

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,
SEXUAL Y ABUSO DE PODER**

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Versión: 3 del 20 de mayo de 2024

1. Tabla de Contenido

1.	Tabla de Contenido	0
2.	Objetivo	2
3.	Alcance	2
4.	Definiciones.....	2
5.	Acoso laboral	3
5.1	Tipos de Acoso Laboral que existen	3
✓	Maltrato Laboral	3
✓	Persecución Laboral	3
✓	Discriminación laboral	3
✓	Entorpecimiento Laboral	4
✓	Desprotección laboral	4
5.2.	Sujetos y sujetas del acoso laboral	4
5.3.	Bienes jurídicos protegidos en la Ley.....	5
5.4.	Conductas que constituyen acoso laboral.....	5
5.5.	Preguntas claves para detectar si es víctima de acoso laboral.....	6
6.	Acoso Sexual Laboral	7
6.1.	Definición según la Ley 1257 de 2008 y Ley 599 de 2000	7
6.2.	Modalidades de acoso sexual laboral	7
6.3.	Sujetos y sujetas del acoso sexual laboral.....	8
6.4.	Preguntas claves para detectar si somos víctimas de acoso sexual laboral 8	
7.	Abuso de Poder	9
7.1.	Tipos de Abuso de Poder que existen.....	9
8.	Medidas de prevención y protección	9
8.1.	Medidas en el ámbito laboral	9
✓	Mecanismos de protección a la víctima denunciante.....	10
✓	Garantías contra actitudes retardatarias y mecanismos de protección a la víctima	10
8.2.	Derechos de las víctimas	11
8.3.	Comité de Convivencia Laboral - CCL	12

✓	Lineamientos para el abordaje del acoso laboral en el Comité de Convivencia Laboral.....	12
✓	Herramientas de investigación para el Comité de Convivencia Laboral. 12	
9.	Rutas para denunciar el acoso sexual laboral - ruta penal.....	14
	Proceso penal de esta ruta	14
✓	Ruta administrativa del proceso.....	15
✓	Acción disciplinaria	16
✓	Ruta de la acción constitucional de tutela	17
10.	Procedimiento general para el trámite de las quejas por acoso laboral y/o abuso de poder en el IDPC	17
	Primera Etapa: Recepción de la queja de los y las servidoras del IDPC:.....	17
✓	Queja Anónima	18
✓	Casos de acoso sexual laboral	18
✓	Queja interpuesta por personas con contrato de prestación de servicios 19	
	Segunda Etapa: Calificación Previa.....	19
	Tercera Etapa: Citación de los involucrados y conciliación.	20
	Cuarta Etapa: Seguimiento y cierre de la queja.....	21
11.	Formación y sensibilización.....	21
12.	Seguimiento.....	22
13.	Control de Cambios.....	22
14.	Créditos	23

2. Objetivo

Prevenir el Acoso Laboral, Acoso Sexual Laboral y Abuso de Poder en el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, como prácticas en el ámbito laboral, las cuales se mantienen ocultas, ignoradas o silenciadas por quienes lo ejercen, por el entorno social y por quienes las sufren, por temor a ser despedidas(os) o por no encontrar mecanismos que ayuden a proteger su identidad, esto en el marco del cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y la Ley 1257 de 2008.

3. Alcance

Este programa aplica a todas las áreas, actividades y operaciones del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural (IDPC), su alcance es avanzar en la prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual Laboral y Abuso de Poder mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia para los servidores y servidoras públicos y quienes presten sus servicios para el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural.

Por medio de este documento se adopta el Protocolo para la prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual Laboral y Abuso de Poder, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, en el marco del reconocimiento, garantía y restitución de los derechos humanos de los y las servidores públicos y quienes presten sus servicios para la entidad.

4. Definiciones

- **Acoso Laboral:** En el marco de las relaciones laborales y 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 a la renuncia del mismo”.
- **Acoso Sexual Laboral:** Se puede definir 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, según el artículo 210ª del Código Penal.

- **Abuso de Poder:** Según la RAE se entiende por abuso “acción y efecto de abusar”, es decir, “hacer un uso excesivo, injusto o indebido de algo o alguien” o “hacer objeto de trato deshonesto a una persona de menor experiencia, fuerza o poder”. Un abuso de autoridad ocurre cuando hay un abuso por parte de una persona con cargo superior en el trabajo y este se excede en el ejercicio de su capacidad o mando. Hay un exceso de aprovechamiento del rol del poder que influye en forzar, someter u obligar a una persona a hacer algo en contra de su voluntad. Esto es violar los derechos fundamentales del sujeto.

5. Acoso laboral

5.1 Tipos de Acoso Laboral que existen

La Ley 1010 de 2006 en su artículo 2°, describe las modalidades generales de Acoso Laboral, entre ellas están:

✓ **Maltrato Laboral**

- Actos violentos contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y de los bienes, del empleado/a o trabajador/trabajadora.
- Expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionan la integridad moral, o los derechos a la intimidad y al buen nombre, de quienes participan en una relación laboral.
- Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.

✓ **Persecución Laboral**

Conductas cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad, que permiten inferir el propósito de inducir a la renuncia del empleado o producir desmotivación laboral, mediante:

- Descalificación.
- Carga excesiva de trabajo.
- Cambios permanentes de horario.

✓ **Discriminación laboral**

Es el trato diferenciado por razones de:

- Violar el principio de igualdad de oportunidades.
- Tipos: raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, condiciones de salud, orientación sexual, ideología, preferencia política o situación que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

✓ **Entorpecimiento Laboral**

Acciones tendientes a:

- Obstaculizar, hacer más gravoso el cumplimiento de la labor.
- Retardar con perjuicio el cumplimiento de labores o metas.
- Privar, ocultar o inutilizar insumos, documentos o instrumentos para el desarrollo de la labor.
- Destrucción o pérdida de información.
- Ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos. e. Inequidad laboral:
- Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- Violación del principio de igualdad.
- Discriminación en la asignación de obligaciones laborales.

✓ **Desprotección laboral**

Conducta que pone en riesgo la integridad o seguridad del trabajador/a, mediante órdenes o asignación de funciones sin cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad del trabajador/a.

5.2. Sujetos y sujetas del acoso laboral

Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral, de acuerdo al Artículo 6 de la Ley 1010 de 2006:

- “La persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefa/jefe de una dependencia estatal.
- Las personas naturales que se desempeñen como trabajadores(as) o empleados (as).
- Las(os) servidores(as), tanto empleados(as) públicos(as) como trabajadores(as) oficiales y servidores(as) con régimen especial que se desempeñen en una entidad pública.
- Jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral.
- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe/jefa de una dependencia estatal”.

Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

5.3. Bienes jurídicos protegidos en la Ley

Son los que el derecho protege mediante una norma que ampara o protege, la cual prescribe una sanción para toda conducta que pueda lesionar dicho bien. Según Ley 1010 de 2006, señala como bienes jurídicos:

- El trabajo en condiciones dignas y justas.
- La libertad, la intimidad, la honra.
- La salud mental de las y los trabajadores.
- La armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la entidad.

5.4. Conductas que constituyen acoso laboral

Las conductas en las que se presenta el Acoso Laboral pueden ser: desencadenantes, 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.

Se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de alguna de las siguientes conductas:

- Actos de agresión física.
- Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona.
- Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
- Amenazas injustificadas de despido.
- Descalificación humillante en público.
- Múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso.
- Descalificación humillante y en presencia de las y los compañeros de trabajo, sobre las propuestas u opiniones de trabajo.
- Burlas de la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- Asignación de deberes fuera de la obligación laboral y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo, referente a la necesidad técnica de la entidad.
- Exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral.
- Trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados.
- Envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales.

5.5. Preguntas claves para detectar si es víctima de acoso laboral

Las siguientes preguntas¹ son un instrumento de consulta para servidor o servidoras públicos del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, quienes las pueden aplicar a sí mismos según necesidad, con el fin de identificar conductas tendientes al acoso laboral dentro de la entidad:

PREGUNTAS	SI	NO
¿Me siento desmotivada(o) o angustiada(o) al llegar a mi lugar de trabajo por la forma como me tratan mis superiores o mis compañeros/as?		
¿Mi superior se niega a comunicar, hablar o reunirse conmigo?		
¿Algunas(os) de mis compañeras(os) me ignoran, me excluyen, fingen no verme, no me devuelven el saludo?		
¿Mis sugerencias y opiniones son ignoradas de manera sistemática e intencional?		
¿Me gritan o elevan la voz con el objetivo de intimidarme?		
¿Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme?		
¿Prohíben a mis compañeras(os) o colegas, hablar conmigo?		
¿Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí, de manera malintencionada?		
¿Menosprecian y hablan mal de mi trabajo sistemáticamente, no importa lo que haga?		
¿Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas contra entidad o las y los usuarios para perjudicar mi imagen y reputación?		
¿Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, y luego me acusan de no hacer nada o de ser perezoso?		
¿Evalúan mi trabajo y desempeño sistemáticamente de forma negativa, de manera inequitativa o sesgada?		
¿Se me recuerda con regularidad que puedo perder mi empleo?		
¿Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido?		

¹ “Iñaki Piñuel y Zabala en Heinz Leymann, Inventario de Acoso psicológico” Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo, Universidad de Alcalá de Henares, Editorial Sal Terrae.

6. Acoso Sexual Laboral

6.1. Definición según la Ley 1257 de 2008 y Ley 599 de 2000

La Ley 1257 de 2008 introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano, mecanismos para erradicar los ciclos de violencias sexistas, que reproducen el acoso sexual laboral en contra de las mujeres trabajadoras y que constituye una manifestación de la voluntad del Estado colombiano en dar cumplimiento a sus compromisos internacionales establecidos ya mencionados al inicio del documento.

La Ley 1257 del 2008 define el Acoso Sexual Laboral, cuando sucede en el ámbito laboral, porque constituye una de las formas de violencias contra las mujeres, como cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

Adicionalmente, con el Decreto 4463 de 2011, se definieron las acciones para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial, y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

6.2. Modalidades de acoso sexual laboral

- Físico: Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas; comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, guiños, contacto físico innecesario, agresión física.
- 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.
- No Verbal: Correos, mensajes de texto no deseados, chistes sexualmente implícitos por la intranet; 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.

Las conductas de acoso sexual tipificadas en el Código Penal, pueden ser cometidas por diferentes personas: persona natural y/o servidora o servidor público.

6.3. Sujetos y sujetas del acoso sexual laboral

De acuerdo a la Ley 1257 de 2008, toda persona puede ser víctima de los delitos establecidos en el Código Penal:

- Servidora o servidor público.
- Persona natural.
- Quienes tengan una relación laboral con la entidad, incluyendo a los contratistas.

El daño o afectación en quién es objeto del acoso sexual laboral puede ser: psicológico, físico, sexual y patrimonial.

6.4. Preguntas claves para detectar si somos víctimas de acoso sexual laboral

Las siguientes preguntas son un instrumento de consulta para los servidores o servidoras públicos del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, quienes las pueden aplicar a sí mismos según necesidad, con el fin de identificar conductas tendientes al Acoso Sexual Laboral dentro de la entidad:

PREGUNTAS	SI	NO
Exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadores con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden		
Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia		
Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden		
Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa		
Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo		
Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas		
Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales		
Castigos, maltrato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales		

PREGUNTAS	SI	NO
Contacto físico no deseado		
Presión para tener relaciones sexuales		
Intento de violación		
Violación		

7. Abuso de Poder

7.1. Tipos de Abuso de Poder que existen

Al igual que los tipos de acoso laboral, en el abuso de poder también se pueden manifestar acciones como:

- Abusos sexuales: Ya sea acoso sexual hacia la persona abusada o la obligación de realizar acciones sexuales con el abusador.
- Maltrato físico: Lesiones, como golpes o empujones, por ejemplo.
- Maltrato psicológico: Insultos por tu forma de ser, por tu físico o por como haces el trabajo puede ser maltrato psicológico. Que ejerza mucha presión sobre tu persona a tal punto que condicione tu bienestar psíquico. Denigración y humillación.
- Violencia ocupacional externa o interna: No dar al trabajador/a una ocupación efectiva por un tiempo prolongado.
- Dejar al trabajador/a aislado o incomunicado de forma deliberada.
- Ordenar tareas que son imposibles de cumplir por el trabajador/a.
- Discriminación por cuestiones de raza, creencia, género o clase.

8. Medidas de prevención y protección

El acoso laboral y sexual laboral están determinados en la categoría de la violencia contra las mujeres por hacer parte de las medidas de prevención y protección del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008 que reseña lo siguiente:

8.1. Medidas en el ámbito laboral

El Ministerio de la Protección Social, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones:

- Desarrollará campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, lo que da una cobertura a las y los contratistas.
- Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) los empleadores y/o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos de atención y reparación a las víctimas.

Dentro de los mecanismos orientados a la prevención de posibles conductas de acoso laboral es importante resaltar la responsabilidad intrínseca de cada servidor o servidora de manejarse con respeto y de buscar siempre la mejora de sus relaciones personales y laborales.

✓ **Mecanismos de protección a la víctima denunciante**

En todos los casos que constituyen delitos, las víctimas cuentan con medidas de protección frente a toda publicidad que implique un ataque indebido a su vida privada o dignidad, según el artículo 133 del Código de Procedimiento Penal.

En el ámbito laboral uno de estos mecanismos de protección son los Comités de Convivencia Laboral.

El Decreto 044 de 2015 insta a toda entidad del Distrito Capital, a desarrollar acciones de información, sensibilización, prevención y atención relacionadas con prácticas y hechos de acoso laboral y acoso sexual laboral.

✓ **Garantías contra actitudes retardatarias y mecanismos de protección a la víctima**

Para amparar al servidor o servidoras públicos del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural que formulen o sean testigos de una denuncia por Acoso Laboral ante el Comité de Convivencia de la entidad, la Ley 1010 establece las siguientes medidas de protección:

- La destitución de la víctima carece de todo efecto cuando se profiera 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.
- La formulación de denuncia de Acoso Laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En estos casos, 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.
- A la denuncia de Acoso Laboral, se podrá acompañar la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma entidad.

8.2. Derechos de las víctimas

- A una vida digna.
- A la integridad física, sexual y psicológica.
- A la intimidad, a no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes.
- A la igualdad real y efectiva, a no ser sometidas a forma alguna de discriminación. A la libertad y autonomía, al libre desarrollo de la personalidad.
- A la salud, a la salud sexual y reproductiva.
- A la seguridad personal.

A decidir voluntariamente si se quiere o no ser confrontada con el agresor o la agresora en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo. También de acuerdo con lo establecido en los Artículos 11º de la Ley 906 de 2004 y 8º de la Ley 1257 de 2008, dichos derechos de las víctimas son:

- A recibir un trato digno y humano.
- A ser tratada con reserva de identidad en todo momento.
- A ser escuchada, atendida e informada (de forma clara, completa, veraz y oportuna y especialmente frente a sus derechos sexuales y reproductivos).
- Al ejercicio de la 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.
- La 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 seleccionar que el profesional de la salud para la práctica de los exámenes, sea hombre o mujer, 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.

8.3. Comité de Convivencia Laboral - CCL

El Comité se conforma como una medida preventiva de Acoso Laboral que contribuye a proteger a los servidores(as) públicos(as) del Distrito Capital, contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Está reglamentado por el Decreto Distrital 437 de 2012; y conforma independientemente de la Comisión de Personal, el Comité de Convivencia Laboral, con el fin de que éste asuma la resolución de los conflictos de Acoso Laboral de que trata la Ley 1010 de 2006.

✓ Lineamientos para el abordaje del acoso laboral en el Comité de Convivencia Laboral

En Colombia, el Ministerio de Trabajo establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral -CCL en entidades públicas y privadas. El Comité establece un procedimiento interno confidencial, y efectivo para prevenir las conductas de acoso. En la práctica, es un modelo general de obligatorio cumplimiento que puede ser adaptado y analizado en cada entidad, teniendo en cuenta la normatividad, procesos y procedimientos, misión y cultura laboral.

Por definición, CCL es quien se limita a tratar las quejas por acoso laboral bajo los parámetros establecidos por la Ley 1010 de 2006.

En ese marco, la condición de un sistema de quejas efectivo, de asesoría y atención adecuada se logra sobre la base de una correcta evaluación de su experiencia, de tal manera que el proceso de rotación y cambio de los miembros del CCL entregue un conjunto valioso de enseñanzas y mejora de herramientas que posibiliten un ambiente laboral armonioso y de condiciones excelentes favorables a la dignidad de las personas.

El CCL debe brindar un apoyo para la debida comprensión, de todas las personas en razón de su identidad de género, diversidad generacional, cultural, étnico racial, territorial, socioeconómica, ideológica, de orientación sexual, opinión política, estado de salud, y de sus distintas capacidades tanto físicas como psicológicas, que requieren, para identificar acertadamente el acoso laboral.

✓ Herramientas de investigación para el Comité de Convivencia Laboral.

Entrevistas:

En esta sección se proporcionan algunas herramientas básicas para llevar a cabo las entrevistas formales con la parte que presenta la queja, la parte acusada y las/los testigos de ambas partes, adoptado de la “Guía de Procedimiento Para el abordaje y Tratamiento del Acoso sexual en el trabajo” elaborado por PNUD y ONU Mujeres.

Todas las personas miembros del CCL deben tener claridad por el respeto y garantía de los derechos y libertades de la dignidad humana de las personas entrevistadas cualesquiera que sean las partes en el proceso.

A continuación, se enuncian los elementos que se deben considerar en las entrevistas:

- Preparación:

Se recomienda aclarar los siguientes aspectos antes de realizar la entrevista con cualquiera de las partes involucradas en la acusación, incluyendo a las y los testigos: Propósito de la entrevista, ¿Quién debe estar presente? y ¿Cómo se puede mantener la confidencialidad de la información recibida?

- Lugar de la entrevista:

La entrevista debe realizarse en un lugar donde se espere el mínimo de interrupciones y la atmósfera estimule la conversación. Es preferible escoger un lugar neutral, no se debe interrogar a los/las testigos en su lugar de trabajo, si la persona que investiga tiene motivos para pensar que eso puede afectar las respuestas.

- Participantes:

Durante la entrevista se contará con la presencia de la persona del CCL, así como de la persona que presenta la queja, en una posible conciliación.

- Confidencialidad:

La obligación de la persona investigadora con todas las partes del conflicto debe garantizar la confidencialidad por las siguientes razones: Incentivar a las y los funcionarios/as en presentar la queja/ denuncia por hostigamiento y acoso sexual y proteger de represalias a la persona que denuncie.

Todo comentario tiene que registrarse, aunque las y los informantes no lo deseen. Si esta petición es motivada debido a que las y los informantes tienen temor a represalias por haber cooperado con quien investiga, hay que explicar que tales represalias se castigarán severamente. Así mismo, hay que decirles a las y los testigos que la información recibida durante la entrevista/ investigación se mantendrá confidencial y no debe ser comentada con nadie más, incluyendo a otras/os testigos y a las partes involucradas.

- Solicitud de copia:

Una/un testigo puede solicitar una copia de las notas tomadas por la persona que investiga durante su propia entrevista. Se le puede dar una fotocopia puesto que es su propia declaración, pero señalándole la importancia de mantener la confidencialidad.

- Temas irrelevantes:

La persona del CCL que investiga debe evitar comentarios irrelevantes, hacer a un lado esos temas con tacto y evitar entrar en conversaciones no relacionadas con la investigación, por ejemplo, no hacer uso de estereotipos basados en el género o cualquier categoría de discriminación para tomar decisiones.

- Documentación y registro de quejas:

Los lineamientos para documentar y registrar las quejas y los informes que la entidad tenga establecidos. Sin embargo, se puede tener en cuenta: Hacer un registro de la incidencia del acoso, que permita identificar las áreas problemáticas, a fin de considerarlo en estrategias internas de sensibilización, tomar decisiones fundamentadas, sustentadas y justas con base en los informes elaborados y que los documentos generados sean útiles en cualquier procedimiento legal posterior.

9. Rutas para denunciar el acoso sexual laboral - ruta penal

Esta es una ruta que puede ser utilizada por cualquier persona natural como servidores y servidoras cuando se considere víctima de acoso sexual laboral.

La Víctima puede acudir a:

- URI: Unidades de Reacción Inmediata.
- 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.

Proceso penal de esta ruta

El proceso penal está contemplado en la Ley 906 de 2004 el cual comprende tres etapas: indagación, investigación y juicio.

- Etapa de Indagación: Inicia con la “notitia criminis”, cuando la Fiscalía General de la Nación tiene conocimiento de la realización de un hecho presuntamente delictivo, porque la propia víctima decide denunciar ante la autoridad competente o porque la misma Fiscalía ha tenido conocimiento del hecho por otro medio.

La finalidad trascendente de la fase es la comprobación de que el hecho investigado reviste las características de un delito y cuando no existen motivos o

circunstancias fácticas de caracterización como delito, el fiscal determina el archivo de la investigación.

- Etapa de investigación: Durante esta fase, que inicia con la formulación de imputación, la Policía Judicial, bajo la dirección del Fiscal, se encarga de complementar los elementos materiales probatorios y evidencia física recogidos durante la etapa de indagación, con el fin de tener un mejor conocimiento de los hechos y fortalecer la teoría del caso.
- Etapa de Juzgamiento: En la que, con base en los elementos materiales probatorios y la evidencia física recaudada, se determina si existe o no responsabilidad penal del acusado.

Audiencia de Acusación Art. 336: La Fiscalía presenta un escrito de acusación con la individualización concreta contra la persona acusada, con una relación sucinta de los hechos, el descubrimiento de pruebas y relación de bienes.

Audiencia preparatoria Art. 355: La Fiscalía y la defensa anuncian la totalidad de las pruebas que harán valer en la audiencia del juicio oral o público, el Juez decide sobre las pruebas legales que sean admitidas y pertinentes.

Audiencia del Juicio Art. 366: La Fiscalía presenta la teoría del caso escrito, donde se narran de manera corta los hechos y circunstancias que fueron materia de investigación, la dignidad de la víctima, el sufrimiento causado, la gravedad del delito, y solicita la condena, se realiza la práctica de pruebas interrogatorio de testigos y contrainterrogatorio y el Juez decide el sentido del fallo Art. 446 que puede ser absolutorio o condenatorio.

Condenatorio: Una vez la sentencia quede en firme, la víctima por medio de su representante inicia el incidente de reparación integral, la pena imponible para la persona que es declarada culpable de la comisión del delito de acoso sexual es de uno a tres años.

✓ **Ruta administrativa del proceso**

El proceso disciplinario tiene como finalidad ejercer la acción disciplinaria e imponer la sanción correspondiente, a quien incurra en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este código que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad.

Como tal, es un procedimiento útil para sancionar conductas que como el acoso sexual laboral comportan faltas disciplinarias gravísimas y que pretenden ser erradicadas, como parte de la cultura sexista y las conductas que generan discriminación por motivos de género en el caso de las mujeres víctimas de las

mismas y que, a su vez, se constituyen en una de las formas de violencias en contra de las mujeres.

✓ **Acción disciplinaria**

El marco normativo de la acción disciplinaria es la Ley 1952 de 2019 denominado el Código General Disciplinario:

- Se produce en virtud de la relación de subordinación que existe entre los servidores y servidoras y la administración en el ámbito de la función pública, y se origina en el incumplimiento de un deber o de una prohibición, la omisión o extralimitación en el ejercicio de las funciones, entre otras.
- De esta manera, la finalidad de la acción disciplinaria es garantizar el buen desempeño de las servidoras y servidores, con miras al cumplimiento de la función pública. Esta acción se encamina a esclarecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se comete la conducta disciplinaria, a la vez que los motivos determinantes de la misma y los perjuicios que ocasiona a la Administración Pública.
- Es procedente, aunque la servidora o el servidor público se encuentre retirado del servicio, siempre y cuando la conducta se haya cometido al momento de estar vinculado a la administración.

La acción disciplinaria es ejercida por la Procuraduría General de la Nación, las personerías, las oficinas de Control Interno, las y los funcionarios con potestad y la jurisdicción disciplinaria.

El Artículo 83 de la Ley 1952 del año 2019 establece que el ejercicio de la acción disciplinaria se ejerce por la Procuraduría General de la Nación; la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, o quienes hagan sus veces; la Superintendencia de Notariado y Registro; los Personeros Distritales y Municipales; las Oficinas de Control Disciplinario Interno establecidas en todas las ramas, órganos y entidades del Estado y los nominadores.

De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 25 de la Ley 1952 del año 2019, son sujetos disciplinables:

- Las y los servidores públicos, aunque se encuentren retirados del servicio.
- Para los efectos de esta ley y en concordancia con el artículo 38 de la ley 489 de 1998, son servidores públicos disciplinables los gerentes de cooperativas, fundaciones, corporaciones y asociaciones que se creen y organicen por el Estado o con su participación mayoritaria.
- Las personas indígenas que administren recursos del Estado serán disciplinadas conforme a este código.

En los casos en que la víctima está vinculada a la Administración Distrital mediante una relación legal y reglamentaria o a través de un contrato laboral, la Ley 1010 cataloga la conducta constitutiva de acoso laboral como falta disciplinaria gravísima, cuya sanción puede ser desde la suspensión en el ejercicio del cargo hasta la destitución y la inhabilidad general.

Es importante señalar que el desistimiento del quejoso no extingue la acción disciplinaria, precisamente porque el ámbito de protección con la acción disciplinaria es salvaguardar la moralidad pública, transparencia, objetividad, legalidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, neutralidad, eficacia, y eficiencia que se debe observar en el desempeño del empleo por parte de quienes prestan sus servicios subordinados a la administración.

✓ **Ruta de la acción constitucional de tutela**

Son múltiples los derechos de amparo constitucional sin embargo recordamos estos:

- Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.
- Derecho a la libertad, la intimidad y la honra.
- Derecho a la integridad física y moral.

Pueden solicitar el amparo, los empleados o empleadas públicas, ante todas y todos los jueces de la República.

10. Procedimiento general para el trámite de las quejas por acoso laboral y/o abuso de poder en el IDPC

Para la gestión en caso de presentarse una queja que pueda constituirse como acoso laboral, abuso de poder o afectación a la convivencia laboral dentro del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural (IDPC), se requiere tener en cuenta las siguientes etapas:

Primera Etapa: Recepción de la queja de los y las servidoras del IDPC:

La queja deberá cumplir como mínimo con los siguientes requisitos:

- Datos de la persona que suscribe la queja: Nombres y apellidos, correo electrónico, número de contacto, cargo y dependencia.

- Datos de la persona a quien se dirige la queja: Nombres y apellidos, correo electrónico, cargo y dependencia.
- Relato sucinto de los hechos que originan la queja, con descripción de las circunstancias de tiempo, modo y lugar.
- Relacionar y adjuntar los documentos y pruebas que soporten los hechos que se denuncian.

El Comité verificará el cumplimiento de los requisitos de la queja señalados anteriormente, si la queja carece de alguno de los requisitos, el Secretario le comunicará al quejoso formalmente para que se amplíe o complemente la información, si transcurridos 15 días, contados a partir del requerimiento efectuado por parte del Secretario, el quejoso no subsana, se archivará por desistimiento y se informará al quejoso y al Comité.

El Comité inadmitirá la queja y se abstendrá de dar trámite en los siguientes casos: Cuando los involucrados en los hechos no sean servidores o servidoras públicas de la entidad, cuando no reúna los requisitos señalados y cuando se presente la queja de manera anónima. En estos casos, el secretario dará respuesta indicando la razón de la inadmisión.

El Comité recibirá las quejas a través de los siguientes mecanismos, los cuales deberán garantizar la confidencialidad en el proceso:

- Por escrito a través del correo electrónico: comite.convivencia@idpc.gov.co, adjuntando el formato para interponer una queja por presunto acoso laboral o abuso de poder.
- Por escrito en físico puede ser entregado al secretario(a) del Comité de Convivencia Laboral o al presidente del Comité de Convivencia Laboral.
- Una vez el Comité sea notificado de una queja por acoso laboral o abuso de poder, el presidente del Comité de Convivencia se encargará de dar aviso al secretario/secretaria o viceversa, para citar al comité a reunión extraordinaria en un plazo de 15 días hábiles.

✓ **Queja Anónima**

En los casos en los que las personas presuntamente afectadas decidan presentar queja de manera anónima, no se dará trámite a la queja al no poderse determinar con claridad las partes involucradas, ya que dentro de lo establecido en las funciones del Comité de convivencia, se encuentra según la Resolución 652 de 2012: “Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja; adelantar 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”.

✓ **Casos de acoso sexual laboral**

El Comité de Convivencia Laboral no puede mediar en aquellas conductas que se enmarquen en acoso sexual laboral. El Comité una vez conozca la queja, deberá proceder a citar a quien presenta la denuncia y, una vez escuchado(a), indicarle que este tipo de conductas, no son susceptibles de mediación o fórmulas de arreglo.

Cumplido este procedimiento, se entiende culminada la etapa ante el Comité referidas a las conductas de acoso sexual laboral. Posteriormente, el Comité deberá mediante escrito, informar a la Procuraduría General de la Nación y la Fiscalía General de la Nación que el asunto se trata presuntamente de un acoso sexual laboral. Así mismo, se remitirá copia ante la Subdirección de Gestión Corporativa - Gestión del Talento Humano del Instituto, para que se adelanten las medidas administrativas correspondientes de atención a la víctima.

Si existieran otras conductas denunciadas que se determinen como acoso laboral, estas continuarán el trámite respectivo ante el Comité.

✓ **Queja interpuesta por personas con contrato de prestación de servicios**

El Comité de Convivencia acoge lo dispuesto en Ley 1010 de 2006 “Artículo 6. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral: (...) Parágrafo: las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral”.

Por tanto, no es viable incluir a las y los contratistas como sujetos beneficiarios de las normas de acoso laboral, en razón a que como es de conocimiento general, los contratistas no tienen vínculo legal, reglamentario y no tienen relación de dependencia o subordinación laboral.

Las personas con contrato de prestación de servicios en el IDPC, pueden comunicarse a través del correo electrónico comite.convivencia@idpc.gov.co, donde recibirán soporte y guía correspondiente frente a la situación y en caso de que se requiera, la orientación para que pueda iniciar con el proceso al que diera lugar.

Segunda Etapa: Calificación Previa.

- El Comité en sesión verificará la información y pruebas de la queja presentada, revisando si las conductas denunciadas se encuentran contenidas en los artículos 2 y 7 de la Ley 1010 de 2006.
- Si el Comité de Convivencia Laboral, determina en su revisión de la queja que esta no cumple con los presupuestos para considerar una presunta conducta de acoso laboral o abuso de poder y no se requiere la apertura de

un proceso, deberá informar a la persona por escrito y justificando la decisión adoptada. De igual forma el Comité de Convivencia podrá dar las recomendaciones y sugerencias a quien interponga la queja para favorecer la sana convivencia, en caso de tratarse de un mal entendido o caso aislado entre las partes.

- Si la conclusión es que el asunto podría conllevar al acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral deberá pasar a la siguiente etapa del trámite, correspondiente a la citación de los involucrados en los hechos.

Tercera Etapa: Citación de los involucrados y conciliación.

El Comité de Convivencia Laboral definirá las acciones que considere para el tratamiento del caso. En estas acciones, se define:

- Citar a cada una de las partes involucradas de manera individual, para recibir su versión de los hechos que dieron lugar a la queja. Las sesiones deberán adelantarse haciendo saber tanto a quien presenta la queja, como al presunto acosador(a), que este es un escenario en el que, en primera instancia, se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente al interior de la entidad.
- El Comité citará a las partes involucradas de manera conjunta sobre los hechos que dieron lugar a la queja para definir posibilidades de conciliación, con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos que permitan a las partes llegar a una solución efectiva de las controversias.
- El presidente del Comité dará el uso de la palabra al quejoso para que exprese los motivos por los cuales considera está siendo sujeto de posibles conductas de acoso laboral o abuso de poder.
- Posteriormente, dará la palabra a la(s) otra (s) partes involucradas.
- Se invita a las partes a que, de manera respetuosa y proactiva, propongan alternativas que lleven a solucionar las situaciones que dieron origen a las diferencias.
- De lograrse el acuerdo, se levantará acta dejando constancia del mismo, firmada por los participantes en la sesión.
- De no lograrse el acuerdo, y el quejoso insistiera en que la conducta descrita constituye acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral dará traslado a la Procuraduría General de la Nación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006, dejando soporte de que se agotó el procedimiento conciliatorio al interior de la Entidad.

Nota 1: En caso de que la queja involucre alguno de los miembros del Comité de

Convivencia, este no podrá intervenir en las sesiones del caso, deberá declararse inhabilitado y si llegara a comprobarse que estuvo realmente implicado en la queja quedará inhabilitado para pertenecer al Comité de Convivencia Laboral.

Nota 2: Asimismo, la desvinculación de la entidad de una de las partes dará lugar al cierre definitivo del expediente.

Nota 3: En caso de que el Comité invite al quejoso, y este no se haga presente y no exista justificación por parte del mismo, se volverá a citar por segunda vez, si reincide en la inasistencia sin justa causa, se citará por una tercera vez, de no hacerse presente, se entenderá que desiste de la queja.

Si esta situación se presenta con el presunto acosador, una vez se cite por tercera vez y no se presente una justa causa para la misma, el Comité de Convivencia dará traslado a la Procuraduría General de la Nación de la queja para el trámite correspondiente.

Cuarta Etapa: Seguimiento y cierre de la queja.

Luego de surtir el proceso de escucha y conciliación, el Comité deberá sesionar y de acuerdo con la revisión de los hechos y las circunstancias descritas en la actividad anterior, podrá:

- Mensualmente durante los 3 meses siguientes de la suscripción del acuerdo conciliatorio, el secretario será el encargado de solicitar el informe de cumplimiento de los compromisos adquiridos en la reunión conciliatoria por cada una de los involucrados, de estos soportes se informará a los demás integrantes del Comité.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, o se identifique un incumplimiento al plan de mejora o a las recomendaciones dadas, el Comité de Convivencia dará el caso por cerrado y remitirá el caso a la Procuraduría General de la Nación para los fines correspondientes.
- El Comité efectuará el seguimiento a los casos conciliados, con el fin de verificar el cumplimiento de los acuerdos logrados y la implementación de las acciones recomendadas.

El Comité tendrá un término máximo de treinta (30) días hábiles, para responder una queja por presunto acoso laboral, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada.

11. Formación y sensibilización

El Comité de Convivencia Laboral del IDPC establecerá mecanismos y espacios de formación y sensibilización al interior de los mismos, en aras del mejoramiento del ambiente laboral y de la transformación de imaginarios culturales proclives al

acoso laboral o sexual laboral, con miras a generar una cultura de tolerancia cero frente a dichos fenómenos de violencia en contra de las mujeres y de las ciudadanas y ciudadanos en sus lugares de trabajo.

El IDPC difundirá, mediante el uso de piezas comunicativas o campañas de sensibilización pedagógica, y demás medios con que cuente, la existencia del Protocolo, así como los mecanismos de protección y denuncia que el mismo prevé y acciones psicoeducativas para la prevención del riesgo psicosocial.

Por medio del apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales – ARL y otros aliados, se realizarán actividades tendientes a mejorar las relaciones interpersonales, de convivencia y buenas prácticas, la resolución de conflictos, asertividad, liderazgo propositivo, comunicación, respeto y la empatía de las y los servidores de la entidad.

12. Seguimiento

Se adoptarán las herramientas de seguimiento, implementación y prevención, elaboradas en conjunto entre la Secretaría General y la Secretaría Distrital de la Mujer y las demás entidades comprometidas, con el fin de hacer seguimiento a la aplicación del Protocolo en el Instituto.

13. Control de Cambios

Fecha	Versión	Cambios Introducidos	Simplificación o mejora	Origen
30/08/2022	1	Creación del documento.		
20/12/2022	2	Actualización de apartados del documento	Mejora	Revisión de Comité de Convivencia.
09/05/2024	3	Actualización en formato de accesibilidad	Mejora	Resultado de revisión y autocontrol

14. Créditos

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre(s): Dayana Nichole Moreno Talero.	Nombre(s): María Isabel Forero Rodríguez.	Nombre: Aura Herminda López Salazar.
Cargo – Rol: Contratista Profesional SST	Cargo – Rol: Profesional Especializado Talento Humano Subdirección de Gestión Corporativa.	Cargo – Rol: Subdirectora de Gestión Corporativa.
Documento de aprobación	Memorando interno con N° radicado 20245200078743 del 09-05-2024	