acoso Laboral.....</b>	<b>13</b>
<b>5.2 Modalidades de Acoso Laboral.....</b>	<b>13</b>
a.    Maltrato Laboral:.....	13

b.	Persecución Laboral:.....	14
c.	Discriminación Laboral: .....	14
d.	Entorpecimiento Laboral:.....	14
e.	Inequidad laboral.....	14
f.	Desprotección laboral: .....	14
<b>5.3</b>	<b>Bienes jurídicos protegidos en la Ley.....</b>	<b>14</b>
<b>5.4</b>	<b>Conductas que constituyen Acoso Laboral. ....</b>	<b>15</b>
<b>5.5</b>	<b>Conductas que Constituyen NO Acoso Laboral. ....</b>	<b>16</b>
<b>5.6</b>	<b>Garantías Contra Actitudes Retaliatorias y mecanismos de protección a la víctima. ....</b>	<b>16</b>
<b>5.7</b>	<b>Tratamiento Sancionatorio al Acoso Laboral .....</b>	<b>17</b>
<b>5.8</b>	<b>Procedimiento Para Reportar el Acoso Laboral. ....</b>	<b>17</b>
<b>5.9</b>	<b>Derechos y Deberes.....</b>	<b>19</b>
a.	Derechos .....	19
b.	Deberes .....	19
<b>6.</b>	<b>Definición de Acoso Sexual.....</b>	<b>20</b>
<b>6.1</b>	<b>Modalidades con las que se puede llegar a presentar el Acoso Sexual al interior de la Alcaldía de Baranoa. ....</b>	<b>20</b>
➤	Acoso Sexual físico: .....	21
➤	Acoso Sexual verbal:.....	21
➤	Acoso Sexual no verbal: .....	21
<b>6.2</b>	<b>SUJETOS DEL ACOSO SEXUAL. ....</b>	<b>21</b>
<b>6.3</b>	<b>CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSIDERARSE UN ACOSO SEXUAL. ....</b>	<b>21</b>
<b>6.4</b>	<b>DERECHOS PROTEGIDOS EN LA LEY. ....</b>	<b>22</b>
<b>6.5</b>	<b>CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL .....</b>	<b>23</b>
<b>6.6</b>	<b>Procedimiento para denunciar el Acoso Sexual en la Alcaldía de Baranoa.</b>	<b>24</b>
<b>6.7</b>	<b>Medidas de protección y de atención para las víctimas de Acoso Sexual..</b>	<b>27</b>
<b>6.8</b>	<b>Rutas de Entidades a las que se puede acudir en caso de ser víctimas de Acoso Sexual. ....</b>	<b>28</b>
<b>6.9</b>	<b>Orientaciones para tener en cuenta en caso de una posible retractación de la víctima.....</b>	<b>29</b>
<b>6.10</b>	<b>Seguimiento a casos de Acoso Sexual.....</b>	<b>29</b>
<b>7.</b>	<b>Obligaciones de la Alcaldía Municipal de Baranoa .....</b>	<b>30</b>

<b>8. DISPOSICIONES VARIAS .....</b>	<b>30</b>
--------------------------------------	-----------



# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

## 1. Presentación.

La Alcaldía de Baranoa, en cumplimiento del marco normativo vigente que regula la materia y entendiendo que el acoso de cualquier tipo, tiene un efecto negativo sobre el bienestar y la productividad laboral, presenta este Protocolo como mecanismo para la prevención y atención de conductas constitutivas de acoso laboral y acoso sexual, al ser éstas vulneradoras de la dignidad de la persona humana, perjudicial para el entorno laboral al ser generadores de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de nuestros servidores.

Con lo anteriormente expuesto y el compromiso de la Alcaldía de Baranoa, ha aprobado el presente "Protocolo de Prevención y Atención de Acoso Laboral" de acuerdo a su política de acoso laboral "Se compromete la Alcaldía Municipal de Baranoa, con la iniciativa de prevenir y minimizar el acoso laboral y defender los derechos de todos los trabajadores, fundamentándose, en garantizar un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de agresión o maltrato. En colaboración conjunta de los trabajadores en modo de prevención contra el acoso laboral y sexual es clave para crear conciencia, promoviendo el respeto mutuo y establecer mecanismos efectivos para abordar y corregir cualquier situación que afecte la dignidad de las personas en el entorno laboral."

como mecanismo para la prevención de cualquier tipo de acoso en el trabajo, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y aquellas 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.

## 2. Objetivo.

El presente protocolo tiene por objetivo establecer mecanismos generales y procedimientos necesarios a los órganos competentes de la entidad, con la finalidad que prevengan, corrijan y sancione las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana, además que erradiquen el acoso laboral; promoviendo un ambiente libre de violencias y discriminación en el ámbito laboral mediante la implementación de acciones de prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género. Facilitando a los trabajadores el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo.

### 2.1 Objetivos Específicos.

- a. **Guiar** y dar lineamientos para la acción de los órganos competentes de la entidad encargados de accionar e implementar las rutas de prevención, atención y protección contenidas en el presente protocolo.
- b. **Reconocer** la existencia de acoso laboral y la violencia contra las mujeres y basadas en género y las diferentes formas de 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, y tomar acciones para prevenirlas, atenderlas, e implementar medidas de protección;
- c. **Transformar** la cultura institucional de la entidad, hacia el entendimiento de la importancia de prevenir y atender todas las formas de acoso laboral, violencia contra las mujeres y basadas en género, así como las diferentes formas de 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 de la Alcaldía de Baranoa;
- d. **Implementar** rutas para garantizar la atención integral y los derechos de las víctimas de acoso laboral, violencias contra las mujeres y basadas en género, así como de las diferentes formas de discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza,

pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual;

- e. **Fomentar** entre las personas que laboran en la Alcaldía de Baranoa una actitud de respeto como prevención del acoso en el contexto laboral, los derechos fundamentales de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, para así reducir las formas de violencias basadas en género y/o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación;
- f. **Promover** acciones que reduzcan el impacto generado por los casos de cualquier forma de acoso laboral, violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación sobre las víctimas.

### 3. Antecedentes.

La Ley 1010 de 2006, tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana en el marco de las relaciones de trabajo.

A su vez, la Resolución No. 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de Salud y de Protección Social "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional", señala en el artículo 14 las medidas preventivas y correctivas de Acoso Laboral, entre otras, establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el servidor público.

Por su parte, la Ley 1257 de 2008, introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencias sexistas, que reproducen el Acoso Sexual en contra de las mujeres trabajadoras.

Así mismo, el Ministerio de Trabajo a través de la Resolución 2404 de 2019, determinó la necesidad de adoptar un protocolo de prevención y actuación de acoso laboral que permita la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, así como la promoción de

la salud y la prevención de efectos adversos en los trabajadores y en las organizaciones.

Ahora bien, el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, establece que el Ministerio del Trabajo dentro de las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, diseñará el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres; el cual, tiene como uno de sus principales objetivos: establecer lineamientos de sensibilización y pedagogía con perspectiva de enfoque diferencial y de género sobre la Ley 1010 de 2006.

#### **4. Alcance y Ámbito de Aplicación.**

El presente protocolo está orientado a los servidores públicos, contratistas, y demás colaboradores de la Alcaldía de Baranoa, en el ejercicio de sus funciones y labores, que realicen en:

- a.** Todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la Alcaldía de Baranoa, 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:

- f.** Pasantes, judicantes y practicantes;
- g.** Los ciudadanos que reciben servicios o atención directa de la entidad, únicamente como sujeto pasivo de las violencias y/o discriminaciones que reconoce este Protocolo;
- h.** Las personas que trabajen en la entidad a través de mecanismos de tercerización laboral;
- i.** Las personas que se encuentren trabajando en comisión ante la entidad.

## 4.1 ENFOQUES DIFERENCIALES

Las actuaciones y mecanismos que se establecen en el presente protocolo deben implementarse en concordancia con los siguientes enfoques:

- a. **Enfoque diferencial.** “El enfoque diferencial como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión. Dentro del enfoque diferencial, se encuentra el enfoque étnico, el cual tiene que ver con la diversidad étnica y cultural, de tal manera que teniendo en cuenta las particularidades especiales que caracterizan a determinados grupos étnicos y el multiculturalismo, se brinde una protección diferenciada basada en dichas situaciones específicas de vulnerabilidad, que en el caso de las comunidades étnicas, como lo son las comunidades indígenas, afro, negras, palanqueras, raizales y Rom, se remontan a asimetrías históricas. Dicho principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad”
- b. **Enfoque de género.** “Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar 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”.
- c. **Enfoque de discapacidad.** “El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos”.

- d. **Enfoque étnico con perspectiva antirracial.** El enfoque étnico se basa en el reconocimiento que la Constitución Política de 1991 hace de Colombia como un país pluriétnico y multicultural, que protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos. La aplicación del enfoque étnico-racial implica la realización de un análisis diferenciado de las situaciones de violencia basadas en género, dirigido a identificar si el mismo se ejerció en razón de la pertenencia a un determinado pueblo étnico-racial, de manera que pueda constituir discriminación racial, y a establecer medidas diferenciales de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito del trabajo. El enfoque étnico debe estar basado en “una perspectiva antirracista de manera participativa y plural”
  
- e. **Enfoque interseccional:** “Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas”
  
- f. **Enfoque de curso de vida:** “Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior”

## 4.2 PRINCIPIOS.

El presente Protocolo se rige por los siguientes principios:

- a. **Información y accesibilidad:** Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la entidad. Este protocolo contará con formatos accesibles (documentos en lectura fácil, braille, lengua de señas, entre otros) y con espacios físicos y digitales accesibles para una adecuada atención.

- b. Confidencialidad:** La información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de conformidad con las leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables.
- c. Buena fe:** Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.
- d. Imparcialidad e idoneidad:** Las personas que participen en nombre de la entidad en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial, ética y, estar capacitadas en enfoque de género y diferencial.
- e. Dignidad:** Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.
- f. Debido proceso:** Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.
- g. Debida diligencia:** La obligación de atender casos de acoso laboral, violencia y/o discriminación de manera célere y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.
- h. No discriminación:** Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo a la ruta establecida por el presente protocolo.
- i. Principio de no revictimización:** Las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de acoso o violencia basada en género y violencias contra las mujeres.

# ACOSO LABORAL (AL)

## 5. Definición de Acoso Laboral.

De conformidad con lo señalado en el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006, 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 del mismo. (...)”

El acoso laboral puede obedecer a motivos laborales o extra laborales, pero se ha de realizar en el lugar de trabajo o si se realiza en otro lugar, se produce como consecuencia de la relación laboral, En la definición de acoso laboral podemos observar dos formas distintas de manifestarse o realizarse, que influyen a la hora de realizar su detección, evaluación, afrontamiento, tratamiento y erradicación.

- **Conductas de Acoso:** que comprenden todos aquellos actos y conductas, que puedan considerarse como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes, intimidatorios, ofensivos, violentos, o intrusiones en la vida privada
- **Proceso de Acoso:** agresiones repetidas o persistentes, perpetradas por una o más personas, de forma verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo; que tiene como consecuencias la vejación, humillación, menosprecio, degradación, coacción o discriminación de una persona

## 5.1 Sujetos de Acoso Laboral.

El ámbito de acoso en cualquiera de sus modalidades, tendientes 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

- La persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de dependencia. Son sujetos activos o autores del acoso laboral.
- Los servidores públicos que se desempeñen en una dependencia pública. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
- 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. Son sujetos partícipes del acoso laboral;

Se entiende como Sujeto Activo la persona que ejerce la presunta conducta de constitutiva de acoso, entendiéndose por Sujeto Pasivo quien alega ser víctima de la presunta conducta. La relación existente entre el sujeto activo y el sujeto pasivo, desde el punto de vista organizativo puede responder a la siguiente tipología:

- a. **Acoso Descendente.** Aquella conducta realizada por la persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando dentro de la empresa
- b. **Acoso Horizontal.** Aquella conducta realizada por compañeros(as) de trabajo
- c. **Acoso Ascendente.** Aquella conducta realizada por trabajadores(as) jerárquicamente subordinados al sujeto pasivo.

## 5.2 Modalidades de Acoso Laboral.

- a. **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 funcionario; 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.

- b. Persecución Laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del funcionario, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- c. 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.
- d. Entorpecimiento Laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el funcionario. 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.
- e. Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del funcionario.
- f. Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del funcionario mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el funcionario.

### 5.3 Bienes jurídicos protegidos en la Ley.

- El trabajo en condiciones dignas y justas.
- La libertad.
- La intimidad.
- La honra.
- La salud e integridad física y mental de los funcionarios públicos.
- Igualdad y dignidad personal.
- La armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la entidad.

## 5.4 Conductas que constituyen Acoso Laboral.

- 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 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.

## **5.5 Conductas que Constituyen NO Acoso Laboral.**

- a. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
- c. La formulación de circulares, memorandos y/o solicitudes verbales encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar de eficiencia de los bienes o servicios en cumplimiento de los contratos laborales, reglamento interno de trabajo y/o manual de funciones.
- d. Evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la entidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la entidad.
- 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. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en reglamento interno de trabajo o Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

## **5.6 Garantías Contra Actitudes Retaliatorias y 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 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.

- 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 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.
- c. 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.

## **5.7 Tratamiento Sancionatorio al Acoso Laboral.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior o Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.

Sobre el particular, la Procuraduría General de la Nación ha señalado:

“(...) la competencia para adelantar la acción disciplinaria por acoso laboral es exclusiva de los órganos de control-Procuraduría General de la Nación y personerías distritales y municipales, pero antes de que estos entes de control asuman el conocimiento de la acción, según se deduce de lo establecido en el artículo 9 numerales 1 y 2, y parágrafo 2, de la Ley 1010 de 2006, es indispensable agotar el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo instituido por las entidades públicas en el reglamento de trabajo, a fin de superar, de manera preventiva y correctiva, las conductas de acoso laboral que ocurran en el lugar de trabajo (...)”

## **5.8 Procedimiento Para Reportar el Acoso Laboral.**

El procedimiento que se debe adelantar ante el Comité de Convivencia Laboral será interno, confidencial y conciliatorio, siguiendo las siguientes directrices:

- a.** La queja o comunicación deberá ser presentada por escrito ante el Comité de Convivencia Laboral de la Alcaldía de Baranoa, a través del secretario (a) o quien haga sus veces; la cual, deberá contener como mínimo la siguiente información:
- Nombres, apellidos completos y número de identificación del servidor público que presenta la queja.
  - Nombres, apellidos completos y número de identificación del servidor público presuntamente autor de los hechos.
  - Fecha en que dicho comportamiento fue cometido.
  - Relato de los hechos que originan la queja y hechos que considera constitutivos de acoso laboral.
  - Pruebas que soportan los hechos.
  - Manifestación del interés de conciliar o no según sea el caso, allegando o aludiendo pruebas que fundamentan tal situación.
  - Firma del servidor público quejoso y dirección de notificación.
- b.** El CCL verificará que la queja cumpla con el lleno de los requisitos señalados en el literal anterior.
- c.** Una vez verificados los requisitos, el CCL fijará fecha y hora para adelantar espacios de dialogo que considere pertinentes.
- d.** Una vez surtidas las reuniones respectivas, el CCL decidirá la pertinencia o no de adelantar audiencia de conciliación, sin perjuicio que el Comité pueda plantear acciones y recomendaciones para el mejoramiento del clima organizacional.
- e.** En el evento que sea necesario realizar audiencia de conciliación, el CCL se fijará fecha y hora para su celebración, la cual se comunicará a las partes involucradas.
- f.** El Comité propondrá las fórmulas de conciliación que considere pertinentes y sugerencias entre las partes y encaminará el establecimiento de medidas de prevención, manejo y solución, orientadas a superar la situación de acoso laboral.
- g.** Si no asistiere alguno de los interesados, deberá justificar debidamente su ausencia ante el Comité y se fijará una nueva fecha dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Si no se presenta a la segunda citación, o no justifica su inasistencia, se dejará constancia en acta suscrita por la parte presente y los miembros del Comité.
- h.** Si la parte renuente a asistir es el quejoso, se entenderá desistida la queja y se procederá al archivo de esta; si, por el contrario, la parte renuente es la denunciada, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria y el Comité deberá proceder conforme al literal anterior.
- i.** Cuando no fuera posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral, se dará

traslado a la Procuraduría General de la Nación, en los términos del artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, dejando constancia de haber agotado el procedimiento previo conciliatorio al interior de la Entidad.

## 5.9 Derechos y Deberes.

### a. Derechos

- Comunicar ante el Comité de Convivencia de la Alcaldía de Baranoa cualquier situación que pueda llegar a constituirse como acoso laboral, cumpliendo con el proceso de que Si hay acuerdo Conciliatorio: Se formula un plan de mejoramiento concertado entre las partes para construir, renovar y promover la convivencia laboral garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Recibir orientación y apoyo apropiado por parte de CCL cuando comunique una situación que pueda constituirse como acoso laboral.
- Decidir siempre y voluntariamente, si puede ser confrontado con el agresor en cualquiera de los espacios y procedimientos.

### b. Deberes

- Asumir un comportamiento cortés y respetuoso independientemente del cargo que ocupe.
- Procurar resolver a través del diálogo cualquier tipo de conflicto que se suscite en el trabajo.
- El personal que tiene funcionarios a su cargo es responsable de respetar y hacer respetar este protocolo en su equipo de trabajo.

# ACOSO SEXUAL (AS)

## 6. Definición de Acoso Sexual.

De acuerdo con lo que señala la Organización Internacional del Trabajo (1985) “el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores; constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta en mayor medida a las mujeres”. En el caso colombiano, el acoso sexual es además una forma de violencia que, al atentar contra la libertad, la integridad y la formación sexual de una persona se tipifica como delito en el Código Penal.

El artículo 210 A del Código Penal Colombiano, adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, definen Acoso Sexual como:

“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 (...)”.

### 6.1 Modalidades con las que se puede llegar a presentar el Acoso Sexual al interior de la Alcaldía de Baranoa.

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual ya sea verbal o física no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y reciprocas, en la medida en que las conductas de acosos sexual no son deseadas ni aceptada por la persona que es objeto de ella.

El acoso sexual puede darse, bajo los siguientes tipos.

- **Acoso Sexual físico:** Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, gestos con connotación sexual, guiños, emails, SMS no deseados, chistes sexualmente implícitos por intranet, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física, entre otros.
- **Acoso Sexual 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 no verbal:** Exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores, u otro material sexualmente explícito o envío de cartas anónimas.

## 6.2 SUJETOS DEL ACOSO SEXUAL.

Toda persona puede ser víctima de los delitos establecidos en el Código Penal Colombiano, para el caso de la Alcaldía de Baranoa, se puede configurar el Acoso Sexual en:

- Servidor público.
- Contratista.
- Quienes tengan cualquier tipo de vinculación con la Entidad.

## 6.3 CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSIDERARSE UN ACOSO SEXUAL.

De conformidad con lo establecido por la Procuraduría General de la Nación, se puede considerar que existe un Acoso Sexual cuando se presente alguna de las siguientes conductas, en los espacios destinados para desempeñar sus funciones o cumplir con sus obligaciones:

- Comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, comentarios morbosos en espacios de la Entidad.

- Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
- Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.
- Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.
- Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.
- Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral. Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).
- Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizarla, subyugarla o mortificarla.
- Comportamientos relacionados con exposición de imágenes pornográficas utilizando equipos de la entidad.

## **6.4 DERECHOS PROTEGIDOS EN LA LEY.**

- El derecho a que se crea en su relato, se comprenda su reacción y no se emitan juicios de valor u opiniones, ni se minimice lo ocurrido.
- El derecho a que se guarde confidencialidad sobre lo manifestado, incluyendo la reserva de su identidad.
- El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos, independientemente de los prejuicios sociales.
- El derecho a ser tratada con respeto y consideración de espacios de confianza para evitar una segunda victimización. Esto implica además el derecho a no ser confrontada con el agresor ni sometida a la repetición innecesaria de los hechos.
- El derecho a que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación
- El derecho a ser escuchada, a expresar su opinión y a participar en todo momento en el proceso que se adelante.

- El derecho a recibir información sobre las entidades a las que puede ser remitida con el fin de recibir atención en salud o asesoría legal para la representación.
- El derecho a que las acciones que se emprendan se adelanten con celeridad y debida diligencia.

## 6.5 CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL

- Los daños o afectaciones a las personas que son objeto de Acoso Sexual pueden ser psicológicos, físicos, sexuales y patrimoniales.
- El acoso sexual afecta negativamente tanto al funcionario como al proceso, ya que repercute sobre la satisfacción laboral, aumenta el ausentismo, disminuye el ritmo de trabajo debido a la falta de motivación.
- Sobre la persona afectada tiene consecuencias psicológicas, estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación, impotencia, y consecuencias físicas como: trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, entre otros.
- Específicamente en las consecuencias psicológicas, las víctimas desarrollan el trastorno del estrés postraumático, ansiedad y rechazo al trabajo; depresión, pérdida de interés en lo que antes les parecía atractivo; además de que el impacto psicológico crece cuando la víctima calla y oculta el acoso por miedo a represalias o a la falta de credibilidad.
- Generalmente las consecuencias afectan fundamentalmente a la persona que sufre el acoso, sin embargo, también incide sobre los funcionarios que pudieran ser testigos o conozcan la situación.
- La ansiedad y el estrés que produce esta vivencia muchas veces provoca en las personas la necesidad de pedir baja laboral, abandono de su área de trabajo debido a no poder afrontar el problema o puede también derivar en un despido por negarse a someterse a cualquier tipo de acoso.
- En el aspecto social, un marco más amplio de las consecuencias, podrían ser que el acoso sexual impide el logro de la igualdad, condona la violencia sexual y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las dependencias o fuentes de trabajo, lo cual entorpece la productividad y el desarrollo.

## 6.6 Procedimiento para denunciar el Acoso Sexual en la Alcaldía de Baranoa.

Teniendo en cuenta que el Acoso Sexual es una conducta no querellable y no conciliable, el Comité de Convivencia Laboral no puede conciliar sobre el tema. No obstante, toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual al interior de la Entidad, podrá poner en conocimiento el hecho al CCL o acudir directamente a la FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN, esto significa que es facultativo de la víctima dar a conocer o no el hecho a la Entidad.

Para formular la respectiva denuncia la víctima podrá ponerse en contacto con las siguientes autoridades:

- Línea Violeta #702
- URI: Unidades de Reacción Inmediata Fiscalía General de la Nación.
- SAU: Salas de Atención a Usuarios.
- CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.
- CAPIV: Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (Fiscalía General de la Nación).
- Oficina de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN.
- Línea #155 del Gobierno Nacional para orientación a mujeres víctimas de violencia basada en género.

En el caso que la persona decida voluntariamente poner en conocimiento el hecho a la Alcaldía de Baranoa, deberá tener en cuenta los siguientes lineamientos:

- a. La acusación o denuncia podrá hacerla de forma verbal o escrita, (impresa, manuscrita o a través de correo electrónico o de llamada telefónica) ante el Jefe de Talento Humano de la Alcaldía de Baranoa.
- b. Para la recepción de las denuncias, el Jefe de Talento Humano de la Alcaldía de Baranoa, publicará de manera masiva, permanente y en lugares visibles de la entidad, los datos de contacto de la persona encargada de recibir la información y los canales de comunicación para la recepción de la queja o denuncia, garantizando en todo caso un trato respetuoso, imparcial, privado y seguro para la persona afectada.
- c. En el escrito, la persona que se considere víctima de Acoso Sexual deberá describir las conductas de las que fue o está siendo objeto,

indicar la identidad de la persona denunciada y cargo que desempeña y el detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.

- d. El escrito de denuncia también podrá ser presentado directamente ante el Área de Control Interno de la alcaldía de Baranoa, esta dependencia deberá adelantar citación de activación del comité Disciplinario y se inicien indagaciones, teniendo en cuenta que el marco internacional de derechos humanos ha definido estándares para la investigación de hechos de violencia sexual y que tanto la Corte Suprema de Justicia, como la Corte Constitucional, han insistido en que en las actuaciones judiciales o administrativas se incorpore el enfoque de género.
- e. Por su parte, la persona encargada de escuchar o recibir la denuncia deberá tener en cuenta que:
  - Debe privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
  - Debe abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
  - La víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.
  - Debe tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.
  - Debe evitar la revictimización de la víctima.
  - En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
  - El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en un archivo sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.
  - En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.
- f. Una vez recibida la denuncia, debe preverse un espacio de asesoría para informar el acompañamiento y sus derechos. Dentro de este espacio es importante documentar las condiciones de la víctima que

podrían llevar a una retractación con respecto a lo que manifestó en el escrito. Por ejemplo, deben registrarse factores como la relación de subordinación frente al presunto agresor, la existencia de amenazas o las posibles represalias que tengan impacto en su situación laboral. Registrar estas condiciones permite que en el desarrollo del acompañamiento se adopten los esfuerzos necesarios para que la víctima se sienta apoyada y sea protegida adecuadamente para garantizar su participación en el proceso.

- g.** Quien haya recibido la denuncia, deberá solicitar la autorización a la víctima para informar al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo del caso y así adoptar las medidas pertinentes para la atención del riesgo psicosocial que puede configurar el acoso, teniendo en cuenta que el caso no podrá ser puesto en conocimiento de instancias como Comité de Convivencia Laboral ni ser sometido a conciliación o arreglo directo con el presunto agresor.
- h.** Todos los funcionarios que tengan conocimiento de hechos constitutivos de acoso sexual están en el deber de ponerlos en conocimiento al Área de Talento Humano, especialmente quienes ostenten un cargo de dirección o de supervisión. De esta manera, quienes ostentan dichos cargos y que reciban una queja o información sobre una sospecha de acoso o que observen comportamientos que podrían constituir acoso sexual o que por cualquier razón sospechen que podría estar ocurriendo acoso sexual, están obligados a reportar sus sospechas para que la víctima pueda ser orientada de manera adecuada. Es necesario tener en cuenta que además de ser objeto de medidas disciplinarias en caso de haber cometido conductas que constituyan acoso sexual, quienes ejerzan cargos de dirección o supervisión podrían estar sujetos a medidas disciplinarias por permitir de cualquier manera que continúe el acoso sexual del que están enterados.

De esta manera, y cuando el hecho se conozca por parte de un tercero, la persona encargada de recibir la queja buscará contactar a la persona presuntamente afectada para ofrecer orientación en el ejercicio de sus derechos, deberá darle a conocer el contenido de este Protocolo y asegurarse de guardar la confidencialidad, así como de seguir los demás principios e indicaciones aquí contenidas.

## 6.7 Medidas de protección y de atención para las víctimas de Acoso Sexual.

Durante todo el proceso de investigación, La Alcaldía de Baranoa deberá prevenir cualquier tipo de represalia, tratamiento adverso o efecto negativo contra las personas que denuncian. Si durante el procedimiento se demuestra su existencia, la entidad garantizará la restitución de las condiciones laborales previas a la presentación de la queja o denuncia.

Para ello, el área o dependencia que podrá tomar las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles:

- a. Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo;
- b. Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento;
- c. Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima;
- d. Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima;
- e. Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima;
- f. Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas;
- g. Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos revictimización o a la repetición de los hechos;
- h. Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

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

Las medidas de protección se deben adoptar en las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la presentación de la queja o denuncia, con el fin de proteger los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación.

En todo caso, y conforme a los principios rectores, se le debe reconocer a la persona denunciada el derecho a demostrar su inocencia, a la debida defensa, a recibir comunicación previa y detallada de la denuncia o queja disciplinaria presentada en su contra, así como de disponer de copias,

medios y plazos para la preparación de su defensa. Estos principios, de acuerdo con lo que señala la ley, se observarán en el marco de acciones penales o disciplinarias y cuando estas se hayan iniciado, no de manera concomitante a cuando la víctima se encuentre en la búsqueda de orientación o información sobre sus derechos.

## **6.8 Rutas de Entidades a las que se puede acudir en caso de ser víctimas de Acoso Sexual.**

La persona encargada de recibir la denuncia en la Alcaldía Municipal de Baranoa deberá orientar a la persona víctima de acoso sexual, respecto a sus derechos, como la atención en salud y las entidades autorizadas de darle manejo a su denuncia.

- a. Atención en Salud:** Las víctimas de cualquier forma de violencia sexual tienen derecho a recibir atención en salud. La Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social (o la norma que la modifique, adicione o sustituya) acoge el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual. Estos documentos señalan las pautas a través de las que una víctima debe ser atendida para la reparación de sus derechos. Estas atenciones están incluidas en el plan de beneficios en salud, son urgentes y gratuitas, es decir, están exentas de copagos y cuotas moderadoras, y se prestan por parte de la Entidad Administradora de Planes de Beneficios de la víctima sin importar el régimen de vinculación (contributivo, subsidiado o especial), o de si está afiliada en calidad de cotizante o beneficiaria.
- b. Información a las entidades a las cuales puede acudir para recibir información legal:** El Decreto 4799 de 2011 reglamentó las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008, en relación con las competencias de las Comisarías de Familia, la Fiscalía General de la Nación, los Juzgados Civiles, Municipales y Promiscuos Municipales; y los Jueces de Control de Garantías, de manera que se garantice el efectivo acceso de las personas a los mecanismos y recursos que establece la Ley para su protección, como instrumento para erradicar todas las formas de violencia. Estas mismas normas señalan la posibilidad de que las víctimas de violencia sexual cuenten con asesoría y representación legal a través del Sistema Nacional de Defensoría Pública de la Defensoría del Pueblo.

Si la víctima acude directamente ante la **Fiscalía General de la Nación** para interponer la denuncia, dentro del proceso penal, es posible que la víctima sea remitida para una valoración médico legal por parte el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, sin embargo, deberá ser informada que en caso de que haya sido atendida por parte del sistema de salud, las pruebas, exámenes y valoraciones ya adelantadas tendrán el mismo valor probatorio y podrán ser incorporadas al proceso penal.

## **6.9 Orientaciones para tener en cuenta en caso de una posible retractación de la víctima.**

En casos donde la víctima se retracte de lo manifestado sobre hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual, es necesario que la persona encargada o delegada para el acompañamiento le pregunte por las razones de dicha retractación; esto con el fin de establecer si está siendo sometida a presiones externas que la obliguen a decir que mintió. En algunos casos el presunto agresor pudo haberla amenazado o le pudo haber ofrecido algo a cambio de la retractación o existe un temor fundado sobre las posibles represalias. Ante estos eventos es necesario que se brinde o se direcciona a la víctima para que reciba atención jurídica y psicológica para que supere las dificultades que motivaron la retractación. También se deben adoptar medidas de protección descritas en el presente protocolo conducentes a garantizar que el trámite de queja siga su curso.

## **6.10 Seguimiento a casos de Acoso Sexual.**

Las acciones de seguimiento estarán a cargo de la Oficina de Talento Humano, que en todo caso deberá contar con profesionales capacitados para informar acerca del estado de la queja y brindar asesoría y acompañamiento a la víctima. Estas acciones de seguimiento se adelantarán de manera periódica, hasta verificar que la víctima de acoso haya logrado acceder a las atenciones previstas en salud, protección y administración de justicia, así como su participación dentro del proceso disciplinario que adelante la entidad.

## 7. Obligaciones de la Alcaldía Municipal de Baranoa

- Realizar actividades de sensibilización, prevención y atención relacionadas con prácticas y hechos de Acoso Laboral (a servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Baranoa) y Acoso Sexual (a todas las personas vinculadas a la Alcaldía Municipal de Baranoa). Se adelantarán actividades especiales y específicas dirigidas a los funcionarios que tengan a su cargo personal.
- Realizar acciones de prevención, por medio de las cuales se sensibilice a los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Baranoa, para mantener un entorno de trabajo respetuoso de la libertad y la dignidad de las personas. Para esto, es importante que se lleven a cabo actividades que permitan reconocer que existe una política de cero tolerancias institucional, frente a conductas de hostigamiento o acoso sexual.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a todos los funcionarios y a los miembros del Comité Convivencia Laboral de la Entidad.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los funcionarios de todos los niveles jerárquicos de la Entidad.
- Divulgar el contenido de este protocolo de prevención y atención de Acoso Laboral y Acoso Sexual a las personas de la Alcaldía Municipal de Baranoa.
- Generar de manera periódica espacios de capacitación sobre las conductas del Acoso Laboral y Acoso Sexual, las consecuencias y los procedimientos de actuación del presente protocolo. Las personas designadas para dar información, asesoramiento, apoyo y acompañamiento a las víctimas de acoso también deben ser sensibilizadas sobre el abordaje.
- Realizar acciones de seguimiento a las quejas y/o denuncias presentadas y brindar asesoría y acompañamiento a la víctima.

## 8. DISPOSICIONES VARIAS

- Es necesario considerar que el Comité de Convivencia Laboral no tendrá la facultad para determinar si una conducta es constitutiva de acoso o no, pues se entiende que dicha competencia es puramente judicial. En

tal sentido, las decisiones serán exclusivamente preventivas o consultivas y buscarán, en lo posible, mecanismos conciliatorios.

- En caso de requerirse más tiempo para que el Comité examine de manera confidencial el caso reportado, se deberá justificar el tiempo a prorrogar.
- Tendrán impedimento de participar en las conciliaciones los miembros del comité que hayan sido jefes o subalternos de las personas implicadas, o que tengan vínculos de relación sentimental o afectiva.
- En el caso que la queja involucre a alguno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, este no podrá intervenir en la investigación del caso.
- En lo posible se deben presentar pruebas de la queja radicada, sin embargo, no es requisito para recibir la queja.
- En el espacio de diálogo entre las partes involucradas, se debe tener en cuenta que dentro del marco establecido por la Ley 1257 de 2008, se debe privilegiar el derecho de la víctima a no ser confrontada con su agresor.
- **Protección de Datos.** La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se inicien será una falta grave y se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes conforme los procesos internos aplicables.
- **Confidencialidad y Reserva.** Los procesos realizados en el marco de estas denuncias tienen el carácter de confidencial y reservado, y queda bajo custodia del líder o jefe de la oficina de Talento Humano la información y la investigación que se derive de la misma.