



acoso

LABORAL Y SEXUAL

PREVENCIÓN Y ATENCIÓN

INDICE

• Protocoló	1
• ACOSO LABORAL	3
• ¿Cómo se define el Acoso Laboral (AL)?	3
• ¿Cuáles son las modalidades con las que se presenta el Acoso Laboral (AL)?	3
• ¿Cuáles son los bienes jurídicos protegidos en la Ley?	5
• ¿Quiénes son sujetos y sujetas de la ley?	5
• ¿Cuáles son las conductas que constituyen Acoso Laboral?	5
• Preguntas claves para detectar si somos víctimas de Acoso Laboral.	6
• ¿Cuáles son las garantías contra actitudes retaliatorias y mecanismos de protección a la víctima?	7
• ACOSO SEXUAL LABORAL	8
• ¿Cómo se define el Acoso Sexual Laboral según la Ley 1257 de 2008 y Ley 599 de 2000?	9
• ¿Cuáles son las modalidades de Acoso Sexual Laboral?	9
• Preguntas claves para detectar si somos víctimas de Acoso Sexual Laboral	10
• ¿Quiénes son sujetas y sujetos de la Ley o pueden ser víctimas o agentes de ASL?	11
• ¿Qué daños se reconocen como consecuencia del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral?	11
• ¿Cuáles son las medidas de prevención y protección frente al Acoso Laboral y Sexual Laboral?	11
• ¿Cuáles son los derechos de las víctimas de Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral?	12
• ¿Cuáles son los mecanismos de protección a la víctima denunciante?	13
• ¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?	14
• Lineamientos, herramientas y recomendaciones para el abordaje del Acoso Laboral y Sexual en los Comités de Convivencia Laboral	14
• RUTAS PARA DENUNCIAR EL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL - RUTA PENAL	16
• ¿Dónde se puede denunciar la conducta de Acoso Sexual Laboral?	16
• ¿Cuál es el proceso penal de esta ruta?	16
• Ruta Administrativa del proceso	17
• Ruta de la acción constitucional de tutela	22
• ¿Y si el acoso es en el sector público?, ¿qué debo hacer?	22

Protocolo para la
Prevención del Acoso
Laboral y del Acoso
Sexual Laboral
mediante la
Divulgación de los
Mecanismos y
Procedimientos de
Denuncia.

AL CAN CE

Es avanzar en la prevención del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral mediante la divulgación de mecanismos y procedimientos de denuncia.

Con la adopción del Protocolo que desarrolla la Ley 1010 de 2006 y la Ley 1257 de 2008 se avanza en el Distrito Capital para prevenir y atender el Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral como prácticas en el ámbito laboral, que 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.

Presentamos un ABC para el conocimiento y difusión del Decreto Distrital 044 de 2015. Por medio del cual se adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital, en el marco del reconocimiento, garantía y restitución de los derechos humanos de las mujeres y de las y los servidores públicos en el Distrito Capital.

• ACOSO LABORAL •

1. ¿Cómo se define el Acoso Laboral (AL)?

Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, definen 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 mediano, 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".

2. ¿Cuáles son las modalidades con las que se presenta el Acoso Laboral (AL)?

El inciso segundo del artículo 2º de la Ley 1010 de 2006, describe las modalidades generales de Acoso Laboral, entre otras:

1. Maltrato Laboral

- Acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y de los bienes de la empleada/do o trabajadora/trabajador.
- Expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral o la intimidad.

- Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.

2. Persecución Laboral

Conducta que tiene como características la reiterada o de evidente arbitrariedad que permite inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o producir desmotivación laboral, mediante:

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



3. Discriminación Laboral

Todo trato diferenciado por razones de:

- Violar el principio de igualdad de oportunidades.
- Tipos: Género, religión, raza, ideología, edad, grupo étnico, discapacidad, condiciones de salud, situación conyugal, paternidad, situación social, orientación sexual, etc.

4. Entorpecimiento Laboral

Toda acción tendiente a:

- Obstaculizar o hacer más gravoso el cumplimiento de la labor.
- Retardar el cumplimiento de la labor o las metas.
- Privación, ocultación o inutilización de insumos, documentos o instrumentos para la labor.
- Destrucción o pérdida de información.
- Ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad Laboral

- Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- Violación del principio de igualdad.
- Discriminación en la asignación de obligaciones laborales.

6. 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.

3. ¿Cuáles son los bienes jurídicos protegidos en la Ley?

Los bienes protegidos 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.

El inciso Segundo del artículo °1 de la 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 empresa.

4. ¿Quiénes son sujetos y sujetas del artículo 6 de la Ley 1010 de 2006?

Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefa/jefe de una dependencia estatal.
- La persona natural que se desempeñe como trabajadora o empleada.
- Las y los servidores públicos, tanto empleados/ das públicos como trabajadores/ras oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.

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

5. ¿Cuáles son las conductas que constituyen Acoso Laboral?

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

De acuerdo con lo señalado en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- Los actos de agresión física.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
- Injustificadas amenazas de despido.
- Descalificación humillante en público.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.

Burlas sobre 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 empresa.

La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral.

El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados.

El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales.

6. Preguntas claves para detectar si somos víctimas de Acoso Laboral¹

Me siento desmotivada/do o angustiada/do 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/nos 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 antitéticas contra la empresa o los clientes 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 inequívoca o sesgada.

Se me recuerda con regularidad que puedo perder mi empleo.

Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido.

Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias para humillarme o agobiarme.



7. ¿Cuáles son las 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 establece las siguientes medidas de protección:

a. La destitución de la víctima que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la

ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

b. La formulación de denuncia de Acoso Laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra él o la denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.

c. A la denuncia de Acoso Laboral, se podrá acompañar la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma entidad.



SECRETARÍA
GENERAL



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 (art. 210 A, Código Penal).



ALCALDÍA MAIOR
DE BOGOTÁ D.C.



8. ¿Cómo se define el Acoso Sexual Laboral 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 (ASL) 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 de este documento. La Ley 08/1257 define el Acoso Sexual laboral cuando sucede en el ámbito laboral, porque constituye una de las formas de violencias contra las mujeres, en consecuencia esta ley define la violencia contra las mujeres y los tipos, 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.

9. ¿Cuáles son las modalidades de Acoso Sexual Laboral?

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 (ASL) 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 de este documento. La Ley 08/1257 define el Acoso Sexual laboral cuando sucede en el ámbito laboral, porque constituye una de las formas de violencias contra las mujeres, en consecuencia esta ley define la violencia contra las mujeres y los tipos, 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.



SECRETARÍA
GENERAL



10. Preguntas claves para detectar si somos víctimas de Acoso Sexual Laboral

- 1.** Exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.
- 2.** Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
- 3.** Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.
- 4.** Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.

5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.

6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas

7. Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales

8. Castigos, mal trato, 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.

9. Contacto físico no deseado.

10. Presión para tener relaciones sexuales.

11. Intento de violación.

12. Violación.



11. ¿Quiénes son sujetas y sujetos de la Ley o pueden ser víctimas o agentes de ASL?

Toda persona puede ser víctima de los delitos establecidos en el Código Penal:

- Persona natural. Servidora o servidor público. Quienes tengan una relación laboral con la entidad y quienes son contratistas de la misma entidad.

12. ¿Qué daños se reconocen como consecuencia del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral?

SEXUAL
ACOSO
LABORAL
Y
ACOSO
SEXUAL
LABORAL

13. ¿Cuáles son las medidas de prevención y protección frente al Acoso Laboral y Sexual Laboral?

El Acoso Laboral y Sexual Laboral están determinados en la categoría de las violencias contra las mujeres por hacer parte de las medidas de prevención y protección del artículo 12 de la Ley 08/1257 que reseña lo siguiente:

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



14. ¿Cuáles son los derechos de las víctimas de Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral?

- 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 de Acoso Laboral o Sexual Laboral son:

- A recibir trato digno y humano.
- A ser tratada con reserva de identidad en todo momento.
- A ser escuchada, ser atendida, ser informada (de forma clara, completa, veraz y oportuna y especialmente frente a sus derechos sexuales y reproductivos).

- Al ejercicio de actividad laboral, a la intimidad y al buen nombre. A la protección de su intimidad, a la garantía de su seguridad y a la de sus familiares y testigos a su favor.
- A estabilización de su situación y reparación integral de los daños sufridos.
- A recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado, desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.
- A dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual.
- A escoger el sexo del médico para la práctica de 17 los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio.
- A decidir siempre y voluntariamente, si puede ser confrontada/ do con la agresora o el agresor en cualquiera de los espacios y procedimientos.
- A recibir la atención integral (asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas.).
- A acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.

DERECHOS

A close-up, black and white photograph of a woman's face, focusing on her eyes and hair. The image is partially obscured by the text on the left.

15. ¿Cuáles son los 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 (Art. 133, 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.

P R E V E N C I Ó N Y A T E N C I Ó N
E N C A S O S D E A C O S O

16. ¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?

Son una medida preventiva de Acoso Laboral que contribuye a proteger a los trabajadores y trabajadoras y los servidores y servidoras en el Distrito Capital contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, reglamentados por el Decreto 437 de 2012 el cual modificó el artículo 6 del Decreto Distrital 515 de 2006 para conformar 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, el cual estará integrado en la forma prevista en el artículo °1 de la Resolución 1356 y 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo.

17. Lineamientos, herramientas y recomendaciones para el abordaje del Acoso Laboral y Sexual en los Comités de Convivencia Laboral

Recuerda! Los casos de Acoso Sexual Laboral no son conciliables. El Comité de Convivencia Laboral NO PUEDE CONCILIAR si es ASL. La víctima puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación.

Establece en Colombia la conformación y funcionamiento del Comités Convivencia Laboral -CCL- en entidades públicas y empresas privadas, y reglamenta un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir

las conductas de acoso, el cual en la práctica es un modelo general de aplicación de obligatorio cumplimiento que tiene que ser adaptado y analizado en cada entidad y para el caso del sector público, teniendo en cuenta su 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 19 por la Ley 1010 de 2006 y posteriormente las denuncias de Acoso Sexual Laboral bajo los parámetros de la Ley 1257 de 2008 y su Decreto reglamentario 4463 de 2011.

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 derotación y cambio de los miembros del CCL entreguen 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.

A continuación se presenta una guía de recomendaciones a los CCL en la que se pretende brindar un apoyo para la debida comprensión, de todas las personas pertenecientes al ámbito laboral Distrital, en razón de su identidad de género, diversidad generacional, cultural, étnicoracial, 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 AL.

Herramienta de investigación para el Comité de Convivencia Laboral

Las 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. Todos los miembros/as 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. **Elementos que se deben considerar en las entrevistas:**

1. Preparación

Se recomienda aclarar los siguientes aspectos antes de realizar la entrevista con cualquiera de las partes involucradas en la acusación, incluyendo a las personas testigos.

Propósito de la entrevista

¿Quién debe estar presente durante la entrevista

¿Cómo se puede mantener la confidencialidad de la información recibida?

2. Lugar de la entrevista

La entrevista debe realizarse en un lugar donde se espere el mínimo de interrupciones y la atmósfera estimule la conversación.

No se debe interrogar a las/los testigos en su lugar de trabajo, si la persona que investiga tiene motivos para pensar que eso puede afectar las respuestas. Es preferible escoger un lugar neutral.

3. ¿Quién debe estar presente?

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.

4. 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.
- 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. Asimismo, 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.

5. 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.

6. Temas irrelevantes

La persona (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.

7. 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 ulteriores estrategias de sensibilización.
- Tomar decisiones fundamentadas, sustentadas y justas con base en los informes elaborados.
- Que los documentos generados sean útiles en cualquier procedimiento legal posterior.

RUTAS PARA DENUNCIAR EL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL RUTA PENAL

Esta es una ruta que puede ser utilizada por cualquier persona natural como servidoras, servidores y contratistas cuando se considere víctima del ASL.

18. ¿Dónde se puede denunciar la conducta 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.

19. ¿Cuál es el proceso penal de esta ruta?

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

La 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.

Etapas 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.

Audiencia de imputación Art. 186

El Fiscal del caso hace la individualización del imputado con una relación clara y sucinta de los hechos jurídicamente relevantes, el descubrimiento de los materiales probatorios, el investigado tiene la posibilidad de allanarse. Etapa de Juzgamiento: Etapa 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 22 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 narre 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.

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 (1) a tres (3) años.

20. Ruta Administrativa del proceso

Para comprender mejor este proceso presentamos unos conceptos básicos para tener en cuenta. 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

¿Qué es la acción disciplinaria?

- La acción disciplinaria 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 disciplinaria 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.
- Esta acción disciplinaria 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.

¿Cuál es el marco normativo de la acción disciplinaria?

La ley 734 de 2002 denominado el Código Disciplinario Único.

¿Por quién es ejercida 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 disciplinaria y la jurisdicción disciplinaria.

Al respecto el Art. 67 de la ley 734 de 2002 establece que el ejercicio de la acción disciplinaria está en cabeza de la Procuraduría General de la Nación, Los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, 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 o superiores jerárquicos inmediatos.

¿Quiénes son sujetos disciplinables?

- De conformidad con lo dispuesto por el artículo 25 de la Ley 734 de 2002, son destinatarios:
- Las y los servidores públicos, aunque se encuentren retirados del servicio.
- Los particulares contemplados en el artículo 53 de la Ley 734 de 2002.
- Las personas indígenas que administren recursos del Estado serán disciplinadas conforme a este Código.
- Las personas gerentes de cooperativas, fundaciones, corporaciones y asociaciones que se creen y organicen por el Estado o con su participación mayoritaria

¿Cuáles son las etapas del proceso disciplinario?

Inicio (Queja, Informe, Compulsa, anónimo o de Oficio). Valoración inicial, puede dar lugar a alguno de estos supuestos:

- a. **Inhibitorio.**
En caso de temeridad, hechos disciplinariamente irrelevantes, inconcretos, difusos etc. (Art. 150 CDU).
- b. **Indagación Preliminar.**
Identificar posibles autores y faltas o duda sobre procedencia de investigación. Término: 6 Meses. Prorrogables por otros 6 en casos de D.H. o D.I.H. (Art. 150 CDU). Puede terminar con archivo de la actuación o apertura de investigación.
- c. **Apertura Investigación Disciplinaria.**
Puede iniciarse directamente o luego de surtida la fase de indagación preliminar (Art. 152 CDU).

Investigación Disciplinaria.

Procedencia: Cuando estén identificadas las posibles personas o persona autora (Art. 152 CDU).

Fines: Verificar ocurrencia de conducta, si es falta, motivos, circunstancias, perjuicios y responsabilidad del disciplinado (Art. 153 CDU).

Término: 12 meses, prorrogable hasta 18 meses para las faltas graves y leves, y máximo hasta 36 meses para las faltas gravísimas y con pluralidad de faltas o disciplinados (Art. 156 CDU).

Finaliza con:

- Terminación del Procedimiento - Archivo - (Art. 73 CDU)
- Cierre de la Investigación (Art. 160 A CDU): Por no haberse recaudado las pruebas necesarias para formular cargos o por vencimiento de términos.

Notificado el cierre se evalúa la investigación para determinar si se termina con:

Archivo de la actuación o se pasa a la etapa de juicio disciplinario con la respectiva formulación de cargos y después de la etapa probatoria y de alegato, si procede el fallo disciplinario.

Juicio Disciplinario:

- Se inicia con la formulación de auto de cargos.
- Debe ser notificado personalmente y no admite recurso alguno (Art. 162 CDU).
- Procedencia: Cuando está objetivamente demostrada la falta y existe prueba que comprometa la responsabilidad del disciplinado (Art. 162 CDU).
- Fase probatoria del juicio: Luego de vencido el término del Artículo 166 del CDU para solicitar pruebas, el instructor disciplinario debe pronunciarse en un término de 10 días sobre pruebas y nulidades pedidas y oficiosas.
- El auto que las niega es susceptible de los recursos de reposición y apelación (Art. 113 y 115 del CDU).
- Término: Se extiende por 90 días.
- Alegatos de Conclusión: Una vez agotada la etapa probatoria, se dispone mediante auto de sustanciación notificable correr traslado común de 10 días para presentar alegatos de conclusión (Art. 169 CDU).
- Fallo Disciplinario: Vencido el término para alegar el funcionario lo proferirá dentro de los 20 días hábiles siguientes (Art. 169A. del CDU).

Y RECUERDA EN EL PROCESO DISCIPLINARIO

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.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.



21. 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, la honra.
- Derecho a la integridad física y moral.

¿Quiénes pueden solicitar el amparo?

Empleada o empleado público o contratista.

¿Ante quién?

Todas y todos los jueces de la República.

22. ¿Y si el acoso es en el sector público?, ¿qué debo hacer?

La Sentencia 882 de 2006 de la H.C.C. dice:

(...) “cuando el Acoso Laboral tiene lugar en el sector público, la víctima del mismo cuenta tan sólo con la vía disciplinaria para la protección de sus derechos, mecanismo que no sólo es de carácter administrativo y no judicial en los términos del Artículo 86 Superior, sino que no resulta ser eficaz para el amparo del derecho 27 fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas (...).

Así las cosas, la Sala estima que para los casos de Acoso Laboral que se presenten en el sector público, la vía disciplinaria puede no ser un mecanismo efectivo para la protección de los derechos de los trabajadores, y por ende la tutela resulta ser el instrumento idóneo en

estos casos, sin perjuicio, por supuesto, de la responsabilidad disciplinaria que se le pueda imputar al sujeto activo de acoso laboral”.

“Las víctimas tienen la facultad de acudir a cualquiera de los procedimientos indicados, siempre que los hechos sean susceptibles de valoración por el órgano competente.

Además, no existe en la actualidad, ninguna razón jurídica que impida hacer uso facultativo y cumulativo de las acciones. Esto significa que en un caso que pueda ser conocido por el Comité de Convivencia Laboral, las autoridades disciplinarias, penales y por el juez de tutela, la víctima podría acudir a todas esas instancias o escoger ante quiénes presentar su caso. Siempre teniendo en cuenta que dependiendo de la magnitud de la conducta de que ha sido víctima, si trasciende al ámbito penal, los servidores públicos que conozcan del caso, deberán informarlo ante la Fiscalía General de la Nación.” (Protocolo de Acoso Laboral. Consideraciones finales. pág. 32 2015) El Decreto 044 de 2015 para cumplir el objeto de su asunto: prevenir y sancionar, prevé los mecanismos que comprometen la actuación de las entidades y los servidores y servidoras para disminuir el riesgo y atender a los y las víctimas en los artículos 6,7 y 8, así.



"Artículo 6°. – Procesos de formación y sensibilización. Los Comités de Convivencia Laboral de las entidades distritales establecerán 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, en concordancia con lo establecido en los Decretos 515 de 2006 y 437 de 2012.

Artículo 7°. - 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 en la aplicación de 28 este Decreto, con el fin de hacer seguimiento a la aplicación del Protocolo en el Distrito Capital.

Artículo 8°. - Difusión y comunicación del Protocolo. Todas las entidades del Distrito Capital difundirán, mediante el uso de piezas comunicativas o campañas de sensibilización pedagógica, y demás medios con que cuenten en sus dependencias, la existencia del Protocolo, así como los mecanismos de protección y denuncia que el mismo prevé".



SECRETARÍA
GENERAL



Claudia Nayibe López Hernández

Alcaldesa Mayor de Bogotá D.C.

Margarita Barraquer Sourdis

Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

Diana Rodríguez Franco

Secretaria de Despacho de la Secretaría Distrital de la Mujer

Gloria Patricia Rincón Mazo

Subsecretaria Técnica de la Secretaría General

Lisa Cristina Gómez Camargo

Subsecretaria de Fortalecimiento de Capacidades
y Oportunidad para las Mujeres

Oscar Niño Del Río

Director Distrital de Desarrollo Institucional Secretaría
General de la Alcaldía Mayor de Bogotá

Línea Púrpura

y canales de atención
generales - 01800112137

- Secretaría Distrital de la Mujer
<http://www.sdmujer.gov.co/transparencia/atencion-ciudadano/sedes>).
- www.adenunciar.policia.gov.co



SECRETARÍA DE
LA MUJER





SECRETARÍA
GENERAL

