

DIRECTIVA PRESIDENCIAL 3 DE 2022

(marzo 8)

Diario Oficial No. 51.970 de 8 de marzo de 2022

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

<NOTA DE VIGENCIA: Directiva derogada por la Directiva [1](#) de 2023>

Para: Ministros
Directores de Departamentos Administrativos
Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional
Ramas del Poder Público
Órganos Autónomos y de Control y Vigilancia
Entidades Territoriales

De: Presidente de la República

Asunto: Protocolos para la prevención y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral

Fecha: 8 marzo de 2022.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Directiva derogada por la Directiva [1](#) de 2023, 'protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y 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 del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la Administración Pública', publicada en el Diario Oficial No. 52.330 de 8 de marzo de 2023.

El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (DAPRE) elaboró el “Protocolo para Prevención y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón del Sexo en el Ámbito Laboral”, como materialización de la política de cero tolerancia a la violencia contra las mujeres que debe primar en el ejercicio de la Función Pública y en línea con el Pacto por la Equidad de las Mujeres del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, que incluye como una de las líneas de política el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias.

Acorde con lo anterior y con el ánimo de fortalecer la institucionalidad encargada de prevenir, atender y proteger a las mujeres víctimas de la violencia de género en el ámbito laboral y de construir espacios de trabajo seguros y libres de violencia, acoso, y discriminación contra las mujeres, y en los que prime el respeto por la protección de sus derechos, los representantes legales de los Ministerios, Departamentos Administrativos y demás entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, deberán atender las siguientes directrices:

1. En un plazo no mayor a tres (3) meses, contados a partir de la expedición de la presente directiva, crear e implementar al interior de sus entidades Protocolos contra el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo.

Para efectos de la elaboración del referido Protocolo se debe tener en consideración, en especial,

lo dispuesto en las Leyes [734](#) de 2002, [1010](#) de 2006, 1257 de 2008 y 1752 de 2015, así como las demás normas que resulten aplicables.

2. Promover el conocimiento e implementación del protocolo al interior de la entidad, documento que debe ser de obligatorio conocimiento del personal vinculado a cualquier título a la entidad, especialmente en su proceso de ingreso e inducción a la misma.
3. Implementar acciones para la prevención, atención y protección a las mujeres víctimas de la violencia de género en el ámbito laboral, en el marco de sus competencias.
4. Especificar la ruta de atención y orientación institucional ante las denuncias que deban presentarse por acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral, ante las autoridades pertinentes.
5. Adoptar acciones destinadas a erradicar toda forma de violencia verbal de género y/o con connotación sexual, incluyendo el uso de apelativos o denominaciones de tipo romántico o erótico para dirigirse a las personas, o que se enfoquen en su apariencia corporal.
6. Adoptarán acciones destinadas a erradicar toda forma de violencia física por razones de sexo o género, incluyendo cualquier contacto físico indebido.
7. Coordinar con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, la expedición de los protocolos.
8. Fomentar mediante procesos formativos, pedagógicos, comunicativos, de transformación cultural u otras estrategias, una cultura institucional de cero tolerancia al acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo o género en el ámbito del trabajo, con perspectiva de género y de derechos de las mujeres.

En igual medida, se invita a las demás ramas del poder público, a los entes autónomos, los organismos de control y vigilancia y las entidades territoriales a adoptar las medidas que permitan fortalecer la institucionalidad encargada de prevenir, atender y proteger a las mujeres víctimas de la violencia de género en el ámbito laboral y de construir espacios de trabajo seguros y libres de violencia, acoso, y discriminación contra las mujeres, y en los que prime el respeto por la protección de sus derechos, en los términos antes señalados.

Acompaño a la presente copia el Protocolo para Prevención y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón del Sexo en el Ámbito Laboral elaborado por el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, el cual puede servir de guía para las entidades que así lo consideren.

8 de marzo de 2022.

IVÁN DUQUE MÁRQUEZ

ANEXO.

CONTENIDO

1 OBJETIVO GENERAL

3 ENFOQUES

4 PRINCIPIOS

5 DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

6 ALCANCE

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

7.1 CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL

8 MARCO NORMATIVO DEL PROTOCOLO

Jurisprudencia Corte Constitucional y Penal

10.1 Acoso sexual

10.2 ACOSO POR RAZÓN DEL SEXO

11 RUTA DE ATENCIÓN PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL .12

a FALTAS MUY GRAVES

b FALTAS GRAVES

c FALTAS LEVES

13 CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES Y ATENUANTES

14 DIFERENCIA ENTRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

15 TIPOS DE ACOSO SEXUAL

16 TIPOS DE ACOSADORES

17 LABOR DE PREVENCIÓN

18 REQUISITOS TÉCNICOS

19 DOCUMENTOS ASOCIADOS

20 RESPONSABLE DEL DOCUMENTO

1. OBJETIVO GENERAL:

Establecer estándares, rutas y enfoques para el abordaje de casos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito de trabajo en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República - DAPRE.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Fomentar en los servidores públicos del Departamento Administrativo de La Presidencia de La República - DAPRE, contratistas, personal en comisión y pasantes, una actitud de respeto de los

derechos fundamentales de sus colegas y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, mitigando las acciones relacionadas con el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo.

- Generar estrategias de prevención de los delitos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República DAPRE.

3. ENFOQUES:

Este Protocolo, y sus acciones derivadas, se rigen bajo los siguientes enfoques:

- Enfoque de derechos humanos: Se fundamenta en la noción de ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, estatus migratorio o procedencia geográfica. Requiere de la implementación de acciones de política pública para garantizar la igualdad de Las personas y grupos de personas. Este enfoque, además, implica que en toda circunstancia las víctimas merecen credibilidad, y debe asegurarse la confidencialidad e intimidad, de manera que se respeten, promuevan, garanticen sus derechos humanos y los de su núcleo familiar y, en ningún momento, sean vulnerados.

- Enfoque de género: Se fundamenta en evidenciar Las desigualdades, inequidades y discriminaciones que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra mujeres. Desde este enfoque, 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 que naturalizan la violencia por razones de sexo o género.

- Enfoque interseccional: Se fundamenta en evidenciar que en una misma persona se pueden entrecruzar diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas.

- Enfoque diferencial: Se concibe como un método de análisis y actuación que reconoce las inequidades, riesgos y vulnerabilidades de sujetos de especial protección (grupos étnicos, personas en situación de discapacidad, víctimas de la violencia, entre otros).

4. PRINCIPIOS:

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

- Respeto a la dignidad humana: Equivale al (i) merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad humana en su entorno laboral.

- Ambiente laboral seguro y saludable: El entorno laboral saludable se entiende como un espacio de trabajo cuyas condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores para tener un buen ambiente físico, buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos,

estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. Los actos de acoso sexual y/o discriminación por razón deL sexo en el ámbito laboral son contrarios a este principio.

- Confidencialidad Todas las personas naturales o jurídicas que intervengan en la administración de datos personales están obligadas en todo tiempo a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con aLguna de las Labores que comprende la administración de datos, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos cuando ello corresponda al desarrollo de Las actividades autorizadas. En todas Las actuaciones que se deriven de este protocolo se guardará la confidencialidad y debida reserva de la información.

- Debida Diligencia: "Como parte de este principio se deben adoptar con celeridad todas las medidas encaminadas a la protección de La víctima y la restitución de sus derechos.

Para esto se deben disponer de todos Los medios para esclarecimiento de los hechos, así como de su sanción por parte de las dependencias y entidades correspondientes. También hace parte de este principio acatar la normatividad interna e internacional y los jurisprudenciales a través de los cuales las Cortes internacionales y nacionaLes han creado de manera progresiva".

- Debido proceso: El debido proceso es un derecho fundamental de inmediato cumplimiento consagrado en el artículo [29](#) de la Constitución Política de CoLombia: "El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas". Es una garantía constitucional del derecho de toda persona a ser oída públicamente y con justicia, en condiciones de plena igualdad, por un tribunal independiente e imparcial para la determinación de sus derechos y obligaciones.

- Protección a la persona afectada: Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o discriminación se debe privilegiar la seguridad y la integridad de la víctima haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia y garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.



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

Las personas víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral tienen los siguientes derechos:

- El derecho a contar libremente lo sucedido.
- El derecho a la confidencialidad y reserva de la información de su caso.
- El derecho a que no se emitan juicios de valor sobre su queja y que se le tome con seriedad.

- El derecho a ser tratado con respeto.
- El derecho a que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral o contractual.
- El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.
- El derecho a recibir orientación en materia legal y psicológica, y El derecho a recibir acompañamiento permanente de la entidad. v El derecho a la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten.

6. ALCANCE

El presente Protocolo tiene el siguiente alcance para las dependencias, a saber:

La Oficina de Control Interno Disciplinario deberá investigar y sancionar disciplinariamente con ocasión de La conducta de ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACION POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL a todo servidor público del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República -DAPRE.

Así mismo, todo particular vinculado al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República - DAPRE- mediante contrato de prestación de servicios, de obra, ocasional, entre otros, así como alumnos, becarios o pasantes que realicen prácticas formativas en cualquier dependencia, que cumplan funciones públicas y que incurran en conductas constitutivas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo, están sujetos a ser investigados disciplinariamente por la Procuraduría General de la Nación-PNG-, conforme a Lo dispuesto en el inciso 2 del artículo [66](#) y el artículo [75](#) de la Ley 734 de 2002 y el artículo [92](#) de la ley 1952 de 2019 modificado por la ley [2094](#) de 2021. Para tales efectos, el DAPRE remitirá la información y documentación que exista frente a cada caso en particular, si a ello hubiere lugar.



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

7.1. CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL

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

En Colombia, el acoso sexual es un tipo de violencia sexual, que la Ley 1257 de 2008, artículo [210A](#) del Código Penal Colombiano, estableció como delito en Los siguientes términos: “El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga,

hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.

La Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo de 1985, señaló que “los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de las medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos” (OIT, 2008).

7.2. CONCEPTUALIZACIÓN DE DISCRIMINACIÓN

El artículo 2o de la Ley 1752 de 2015, introdujo en Colombia el tipo penal de discriminación en los siguientes términos: “Artículo 134A. Actos de Discriminación: El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

La misma norma, artículo 3, previo el hostigamiento como un tipo penal autónomo, así: “ARTÍCULO 134B. Hostigamiento: Artículo modificado por el artículo 3o de la Ley 1752 de 2015, así: El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos, orientados a causarle daño físico o morál a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor.

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

8. MARCO NORMATIVO DEL PROTOCOLO

A nivel internacional, La Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo de 1985 señala que “los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promueven la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos” (OIT, 2008).

Por su parte Las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el avance de la mujer (aprobadas en la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas de la Mujer, en su párrafo 139 señala que “las condiciones de trabajo de las mujeres deben ser mejoradas en todas las áreas formales e informales, tanto en el sector público como en el privado. Teniendo en cuenta que la seguridad y la salud en el trabajo deben ser protegidas, indica que se deben tomar medidas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.

Dentro del marco normativo nacional rige la Ley [734](#) de 2002, Código Disciplinario Único, la cual se aplicará hasta el mes de marzo de 2022, conforme lo dispone la Ley [2094](#) de 2021,

modificatoria de la Ley [1952](#) de 2019, momento en el cual entra a regir el procedimiento previsto en esta última norma.

a) Titularidad de la acción disciplinaria. Artículo [2o](#) de la Ley 734 de 2002.

Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las Personerías Distritales y Municipales, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias.

En el caso de los particulares que cumplen funciones públicas son sancionables disciplinariamente, en virtud de lo dispuesto en los artículos [66](#) y [75](#) de La Ley 734 de 2002:

“Artículo [66](#). Aplicación del procedimiento. El procedimiento disciplinario establecido en la presente ley deberá aplicarse por las respectivas oficinas de control interno disciplinario, personerías municipales y distritales, la jurisdicción disciplinaria y la Procuraduría General de la Nación.

El procedimiento disciplinario previsto en esta ley se aplicará en los procesos disciplinarios que se sigan en contra de los particulares disciplinables conforme a ella”.

“Artículo [75](#). Competencia por la calidad del sujeto disciplinable. Corresponde a las entidades y órganos del Estado, a las administraciones central y descentralizada territorialmente y por servicios, disciplinar a sus servidores o miembros.

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

Con la entrada en vigencia de la Ley [1952](#) de 2019 modificado por la Ley [2094](#) de 2021 la titularidad de la acción se mantiene conforme al artículo 2 y 92.

Además, acorde con lo dispuesto con el artículo 41, numeral 2 del Decreto 1784 de 2019, por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, la Oficina de Control Interno Disciplinario tiene las siguientes funciones, con base en los parámetros fijados en los artículos [2o](#), [67](#), [76](#), [150](#), [175](#) y siguientes de la Ley 734 de 2002:

a. Ejercer la función disciplinaria y aplicar y coordinar el control interno disciplinario en la Entidad con sujeción a las disposiciones, facultades y competencias establecidas en la Ley.

b. Adelantar y fallar en primera instancia todos los procesos disciplinarios respecto de aquellas conductas en que incurran los servidores en el ejercicio de sus funciones y exfuncionarios, que afecten la correcta prestación del servicio y el cumplimiento de los fines y funciones

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

una falta disciplinaria que amerita la correspondiente sanción.

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

Además, constituye un marco normativo aplicable las siguientes:

- Ley [1010](#) de 2006 Define el acoso laboral de la siguiente manera: 'Artículo 10.1. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así: 1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público”.

- Ley 1257 de 2008: Dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y, a través del artículo 29, incorpora el delito de acoso sexual al Código Penal (artículo 210A).

9. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo rige para todas las relaciones humanas que se desarrollen en cualquiera de las dependencias de la institución; para aquellas que se den en el marco de actividades misionales y sociales organizadas por el DAPRE, cualquiera sea el lugar. Regirá además, fuera del espacio físico mencionado, en el marco de comunicaciones entre funcionarios y particulares adscritos al DAPRE, comunicaciones que se realicen, bien sea a través de los medios telefónicos, virtuales o nuevas tecnologías. Así mismo, cubre aquellas conductas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo que ocurran por fuera de estos espacios, pero que involucren a servidores públicos o particulares vinculados al DAPRE a cualquier título.

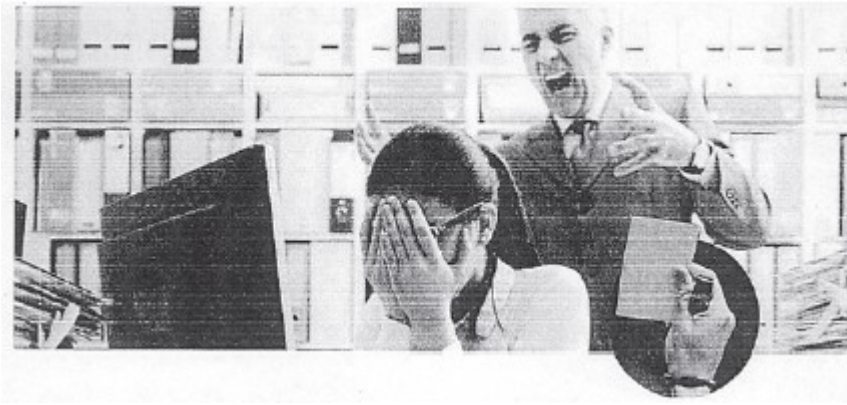
10. CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

10.1. Ley [1010](#) de 2006:

En virtud del marco normativo colombiano, el acoso sexual es una forma de acoso laboral y además, es un delito que atenta contra la libertad, la integridad y la formación sexual, por tanto está previsto en el Código Penal colombiano.

Cuando este tipo de violencia se presenta en el ámbito laboral es causal de falta disciplinaria de acuerdo con La Ley [1010](#) de 2006.

Esa norma contempla las siguientes seis (6) modalidades que pueden configurar acoso sexual:



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

10.2. Marco jurisprudencial sobre modalidades del acoso sexual laboral:

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



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

insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho.

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

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

En sentencia SL648-2018, la Corte Suprema de Justicia también afirma que el acoso sexual en el ámbito del trabajo es una forma específica de violencia contra las mujeres. Con ello, la considera como una práctica de la cultura heredada y caracterizada por la segregación de las mujeres, en la que

“se le intenta dar el inocente título de galantería o coqueteo, por demás de obligatoria aceptación para su destinatario, a verdaderas conductas constitutivas de acoso sexual: desde palabras subidas de tono por la apariencia o forma de vestir hasta abusos físicos, existiendo entre estos dos rangos numerosas conductas inadmisibles de los empleadores o representantes de estos hacia sus subalternas, que generalmente son ocultadas por las mismas víctimas ante el temor de ser despedidas o, incluso de ni siquiera ser escuchadas”.

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

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

10.3 Acoso sexual en el Protocolo contra el Acoso Sexual en el ámbito del trabajo de la OISS

Todo servidor público y particular que presta funciones públicas del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, dentro de los deberes establecidos en la Ley [734](#) de 2002 y ley [1952](#) de 2019 por remisión al Protocolo Contra el Acoso Sexual en el ámbito del Trabajo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social - OISS, debe conocer el contenido de las conductas que pueden constituir acoso sexual:

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Formas denigrantes u obscenas o formas excesivamente cariñosas de dirigirse a una persona por ejemplo “mamita, mamacita, linda, o lindo, mi amor”.
- c) Bromas sexuales;
- d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- g) Contacto-físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
- i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales;
- j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
- k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;
- l) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
- m) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
- o) Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona;
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- q) Agresiones físicas de carácter sexual.

Ese mismo protocolo de la OISS definió el Acoso sexual por razón del sexo como: “Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Supone un

tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, sin tener por qué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora”

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



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

11.1. CANALES DE RECEPCIÓN DE LA QUEJA

La persona que se haya visto afectada por conductas de acoso sexual y/o discriminación razón del sexo en el ámbito de laboral, podrá dirigirse a directamente a la Oficina de Control. Interno Disciplinario o utilizar los canales de recepción de casos disponibles:

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

- Email: Enviando un correo electrónico al buzón protegeme@presidencia.gov.co

- Telefónico: Llamando al 5629300 Ext. 6628

- Presencial: Acudiendo a la Oficina 304 ubicada en el tercer piso del Edificio Administrativo del DAPRE.

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

También deberán ser capacitados otros funcionarios en dependencias clave: Despacho del Director, Despacho del Subdirector, Área de Talento Humano, Área Administrativa-Grupo de Correspondencia, Comité de Convivencia, entre otros.

La persona víctima de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo recibirá orientación y atención psicológica por parte de la ARL POSITIVA, mediante comunicación telefónica a la línea 6000811 por parte de la oficina de Talento Humano del DAPRE, una vez la Oficina de Control Disciplinario informe cuando se dé inicio a la Investigación disciplinaria. (Se deberá hacer el seguimiento respectivo por parte de la Oficina de Control Disciplinario).

11.2. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA

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

- Describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, con circunstancias de tiempo, modo y lugar.

- Indicar la identidad de la persona denunciada y el cargo que desempeña.
- Acompañar la queja con los elementos probatorios, en caso de que existieran.
- La víctima podrá hacer uso del formato dispuesto para tal fin en SIGEPRE.

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

11.3. PROCEDIMIENTO ANTE LA OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO

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

11.4. DENUNCIA PENAL ANTE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN:

- Una vez conocida por parte de la oficina de Control Disciplinario la queja del presunto acoso sexual, y al dar inicio a la investigación disciplinaria, se dispondrá de manera inmediata la compulsión de copias ante la Fiscalía General de la Nación
- para que se adelanten las acciones penales, teniendo en cuenta que los tipos
- penales del acoso sexual son taxativos. La Oficina de Control Disciplinario pedirá
- información de las acciones adelantadas.

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

12. TIPOS DE FALTAS

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

a. FALTAS MUY GRAVES

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

b. FALTAS GRAVES

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras cuando la persona objeto de las mismas haya dejado en claro que no resultan deseadas u oportunas.

b. FALTAS GRAVES

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras cuando la persona objeto de las mismas haya dejado en claro que no resultan deseadas u oportunas.
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- c) Contacto físico innecesario, rozamientos con connotaciones sexuales;
- d) Observación clandestina de personas en lugares reservados como aseos;
- e) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo en función de su sexo u orientación sexual;
- f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual.
- g) La impartición de órdenes vejatorias o contradictorias y por tanto imposibles de cumplir en razón de su sexo u orientación sexual.

- h) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua en función de su sexo u orientación sexual;
- i) La orden de aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- j) Dar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona.
- k) Obligar a la realización de actividades que no competen sus funciones a causa de discriminación en razón del sexo o como represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- l) Cualquier otra acción del mismo grado de gravedad, relacionado con el ámbito de aplicación de este protocolo.

c. FALTAS LEVES

- a) Observaciones sugerentes y desagradables;
- b) Chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto;
- c) Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- d) Uso de apelativos o denominaciones para dirigirse a las personas, que corresponden a un tratamiento excesivamente cariñoso, o que se enfocan en su apariencia corporal.
- e) Invitaciones persistentes para participar de actividades sociales o lúdicas fuera del trabajo cuando la persona objeto de estas haya dejado en claro que resultan no deseadas o inoportunas;
- f) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.

Con la entrada en vigencia de la Ley [1952](#) de 2019 modificado por la Ley [2094](#) de 2021 las faltas se encuentran en el artículo 46 y siguientes.

13. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES Y ATENUANTES

Agravantes

El abuso de situación de superioridad jerárquica;

La reiteración de las conductas ofensivas ya sea a la persona denunciante, u otra;



Existencia de dos o más personas afectadas, particularmente en casos graves y muy graves;

El empleo de medios, modos o formas que tiendan directamente a asegurar La impunidad de La persona denunciada; CuaLquier otra acción del mismo grado de gravedad.

Atenuantes

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

14. DIFERENCIA ENTRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

| | |
|--|---|
|  |  |
| <p>Acoso Laboral: infundir o lograr en el empleado miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicio laboral, desmotivación o inducir a La renuncia. Puede generarse desde un superior, un compañero o un subalterno.</p> | <p>Acoso Sexual: El acoso sexual: puede definirse como insinuaciones sexuales inapropiadas, demandas de favores sexuales o cualquier conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada la cual se produce en el entorno personal o profesional creando un ambiente hostil y ofensivo. Finalmente, puede ser visto como tratamiento discriminatorio.</p> |

13. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES Y ATENUANTES

Agravantes

El abuso de situación de superioridad jerárquica;

La reiteración de las conductas ofensivas ya sea a la persona denunciante, u otra;

Existencia de dos o más personas afectadas, particularmente en casos graves y muy graves;

El empleo de medios, modos o formas que tiendan directamente a asegurar la impunidad de la persona denunciada; Cualquier otra acción del mismo grado de gravedad.

Atenuantes

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

14. DIFERENCIA ENTRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

15. TIPOS DE ACOSO SEXUAL

La principal característica del acoso sexual es la superioridad de poder y control del acosador o acosadora.

Los tipos de acoso sexual más frecuentes son:

- Quid pro quo: es aquella que se establece en la jerarquía de una organización, (institución, empresa o universidad) y en la que el acosador se aprovecha de su posición, para pedir favores sexuales a cambio de un aumento de salario o el aprobado en un examen.
- Acoso sexual generador de un ambiente hostil: ocurre cuando la conducta indeseada de naturaleza sexual genera un ambiente laboral, escolar o social caracterizado por la intimidación y la amenaza. Esto afecta la capacidad de la víctima de participar y trae consecuencias negativas. Sin embargo, este tipo de acoso también puede generarse por parte de una persona hacia otra con mayor poder, como por ejemplo el producido por parte de un empleado hacia sujeto o de un alumno hacia su profesor.

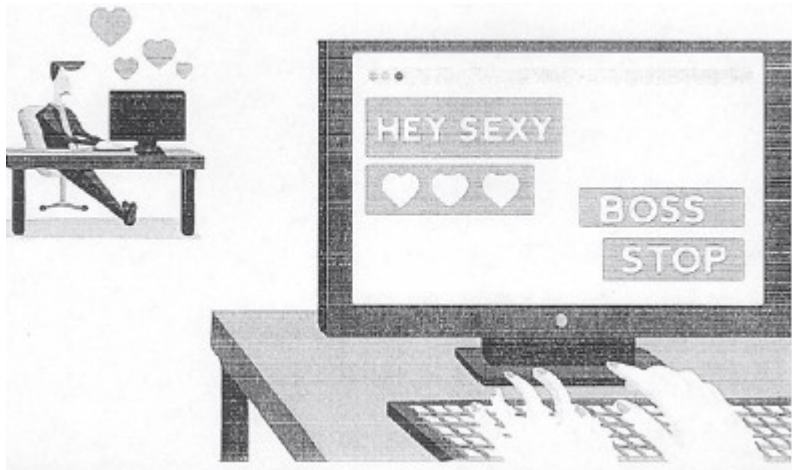
TIPOS DE ACOSADORES:

Público: Son los que llevan a cabo conductas o actitudes sexistas de manera abierta y los hace sentir más poderosos. Ejemplo: El trabajador que hace bromas o comentarios de tipo sexual cuando una mujer pasa cerca.

Privado: Son aquellos que muestran una apariencia tranquila y conservadora de cara a los demás, pero que con su objetivo muestran sus verdaderas intenciones, ante lo cual, la víctima se encuentra en el dilema de es mi palabra contra la suya, porque se considera difícil que alguien crea que dicha persona la haya acosado.

Los servidores públicos debemos trabajar por la garantía y el respeto de los derechos sin importar las diferencias; como lo establece el artículo [13](#) de la Constitución Política de Colombia, todos somos iguales.

En muchas ocasiones, quienes son víctimas de este acoso no denuncian por miedo o por represalias que puedan tomaren su contra. Pero si conoces de un caso, hazle saber a esa persona que la ley lo protege con el fin de que no haya más víctimas.



LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:

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

17. MENSAJES CLAVES RELACIONADOS CON EL ACOSO SEXUAL

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

a. La prevención antes de todo: El acoso sexual puede adoptar muchas formas, desde bromas inapropiadas hasta violación o intentos de violación. Constituye un acto de conducta indebida y toda organización debe tomar medidas para prevenirlo.

b. El acoso sexual puede suceder en cualquier lugar: El acoso sexual puede ocurrir dentro o fuera del lugar y el horario de trabajo, y el autor y la víctima pueden ser cualquier colega, de cualquier

rango y cualquier género.

c. No a la impunidad: Todas las organizaciones deben contar con políticas y procesos para garantizar que las víctimas reciban apoyo y que los autores enfrenten las consecuencias.

d. Apoyo y asistencia a las víctimas: La víctima tiene derecho al apoyo y la asistencia que se debe brindar de manera oportuna, apropiada confidencial e imparcial.

e. Las víctimas, ante todo: De acuerdo con un enfoque centrado en la víctima, los derechos, necesidades y preferencias de la víctima deben ser centrales

en cualquier proceso y en los servicios de apoyo.

f. Lugares de trabajo donde reine el respeto: Los servidores públicos deben tratar a todos los colegas con educación y respeto, tener en cuenta cómo puede percibirse su propio comportamiento y tomar medidas cuando sea apropiado.

LABOR DE PREVENCIÓN

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

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



Encuadre inicial

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

Acciones pedagógicas

La oficina de Control Interno Disciplinario del DAPRE deberá adelantar encuentros de sensibilización y formación con los colaboradores de la entidad para profundizar y recordar Las problemáticas descritas dentro del presente protocolo, las implicaciones Legales de las mismas, la suscripción del compromiso que se deriva del encuadre inicial y las competencias en materia disciplinaria, tanto por parte de la propia Oficina como de la Procuraduría General de La Nación.

Otras acciones de prevención:

Sensibilizar a los directivos, jefes inmediatos y demás figuras de autoridad en las conductas que constituyen acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo. "Rompiendo mitos y esquemas de conducta"

Sensibilizar y culturizar a los colaboradores del DAPRE en las conductas que constituyen acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo, derechos y deberes.

Realizar campañas masivas indicando los canales de atención y la confidencialidad que reviste el procedimiento.

Entregar a los visitantes eL "sticker" ambiente libre de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo.

Capacitar a los funcionarios que atienden los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo.

18. REQUISITOS TÉCNICOS

Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001:2015.

19. DOCUMENTOS ASOCIADOS

Procedimiento Disciplinario Ordinario - P-TH-08.

20. RESPONSABLE DEL DOCUMENTO

Jefe Oficina de Control Interno Disciplinario.

NOTAS AL FINAL:

Tomado y adaptado del artículo [4o](#) del Decreto 1710 de 2020, que adopto el "Mecanismo articulador para el abogado de las violencias por razones de sexo y genero".

Sentencia ".291 de 2016, Corte Constitucional MP Alberto Rojas Rios

Casas 2006 citado por la publicación entorno laboral saludable como incentivo al talento humano en salud del Ministerio de Salud, Diciembre de 2016, disponible en:

Artículo [4o](#) Ley 1266 de 2008 Principios de la administracion de datos procuraduria Generade la Nación Fondo de Población de Nacionales Unidas - UNFPA Ruta de atención para victimas de acoso sexual. Pagina IC

6 Celebrada en Kenia del 16 de junio de 1985.

Sentencia T293 de 2017 Magistrado Ponente Alejandro Linares Cantillo Corte Constitucional de Colombia

Sentencia T265 de 2016 Magistrado Ponente Jorge Ivan Palacio Corte Constitucional de Colombia



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 15 de enero de 2024 - (Diario Oficial No. 52.621 - 27 de diciembre de 2023)

