



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL

**Oficina de Talento
Humano**

INDEPORTES ANTIOQUIA

Noviembre de 2023



Indeportes Antioquia
calle 48#70 - 180. Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

CO-SC5133-1

1. INTRODUCCIÓN

El Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Acoso Sexual Laboral en Indeportes Antioquia, es una nueva herramienta que se agrega para llevar a cabo la adecuada implementación de la Política de Integridad y que sumada al Código de Integridad y la Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses, conforman una batería de herramientas necesarias para fomentar e institucionalizar en los servidores y colaboradores de la Entidad una cultura de la integridad, todo esto, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

El objetivo principal del presente protocolo es prevenir y atender cualquier tipo de conducta que pueda llegar a constituir o constituya un acoso sexual en la Entidad, es por esta razón, que la Oficina de Talento Humano en concordancia con la normatividad legal aplicable a la administración del recurso más valioso que se posee – el talento humano -, establece el protocolo para prevenir el acoso sexual en el contexto laboral bajo los postulados de confidencialidad, diligencia, debido proceso y una sana convivencia a partir de la protección a los servidores y colaboradores afectados, en caso de existir un presunto caso de acoso sexual. Todo ello enmarcado dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – Dimensión de Talento Humano.

Para lo anterior, Indeportes Antioquia, se acoge a la normatividad vigente sobre acoso sexual laboral, la cual es definida por el artículo 210A de la Ley 599 de 2000, adicionado por el artículo 29 de Ley 1257 de 2008, según el cual, “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.”

Así mismo, en cuanto al daño o sufrimiento sexual en las violencias contra las mujeres, se debe tener en cuenta lo establecido en el art. 3° de la ley 1257 de 2008 como las “Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos

con terceras personas”. Por lo tanto, siguiendo la definición de la ley 1257, la violencia sexual en el ámbito de este protocolo incluye los delitos sexuales tipificados en el título IV del Código Penal Colombiano (ley 599 de 2000), pero, no se limita sólo a estos.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General:

Establecer el protocolo para prevenir y atender el acoso y/o discriminación sexual en el contexto laboral, cuya finalidad es orientar y prevenir conductas asociadas al acoso sexual preservando la dignidad humana y promoviendo un entorno laboral saludable.

2.2. Objetivos Específicos:

- a) Brindar un instrumento que ayude a los servidores y colaboradores¹ a identificar y resolver situaciones cuando se presenten cualquier tipo de conducta que pueda llegar a constituir o constituya en el ámbito laboral un acoso y/o discriminación sexual en la Entidad.
- b) Dar a conocer e implementar la ruta de atención en el caso de presentarse situaciones asociadas a conductas en los servidores y colaboradores que puedan llegar a constituir o constituyan un acoso y/o discriminación sexual en la Entidad.
- c) Implementar en la Entidad acciones enfocadas en la prevención, evitando en el ambiente laboral la presencia de conductas que puedan llegar a constituirse en situaciones de acoso y/o discriminación sexual laboral.
- d) Generar estrategias de protección a las personas víctimas de acoso y/o discriminación sexual en el ámbito laboral.

3. ALCANCE

Este Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Acoso Sexual Laboral está dirigido a los servidores públicos y colaboradores de Indeportes Antioquia, así como a todos aquellos que están relacionados con la gestión contractual, la supervisión e interventoría y la adquisición de bienes y servicios, independiente del tipo de vinculación con la Entidad.

¹ Colaboradores: contratistas, practicantes, pasantes.

Este Protocolo no es aplicable cuando la conducta o la actuación constituyen una inhabilidad o incompatibilidad, sobre éstas, regirán las disposiciones legales y reglamentarias aplicables a cada caso en particular.

4. MARCO NORMATIVO

El presente Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Acoso Sexual Laboral se enmarca en la normatividad que a continuación se relaciona y las demás que las complementen, adicionen, modifiquen o sustituyan:

4.1. Normas Internacionales.

- Conferencia Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial Sobre la Mujer – (Beijing) (1995) – Párrafo 290.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW, adoptada el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por el Estado Colombiano a través de la Ley 51 de 1981 – Artículo 1 y Artículo 11.
- Convenio 111 – OIT sobre la discriminación (Empleo y Ocupación: Aprobado en Colombia por la Ley 22 de 1967 – Artículo 2.
- Convenio 190 de la OIT sobre el acoso y la violencia en el mundo del trabajo - Sentencia T-140 de 2021.

4.2. Normas Nacionales.

- Ley 1257 de 2008 *“Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”*.
- Ley 1542 de 2012 *“Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal”* – Artículo 3.
- Ley 1719 de 2014 *“Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones”* – Artículos 13 y 23.

- Ley 1761 de 2015 *“Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones.” - Artículo 11.*
- Ley 599 de 2000 *“Por la cual se expide el Código Penal.” – Artículo 210ª.*
- Ley 1952 de 2019 *“Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario” – Artículo 53.*
- Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo.

4.3. Normas Departamentales.

- Ordenanza 13 de 2002: Fija las políticas de equidad de género en el Departamento de Antioquia.
- Ordenanza 3 de 2010: Establece con carácter obligatorio la transversalidad de género en el Departamento de Antioquia.
- Ordenanza 33 de 2019: Adopta el Plan para erradicar la violencia contra las mujeres, establece la estrategia 7ª, vida libre de violencias contra las mujeres, y le otorga funciones a la mesa departamental para erradicar la violencia contra las mujeres.

4.4. Jurisprudencia.

- Sentencia T878 de 2014
- Sentencia T-012 de 2016
- Sentencia T-293 de 2017, en la cual se 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".
- Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, SP 107-2018, Rad. 49799, sobre conductas que constituyen acoso sexual.
- Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, SL 648-2018, Rad.55122, sobre la cultura heredada y caracterizada por la segregación de las mujeres como tipo de abusos que se sigue presentando en su contra.

- Sentencia T-140 de 2021 sobre la obligación de los empleadores de otorgar protección, y prevención de la violencia de género.
- Sentencia T-198 de 2022.

5. ENFOQUES DEL PROTOCOLO

Los siguientes enfoques son tomados del “**PROTOCOLO EN CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL – GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**” – **Secretaría de Mujeres** – (materialización de acciones contempladas en el Plan de Desarrollo UNIDOS por la vida 2020 – 2023).

Los enfoques presentados por la Gobernación de Antioquia, son a modo de **orientaciones conceptuales y éticas para la comprensión del acoso sexual laboral** y al mismo tiempo, son una guía que orienta las intervenciones y actuaciones en clave de prevención, atención y sanción de este tipo de violencia, sin embargo, estas orientaciones conceptuales y éticas se adoptan de acuerdo con las necesidades de Indeportes Antioquia.

Enfoque de derechos. Referido al principio de igualdad y no discriminación que contribuye a la garantía en el acceso, ejercicio y goce de los derechos de las personas mediante acciones estatales, institucionales y sociales, que propendan por el reconocimiento y fortalecimiento de capacidades, y el acceso a oportunidades. Este enfoque hace énfasis en la interdependencia e integralidad de los derechos de primera, segunda y tercera generación, y en que las políticas sociales se orienten para la progresividad y no retroceso de los derechos.

Derechos de las Víctimas

Acorde con el ordenamiento jurídico vigente las víctimas tienen, entre otros, los siguientes derechos:

- A expresar de manera voluntaria y espontánea los hechos de violencia sexual en el ámbito laboral, a ser escuchada y a participar en todo momento en el proceso que se adelante.
- A presentar las denuncias por violencia sexual en el ámbito laboral.
- A conocer las rutas de atención integral para el acceso a la justicia, acorde con la naturaleza de los hechos, con el fin de recibir atención en salud o asesoría legal para la representación.
- A la confidencialidad y reserva de la denuncia, su identidad, y la información que suministre como víctima de hechos de violencia sexual en el ámbito laboral.

- A que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral.
- A recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.
- A recibir acompañamiento psicológico para su atención personal como víctima.
- A la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten con ocasión a la denuncia.
- Se le garantizará que no caerá en estado de indefensión por acción u omisión frente a la información puesta en conocimiento.
- 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.
- A que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación.
- A que las acciones que se emprendan se adelanten con celeridad y debida diligencia.
- Se crea en su relato, se comprenda su reacción y no se emitan juicios de valor u opiniones, ni se minimice lo ocurrido.
- A que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos, independientemente de los prejuicios sociales.

Además, y de acuerdo al artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, la víctima tiene los siguientes derechos:

- a) Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad. En lo que corresponda, estos podrán ser por intermedio de la EPS, ARL o empresa con la que la Entidad tenga contratos para la atención de los servicios de medicina laboral.
- b) Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad competente.
- c) En los casos en que se requieran servicios de hospitalización, atención ambulatoria, medicamentos, tratamientos adicionales serán costeados por el agresor cuando la EPS o ARL no cuenten con ese tipo de atención, según la orden que en tal sentido emita la autoridad competente.
- e) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes.
- f) Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de

- los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia.
- g) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.
 - h) Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia.
 - i) Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para la víctima y sus hijos e hijas.
 - j) Acceder a los mecanismos de protección y atención para la víctima, sus hijos e hijas.
 - k) La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
 - l) La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la ley.
 - m) A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.

Enfoque acción sin daño. Este enfoque implica la reflexión constante sobre los aspectos como los conflictos emergentes durante la ejecución de las acciones, los mensajes éticos implícitos, las relaciones de poder. Parte de la premisa de que las acciones del Estado, así como pueden contribuir a transformar positivamente situaciones de conflicto, mejorar las condiciones de vida de personas vulnerables y ayudar a cerrar brechas sociales y de género, también puede generar daño, aumentando tensiones, fragmentando aún más el tejido social o exacerbando los conflictos. Con su aplicación se busca entonces que se realice un trabajo de mayor impacto, a través de una reflexión sistemática sobre el quehacer de las instituciones, evitando realizar acciones con daño o que agraven las condiciones de las personas o comunidades que se pretende impactar.

Enfoque de curso de vida. Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior.

Enfoque de derechos humanos. El derecho internacional de los derechos humanos establece que estos son inherentes, irrenunciables e imprescriptibles, universales e inalienables, integrales e indivisibles, interdependientes y relacionados entre sí, establecen las bases para la libertad, la justicia y la paz en el mundo, según la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. Este enfoque busca respetar, proteger y garantizar los derechos humanos fundamentales de las personas. Según el -Fondo de Población de las Naciones Unidas- “El objetivo de este enfoque es abordar las complejidades del desarrollo desde una perspectiva holística, teniendo en cuenta las conexiones entre las personas y los sistemas de poder o influencia”. En este sentido, el enfoque de derechos es una perspectiva transversal en las políticas públicas que hace énfasis en los grupos poblacionales con mayor exclusión y discriminación desde el marco normativo internacional de los Derechos Humanos y sus principios rectores son: universalidad, indivisibilidad, igualdad y no discriminación, participación, rendición de cuentas. El 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 derechos para la atención diferencial. El enfoque de derechos para la atención diferencial es una forma de abordar, comprender e identificar alternativas de respuesta a las necesidades de una población específica que generen condiciones para garantizar el ejercicio de sus derechos individuales y colectivos y el restablecimiento de los derechos vulnerados.

Enfoque de discapacidad. "El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos"

Enfoque de género. Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza

la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género.

Enfoque diferencial. Es la inclusión en las políticas públicas de medidas efectivas para asegurar que se adelanten acciones ajustadas a las características particulares de las personas o grupos poblacionales, tendientes a garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos acorde con necesidades de protección propias y específicas.

6. EI ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

De acuerdo con la organización Internacional del Trabajo – OIT, la expresión “**violencia y acoso**” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón del género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.²

Conforme al marco legal colombiano, el acoso sexual es un delito que atenta contra la libertad, la integridad y la formación sexual. Cuando se presenta en el contexto de relaciones de trabajo y se comete en razón, con ocasión, o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de él, es causal de falta disciplinaria de acuerdo con la ley 1952 de 2019. En los casos de acoso sexual contra las mujeres debe aplicarse también la ley 1257 de 2008. De manera especial, la regulación de los derechos de las mujeres víctimas.

Es importante aclarar que, a la hora de enmarcar una conducta de acoso sexual al contexto laboral, debe entenderse la relación laboral en un sentido amplio, que no se limita a aquellas interacciones que se dan exclusivamente en el entorno laboral. Incluye también aquellas que guarden relación de alguna manera con éste. Así pues, estarían comprendidas interacciones como las que tienen lugar en salidas de

² Según el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, constituye violencia o acoso en razón de género “la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.

campo y encuentros de esparcimiento entre empleados y empleadas por fuera de las instalaciones de Indeportes Antioquia.

Nota: El presente protocolo deberá aplicarse aún en los casos en que la Fiscalía General de la Nación no adecúe la conducta denunciada al tipo penal de acoso sexual descrito en el Artículo 210 A del Código Penal, cuando se denuncien hechos relacionados con contactos físicos innecesarios y no deseados, comentarios sexuales sobre la ropa o la apariencia física de una persona, bromas, gestos o miradas sexuales. En estos casos se proporcionará a la persona denunciante medidas de cuidado inmediato y contención, atención psicosocial y orientación jurídica.

A modo de ejemplo, y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora, se nombrarán algunos comportamientos que, de forma directa o en combinación con otros, pueden constituir acoso sexual:

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual del(a) servidor(a) y/o colaborador(a) y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse al(a) servidor(a) y/o colaborador(a);
- c) Bromas sexuales al(a) servidor(a) y/o colaborador(a);
- d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas hacia el(la) servidor(a) y/o colaborador(a);
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con el(la) servidor(a) y/o colaborador(a) 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 el(la) servidor(a) y/o colaborador(a) objeto de éstas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
- i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales con el(la) servidor(a) y/o colaborador(a);
- j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, con la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
- k) Comunicaciones o envío al(a) servidor(a) y/o colaborador(a) de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual;

- l) Usar y/o mostrar al(a) servidor(a) y/o colaborador(a) imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
- m) Difusión de rumores sobre la vida sexual del(la) servidor(a) y/o colaborador(a);
- n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual del(la) servidor(a) y/o colaborador(a);
- o) Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia el(la) servidor(a) y/o colaborador(a);
- 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.

]Así mismo, al tenor de lo señalado en las sentencias de Tutela T-265 de 2016 y T-140 de 2021 de la Corte Constitucional, y las disposiciones en la materia de la Procuraduría General de la Nación, las siguientes conductas se pueden considerar como acoso sexual, siendo este listado de carácter enunciativo:

- a) Comentarios o insinuaciones no consentidas sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona.
- b) Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
- c) Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona, para someterla a algún comportamiento sexual.
- d) Variaciones en las cargas o tareas de trabajo, como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- e) Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, o para indagar - verbigracia - por un comportamiento privado.
- f) Exhibición, sin consentimiento, de material íntimo: videos, imágenes y otras comunicaciones de carácter íntimo.
- g) Solicitudes de citas y encuentros de tipo sexual no consentidos.
- h) Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).

Discriminación o Acoso por razón de sexo

El acoso por razón de sexo o acoso sexista se define 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 continuación se enuncian algunas conductas que pueden ser constitutivas de este tipo de situación:

- 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 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.

7. DIFERENCIA ENTRE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO LABORAL

La diferencia radica en la finalidad de la conducta del sujeto activo:

- La finalidad del sujeto activo de la conducta de acoso **laboral es infundir miedo, angustia, intimidación, generar desmotivación, perjuicio laboral e inducir a la renuncia del trabajo.**
- La finalidad del sujeto activo de la conducta de acoso sexual laboral es **obtener algún beneficio de tipo sexual por parte de la persona acosada sin pretender su renuncia del trabajo, aunque ésta se produzca en ocasión del acoso sexual laboral.**

8. AFECTADOS POR ACOSO LABORAL SEXUAL.

Pueden ser víctimas de acoso laboral sexual, todos los servidores y colaboradores de la Entidad, sin importar su condición, no importa el nivel jerárquico, ya que se puede dar de un superior a un subordinado o viceversa e igualmente entre pares jerárquicos sin importar género, edad o condición física.

Así mismo, el presente protocolo protege a todo el Talento Humano, cualquiera sea su situación contractual o relación laboral, las personas en formación, incluidos los pasantes y aprendices, voluntarias, postulantes a un empleo, y personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de la administración y será aplicable dentro y fuera de la entidad en ejercicio de funciones o actividades propias o relacionadas con el servicio público.

9. RUTA DE ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO LABORAL SEXUAL.

En concordancia con las directrices que sobre la materia ha brindado la Gobernación de Antioquia, el Protocolo de Atención en Casos de Acoso Sexual Laboral en Indeportes Antioquia, pretende constituirse en una herramienta segura, conocida y efectiva para atender con la debida diligencia los casos de acoso sexual laboral que se presenten desde la recepción y conocimiento de los casos, así como la investigación y sanción de los mismos.

9.1. Recepción de los casos: La persona, dependencia u oficina de Indeportes Antioquia que reciba o conozca de un caso de presunto acoso sexual laboral, deberá de manera oportuna oficial y remitir la información a la jefatura de la Oficina de Talento Humano al correo: denuncias@indeportesantioquia.gov.co con el fin de que sea remitida de manera oportuna a la Oficina de Control Disciplinario Interno y a la Fiscalía General de la Nación.

También, de manera especial, la Oficina de Talento Humano y el Comité de Convivencia Laboral, deben estar en disposición de atender y orientar la remisión de los casos de presunto acoso sexual laboral.

Al tiempo, la Oficina de Talento Humano, deberá activar el acompañamiento inmediato, la atención y contención de la crisis, de ser necesario y la orientación psicosocial en articulación con los profesionales de la Aseguradora de Riesgos Laborales - ARL – correspondiente.

Para el efecto, la guía del Ministerio de Trabajo, contempla las siguientes acciones que puede asumir el Comité de Convivencia Laboral:

- Comunicarse con la persona afectada para agendar una reunión.
- No confrontar a las partes.
- Evaluar el nivel de riesgo al que está expuesta la persona y establecer las diferentes medidas preventivas que pueden recomendarse para su adopción frente al caso.
- Orientar a la persona sobre las posibles alternativas de manejo y apoyo dentro de la organización. Remitir el caso —a partir de las necesidades y si así lo desea la víctima— a las instancias competentes, bien sean estas unidades de apoyo (psicológico, médico, jurídico o procedimental) o instancias disciplinarias.
- Adicionalmente el comité podrá promover medidas pedagógicas para evitar este tipo de casos a futuro.

9.2. Revisión, atención y sanción de casos de acoso sexual laboral: La Oficina de Control Disciplinario Interno de Indeportes Antioquia, o quien haga sus veces, es la dependencia encargada de adelantar el proceso de revisión, atención y sanción disciplinaria, mientras que la Fiscalía General de la Nación, es el órgano que investiga si los casos de acoso sexual laboral constituyeron un delito que deba ser sancionado penalmente.

Entendiendo que el acoso sexual laboral no es susceptible de conciliación, a la persona víctima, no deberá someterse a escenario de conversación o conciliación con la persona agresora.

9.3. Medidas adicionales de la Oficina de Control Disciplinario Interno, o quien haga sus veces: La Oficina de Control Disciplinario Interno, o dependencia que haga sus veces, podrá recomendar a la Oficina de Talento Humano éstas y otras medidas provisionales dirigidas a proteger a la víctima:

- a. Permitir que la víctima labore bajo la modalidad de teletrabajo.
- b. Jornada u horarios contrarios, que eviten que la víctima y el presunto agresor compartan en un mismo espacio.
- c. Traslados o reubicaciones de sitio de trabajo.

9.4. Medidas que deben adoptarse con el consentimiento de la víctima: Con estas medidas no se desconocerá el derecho al debido proceso, ni se estará asumiendo la culpabilidad de la persona contra quien se dirige la queja.

La investigación y sanción en sede disciplinaria deberá adelantarse con enfoque de género, para lo cual se debe:

- a. Desplegar toda actividad investigativa en aras de garantizar los derechos en disputa y la dignidad de las personas afectadas.
- b. Analizar los hechos, las pruebas y las normas con base en interpretaciones sistemáticas de la realidad, de manera que en ese ejercicio hermenéutico se reconozca que las mujeres han sido un grupo tradicionalmente discriminado y como tal, se justifica un trato diferencial.
- c. No tomar decisiones con base en estereotipos de género.
- d. Evitar la revictimización de la persona afectada con las conductas constitutivas de acoso sexual laboral a la hora de cumplir con sus funciones; reconocer las diferencias entre hombres y mujeres.
- e. Flexibilizar la carga probatoria en casos de violencia o discriminación, privilegiando los indicios sobre las pruebas directas, cuando éstas últimas resulten insuficientes.
- f. Analizar las relaciones de poder que afectan la dignidad y autonomía de las víctimas.

9.5. Rutas Externas: Se deben establecer los mecanismos de coordinación con las intervenciones intersectoriales para la activación de las Rutas de Atención externas según sea el caso con la Fiscalía General de la Nación, las instituciones del sector Salud como la Secretaría de Salud departamental, distrital o municipal, Entidades Promotoras de Salud e Instituciones Prestadoras de Salud, EPS e IPS, la Policía Nacional, el Instituto Colombiano de Medicina Legal, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, las Comisarías de Familia, la Procuraduría General de la Nación, la Defensoría del Pueblo, las Personerías municipales, Alcaldías, Gobernaciones y la Judicatura.

Teniendo en cuenta que el Acoso Sexual Laboral es una conducta no querellable y no conciliable, el Comité de Convivencia Laboral no puede conciliar sobre el tema. No obstante, toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual al interior de la Entidad, podrá poner en conocimiento el hecho 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.

Medidas de protección y de atención para las víctimas de Acoso Sexual

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

Para ello, las dependencias competentes deberán adoptar medidas para prevenir su existencia. En la adopción de medidas de protección y de prevención se deben considerar la voluntad de la persona denunciante, y no se puede suponer un perjuicio para ella ni para las posibles personas que atestiguan.

Entre las medidas de protección que pueden ser implementadas se encuentran la reordenación del tiempo que se encuentre al interior de desplazamientos siendo recomendable la separación entre la persona denunciada y denunciante durante el tiempo que dure el procedimiento u otros mecanismos proporcionales a la gravedad de la situación denunciada. En caso de que la conducta de acoso esté siendo perpetrada por un servidor de mayor nivel jerárquico al de la persona afectada o por quien tenga la facultad de adoptar las medidas de protección antes mencionadas, el caso deberá ponerse en conocimiento del inmediato superior para que se revise la necesidad de adoptar otras medidas, siempre garantizando la seguridad y la confidencialidad sobre los hechos relatados por la víctima. Ante la imposibilidad de adelantar esta actuación, y de manera inmediata, deberá indicarse la necesidad de acudir a las instancias de investigación y sanción para que se protejan los intereses de la víctima.

En todo caso, y conforme a los principios rectores, se le debe reconocer a la persona denunciada el derecho a demostrar su inocencia, a la debida defensa, a recibir comunicación previa y detallada de la denuncia o queja disciplinaria presentada en su contra, así como de disponer de copias, medios y plazos para la preparación de su defensa. Estos principios, de acuerdo con lo que señala la ley, se observarán en el marco de acciones penales o disciplinarias y cuando éstas se hayan iniciado, no

de manera concomitante a la búsqueda de la víctima de orientación o información sobre sus derechos.

Orientación de las Entidades a las que se puede acudir en caso de ser víctimas de Acoso Sexual.

El(la) profesional universitario(a) responsable de la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, deberá orientar a la persona víctima de acoso sexual, respecto a sus derechos, como la atención en salud y las entidades autorizadas de darle manejo a su denuncia.

a. Atención en salud: Las víctimas de cualquier forma de violencia sexual tienen derecho a recibir atención en salud. La Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social (o la norma que la modifique, adicione o sustituya) acoge el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual.

Estos documentos señalan las pautas a través de las que una víctima debe ser atendida para la reparación de sus derechos. Estas atenciones están incluidas en el plan de beneficios en salud, son urgentes y gratuitas, es decir, están exentas de copagos y cuotas moderadoras, y se prestan por parte de la Entidad Administradora de Planes de Beneficios de la víctima sin importar el régimen de vinculación (contributivo, subsidiado o especial), o de si está afiliada en calidad de cotizante o beneficiaria.

b. Información a las entidades a las cuales puede acudir para recibir información legal: El Decreto 4799 de 2011 reglamentó las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008, en relación con las competencias de las Comisarías de Familia, la Fiscalía General de la Nación, los Juzgados Civiles, Municipales y Promiscuos Municipales; y los Jueces de Control de Garantías, de manera que se garantice el efectivo acceso de las personas a los mecanismos y recursos que establece la Ley para su protección.

Estas mismas normas señalan la posibilidad de que las víctimas de violencia sexual cuenten con asesoría y representación legal a través del Sistema Nacional de Defensoría Pública de la Defensoría del Pueblo.

Si la víctima acude directamente ante la Fiscalía General de la Nación para interponer la denuncia, dentro del proceso penal, es posible que la víctima sea remitida para una valoración médico legal por parte el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, sin embargo, deberá ser informada que en caso de que

haya sido atendida por parte del sistema de salud, las pruebas, exámenes y valoraciones ya adelantadas tendrán el mismo valor probatorio y podrán ser incorporadas al proceso penal.

Orientaciones para tener en cuenta en caso de una posible retractación de la víctima

En casos donde la víctima se retracte de lo manifestado sobre hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual, es necesario que la persona encargada o delegada para el acompañamiento le pregunte por las razones de dicha retractación; esto con el fin de establecer si está siendo sometida a presiones externas que la obliguen a decir que mintió.

En algunos casos el presunto agresor pudo haberla amenazado o le pudo haber ofrecido algo a cambio de la retractación o existe un temor fundado sobre las posibles represalias. Ante estos eventos es necesario que se brinde o se dirija a la víctima para que reciba atención jurídica y psicológica para que supere las dificultades que motivaron la retractación. También se deben adoptar medidas de protección descritas en el presente protocolo conducentes a garantizar que el trámite de queja siga su curso.

10. ACOMPAÑAMIENTO PSICOSOCIAL Y SEGUIMIENTO A LOS CASOS.

En concordancia con el Artículo 12 de la Ley 1257 de 2008 – Parágrafo – Numeral 3. Las ARL son las entidades encargadas de atender los casos de acoso sexual en el contexto laboral y hacer seguimiento a los casos hasta que la persona víctima haya podido acceder a las medidas de salud, protección, acceso a la justicia y se haya configurado la sanción disciplinaria correspondiente. Razón por la cual, las acciones de seguimiento estarán a cargo del(la) profesional universitario(a) responsable de la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, y en todo caso se deberá contar con profesionales capacitados para informar acerca del estado de la queja y brindar asesoría y acompañamiento a la víctima. Estas acciones de seguimiento se adelantarán de manera periódica, hasta verificar que la víctima de acoso haya logrado acceder a las atenciones previstas en salud, protección y administración de justicia, así como su participación dentro del proceso disciplinario que adelante la entidad.

11. REMOCIÓN DE BARRERAS INSTITUCIONALES O DIFICULTADES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA RUTA DE ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL.

En Indeportes Antioquia la dependencia encargada de garantizar la debida implementación de la ruta de atención cuando se presenten casos de acoso sexual laboral, será la Oficina de Talento Humano y se podrán derivar los casos a las instituciones competentes y al Ministerio Público.

En los casos en que se presenten barreras institucionales o dificultades en la atención de los casos de acoso sexual laboral, la Oficina de Talento Humano conjuntamente con la alta Gerencia del Instituto, deberán actuar en función de remover estas barreras.

12. LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS QUE REPORTAN CASOS DE ACOSO SEXUAL.

La aplicación de los siguientes lineamientos son parte muy importante en la implementación de este Protocolo, por esta razón, se deben considerar estas orientaciones al momento de recibir y atender los casos de acoso sexual en el contexto laboral:

- Se debe mantener en todo momento una actitud profesional, mediada por la incorporación de los enfoques señalados en este Protocolo, especialmente el enfoque de derechos humanos y el enfoque de género, es decir, la prioridad es salvaguardar la integridad y dignidad de la persona que se atiende.
- En la atención de los casos de acoso sexual laboral, es necesario evitar que se realicen valoraciones personales, juicios de valor, que se cuestione o se culpabilice a la víctima. Recuerde que sólo se deberá solicitar la información estrictamente necesaria para el registro y comprensión del caso.
- Contar con un lugar privado y cómodo para atender la persona víctima o afectada, garantizando en todo momento la confidencialidad en el caso de acoso sexual laboral.
- Bajo ninguna circunstancia se debe sugerir a la víctima o afectada que busque o entable conversaciones con la persona agresora.
- Informar a la persona víctima o afectada de sus derechos como víctima de acoso sexual laboral y del proceso de implementación de la ruta de atención para estos casos.

- Evitar que la persona o afectada deba narrar su caso o experiencia, a personas que no tienen la competencia para atender el caso.

13. LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL.

El acoso sexual laboral debe ser abordado e integrado a todos los planes diseñados para la gestión estratégica del Talento Humano en Indeportes Antioquia y es en este sentido, que debe considerarse para evitar que conductas de esta naturaleza se materialicen en nuestro contexto laboral, por esta razón, se establecen unos lineamientos generales para enfocar la problemática del acoso sexual laboral hacia el camino de la prevención y en la consolidación de una cultura de integridad y valores institucionales como la honestidad, el respeto, la justicia, la diligencia, el compromiso, el trabajo en equipo y la responsabilidad:

- Realizar encuestas diagnósticas al interior de la Entidad, que permitan conocer la situación del acoso sexual y el nivel de tolerancia en el contexto laboral.
- Diseñar e implementar acciones de sensibilización que promuevan la desnaturalización, la cero tolerancia y el rechazo sobre el acoso sexual en el contexto laboral en Indeportes Antioquia. Se adelantarán actividades especiales y específicas dirigidas a los funcionarios que tengan a su cargo personal.
- Brindar capacitación sobre cómo acceder a la ruta de atención en el caso de presentarse situaciones de acoso sexual laboral en la Entidad, las consecuencias y los procedimientos de actuación del presente protocolo. Las personas designadas para dar información, asesoramiento, apoyo y acompañamiento a las víctimas de acoso también deben ser sensibilizadas sobre el abordaje.
- Diseño y difusión de material pedagógico alusivo a la prevención, denuncia y atención del acoso sexual laboral.
- Desarrollar estrategias y acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual laboral en Indeportes Antioquia para mantener un entorno de trabajo respetuoso de la libertad y la dignidad de las personas.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a todos los servidores y a los miembros del Comité Convivencia Laboral de la Entidad.

- Divulgar el contenido de este protocolo de prevención y atención de Acoso Laboral y Acoso Sexual a las personas de INDEPORTES.
- Realizar acciones de seguimiento a las quejas y/o denuncias presentadas y brindar asesoría y acompañamiento a la víctima.

DISPOSICIONES VARIAS

- Es necesario considerar que el Comité de Convivencia Laboral no tendrá la facultad para determinar si una conducta es constitutiva de acoso o no, pues se entiende que dicha competencia es puramente judicial. En tal sentido, las decisiones serán exclusivamente preventivas o consultivas.
- En caso de requerirse más tiempo para que el Comité examine de manera confidencial el caso reportado, se deberá justificar el tiempo a prorrogar.
- Tendrán impedimento de participar en el conocimiento del caso presentado, los miembros del comité que hayan sido jefes o subalternos de las personas implicadas, o que tengan vínculos de relación sentimental o afectiva con aquéllas.
- En el caso que la queja involucre a alguno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, este no podrá intervenir en el conocimiento del caso.
- En lo posible, se deben presentar pruebas de la queja radicada, sin embargo, no es requisito para recibir la queja.
- La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se inicien será una falta grave y se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes conforme los procesos internos aplicables.
- Los procesos realizados en el marco de estas denuncias tienen el carácter de confidencial y reservado, y queda bajo custodia del Comité de Convivencia Laboral, la Oficina de Control Disciplinario Interno o la que haga sus veces, y de la Oficina de Talento Humano.