



**MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE**

# Protocolo de prevención y atención frente al acoso laboral sexual

PROCESO


Administración del Talento

Humano

Versión 1


15/12/2022

**MADSIG**  
Sistema Integrado de Gestión

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL SEXUAL</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso:</b> Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 15/12/2022	Código: D-A-ATH-01

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
1. ALCANCE .....	4
2. OBJETIVOS .....	5
2.1. Objetivo General.....	5
2.2 Objetivos Específicos .....	5
3. PRINCIPIOS .....	6
3.1 Principio a la confidencialidad de la información .....	6
3.2 Principio a la debida diligencia .....	6
3.3 Principio al debido proceso .....	6
3.4 Principio a la protección a la persona afectada.....	6
4. MARCO NORMATIVO .....	7
4.1 Definición de conceptos .....	8
5.DIFERENCIAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL .....	10
6.MARCO TEÓRICO .....	11
6.1 Mitos que facilitan en el ámbito laboral el acoso sexual.....	12
6.2 Consecuencias del acoso laboral sexual .....	14
6.3 Ruta de Orientación para la atención del acoso laboral sexual.....	14
6.4 Ruta de atención Grupo de Talento Humano.....	16
6.5 Esquema: Ruta de atención Integral para las víctimas de acoso laboral sexual.....	17
6.5.1 Ruta disciplinaria.....	17
6.5.2 Ruta penal.....	18
6.5.3 Ruta de la acción constitucional de tutela.....	18
6.6 Conductas que constituyen acoso sexual .....	18
7. DERECHOS DE LAS VICTIMAS DEL ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL AMBITO LABORAL.....	19
8. ORIENTACION EN CASO DE UNA POSIBLE RETRACTACIÓN DE LA VÍCTIMA DENTRO DEL MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE .....	20
9. ENCUADRE INICIAL .....	20
9.1 Acciones pedagógicas y de prevención .....	20
10. DISPOSICIONES VARIAS .....	21
11. GRUPO DE COMUNICACIONES.....	21
12. VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO.....	22
13. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	23

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL SEXUAL</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso:</b> Administración del Talento Humano	
<b>Versión:</b> 1	<b>Vigencia:</b> 15/12/2022	<b>Código:</b> D-A-ATH-01

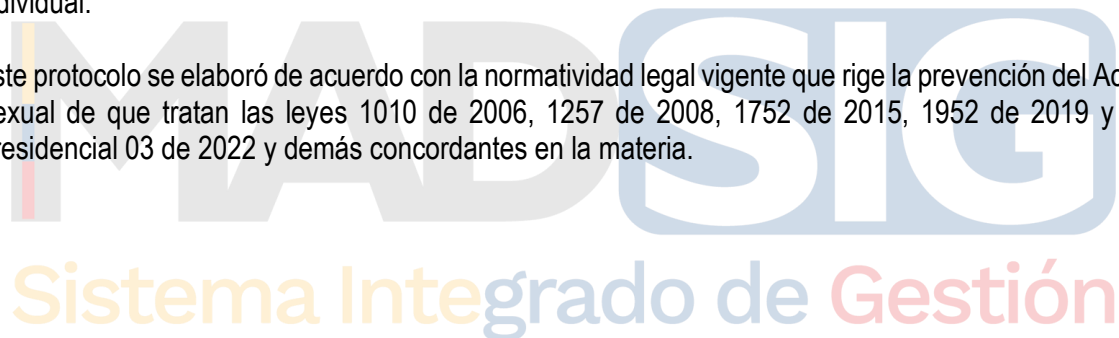
## INTRODUCCIÓN


Teniendo en cuenta que para el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible es fundamental preservar la salud emocional de todos los servidores, se hace necesario la creación del protocolo para la prevención y atención del Acoso Laboral Sexual y/o discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, con el fin de establecer una ruta de atención ante posibles casos de: abuso, violencia, acoso, hostigamiento y demás situaciones que se puedan derivar de estas.

Este protocolo tiene por objetivo avanzar en la prevención del Acoso Laboral Sexual, permitiendo a la comunidad identificar las diversas situaciones y actuar en defensa de sus derechos.

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, brindará el acompañamiento necesario, teniendo en cuenta que cada persona es un ser diferente y el manejo de sus emociones y de su situación, debe ser de manera individual.

Este protocolo se elaboró de acuerdo con la normatividad legal vigente que rige la prevención del Acoso Laboral Sexual de que tratan las leyes 1010 de 2006, 1257 de 2008, 1752 de 2015, 1952 de 2019 y la Directiva Presidencial 03 de 2022 y demás concordantes en la materia.




MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL SEXUAL</b>	 <b>MADSIG</b> Sistema Integrado de Gestión
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 15/12/2022	Código: D-A-ATH-01

## 1. ALCANCE

El protocolo de prevención y atención del Acoso Laboral Sexual, tiene como fin generar estrategias para la prevención y mitigación de cualquier conducta constitutiva de acoso evitando que estas conductas se mantengan ocultas e ignoradas, contrario a ello, su visualización y tratamiento es de vital importancia para el debido funcionamiento del estado social de derecho y brindar información para la recepción de la denuncia, para que sea divulgado y conocido los funcionarios, contratistas y personal externo al ministerio con el fin de conocer las implicaciones legales que conllevan el Acoso Laboral Sexual.

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible una vez conozca la queja sobre un presunto Acoso Laboral Sexual, dispondrá del acompañamiento desde el Grupo de Talento Humano a través del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, para realizar el apoyo psicosocial que se requiera en este proceso.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL SEXUAL</b>	
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 15/12/2022	Código: D-A-ATH-01


## 2. OBJETIVOS

### 2.1. Objetivo General

Con el presente protocolo se pretende generar estrategias para la prevención y mitigación de cualquier conducta constitutiva de Acoso Laboral Sexual e informar las rutas de recepción de la denuncia, guiando al interior de la entidad el actuar frente a estas situaciones, de tal suerte que la comunidad ministerial conozca, desde su rol, el manejo y cautela, pudiendo ejercer debidamente su labor, generando espacios de trabajo dónde se promuevan los valores institucionales y se eviten conductas irregulares como aquellas materia de este texto.

### 2.2 Objetivos Específicos

- Fomentar en los (as) servidores (as) públicos del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, una actitud de respeto de los derechos fundamentales de sus compañeros (as) y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, mitigando las acciones relacionadas con el acoso laboral sexual y/o discriminación por razón de sexo en el ámbito de trabajo.
- Brindar el acompañamiento necesario a las presuntas víctimas de Acoso Laboral Sexual y discriminación, con el acompañamiento desde el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Generar estrategias de prevención y promoción para los servidores públicos enfocadas en el respeto y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, guiadas a una mejora en el clima laboral, que mitiguen las conductas asociadas al Acoso Laboral Sexual y/ o discriminación por razón de sexo en el contexto laboral.
- Promover el conocimiento e implementación del presente protocolo al interior de la entidad, haciendo énfasis en el proceso de ingreso, inducción y reintroducción.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL SEXUAL</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 15/12/2022	Código: D-A-ATH-01

### 3. PRINCIPIOS

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible reconoce la importancia de actuar con el debido respeto, seriedad y celeridad en la adopción de las medidas necesarias para el tratamiento y conocimiento de los casos.

Las acciones a que haya lugar se adelantarán bajo los siguientes principios:

#### 3.1 Principio a la confidencialidad de la información

Todas las personas naturales que pertenezcan al ministerio y que en algún momento tengan acceso a la información del caso que se presente y/o intervengan en alguna acción, están obligadas a la protección de los datos personales, así como a la reserva de la información del caso, inclusive cuando haya terminado su relación laboral u objeto contractual con el ministerio; así como en todas las actuaciones que se deriven de este protocolo, se guardará la confidencialidad y reserva de la información.

#### 3.2 Principio a la debida diligencia


El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible se compromete a adoptar con celeridad todas las medidas encaminadas a la protección de la víctima; acatando la normatividad vigente en la materia.

#### 3.3 Principio al debido proceso

De acuerdo con la Constitución Política de Colombia Art 29: *“El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.”* El Ministerio garantizará el debido proceso en la recepción y remisión de quejas e informes referidos a Acoso Laboral Sexual, así también respecto de las estrategias para la prevención y mitigación de cualquier conducta constitutiva de acoso.

#### 3.4 Principio a la protección a la persona afectada

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible privilegia la seguridad y la integridad de las posibles víctimas, durante las actuaciones relacionadas con la prevención y atención, además de garantizar el acompañamiento que se requiera en este proceso.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL SEXUAL</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 15/12/2022	Código: D-A-ATH-01


#### 4. MARCO NORMATIVO

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible adopta las normas nacionales e internacionales inherentes a la prevención referente al acoso laboral sexual, con el fin de velar por los derechos de las personas sin discriminación de sexo y/o género y adopta la siguiente normatividad en el presente protocolo.

La Constitución Política de Colombia establece los principios fundamentales tales como el derecho al trabajo y la dignidad humana, enaltece el derecho al trabajo, determinando condiciones dignas y justas, implicando de este modo principios que rigen la relación laboral.

Dentro del marco normativo nacional, el ministerio se regirá bajo la siguiente reglamentación:

- ✓ Ley 1010 de 2006 *“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.*
- ✓ Ley 2209 del 23 de mayo de 2022, *“Por medio de la cual se modifica el Artículo 18 de la Ley 1010 de 2006”* donde se decreta: *“Artículo 1, modifíquese el Artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, el cual quedaría así: “Artículo 18. Caducidad, las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley.”*
- ✓ 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.”* modificada por la Ley 2094 de 2021.
- ✓ Ley 1752 de 2015 *“Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.*
- ✓ 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.*
- ✓ Resolución 2646 de 2008, expedida por el Ministerio de Protección Social *“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.*
- ✓ A nivel Internacional, el Convenio No 111 de la Organización internacional del trabajo OIT del 25 de junio 1985 conferencia internacional del trabajo para igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores en el empleo señala que: *“los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promueven la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos”.* (OIT, 2008).
- ✓ Por su parte las estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el avance de la mujer (aprobadas en la conferencia Mundial para el examen y la evaluación de los logros del decenio de las Naciones Unidas de la Mujer, en su párrafo 139 señala que: *“las condiciones de trabajo de las mujeres deben ser mejoradas en todas las áreas formales e informales, tanto en el sector público como en el privado.”* <sup>22</sup>

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL SEXUAL</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso:</b> Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 15/12/2022	Código: D-A-ATH-01

#### 4.1 Definición de conceptos


Es importante dar a conocer conceptos básicos relacionados con el Acoso Laboral Sexual, para que la divulgación del presente protocolo sea de fácil comprensión:

El Artículo 210 A de la Ley 1257 de 2008, define el acoso sexual en los siguientes términos:

**Acoso sexual:** *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".*

- ✓ **Hostigamiento sexual:** Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima con el agresor(a) en los ámbitos laborales y escolares. Se expresa en conductas verbales o físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El cual se presenta de jefe a subordinado o de docente a estudiante.<sup>5</sup>
- ✓ **Violencia:** Uso intencional de la fuerza o poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones (OMS, 2012).
- ✓ **Violencia psicológica:** Uso deliberado del poder, o amenazas de recurso a la fuerza física, contra otra persona o grupo, que puede dañar el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Comprende el abuso verbal, intimidación, atropello, acoso y amenazas" (OMS, 2012).
- ✓ **Acoso sexual en el ámbito laboral:** Desde el modelo organizacional, la razón principal que origina el hostigamiento y acoso sexual es la estructura vertical y jerárquica de las instituciones o empresas, pues favorece el ejercicio de poder en contra del personal subordinado. Considera que las mujeres se encuentran en una situación de subordinación, en términos culturales, que las hace más vulnerables a este tipo de agresiones. (Bedolla, 1998)<sup>6</sup>
- ✓ **Conducta de acoso sexual verbal:** Es aquella conducta que contiene comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas. (OIT, 2004); estas conductas están relacionada con comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófobos, insultos basados en el sexo de la otra persona, o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.<sup>21</sup>




MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL SEXUAL</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 15/12/2022	Código: D-A-ATH-01

- ✓ **Conducta de acoso laboral sexual no verbal:** Exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores, u otro material sexualmente explícito o envío de cartas anónimas o silbidos.<sup>7</sup>
- ✓ **Conducta de acoso sexual física:** Es toda aquella violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios. (OIT,2004). Está relacionada con manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, guiños, emails, SMS no deseados, chistes sexualmente implícitos por la intranet, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física, acoso sexual verbal, acoso sexual laboral no verbal, otros tipos de acoso sexual laboral.<sup>21</sup>
- ✓ **Otros tipos de acoso sexual laboral:** Obligar a las mujeres a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos. <sup>21</sup>

**Acoso laboral:** Según el Artículo 2° de la Ley 1010 de 2006 “...se entenderá por acoso laboral 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...”

Respecto a las modalidades de acoso, el Artículo 2° de la citada Ley 1010 de 2006, las describe en los siguientes términos:

- ✓ **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 empleado o trabajador; 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 cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- ✓ **Discriminación laboral:** <Numeral modificado por el Artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL SEXUAL</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 15/12/2022	Código: D-A-ATH-01


- ✓ **Discriminación laboral:** <Numeral modificado por el Artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social 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 trabajador o empleado. 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 trabajador.
- ✓ **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

## 5. DIFERENCIAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

- De conformidad con el marco normativo aplicable, enunciado previamente, se tiene que el principio orientador para diferenciar entre acoso laboral y acoso sexual laboral es la finalidad de la conducta de quien la realiza: La finalidad de quien realiza.
- La **conducta de acoso laboral** está enfocada en infundir miedo, angustia, intimidación, generar desmotivación, perjuicio laboral e inducir a la renuncia del trabajo.
- La finalidad de quien realiza la conducta de **acoso sexual laboral** es obtener algún beneficio de tipo sexual por parte de la persona acosada sin pretender su renuncia al trabajo, aunque esta se produzca en ocasión del acoso sexual laboral.

**Tabla 1.** Diferenciación acoso laboral y acoso laboral sexual

ACOSO LABORAL	ACOSO LABORAL SEXUAL
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las conductas se desencadenan cuando la víctima está en un cargo inferior; horizontal, cuando se produce entre servidores y servidoras del mismo rango y ascendente, cuando la víctima ocupa un cargo superior.</li> <li>• El Art 7 de la Ley 1010 de 2006, se presumirá si se acredita la ocurrencia repetida y publica de las siguientes conductas:</li> <li>• Los actos de agresión física.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se define a partir de la tipificación penal de dicha conducta como delictiva, como el acto de acoso, persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, que se cometen para obtener un beneficio propio o de un tercero, y que esta persona se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, (Art 2010 A, Código Penal).</li> </ul>

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL SEXUAL</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso:</b> Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 15/12/2022	Código: D-A-ATH-01

ACOSO LABORAL	ACOSO LABORAL SEXUAL
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las expresiones injuriosas o ultrajes sobre la persona.</li> <li>Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.</li> <li>Injustificadas amenazas de despido.</li> <li>Descalificación humillante en público.</li> <li>Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.</li> <li>Asignación de deberes fuera de la obligación laboral y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada son ningún fundamento, de la necesidad técnica de la empresa.</li> <li>La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existen 4 modalidades de acoso laboral sexual y son: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De forma física: manoseos, pellizcos, palmaditas, miradas lascivas, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, emails, SMS no deseados, chistes sexualmente implícitos por la intranet, contacto físico innecesario.</li> <li>2. De forma verbal: Comentario o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar por fantasías eróticas, comentarios e insultos basados en el sexo de la otra persona o sobre su orientación sexual, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción y asenso.</li> <li>3. De forma no verbal: Exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los computadores u otro material sexualmente explícito, envió de cartas anónimas o silbidos.</li> <li>4. Otras formas de acoso sexual: Obligar a hombres o mujeres a trabajar fuera de los horarios normales con una finalidad de tipo sexual.</li> </ol> </li> </ul>

## 6.MARCO TEÓRICO

Según un informe de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el acoso sexual se presenta de muchas formas. Una de las más notorias es el llamado Quid Pro Quo, expresión que describe la situación en la que un empleado se encuentra obligado a elegir entre acceder a demandas sexuales o perder algún beneficio laboral o el propio puesto de trabajo.

El primer enfoque teórico que se debe tener en cuenta es el modelo sociocultural. Los autores que lo comparten postulan que el acoso sexual es un producto del poder desde un punto de vista cultural legitimado y de las diferencias de poder entre hombres y mujeres (Mackinnon,1979), las explicaciones socioculturales concordaban con el “modelo feminista de dominio”, que situaba los orígenes del acoso sexual en la sociedad patriarcal. Para este modelo, el acoso sexual se percibe como una consecuencia del proceso de socialización de sexo y es un mecanismo por el que los hombres afianzan el poder y el dominio sobre las mujeres tanto en la sociedad como en el trabajo. Los defensores de este modelo enfatizan el hecho de que el sexo es un indicador

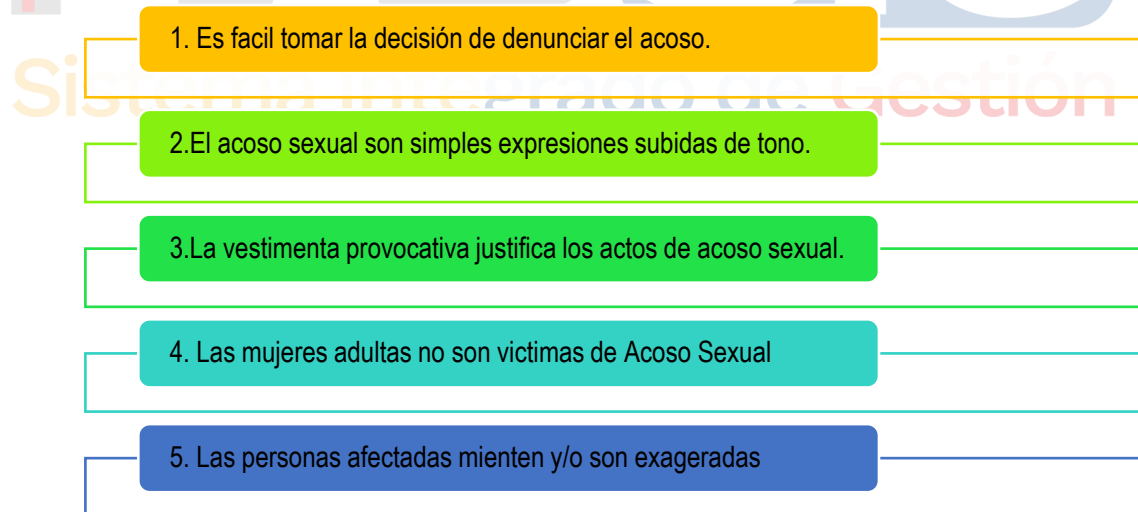
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL SEXUAL</b>	<b>MADSIG</b> Sistema Integrado de Gestión
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 15/12/2022	Código: D-A-ATH-01

claro que muestra las posibilidades de acoso, basándose en la prueba empírica de que las mujeres experimentan más acoso que los hombres.

El segundo modelo realiza un análisis de acoso sexual o focalizado en el nivel organizativo, considerando el papel del entorno laboral. En concreto, se analizan determinadas características organizativas que se relacionan con el poder y como estas inciden en las posibilidades de sufrir este tipo de violencia, Chamberlain et. Al.,2008; Fitzgerald et. Al., 1997; Fitzgerald y Buchanan, 2008; Gruber, 19989; o'Donohue et.al.,1998; Rospenda y Richman,2004 y Stockdale,1993). De manera subyacente, muchas de estas explicaciones parten de las diferencias de poder y considerar que aumentan el acoso sexual y perpetúan la desigualdad. Algunos de los autores que trabajan desde las teorías organizativas, como Kathleen Rospenda y Judith Richman (2204), estudian el acoso en el ámbito laboral en sentido amplio, incluyendo el bullying.


### 6.1 Mitos que facilitan en el ámbito laboral el acoso sexual

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible considera necesario partir del punto de aclar los mitos sobre el Acoso Sexual; no es de olvidar que se debe tener en cuenta el contexto en que se desarrolla, el entorno de “normalización de la conducta”, siendo de esta manera, pertinente identificar algunos saberes, que facilitan el desarrollo de cualquier tipo de comportamiento y de cierta forma la aceptación silenciosa de algunas conductas, donde se justifica la víctima y/o los hechos ocurridos.



**Ilustración 1.** Mitos sobre el acoso sexual laboral

**Mito 1:** “Las mujeres por su forma de vestir o su manera de comportarse, provoca la conducta de Acoso Laboral Sexual y es ella la única responsable del desarrollo de esa conducta”. FALSO: El único responsable es la persona que desarrolla y/o comete la conducta, cuando se conozca el caso es muy importante no juzgar a la víctima y mucho menos culparla por lo ocurrido.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL SEXUAL</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso:</b> Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 15/12/2022	Código: D-A-ATH-01

**Mito 2:** “Solo las mujeres bonitas y jóvenes son víctimas de Acoso Laboral Sexual” FALSO: todas las personas tanto hombres como mujeres sin importar su edad son consideradas posibles víctimas de acoso sexual laboral.

**Mito 3:** “Las miradas o comentarios no son considerados como hostigamiento, es necesario que se presenten acciones para denuncia” FALSO: todas las conductas sexuales rechazadas son acoso y pueden ser denunciadas.

**Mito 4:** “A las mujeres les gusta escuchar comentarios sobre su cuerpo, apariencia física y vestuario, ya que lo consideran halagos o cumplidos”. FALSO: todos los comentarios con un tono sexual así sean expresados en un ambiente de broma, no son considerados ni halagos, ni cumplidos; estos son vistos como agresiones que molestan e irrespetan a las personas que lo reciben.

**Mito 5:** “Las personas que acosan sexualmente a las demás personas, en especial los hombres, lo hacen porque no pueden tener el control sobre su sexualidad y refieren que es una cuestión de instintos. FALSO: se tiene la falsa creencia que lo masculino debe imponerse, y que es el hombre el que tiene que imponer su fuerza, hombría, y virilidad y que esto hace parte de su comportamiento habitual.


**Mito 6:** “La mayoría de las personas que deciden denunciar cualquier acción de Acoso Laboral Sexual lo hacen por represalia”. FALSO: Las personas que denuncian los hechos lo pueden hacer motivados por el resentimiento o la venganza, con miras de afectar la vida de la otra persona”. FALSO: La denuncia o puesta en conocimiento cualquier hecho considerado Acoso Laboral Sexual, tanto para hombres como para mujeres, es un proceso muy difícil y desgastante; en el ámbito laboral las personas afectadas sienten el temor por las represalias que pueden tomar contra ellas incluso la pérdida de su trabajo.

**Mito 7:** “El Acoso Laboral Sexual cesara si la victima lo decide y si realmente lo desea”. FALSO: Teniendo en cuenta que este tipo de manifestaciones a nivel laboral conllevan diferentes cargas de poder, el miedo, las intimidaciones que se puedan estar generando, las humillaciones, pueden desencadenar un comportamiento sumiso en la víctima, por temor a represalias que se puedan dar y que a veces no se garantiza una atención confidente a la posible víctima.

**Mito 8:** “Las conductas sancionadas por la ley son las acciones, por lo tanto, las miradas, gestos o comentarios no constituyen violación a los derechos”. FALSO: Toda conducta de naturaleza sexual no consentida o rechazada es una forma de acoso sexual.

**Mito 9:** “El acoso sexual solo puede dar en una sola dirección es decir de los hombres hacia las mujeres”. FALSO: el acoso sexual laboral puede darse también de mujeres hacia los hombres, ellos también pueden ser víctimas”

**Mito 10:** “Si una persona no dice nada al momento del acoso, es porque le gusta ser acosada sexualmente en su trabajo”. FALSO: Según lo establecido en el Artículo 18 de la ley 1719 de 2014, la corte penal internacional estableció en los principios de prueba en casos de violencia sexual que: “a) *El consentimiento no podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la víctima cuando la fuerza, la amenaza de la fuerza, la coacción o el*

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL SEXUAL</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso:</b> Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 15/12/2022	Código: D-A-ATH-01

*aprovechamiento de un entorno coercitivo hayan disminuido su capacidad para dar un consentimiento voluntario y libre; b) El consentimiento no podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la víctima cuando esta sea incapaz de dar un consentimiento libre: c) el consentimiento no podrá inferirse del silencio o de la falta de resistencia de la víctima a la supuesta violencia sexual: d) la credibilidad, la honorabilidad o la disponibilidad sexual de la víctima o de un testigo no podrán inferir de la naturaleza sexual del comportamiento anterior o posterior de a víctima o de un testigo”*

Los mitos, así como las falsas creencias que se establecen en el mundo laboral con el fin de abordar cualquier caso de acoso sexual laboral, afectan a todas las partes, generando aspectos de revictimización que perjudican la dignidad de la o las personas afectadas, promoviendo la “regular” cualquier tipo de conducta relacionadas dentro del acoso sexual, propiciando la creación de nuevos espacios de violencia.


## 6.2 Consecuencias del acoso laboral sexual

- Los daños o afectaciones a las personas que son objeto de acoso laboral sexual pueden ser psicológicos, físicos, sexuales y patrimoniales.
- El acoso laboral sexual afecta negativamente tanto al funcionario como al proceso, ya que repercute sobre la satisfacción laboral, aumenta el ausentismo, disminuye el ritmo de trabajo debido a la falta de motivación.
- Sobre la persona afectada tiene consecuencias psicológicas, estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación, impotencia, y consecuencias físicas como: trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, entre otros.
- Específicamente en las consecuencias psicológicas, las víctimas desarrollan el trastorno del estrés postraumático, ansiedad y rechazo al trabajo; depresión, pérdida de interés en lo que antes les parecía atractivo; además de que el impacto psicológico crece cuando la víctima calla y oculta el acoso por miedo a represalias o a la falta de credibilidad.
- Generalmente las consecuencias afectan fundamentalmente a la persona que sufre el acoso, sin embargo, también incide sobre los funcionarios que pudieran ser testigos o conozcan la situación.
- La ansiedad y el estrés que produce esta vivencia muchas veces provoca en las personas la necesidad de pedir baja laboral, abandono de su área de trabajo debido a no poder afrontar el problema o puede también derivar en un despido por negarse a someterse a cualquier tipo de acoso.
- En el aspecto social, un marco más amplio de las consecuencias, podrían ser que el acoso sexual impide el logro de la igualdad, condona la violencia sexual y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las dependencias o fuentes de trabajo, lo cual entorpece la productividad y el desarrollo.


## 6.3 Ruta de Orientación para la atención del acoso laboral sexual

La persona que se considere como presunta víctima de Acoso Laboral Sexual y decida ponerlo voluntariamente bajo conocimiento del Ministerio de Ambiente y Desarrollo sostenible, deberá tener en cuenta los siguientes lineamientos:

- (A) La acusación o denuncia podrá hacerla verbal o escrita (impresa, manuscrita o a través de correo electrónico) ante el Grupo de Talento Humano, del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL SEXUAL</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 15/12/2022	Código: D-A-ATH-01

- (B) Para la recepción de las denuncias el área de Talento Humano publicará de manera masiva, permanente y en lugares visibles de la entidad los datos de contacto de la persona encargada de recibir la información, así como los canales de comunicación para la recepción de la queja o denuncia, garantizando en todo caso un trato respetuoso, imparcial, privado, seguro y confidencial para la persona afectada.
- (C) En el documento que realice la persona la cual se considere víctima de Acoso Sexual deberá escribir las conductas de las que fue o está siendo objeto e indicar la identidad de la persona denunciada y el cargo que desempeña en Minambiente, el detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran, pero no está obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere en la comisión del hecho.
- (D) La persona que se encuentre encargada de escuchar o recibir la denuncia deberá tener en cuenta que:
- a. Debe abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
  - b. La víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no deberá ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.
  - c. Debe tener en cuenta que la persona puede, manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.
  - d. Se debe evitar la revictimización de la víctima.
  - e. En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar en hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga el relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
  - f. El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en un archivo totalmente confidencial el cual estará en custodia a cargo de la persona designada por el Grupo de Talento Humano.
  - g. En caso de que una tercera persona sea quien presente la queja, la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.
  - h. Una vez recibida la denuncia, debe preverse un espacio de asesoría para informar el acompañamiento y sus derechos.
  - i. Dado que se configura el acto como un presunto acoso sexual laboral, el caso no podrá ser puesto en conocimiento en el comité de convivencia laboral, ni mucho menos ser sometido a conciliación o arreglo directo con el presunto agresor.
  - j. Todos los funcionarios que tengan conocimiento de los hechos constituidos como acoso sexual están en el deber de ponerlos en conocimiento del área de talento humano, especialmente quienes ostente un cargo de dirección o de supervisión. De esta manera, quienes ostentan dichos cargos y que reciban una queja o información sobre una sospecha de acoso o que observen comportamientos que podrían constituir acoso sexual o que por cualquier razón sospechen que podría estar ocurriendo acoso sexual, están obligados a reportar sus sospechas para que la víctima pueda ser orientada de manera adecuada. Es necesario tener en cuenta que además de ser objeto de medidas disciplinarias en caso de haber cometido conductas que constituyan acoso sexual, quienes ejerzan cargos de dirección o supervisión podrían estar sujetos a medidas disciplinarias por permitir de cualquier manera que continúe el acoso sexual del que están enterados.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL SEXUAL</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 15/12/2022	Código: D-A-ATH-01

**ENTIDADES DE LA  
NACIÓN PARA  
REALIZAR LAS  
DENUNCIAS- RUTA  
PENAL**

**URI:** Unidades de Reacción Inmediata

**CAIVAS:** Centro de Atención a Víctimas de Abuso Sexual: Carrera 33 #18-33 bloque B piso 4

**S.A.U:** Salas de Atención a Usuarios. Localidad de Kennedy, Localidad de Engativa y Localidad de Suba

**CAPIV:** Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (Fiscalía General de la Nación) Avenida 19#27-09 piso 1 y 3. Telefono 67860/81/83/84

**Oficina de Quejas de la Policia:** estaciones de policia o SIJIN

Linea Purpura Distrital (Bogotá) o linea 155 del Gobierno Nacional

**Ilustración 2.** Listado de entidades para realizar denuncia

**6.4 Ruta de atención Grupo de Talento Humano**

- El Grupo de Talento Humano debe velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente protocolo en el ministerio, de igual forma los temas incluidos y relacionados con la prevención y atención del acoso laboral sexual y la salud mental de todas las personas que conforman el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.
- El Grupo de Talento Humano Sensibilizara a los jefes, demás figuras de autoridad y colaboradores de la entidad sobre las conductas que constituyen Acoso Laboral Sexual y la diferencia de acoso laboral.
- El Grupo de Talento Humano será el primer canal de recepción de un posible caso de acoso laboral Sexual dentro del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.
- Se efectuarán intervenciones a través de la sensibilización inmediata o a la mayor brevedad posible, a los jefes, demás figuras de autoridad y colaboradores de un área determinada una vez se haya generado una alerta por presunto acoso laboral sexual.
- La persona presuntamente afectada narrará y ampliará los hechos ocurridos, a la persona encargada del Grupo de Talento Humano, quien lo registrará en un archivo reservado.
- La persona encargada le indicará a la persona presuntamente afectada los canales de recepción de la denuncia y a que entidad podrá dirigirse a interponer la denuncia.
- Si la persona que es presuntamente acosada manifiesta el interés de recibir la atención psicológica por parte del ministerio; se le asignará los espacios pertinentes con Seguridad y Salud en el Trabajo - SST, para que la persona afectada reciba la atención y acompañamiento psicológico que requiera, además de que la persona deberá solicitar por parte de la EPS, la atención psicológica si la llegará a requerir.

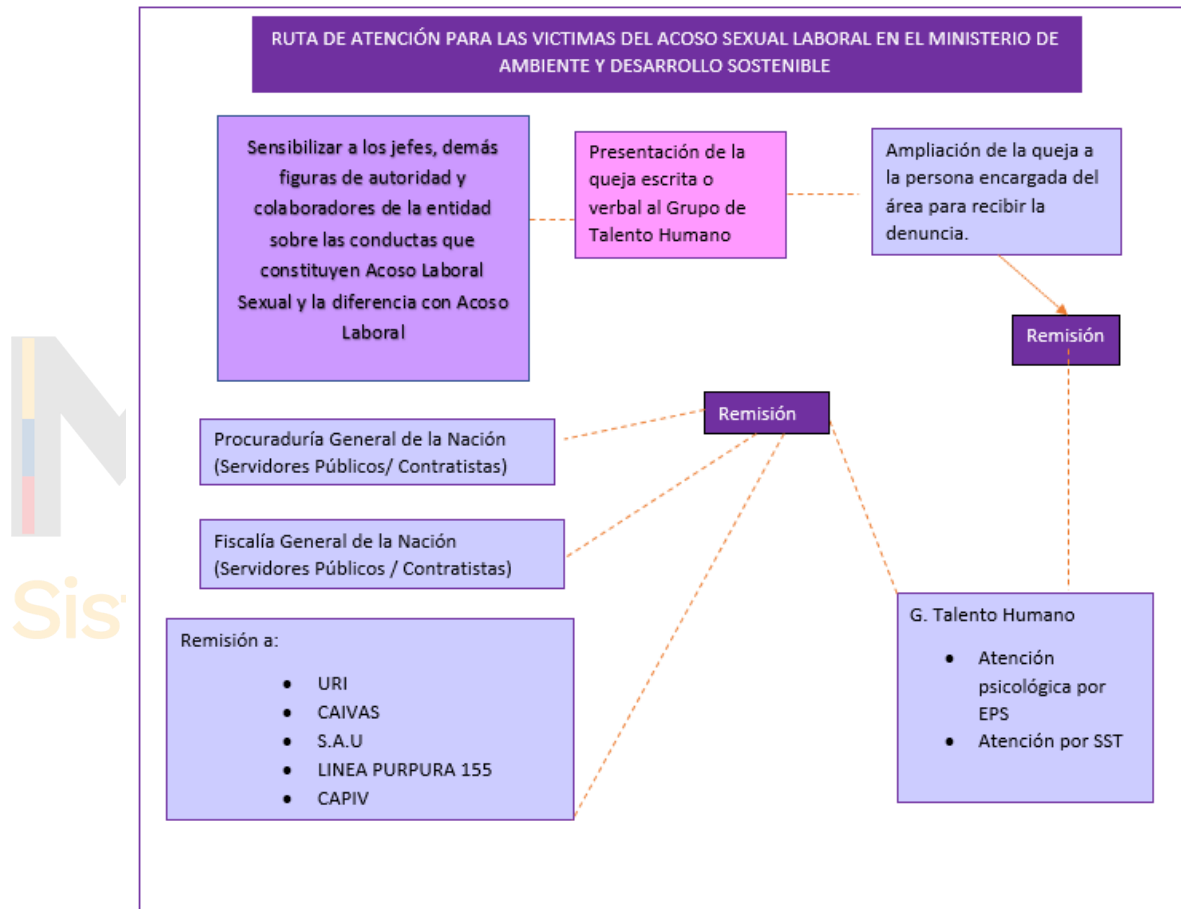


MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL SEXUAL</b>	<b>MADSIG</b> Sistema Integrado de Gestión
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 15/12/2022	Código: D-A-ATH-01

## 6.5 Esquema: Ruta de atención Integral para las víctimas de acoso laboral sexual.


A través de este apartado se hará una presentación del conjunto de indicaciones para la recepción de una queja por acoso laboral sexual y/o discriminación por razón de sexo dentro del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

**Ilustración 3.** Ruta de atención para las víctimas de acoso laboral sexual



### 6.5.1 Ruta disciplinaria

Consiste en poner en conocimiento el hecho ante las autoridades “Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la Ley.”<sup>8</sup>

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL SEXUAL</b>	
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 15/12/2022	Código: D-A-ATH-01

### 6.5.2 Ruta penal

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:

- Inicia 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.

### 6.5.3 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, honra.
- Derecho a la integridad física y moral.

¿Quiénes pueden solicitar el amparo?

- Lo puede solicitar el empleado, la empleada pública o contratistas

¿Ante quien se puede interponer?


- Ante todas y todos los jueces de la república.

### 6.6 Conductas que constituyen acoso sexual

De conformidad con lo establecido por la Procuraduría General de la Nación, así como lo señalado por el Departamento de Planeación Nacional y la Secretaría Distrital de la Mujer (2019), las conductas de Acoso Sexual responden a prácticas culturales en las que se considera que estos comportamientos son “normales”, pues son muestras de amabilidad, galantería y coqueteo. Se piensa, con base en creencias fundadas en estereotipos de género que las personas están en la obligación de aceptar, con agrado, dichas manifestaciones.<sup>20</sup>

De otra parte, es importante tener en cuenta las señales de alarma que se puedan presentar, y los indicadores de frecuencia e intensidad que permitan la identificación y detención del Acoso Laboral Sexual como son:

- Actitudes que impiden la libre expresión de la persona y el desarrollo libre de la personalidad.
- Miedo de poner en conocimiento la situación por las afectaciones que se puedan presentar al interior del trabajo.
- Miedo a las amenazas que puedan surgir, por parte del victimario.
- Miedo de que el presunto hostigamiento o acoso laboral sexual sea conocido por los compañeros y demás personas que rodean la víctima.

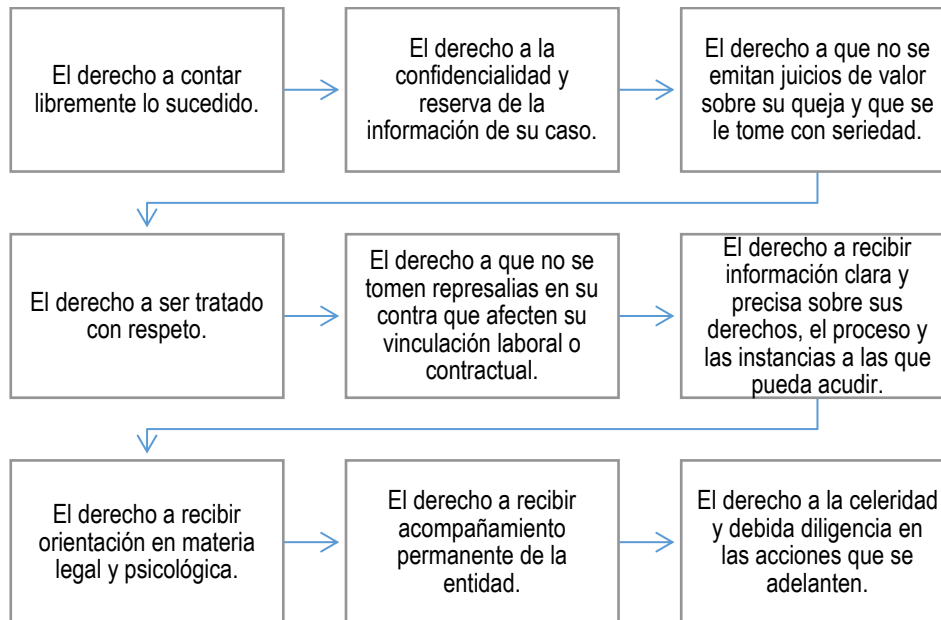
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL SEXUAL</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 15/12/2022	Código: D-A-ATH-01


- Miedo de que el presunto hostigamiento o Acoso Laboral Sexual sea conocido por los miembros de la familia.
- Miedo de que se vea afectada la honra y buen nombre de la víctima.

## 7. DERECHOS DE LAS VICTIMAS DEL ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL AMBITO LABORAL

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible reconoce los derechos de las presuntas víctimas de Acoso Laboral Sexual y/o discriminación por razón de sexo, como son:

**Ilustración 4.** Derechos de las víctimas por acoso sexual en el ámbito general



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL SEXUAL</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 15/12/2022	Código: D-A-ATH-01

## 8. ORIENTACION EN CASO DE UNA POSIBLE RETRACTACIÓN DE LA VÍCTIMA DENTRO DEL MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

En casos donde la víctima se retracte de lo manifestado sobre hechos presuntamente constitutivos de acoso laboral 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 superen 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.


## 9. ENCUADRE INICIAL

El Grupo de Talento Humano del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible deberá asegurarse que toda persona que se vincule con la entidad a cualquier título reciba la información consignada en el presente protocolo; comprenda cabalmente las problemáticas del acoso laboral sexual o del acoso por razón de sexo y las implicaciones legales de las mismas y suscriba un compromiso de no incurrir en tal tipo de conductas.

### 9.1 Acciones pedagógicas y de prevención

El Grupo de Talento Humano del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible deberá:

- Sensibilizar a los jefes inmediatos y demás figuras de autoridad en las conductas que constituyen Acoso Laboral Sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo “rompiendo mitos y esquemas de conducta”.
- Sensibilizar y culturizar a los colaboradores del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, en las conductas que constituyen Acoso Laboral Sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo, derechos y deberes.
- Realizar campañas indicando los canales de atención y la confidencialidad que reviste el procedimiento.
- Disponer de material gráfico dentro del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible especificando que el ministerio es un ambiente libre de Acoso Laboral Sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo.
- Capacitar a los funcionarios que atiendan los casos de Acoso Laboral Sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL SEXUAL</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso:</b> Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 15/12/2022	Código: D-A-ATH-01

- Diseñar actividades de promoción y prevención, encaminadas a iniciar o impulsar acciones puntuales que permitan de forma anticipada prevenir la aparición de conductas de Acoso sexual y/o discriminación de sexo y/o género en el ámbito laboral y contractual.
- Realizar en el marco del proceso de inducción y específicamente en los espacios mensuales de inducción complementaria la socialización del presente protocolo.
- El Grupo de Talento Humano es el encargado de elaborar los textos de información, sensibilización y difusión del presente protocolo y ruta de atención.


## 10. DISPOSICIONES VARIAS

- En lo posible se deben presentar pruebas de la denuncia radicada, sin embargo, no es requisito para recibir la queja.
- En el espacio de diálogo entre las partes involucradas, se debe tener en cuenta que dentro del marco establecido por la Ley 1257 de 2008, se debe privilegiar el derecho de la víctima a no ser confrontada con su agresor.
- Protección de Datos: La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se inicien será una falta y se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes conforme los procesos internos aplicables.
- Confidencialidad y Reserva. Los procesos realizados en el marco de estas denuncias tienen el carácter de confidencial y reservado y queda bajo custodia de Grupo Talento Humano la información que se derive de la misma.

## 11. GRUPO DE COMUNICACIONES

En coordinación con el Grupo de Comunicaciones se elaborará, difundirá y realizará de forma semestral la divulgación de mensajes informativos y de prevención ante el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo y/o género, con base en la normatividad nacional e internacional dictadas sobre esta materia, a través de todos los medios de la entidad.

- Intranet
- Banner
- Ventana Ambiental
- Correos masivos
- Cartelera Digital


MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL SEXUAL</b>	 <b>MADSIG</b> Sistema Integrado de Gestión
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 15/12/2022	Código: D-A-ATH-01

## 12. VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO

En el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible es fundamental resaltar los valores del servidor público, con el fin de que sean puestos en práctica, tanto a nivel personal, como laboral y social, y de esta manera dar cumplimiento a la misión de la entidad, de acuerdo con los lineamientos establecidos por parte de la Función Pública.

- **RESPECTO.** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **HONESTIDAD.** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **COMPROMISO.** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **JUSTICIA.** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **DILIGENCIA.** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

**Sistema Integrado de Gestión**

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL SEXUAL</b>	
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 15/12/2022	Código: D-A-ATH-01

### 13. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Organización mundial de la Salud. (2016). Violencia contra la mujer. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT). (2012). Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf)
- Valores del Servidor Público Código de Integridad
- Ley 1952 de 2019
- <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/campa%C3%B1as/1473-hostigamiento-sexual-laboral>
- [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101154.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101154.pdf)
- Alberto, L., Ospino, R., Patricia, D., García, R., María, P., Farías, Q., Del, D., Humano, T., Alexandra, L., Díaz, R., Grupo De Seguridad, C., En El Trabajo, S., Textos, R. Y., Colmenares González, L., De Gestión, S., Desarrollo, D., Talento, H., & Diagramación, C. (s/f). *Protocolo de prevención y atención*. Gov.co. Recuperado el 15 de junio de 2022, de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/DNP/PROTOCOLO%20DE%20PREVENCI%C3%93N%20Y%20ATENCI%C3%93N%20ACOSO%20LABORAL%20Y%20ACOSO%20SEXUAL%20DNP.pdf?Mobile=1&Source=%2FCDT%2F%5Flayouts%2F15%2Fmobile%2Fviewa%2Easpx%3FList%3De44ac768%2D6f6e%2D4f63%2Da2f5%2Da5d6f0a0f012%26View%3Dc3c0447e%2Db31f%2D46dd%2D9c6e%2D351e5cc4211b%26ViewMode%3DDetail%26wdFCCState%3D1%26PageFirstRow%3D61>.
- Ley 1010 de 2006
- Ley 1752 de 2015
- Ley 1257 de 2008
- Directiva presidencial 3 de marzo de 2022
- Constitución Política de Colombia de 1991
- Ley 2094 de 2021
- Ley 1482 de 2011
- Ley 294 de 1996
- Ley 599 de 2000- Código Penal
- Ley 1474 de 2011
- Ley 2209 de 2022
- Ley 1622 de 2013
- [https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/docs/PREVENCI%C3%81N%20ATENCI%C3%81N%20ACOSO%20SEXUAL%202020%20FINAL\\_UNFPA--V2.pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/docs/PREVENCI%C3%81N%20ATENCI%C3%81N%20ACOSO%20SEXUAL%202020%20FINAL_UNFPA--V2.pdf)
- Ley 1719 de 2014
- <https://www.cubaencuentro.com/derechos-humanos/derechos-de-la-mujer/documentos-conferencias-mundiales-sobre-la-mujer/nairobi-1985-informe-de-la-tercera-conferencia-mundial-sobre-la-mujer>