



Comercio,
Industria y Turismo



PROTOCOLO

FC-DR-017

Prevención y atención contra el acoso laboral y
acoso sexual y/o discriminación por razón del
sexo, en el ámbito del trabajo

Equipo Seguridad y Salud en el Trabajo

Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas FC-DR-XXX V0

DOCUMENTO CONTROLADO: "Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso."



Contenido

- ✓ Descripción General (3)
- ✓ Objetivo general (4)
- ✓ Alcance (5)

Capítulo I. Prevención y atención contra el acoso laboral (6)

- ✓ ¿Cómo se define el Acoso Laboral? (7)
- ✓ ¿Cuáles son las modalidades con las que se presenta el Acoso Laboral? (8)
- ✓ ¿Cuáles son los sujetos del Acoso Laboral? (9)
- ✓ ¿Cuáles son las conductas que constituyen Acoso Laboral? (10)
- ✓ ¿Cuáles son las conductas que NO constituyen Acoso Laboral? (11)
- ✓ Mecanismos de prevención (12)
- ✓ ¿Cuál es el procedimiento de gestión de las quejas por acoso laboral? (13-15)
- ✓ Ruta (16)

Capítulo II. Prevención y atención contra el acoso sexual (17)

- ✓ ¿Cómo se define el acoso sexual? (18)
- ✓ Modalidades con las que se puede llegar presentar acoso sexual (19)
- ✓ Ámbito de Aplicación (20)
- ✓ Características del acoso (21)
- ✓ Enfoques (22)
- ✓ Principios (23)
- ✓ Diferencia entre acoso laboral y sexual (24)
- ✓ ¿Cómo se manifiesta el acoso sexual? (25)
- ✓ Mitos asociados al acoso sexual (26)
- ✓ Mecanismos de Prevención (27-28)
- ✓ Derechos (29)
- ✓ Procedimiento para denunciar el acoso sexual laboral en MinCIT (30)
- ✓ Trámite de denuncias por acoso sexual, laboral y rutas para la prevención (31-32)
- ✓ Acción disciplinaria (33-34)
- ✓ Denuncia Penal (35)
- ✓ ¿Dónde se puede denunciar la conducta de Acoso Sexual Laboral? (36-37)

Documentos Relacionados (38)





Descripción general

La existencia de situaciones de violencia en el ámbito laboral es una realidad identificada en todas las entidades y un reto para las mismas la búsqueda de su eliminación. Ésta se manifiesta como abuso de poder, para doblegar la voluntad del otro mediante el empleo de la Fuerza Física, psicológica, económica y política.

Al igual que ocurre en otros tipos de violencia, la violencia laboral afecta mayoritariamente a las mujeres debido a que, en su mayoría, son ellas quienes ocupan puestos de menor nivel, y aun en puestos jerárquicos o de mayor responsabilidad y que requieren de una mayor capacitación, las mujeres continúan sin tener poder de decisión, o por lo menos, no alcanzan cuotas de poder similares a las que alcanzan los hombres en puestos similares.

En relación con el ámbito laboral, que es el que se aborda en este Protocolo, la manifestación del acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo, representa una violación al derecho de las víctimas a trabajar en un ambiente digno y humano y restringe su acceso igualitario al empleo y a mejores condiciones de vida. De manera personal, las mujeres y los hombres que viven situaciones de acoso sexual se ven afectadas en su dignidad, su autoestima, su seguridad, su salud Física y mental, y en su desarrollo profesional.

En el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, se promueve la igualdad de género con una visión integral. Para alcanzar los objetivos de éste protocolo, será necesario realizar esfuerzos permanentes de prevención y atención; pero sobre todo concientizar a todos los colaboradores sobre la problemática que representa el acoso sexual y/o laboral, que afectan tanto el desarrollo social de las personas, como la calidad de los servicios que otorgamos a la sociedad.





Objetivo general



Establecer los lineamientos generales acerca de los mecanismos y ruta de denuncia de conductas constitutivas de acoso laboral y sexual al interior del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo; en pro de Fomentar la creación y Fortalecimiento de un espacio de trabajo donde se prevenga o elimine toda acción o conducta relacionada con el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo, a través de la concientización y aplicación de los valores institucionales; aunado a la intervención oportuna por medio de acciones preventivas, correctivas y disciplinarias correspondientes.



Alcance



El Grupo de Juzgamiento Disciplinario y el Comité de Convivencia Laboral del Grupo de Talento Humano dentro de sus Facultades y Funciones individualizadas e independientes ejecutarán actividades en pro de la prevención de las conductas que pueden ser calificadas como acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral en el MinCit y pondrán a disposición los canales de denuncia necesarios y los procedimientos pertinentes para tramitar las denuncias que se presenten y proteger a presuntas víctimas de estas conductas.





Prevención y atención contra el acoso laboral





ACOSO LABORAL



¿Cómo se define el Acoso Laboral?

De conformidad con lo señalado en el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, el Acoso Laboral es:

“(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (...)”





¿Cuáles son las modalidades con las que se presenta el Acoso Laboral?

De acuerdo con el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral puede darse bajo las siguientes modalidades:

Maltrato Laboral: Todo acto de violencia contra la integridad Física o moral, la libertad Física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como Funcionario; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Persecución Laboral: Toda conducta reiterativa o arbitraria cuyo propósito sea la desmotivación e inducir a la renuncia a través de, por ejemplo: Descalificaciones, Carga excesiva de trabajo, Cambios permanentes de horario de trabajo.

Discriminación Laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen Familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento Laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el Funcionario. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Inequidad laboral: Asignación de Funciones a menosprecio del Funcionario.

Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del Funcionario mediante órdenes o asignación de Funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el Funcionario.

Nota: las definiciones que se incluyeron se adaptaron al contexto de lo público



¿Cuáles son los sujetos del Acoso Laboral?

De conformidad con el artículo 6° de la Ley 1010 de 2006, pueden ser sujetos del acoso laboral:

- La persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de dependencia. Son sujetos activos o autores del acoso laboral.
- Los servidores públicos que se desempeñen en una dependencia pública. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral.
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral.
- La persona natural que como empleador promueva, induzca o Favorezca el acoso laboral.

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 públicos del mismo rango y ascendente, cuando la víctima ocupa un cargo superior.



¿Cuáles son las conductas que constituyen Acoso Laboral?

La ocurrencia repetida y sistemática de cualquiera de las siguientes conductas puede constituir acoso laboral de acuerdo con lo establecido en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006:

- Los actos de agresión Física.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
- Las injustificadas amenazas de despido.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso.
- La descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia Física y vestimenta.
- La alusión pública a hechos íntimos.
- La asignación de deberes Fuera de la obligación laboral.
- Las exigencias desproporcionadas sobre el cumplimiento de sus Funciones.
- El cambio brusco de la labor sin Fundamento en las necesidades técnicas del servicio.
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derecho o imposición de deberes.
- El no suministro de información requerida para el cumplimiento de la labor.
- La negativa injustificada de aprobación de licencias, permisos, vacaciones cuando se dan las condiciones legales para su otorgamiento.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido intimidatorio u ofensivo.
- El sometimiento a una situación de aislamiento social.

Sin embargo, la Ley 1010 de 2006 establece que un solo acto hostil puede constituirse en acoso laboral dependiendo de la gravedad del mismo según la valoración que haga la autoridad competente.



¿Cuáles son las conductas que NO constituyen Acoso Laboral?

El artículo 8° de la Ley 1010 de 2006 define que las siguientes conductas NO constituyen acoso laboral:

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos.
- La Formulación de exigencias razonables de Fidelidad laboral.
- La emisión de memorandos encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración cuando sean motivados por necesidades del servicio.
- Las actuaciones administrativas encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

En sentencia 45992 del 5 de julio de 2017 la sala laboral de la Corte suprema de justicia señaló:

«(...) no cualquier actitud o actividad de los trabajadores puede llegar a configurarla, ni el desacuerdo Frente a decisiones de los superiores o el conflicto que puede surgir de las tareas dadas, o el estrés que se produzca estar sometido a una exposición continúa o en unas condiciones difíciles inherentes a las tareas confiadas, que pueden manifestarse, por ejemplo, en la presión de las actividades de dirección o gestión, pues en todas ellas Falta la intencionalidad de destruir y lo que se busca es un aumento de productividad.»



Mecanismos de prevención

El Grupo Talento Humano incluirá en el Plan Institucional de Capacitación, talleres o capacitaciones sobre los mecanismos de resolución de conflictos y convivencia en el ámbito laboral para contribuir con el desarrollo de las habilidades para la concertación, comunicación asertiva y negociación dirigidas a los servidores, colaboradores de todos los niveles jerárquicos y en especial a los miembros que Forman parte del comité de convivencia y a los Funcionarios a cargo de tramitar los casos de acoso sexual y/o por razón del sexo en el ámbito.

Así mismo, adelantará campañas pedagógicas de “cero tolerancia al acoso laboral y cualquier Forma de discriminación”, que incluya todas las modalidades de acoso laboral, con el Fin de Fomentar la cultura de no violencia en cualquiera de sus Formas con el apoyo del Comité de Convivencia Laboral y el Grupo de Juzgamiento Disciplinario.

El Grupo de Talento Humano 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.

Además, deberá asegurarse que toda persona que se vincule con la Entidad, a cualquier título, reciba la información consignada en el presente protocolo.





¿Cuál es el procedimiento de gestión de las quejas por acoso laboral?

En el capítulo IV de la Resolución 435 de 2022 se establece el procedimiento conciliatorio y preventivo a cargo de los Comités de Convivencia Laboral, el cual se resume en el esquema presentado a continuación:

a. Reporte de la queja: La queja deberá ser presentada por escrito ante el Comité de Convivencia a través del correo comiteconvivencia@mincit.gov.co; la cual, deberá contener como mínimo la siguiente información:

- Nombres y apellidos completos, número de identificación del servidor público que presenta la queja.
- Nombres y apellidos completos, número de identificación del servidor público presuntamente autor de los hechos.

Fecha en que dicho comportamiento Fue cometido.

- Relato de los hechos que originan la queja y hechos que considera constitutivos de acoso laboral.
- Pruebas que soportan los hechos.
- Manifestación del interés de conciliar o no según sea el caso, allegando o aludiendo pruebas que Fundamentan tal situación.
- Firma del servidor público quejoso y dirección de notificación.

b. Verificación requisitos de la queja: El Secretario del Comité de Convivencia Laboral verifica que la Queja cumpla con el lleno de requisitos y la descripción de los hechos que considera acoso laboral.





Si cumple con los requisitos el presidente de esta instancia realiza la convocatoria a los Miembros del Comité de Convivencia Laboral a la sesión ordinaria o extraordinaria. El secretario remite la convocatoria a los demás miembros del CCL, incluyendo copia de la Queja o Denuncia.

Una vez recibida la denuncia, debe preverse un espacio de asesoría para informar el acompañamiento y sus derechos.

Si no cumple requisitos, solicita ampliación y/o aclaración de la Queja, y si, no se atiende la solicitud, se entenderá que desiste, y procederá el archivo de la Queja.

c. Desarrollar entrevistas individuales: El Comité de Convivencia Laboral convocará a las partes por separado a entrevistas presenciales o virtuales con el Fin de conocer la versión de los hechos reportados y de establecer si existe ánimo conciliatorio.

Si existe ánimo conciliatorio, y si considera procedente realizar la audiencia de conciliación, el Comité Fijará Fecha y hora para su celebración, la cual se comunicará a las partes involucradas. En caso contrario, deberá remitir la Queja y las diligencias adelantadas a la Procuraduría General de la Nación.

Una vez evaluada la Queja por el Comité de Convivencia Laboral, éste podrá remitir la Queja al Grupo de Juzgamiento, cuando advierta situaciones o conductas diferentes al acoso laboral para que se evalúe y se proceda conforme al Código General Disciplinario.

d. Suscribir acuerdos: Cuando las partes les asiste ánimo conciliatorio, el Comité de Convivencia Laboral presentará en la reunión de conciliación los acuerdos y compromisos mutuos, el cual será complementado y/o modificado por las partes y en el que se describirán las principales acciones a cargo de cada uno a Fin de superar el conflicto.

Nota:

La competencia de los Comités de Convivencia Laboral no es calificar la Falta ni la de probar en sentido procesal una cuestión Fáctica sino la de establecer mecanismos de solución a través de la conciliación entre las partes.



Cuando no Fuera posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral, se dará traslado a la Procuraduría General de la Nación, en los términos del artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, dejando constancia de haber agotado el procedimiento previo conciliatorio al interior de la Entidad.

e. Realizar seguimiento a los acuerdos:

El CCL elaborará informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluyan estadísticas de las quejas, seguimientos de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Alta Dirección.

Si del seguimiento que realiza el Comité de Convivencia Laboral identifica que no se cumple con los compromisos pactados y/o la conducta persista deberá dar traslado a la Procuraduría General de la Nación para el tratamiento sancionatorio que corresponda en términos de los artículos 10, 12 y 13 de la Ley 1010 de 2006, y el Código Único Disciplinario (Ley 1952 de 2019, reformado por la Ley 2094 de 2021).

F. Realizar seguimiento a los acuerdos:





REPORTE DE LA QUEJA

La persona que se considere víctima de Acoso Laboral, deberá interponer la Queja ante el Comité de Convivencia Laboral por el Canal virtual a través del buzón electrónico comiteconvivencia@mi nciit.gov.co

01



VERIFICACIÓN DE REQUISITOS DE LA QUEJA

El Secretario del Comité de Convivencia Laboral verifica que la Queja cumpla con el lleno de requisitos y la descripción de los hechos que considera acoso laboral.
La queja cumple con los requisitos? SI o NO

02



DESARROLLAR ENTREVISTAS INDIVIDUALES

El Comité de Convivencia Laboral convocará a las partes por separado a entrevistas presenciales o virtuales con el fin de conocer la versión de los hechos reportados y de establecer si existe ánimo conciliatorio.

03



SUSCRIBIR ACUERDOS

Cuando las partes les asiste ánimo conciliatorio, el Comité de Convivencia Laboral presentará en la reunión de conciliación **los acuerdos y compromisos mutuos**, se deja acta de constancia firmada.



SEGUIIMIENTO DE ACUERDOS

El CCL **elaborará informes trimestrales sobre la gestión del Comité** que incluyan estadísticas de las quejas, seguimientos de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Alta Dirección.

Hay animo conciliatorio

No hay animo conciliatorio

04



REMISIÓN DE EL CASO

En caso de que alguna de las partes no tenga animo conciliatorio, **se deberá remitir al operador disciplinario**

Ciclo del tratamiento de la queja



Prevención y atención contra el acoso sexual



ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL

¿Cómo se define el acoso sexual?

El acoso sexual en el lugar de trabajo se ha definido como “el comportamiento en Función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”.

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





Modalidades con las que se puede llegar presentar acoso sexual



Acoso sexual Físico

Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, gestos con connotación sexual, guiños, emails, SMS no deseados, chistes sexualmente implícitos por intranet, tocamientos, contacto Físico innecesario, agresión Física, entre otros.



Acoso sexual verbal

Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre Fantasías eróticas, comentarios homófobos, insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, Favores sexuales con Fines de promoción o ascenso.



Acoso sexual no verbal

Exhibición de Fotos, calendarios, Fondos de pantalla en los ordenadores o computadores, u otro material sexualmente explicito o envío de cartas anónimas.



Otros tipos de acoso sexual

Obligar a las personas a desempeñar sus Funciones o cumplir sus obligaciones Fuera de los horarios normales con alguna Finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.



Ambito de aplicación



¿Quién puede interponer una queja ante una situación de acoso sexual?

Toda persona que haya sufrido o sospeche haber sufrido cualquier manifestación de acoso sexual en el ámbito laboral en el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, podrá interponer la queja directamente con el Grupo de Juzgamiento, a través de cualquier mecanismo electrónico, Físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, siguiendo la ruta de denuncia dispuesta por la entidad.



¿Contra quién se podrá interponer una queja sobre una conducta de acoso Sexual ?

La queja podrá interponerse contra cualquier Funcionaria o Funcionario del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, que haya cometido o que se sospeche haya cometido una conducta constitutiva de acoso sexual, sin importar el tiempo que haya transcurrido desde su ocurrencia. o El presente protocolo podrá activarse ante las conductas de acoso sexual cometidas en el ámbito laboral, sin importar el horario (dentro del horario laboral o Fuera de él) y el lugar de la comisión de trabajo (tanto dentro de las instalaciones de Minicit, como Fuera de ellas).





Características del acoso sexual



- Asimetrías entre víctima y agresor que permiten a este último subyugar, atemorizar, subordinar, amedrentar, coaccionar o intimidar a la primera, permitiéndole agraviarla, humillarla o mortificarla.
- Se materializa en los casos en que el agresor “acose, persiga, hostigue o asedie Física o verbalmente”.
- Existe una inequívoca pretensión de obtener el Favor sexual a pesar de la negativa reiterada de la víctima.
- El acoso sexual opera ajeno a algún tipo de acto sexual o acceso carnal que se produzca por ocasión de los comportamientos del victimario.





EnFocos



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.



Género

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.



Principios

Confidencialidad

Confidencialidad respecto de la información sensible que se utiliza y que surge con la gestión del riesgo psicosocial, exigencia que implica definir protocolos para la custodia y el acceso a la información. En tal sentido, las intervenciones primarias que suelen ser masivas, manejan información relativamente pública, mientras que las intervenciones secundarias y terciarias por lo general implican datos restringidos y por tanto su acceso supone consentimiento informado (**Ley 1090 de 2006 y Res. 2404 de 2019**).





Diferencia entre acoso laboral y sexual



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.



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.





¿Cómo se manifiesta el acoso sexual?

El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras según la OIT- Organización internacional del trabajo:

1. Como chantaje: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral –aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo– para que acceda a comportamientos de connotación sexual.

2. Como ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima. Los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden ser de naturaleza:

- Física: violencia Física, tocamientos, acercamientos innecesarios.
- Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.
- No verbal: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

Algunos ejemplos:

- Contacto Físico innecesario y no deseado.
- Observaciones molestas y otras Formas de acoso verbal.
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.
- Petición de Favores sexuales.
- Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual.
- Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales.
- Manoseos, jalones o pellizcos en Forma sexual.
- Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
- Jalar la ropa de manera sexual.
- Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, Fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.
- Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.
- Forzar a besar a alguien o a algo más que besar
- Llamar a la víctima "gay" o "lesbiana".
- Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario.
- La utilización o exhibición de material pornográfico.



Mitos asociados al acoso sexual

Algunos mitos asociados al acoso sexual, según la OIT-Organización internacional del trabajo:

- “Las mujeres hacen cargos Falsos de acoso sexual”. Falso, lo que ocurre es que todavía existe tolerancia social Frente al acoso sexual, ya que se consideran conductas naturalmente masculinas y machistas.
- “Los hombres poseen un irrefrenable instinto sexual”. Falso, la sexualidad humana no es exclusiva de los varones; los patrones de masculinidad tradicional o machista magnifican su líbido.
- “Las mujeres tienen la culpa de ser acosadas por ser provocadoras”. Falso, pues los hombres cosifican a las mujeres como objeto sexual de sus Fantasías.
- “Es normal que los hombres hagan bromas con contenido sexual en público”. Falso. Es parte de la violencia de género sustentada en relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres.
- “Las conductas sancionadas por la ley son las acciones, por lo tanto las miradas o comentarios no constituyen violación a los derechos”. Falso. Toda conducta de naturaleza sexual no bienvenida y rechazada es acoso sexual.





Mecanismos de prevención

El Acoso Sexual es una conducta no querellable y no conciliable por lo tanto el Comité de Convivencia Laboral y ningún otro servidor o servidora pública debe sugerir su conciliación.

El Grupo Talento Humano incluirá en el Plan Institucional de Capacitación, talleres o capacitaciones sobre los mecanismos de resolución de conflictos y convivencia en el ámbito laboral para contribuir con el desarrollo de las habilidades para la concertación, comunicación asertiva y negociación dirigidas a los servidores, colaboradores de todos los niveles jerárquicos y en especial a los miembros que Forman parte del comité de convivencia y a los Funcionarios a cargo de tramitar los casos de acoso sexual y/o por razón del sexo en el ámbito en el ámbito laboral.

Así mismo, adelantará campañas pedagógicas de “cero tolerancia al acoso laboral y cualquier Forma de discriminación”, que incluya todas las modalidades de acoso laboral, con el Fin de Fomentar la cultura de no violencia en cualquiera de sus Formas con el apoyo del Comité de Convivencia Laboral y el Grupo de Juzgamiento Disciplinario.

El Grupo de Talento Humano 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 y brindará el acompañamiento psicológico necesario a la víctima.





Mecanismos de prevención

La Ley 1257 de 2008 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.





Derechos

Tiene derecho a que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación.

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



Procedimiento para denunciar el acoso sexual laboral en Mincit

Teniendo en cuenta que el Acoso Sexual es una conducta no querellable y no conciliable, el Comité de Convivencia Laboral no puede conciliar sobre el tema.

Toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual al interior de la Entidad, podrá poner en conocimiento el hecho al Ministerio de Comercio Industria y Turismo, o acudir directamente a la FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN, esto significa que es Facultativo de la víctima dar a conocer o no el hecho a la Entidad.

La denuncia relacionada con conductas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral. se puede presentar al correo quejas.violencia@mincit.gov.co; y si por algún motivo el CCL tiene conocimiento de alguna conducta de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral debe remitirlo a la secretaría común del grupo de trabajo de juzgamiento disciplinario, para que adelanten las acciones que se consideren necesarias para cesar la conducta de presunto acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo, información que se manejará con la reserva debida.

Con el liderazgo de Talento Humano se adelantarán campañas pedagógicas de “cero tolerancias al acoso laboral y cualquier Forma de discriminación”, que incluya todas las modalidades de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo, con el apoyo del Comité de Convivencia Laboral y la Coordinación del Grupo de Juzgamiento Disciplinario.



Trámite de denuncias por acoso sexual, laboral y rutas para la prevención

Secretaría general en ejercicio de la Función pública

Toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual laboral y/o discriminación en razón del sexo, podrá poner en conocimiento el hecho a la Secretaría General del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo a través de los siguientes canales.

Por escrito. En el escrito la persona deberá describir las conductas de la que es víctima e indicar la identidad del presunto autor de los hechos y el cargo que desempeña y aportar pruebas, si las tuviere, para tal fin enviará el reporte al correo quejas.violencia@mincit.gov.co.

Presencial: Secretaría Común del Grupo de Trabajo de Juzgamiento Disciplinario

Edificio Palma Real - Cra. 13 # 28-01 Piso 5

Lunes a Viernes - 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

En el evento de haber sido recepcionada directamente la queja en el Grupo de Juzgamiento Disciplinario, deberá ser informado el hecho al Grupo de Talento Humano para el respectivo seguimiento, sobre la conducta presuntamente desplegada y denunciada, reubicación del sitio de trabajo de la víctima si fuere necesario y brindar la asistencia psicológica ante las entidades respectivas a decisión de la persona afectada.

La víctima de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo recibirá orientación por parte de la persona asignada por el Grupo de Talento Humano para el efecto, un integrante del Comité de Convivencia Laboral, quien procurará la atención psicológica de ser necesario o en su defecto, a través de la ARL o el psicólogo de la entidad.





La víctima deberá recibir seguimiento y orientación jurídica con apoyo de un profesional del Derecho del Grupo de Juzgamiento Disciplinario, para conocer sus derechos, las acciones administrativas, disciplinarias y penales, que le asisten en defensa del restablecimiento de sus derechos.

En ese sentido **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.

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”.





Acción disciplinaria

Esta acción disciplinaria es procedente aunque la servidora o el servidor público se encuentren retirados del servicio, siempre y cuando la conducta se haya cometido al momento de estar vinculado laboralmente con la administración.



Secretaría general

La Secretaria General investigará los hechos denunciados de acuerdo con el procedimiento establecido en el Código General Disciplinario y verificará probatoriamente la realización objetiva de la conducta de acoso sexual laboral y adelanta la etapa de instrucción del proceso disciplinario hasta el auto de Formulación de cargos o archivo.





Acción disciplinaria



Oficina de Asuntos legales Internacionales

En caso de proferir pliego de cargos, Jefe de la Oficina de Asuntos Legales Internacionales a partir de la notificación del pliego de cargos asumirá el conocimiento de la etapa de juzgamiento de las actuaciones disciplinarias que se adelanten en contra de los Funcionarios y ex Funcionarios del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y emitirá en primera instancia el respectivo Fallo absolutorio o sancionatorio.

La conducta constitutiva de acoso laboral y/o sexual, es considerada como Falta disciplinaria gravísima con una sanción que puede ser desde la suspensión en el ejercicio del cargo hasta la destitución y la inhabilidad general. El desistimiento del quejoso no extingue la acción disciplinaria de conformidad con el artículo 53 del Código General Disciplinario sobre las Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos Fundamentales en el que se definió como Falta gravísima el "4. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o Filosófica".

En el evento que el disciplinado haya cesado en sus Funciones para el momento de la ejecutoria del Fallo o durante su ejecución, cuando no Fuere posible ejecutar la sanción, se convertirá el término de suspensión o el que Faltare, según el caso, en salarios básicos devengados para el momento de la comisión de la Falta, sin perjuicio de la inhabilidad".





Denuncia penal

Esta es una ruta que puede ser utilizada por cualquier persona natural como servidoras, servidores y contratistas cuando se considere víctima del acoso sexual laboral independiente a las demás instancias de la entidad en las que haya realizado la denuncia.

La sanción que se podrá imponer corresponde a las establecidas en el Artículo 48 del mencionado código la Ley 1952 de 2021, que señala clases y límites de las sanciones disciplinarias, así:

1

Destitución e inhabilidad general de diez (10) a veinte (20) años para las Faltas gravísimas dolosas.

2

Destitución e inhabilidad general de ocho (8) a diez (10) años para las Faltas gravísimas realizadas con culpa gravísima.

3

Suspensión en el ejercicio del cargo de tres (3) a dieciocho (18) meses e inhabilidad especial por el mismo término para las Faltas graves dolosas.

4

Suspensión en el ejercicio del cargo de uno (1) a doce (12) meses para las Faltas graves culposa





¿Dónde se puede denunciar la conducta de Acoso Sexual Laboral?

Fiscalía General de la Nación

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 víctima también puede acudir a dicha entidad a poner su denuncia y de hallar probatoriamente responsable a la persona acusada, 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.

Así mismo la víctima puede acudir a:



URI: Unidades de Reacción Inmediata.



SAU: Salas de Atención a Usuarios.



CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual. Carrera 33 # 18 –33 Bloque B 4 Piso.



CAPIV: Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (Fiscalía General de la Nación). Carrera 33 # 18 –33 Bloque B 4 Piso.



Oficina de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN.



Línea Purpura Distrital (Bogotá) o a la Línea 155 del Gobierno Nacional





¿Dónde se puede denunciar la conducta de Acoso Sexual Laboral?

Fiscalía General de la Nación

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 víctima también puede acudir a dicha entidad a poner su denuncia y de hallar probatoriamente responsable a la persona acusada, 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.

Así mismo la víctima puede acudir a:



URI: Unidades de Reacción Inmediata.



SAU: Salas de Atención a Usuarios.



CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual. Carrera 33 # 18 –33 Bloque B 4 Piso.



CAPIV: Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (Fiscalía General de la Nación). Carrera 33 # 18 –33 Bloque B 4 Piso.



Oficina de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN.



Línea Purpura Distrital (Bogotá) o a la Línea 155 del Gobierno Nacional





Documentos relacionados

Documentos relacionados:

Presidencia de la República de Colombia (2022) Anexo Ejercicio de Acción Disciplinaria Acoso Sexual y/o por razón de sexo en el ámbito del trabajo. Bogotá D.C., Colombia.

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., Secretaría General (2021) Protocolo de acoso laboral y sexual Prevención y Atención. Congreso de Colombia (2006). Ley 1010.

Procuraduría General de la Nación - Ruta de Atención Integral para Víctimas de Acoso Sexual (2019)

lineamientos de la OIT Organización Internacional de Trabajo.

FC-DR-016 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 ministerio de comercio, industria y turismo.



HISTORIAL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
12/06/2026	0	Primera versión del documento para el nuevo Mapa de procesos. Código anterior: TH-DR-004. V01. Autorizada la migración por medio de correo electrónico de acuerdo con la versión vigente en ISOLución.

FLUJO DE APROBACIÓN

ELABORÓ		APOYO OAPS		REVISÓ		APROBÓ	
Nombre:	Rodrigo Antonio Jiménez	Nombre:	Carolina Huertas	Nombre:	Rodrigo Antonio Jiménez	Nombre:	Janeth Pilar Rodríguez Guerrero
Cargo:	Asesor de Talento Humano	Cargo:	Profesional Universitario	Cargo:	Asesor de Talento Humano	Cargo:	Coordinadora (E) de Talento Humano