

# Acoso

## Laboral y Sexual

Protocolo para  
la prevención  
y atención



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.





## **Claudia Nayibe López Hernández**

Alcaldesa Mayor de Bogotá D.C.

## **Margarita Barraquer Sourdis**

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

## **Diana Rodríguez Franco**

Secretaria de Despacho de la Secretaría Distrital de la Mujer

## **Gloria Patricia Rincón Mazo**

Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional  
Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

## **Lisa Cristina Gómez Camargo**

Subsecretaria de Fortalecimiento de Capacidades  
y Oportunidad para las Mujeres

## **Oscar Niño Del Río**

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

# ÍNDICE

## Protocolo

<b>ACOSO LABORAL .....</b>	<b>1</b>
1. ¿Cómo se define el Acoso Laboral (AL)?.....	1
2. ¿Cuáles son los tipos de Acoso Laboral (AL) que existen?.....	1
3. ¿Cuáles son los bienes jurídicos protegidos en la Ley? .....	3
4. ¿Quiénes son sujetos y sujetas del Acoso Laboral?.....	3
5. ¿Cuáles son las conductas que constituyen Acoso Laboral?.....	3
6. Preguntas claves para detectar si somos víctimas de Acoso Laboral.....	4
7. ¿Cuáles son las garantías contra actitudes retaliatorias y mecanismos de protección a la víctima? .....	5
<b>ACOSO SEXUAL LABORAL .....</b>	<b>6</b>
8. ¿Cómo se define el Acoso Sexual Laboral según la Ley 1257 de 2008 y Ley 599 de 2000? .....	7
9. ¿Cuáles son las modalidades de Acoso Sexual Laboral? Preguntas claves para detectar si somos víctimas de Acoso Sexual Laboral .....	7
10. Preguntas claves para detectar si somos víctimas de Acoso Sexual Laboral.....	8
11. ¿Quiénes son sujetas y sujetos de la Ley o pueden ser víctimas o agentes de ASL?.....	9
12. ¿Qué daños se reconocen como consecuencia del Acoso Laboral y Acoso Sexual .....	9
13. ¿Cuáles son las medidas de prevención y protección frente al Acoso Laboral y Sexual Laboral?.....	9
14. ¿Cuáles son los derechos de las víctimas de Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral? .....	10
15. ¿Cuáles son los mecanismos de protección a la víctima denunciante?.....	11
16. ¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?.....	12
17. Lineamientos, herramientas y recomendaciones para el abordaje del Acoso Laboral y Sexual en los Comités de Convivencia Laboral .....	12
<b>RUTAS PARA DENUNCIAR EL ACOSO LABORAL Y EL ACOSOSEXUAL LABORAL</b>	
<b>RUTA PENAL .....</b>	<b>14</b>
18. ¿Dónde se puede denunciar la conducta de Acoso Sexual Laboral?.....	14
19. ¿Cuál es el proceso penal de esta ruta?.....	14
20. Ruta Administrativa del proceso .....	15
21. Ruta de la acción constitucional de tutela.....	20
22. ¿Y si el acoso es en el sector público qué debo hacer? .....	20

Protocolo para la  
prevención del Acoso Laboral y  
del Acoso Sexual Laboral mediante la  
divulgación de los mecanismos y  
procedimientos de denuncia.

# AL

Avanzar en la prevención del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral, mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia.

# CAN

# CE

Con la adopción del Protocolo, establecido en el Decreto Distrital 044 de 2015, se avanza en el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos humanos de las mujeres y de todas(os) las(os) servidoras(os) públicas(os) en el Distrito Capital.

Este protocolo señala las herramientas para la prevención e identificación del acoso laboral y el acoso sexual laboral, así como la ruta para denunciar los episodios que se presenten, frente a situaciones que se mantienen ocultas, ignoradas, o silenciadas por quienes lo ejercen; por el entorno social y por quienes las sufren, por temor a ser despedidas(os) o por no encontrar mecanismos que ayuden a proteger su identidad.

**“ El Protocolo del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral, se configura como un instrumento que contribuye a generar una cultura de paz y cero tolerancia a estas conductas. ”**

# ACOSO LABORAL

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

En el marco de las relaciones laborales, el AL se entiende como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un servidor(a) público(a), por parte de la persona que ejerce como superior jerárquico inmediato o mediato; un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia; a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo.



## 2. ¿Cuáles son tipos de Acoso Laboral que existen?

Según la Ley 1010 de 2006, las modalidades generales de acoso laboral son:

### 1. Maltrato

- Actos violentos contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y de los bienes, del servidor(a) público(a).
- Expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionan la integridad moral, o los derechos a la intimidad y al buen nombre, de quienes participan en una relación laboral.

- Comportamientos tendientes a menospreciar la autoestima y la dignidad de quien participa en una relación de trabajo.

### 2. Persecución

- Conductas cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad, permiten inferir el propósito de inducir a la renuncia del servidor(a) público(a), mediante:
  - Descalificación.
  - Carga excesiva de trabajo.
  - Cambios permanentes de horario.

### 3. Discriminación laboral

- Es el 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 (modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013).

### 4. Entorpecimiento

- Acciones tendientes a obstaculizar o retardar con perjuicio para el servidor(a) público(a), el cumplimiento de labores o metas.

Entre ellas:

- Privar, ocultar o inutilizar insumos, documentos o instrumentos para el desarrollo de la labor.

- Destrucción o pérdida de información.
- Ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

### 5. Inequidad laboral

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

### 6. Desprotección laboral

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



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

Son aquellos para los cuales prescribe una sanción, cuando existan conductas que puedan lesionarlos.

Según Ley 1010 de 2006, señala como bienes jurídicos:

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

### **4. ¿Quiénes son sujetos y sujetas del Acoso Laboral?**

Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefa/jefe de una dependencia estatal.
- Las personas naturales que se desempeñen como servidores públicos son sujetos pasivos o víctimas de Acoso Laboral.
- Las(os) servidores(as), tanto empleados(as) públicos(as) como trabajadores(as) oficiales y servidores(as) con régimen especial que se desempeñen en una entidad pública.
- Jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral
- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la Ley 1010 de 2006.

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

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

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



## 6. Preguntas para detectar si somos víctimas de Acoso Laboral<sup>1</sup>

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

---

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



## 7. ¿Cuáles son las garantías contra actitudes retaliatorias y mecanismos de protección a la víctima?

Para amparar a quien formule o sea testigo de una denuncia por Acoso Laboral ante el Comité de Convivencia de la entidad, la Ley 1010 establece las siguientes medidas de protección:

- a. La destitución de la víctima carecerá de todo efecto cuando se profiera dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente, verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
- b. La formulación de denuncia de Acoso Laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder pre-ferente a favor del Ministerio Público. En estos casos, la competencia disciplinaria contra el o la denunciante, sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.
- c. A la denuncia de Acoso Laboral, se podrá acompañar la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma entidad.

# ACOSO SEXUAL LABORAL

Es el acto de acoso, persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, que se comete para obtener un beneficio propio o de un tercero, y de quien se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, sexo, posición laboral, social, familiar o económica (art. 210 A, Código Penal).



## 8. ¿Cómo se define el Acoso Sexual Laboral (ASL) según la Ley 1257 de 2008 y Ley 599 de 2000?

La Ley 1257 de 2008 introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano, la adopción de normas que permiten garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencias, tanto en el ámbito público como en el privado; el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional; el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales, para su protección y atención.

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

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

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

- a. **Físico:** Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas; comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, guiños, contacto físico innecesario, agresión física.
- b. **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.
- c. **No Verbal:** Correos, mensajes de texto no deseados, chistes sexualmente implícitos por la intranet; exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores u otro material sexualmente explícito, envío de cartas anónimas o silbidos.
- d. **Otros tipos de ASL:** Obligar a las mujeres a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

### Acoso Sexual

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

## 10. Conductas para detectar si somos víctimas de Acoso Sexual Laboral

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



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

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

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

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

El daño o afectación en quién es objeto de ASL puede ser: físico, sexual y patrimonial.

SEXUAL

PSICOLÓGICO

PATRIMONIAL

FÍSICO

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

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

**Medidas en el ámbito laboral.** El Ministerio de la Protección Social, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones:

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

“

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 puede sugerir o inducir la conciliación.

”

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

- A una vida digna.
- A la integridad física, sexual y psicológica.
- A la intimidad, a no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes.
- A la igualdad real y efectiva.
- A no ser sometidas a forma alguna de discriminación.
- A la libertad y autonomía, al libre desarrollo de la personalidad.
- A la salud, a la salud sexual y reproductiva.
- A la seguridad personal.
- Al ejercicio de actividad laboral, a la intimidad y al buen nombre. A la protección de su intimidad, a la garantía de su seguridad y a la de sus familiares y testigos a su favor.
- A estabilización de su situación y reparación integral de los daños sufridos.
- A recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado, desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.

### ¡Siendo víctima tienes derecho!

- A decidir voluntariamente si se quiere o no ser confrontada con el agresor o la agresora en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.
- También de acuerdo con lo establecido en los Artículos 11º de la Ley 906 de 2004 y 8º de la Ley 1257 de 2008, dichos derechos de las víctimas de Acoso Laboral o Sexual Laboral son:
  - A recibir trato digno y humano.
  - A ser tratada con reserva de identidad en todo momento.
  - A ser escuchada, atendida e informada (de forma clara, completa, veraz y oportuna y especialmente frente a sus derechos sexuales y reproductivos).
- A dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual.
- A seleccionar que el profesional de la salud para la práctica de los exámenes, sea hombre o mujer.
- A decidir siempre y voluntariamente, si puede ser confrontada/ do con la agresora o el agresor en cualquiera de los espacios y procedimientos.
- A recibir la atención integral (asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas).
- A acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.

# DERECHOS

## 15. ¿Cuáles son los mecanismos de protección a la víctima denunciante?

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

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

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

## PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO





## 16. ¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?

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

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

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

¡Recuerda! Los casos de Acoso Sexual Laboral no son conciliables. El Comité de Convivencia Laboral **no puede conciliar** si es ASL. En estos casos, la víctima puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación.

En Colombia, el Ministerio de Trabajo establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral -CCL- en entidades públicas y privadas. El Comité establece un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso. En la práctica, es un modelo general con aplicación de

obligatorio cumplimiento que tiene que ser adaptado y analizado en cada entidad, y para el caso del sector público, teniendo en cuenta su normatividad, procesos y procedimientos, misión y cultura laboral.

Por definición, CCL es quien se limita a tratar las quejas por Acoso Laboral bajo los parámetros establecidos 19 por la Ley 1010 de 2006 y posteriormente las denuncias de Acoso Sexual Laboral bajo los parámetros de la Ley 1257 de 2008 y su Decreto reglamentario 4463 de 2011.

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

A continuación, se presenta una guía de recomendaciones a los CCL en la que se pretende brindar un apoyo para la debida comprensión, de todas las personas pertenecientes al ámbito laboral Distrital, en razón de su identidad de género, diversidad generacional, cultural, étnico racial, territorial, socioeconómica, ideológica, de orientación sexual, opinión política, estado de salud, y de sus distintas capacidades tanto físicas como psicológicas, que requieren, para identificar acertadamente el AL.

# Entrevista: herramienta de investigación para el Comité de Convivencia Laboral

## Las entrevistas

En esta sección se proporcionan algunas herramientas básicas para llevar a cabo las entrevistas formales con la parte que presenta la queja, la parte acusada y las/los testigos de ambas partes.

\* Tomado de la Guía de Procedimiento para el abordaje y tratamiento del Acoso Sexual en el Trabajo, elaborado por PNUD y ONU Mujeres. Todas las personas miembros del CCL deben tener claridad por el respeto y garantía de los derechos y libertades de la dignidad humana de las personas entrevistadas cualesquiera que sean las partes en el proceso.

## Elementos que se deben considerar en las entrevistas:

### a. Preparación

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

- Propósito de la entrevista
- ¿Quién debe estar presente?
- ¿Cómo se puede mantener la confidencialidad de la información recibida?

### b. Lugar de la entrevista

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

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

### c. ¿Quién debe estar presente?

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

### d. Confidencialidad

La obligación de la persona investigadora con todas las partes del conflicto debe garantizar la confidencialidad por las siguientes razones:

- Incentivar a las y los funcionarios/as en presentar la queja/ denuncia por hostigamiento y acoso sexual.
- Proteger de represalias a la persona que denuncie.

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

### e. Solicitud de copia

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

## f. Temas irrelevantes

La persona del (CCL) que investiga debe evitar comentarios irrelevantes, hacer a un lado esos temas con tacto y evitar entrar en conversaciones no relacionadas con la investigación.

## g. Documentación y registro de quejas

Los lineamientos para documentar y registrar las quejas y los informes que la entidad tenga establecidos. Sin embargo, se puede tener en cuenta:

- Hacer un registro de la incidencia del acoso, que permita identificar las áreas problemáticas, a fin de considerarlo en estrategias internas de sensibilización.
- Tomar decisiones fundamentadas, sustentadas y justas con base en los informes elaborados.
- Que los documentos generados sean útiles en cualquier procedimiento legal posterior.

## Rutas para denunciar el Acoso Laboral y el Acoso Sexual Laboral ruta penal

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

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

La Víctima puede acudir a:

- **URI:** Unidades de Reacción Inmediata.
- **S.A.U:** Salas de Atención a Usuarios
- **CAIVAS:** Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual. Carrera 33 # 18 – 33 Bloque B 4 Piso.
- **Oficina de asignaciones** de la Policía Nacional.

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

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

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

La finalidad trascendente de la fase es la comprobación de que el hecho investigado reviste las características de un delito y cuando no existen motivos o circunstancias fácticas de caracterización como delito, el fiscal determina el archivo de la investigación.

**Etapas de investigación:** Durante esta fase, que inicia con la formulación de imputación, la Policía Judicial, bajo la dirección del Fiscal, se encarga de complementar los elementos materiales probatorios y evidencia física recogidos durante la etapa de indagación, con el fin de tener un mejor conocimiento de los hechos y fortalecer la teoría del caso.

**Etapa de Juzgamiento:** En la que, con base en los elementos materiales probatorios y la evidencia física recaudada, se determina si existe o no responsabilidad penal del acusado.

**Audiencia de imputación Art. 186**

- El Fiscal del caso hace la individualización del imputado con una relación clara y sucinta de los hechos jurídicamente relevantes, el descubrimiento de los materiales probatorios, el investigador tiene la posibilidad de allanarse.

**Audiencia de Acusación Art. 336**

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

**Audiencia preparatoria Art. 355:**

- La Fiscalía y la defensa anuncian la totalidad de las pruebas que harán valer en la audiencia del juicio 22 oral o público, el Juez decide sobre las pruebas legales que sean admitidas y pertinentes.

**Audiencia del Juicio Art. 366:**

- La Fiscalía presenta la teoría del caso escrito, donde se narran de manera corta los hechos y circunstancias que fueron materia de investigación, la dignidad de la víctima, el sufrimiento causado, la gravedad del delito, y solicita la condena.
- Se realiza la práctica de pruebas interrogatorio de testigos y contra-interrogatorio.

- El Juez decide el sentido del fallo Art. 446 que puede ser absolutorio o condenatorio.

**Condenatorio**

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

## **20. Ruta administrativa del proceso**

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

Como tal, es un procedimiento útil para sancionar conductas que como el Acoso Sexual Laboral comportan faltas disciplinarias gravísimas y que pretenden ser erradicadas, como parte de la cultura sexista y las conductas que generan discriminación por motivos de género en el caso de las mujeres víctimas de las mismas y que, a su vez, se constituyen en una de las formas de violencias en contra de las mujeres.

### **¿Qué es la acción disciplinaria?**

Se produce en virtud de la relación de subordinación que existe entre los servidores y servidoras y la administración en el ámbito de la función pública, y se origina en el incumplimiento de un deber o de una prohibición, la omisión o extralimitación en el ejercicio de las funciones, entre otras.

De esta manera, la finalidad de la acción disciplinaria es garantizar el buen desempeño de las servidoras y servidores, con miras al cumplimiento de la función pública. Esta acción se encamina a esclarecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se comete la conducta disciplinaria, a la vez que los motivos determinantes de la misma y los perjuicios que ocasiona a la Administración Pública.

Es procedente, aunque la servidora o el servidor público se encuentre retirado del servicio, siempre y cuando la conducta se haya cometido al momento de estar vinculado a la administración.

### **¿Cuál es el marco normativo de la acción disciplinaria?**

La ley 734 de 2002 denominado el Código Disciplinario Único.

### **¿Por quién es ejercida la acción disciplinaria?**

Por la Procuraduría General de la Nación, las personerías, las oficinas de Control Interno, las y los funcionarios con potestad y la jurisdicción disciplinaria.



**El Art. 67 de la ley 734 del año 2002 establece que el ejercicio de la acción disciplinaria está en cabeza de la Procuraduría General de la Nación, los consejos Superior y seccionales de la Judicatura, la Superintendencia de Notariado y Registro, los personeros distritales y municipales, las oficinas de control disciplinario interno establecidas en todas las ramas, órganos y entidades del Estado, y los nominadores o superiores jerárquicos inmediatos.**

## ¿Quiénes son sujetos disciplinables?

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

## ¿Cuáles son las etapas del proceso disciplinario?

Inicio (queja, informe, compulsas, anónimo o de oficio). Valoración inicial, puede dar lugar a alguno de estos supuestos:

**Inhibitorio:** Temeridad, hechos disciplinariamente irrelevantes, inconcretos, difusos etc. (Art. 150 CDU).

**Indagación Preliminar:** Identificar posibles autores y faltas o duda sobre procedencia de investigación. Término: 6 Meses. Prorrogables por otros 6 en casos de D.H. o D.I.H. (Art. 150 CDU).

Puede terminar con archivo de la actuación o apertura de investigación.

**Apertura Investigación Disciplinaria:** Puede iniciarse directamente o luego de surtida la fase de indagación preliminar (Art. 152 CDU).

## Investigación Disciplinaria.

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

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

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

### Finaliza con:

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

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

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

### Juicio Disciplinario:

Se inicia con la formulación o auto de cargos.

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



## PROCESO DISCIPLINARIO

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

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



## 21. Ruta de la acción constitucional de tutela

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

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

### ¿Quiénes pueden solicitar el amparo?

Empleada o empleado público o contratista.

### ¿Ante quién?

Todas y todos los jueces de la República.

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

### La Sentencia 882 de 2006 de la Corte Constitucional de Colombia 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 (...).

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 las y los trabajadores, y por ende la tutela resulta ser el instrumento

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

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

No existe en la actualidad ninguna razón jurídica que impida hacer uso facultativo y cumulativo de las acciones. Esto significa que en un caso que pueda ser conocido por el Comité de Convivencia Laboral, las autoridades disciplinarias, penales y por el juez de tutela, la víctima podría acudir a todas esas instancias o escoger ante quiénes presentar su caso, siempre teniendo en cuenta que dependiendo de la magnitud de la conducta de que ha sido víctima, si trasciende al ámbito penal, los servidores públicos que conozcan del caso, deberán informarlo ante la Fiscalía General de la Nación." (Protocolo de Acoso Laboral. Consideraciones finales. pág. 32 2015).

El Decreto 044 de 2015 para cumplir el objeto de su asunto: prevenir y sancionar, prevé los mecanismos que comprometen la actuación de las entidades y los servidores y servidoras para disminuir el riesgo y atender a los y las víctimas en los artículos 6, 7 y 8.

**Artículo °6.** - Procesos de formación y sensibilización. Los Comités de Convivencia Laboral de las entidades distritales establecerán mecanismos y espacios de forma-



ción y sensibilización al interior de los mismos, en aras del mejoramiento del ambiente laboral y de la transformación de imaginarios culturales proclives al Acoso Laboral o Sexual Laboral, con miras a generar una cultura de tolerancia cero frente a dichos fenómenos de violencia en contra de las mujeres y de las ciudadanas y ciudadanos en sus lugares de trabajo, en concordancia con lo establecido en los Decretos 515 de 2006 y 437 de 2012.

**Artículo °7.** - Seguimiento. Se adoptarán las herramientas de seguimiento, implementación y prevención, elaboradas en conjunto entre la Secretaría General y la Secretaría Distrital de la Mujer y las demás entidades comprometidas en la aplicación de 28 este Decreto, con el fin de hacer seguimiento a la aplicación del Protocolo en el Distrito Capital.

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

Esta publicación hace parte de los compromisos establecidos en el Acuerdo Laboral 2020 firmado entre la Administración Distrital y las organizaciones sindicales: CGT - Utradec, CTC - Fecotraservipúblicos, CUT - Fenaltrase, CNT, CTU-Usc TRAB, Fedeustrab Nacional, Fedeustrab Estatal, Fedeustrab Bogotá, Usc TRAB, CSPC, Fedeasonal, Únete, Fenaltraesp, UNES Colombia, Sunet, Sindistritales, Sindicolombia, Asbimoncol, ASED, Biopaz, Sintrasalud, ADAE, Sinaltraeses, Sincoest, Sintrahengativá, Sintrasubred Sur.



SECRETARÍA  
**GENERAL**



Secretaría General Bogotá



@sgeneralbogota



/SgeneralBogota

[www.secretariageneral.gov.co](http://www.secretariageneral.gov.co)