



# Protocolo

## DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y GARANTÍA DE DERECHOS EN CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN LA UNP GTH-PT-11-V2

Gestión Estratégica de Talento Humano  
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN  
14-10-2021



**TABLA DE CONTENIDO**

1. OBJETIVO ..... 4

2. ALCANCE..... 4

3. DEFINICIONES ..... 4

4. RESPONSABILIDADES ..... 6

5. MARCO LEGAL ..... 7

6. CONDICIONES GENERALES ..... 7

7. CONTENIDO..... 8

7.1 Política de Prevención de Acoso ..... 8

7.2 En lo relacionado con acoso o abuso sexual..... 8

7.2.1 Conductas y formas constitutivas de acoso sexual en la UNP. .... 8

7.2.2 Conductas que NO son constitutivas de acoso sexual en la UNP. .... 9

7.2.3 Lineamientos para la atención de situaciones de acoso sexual en la UNP. .... 9

7.3. Ruta de atención para situaciones de acoso sexual en la UNP..... 10

7.3.1 Paso 1. Remitir denuncia o queja de la posible situación de violencia o acoso de forma detallada y clara: 11

7.3.2 Paso 2. Recepción de la denuncia o queja por parte del Comité de Convivencia Laboral: ..... 11

7.3.3 Paso 3. Análisis de la situación: ..... 11

7.3.4 Paso 4. Remisión al equipo de Asesoría Psicológica para brindar acompañamiento psicológico inicial. .... 12

7.3.5 Paso 5. Direccionamiento a las instancias internas y externas: ..... 12

7.3.6 Paso 6. Seguimiento de las acciones emprendidas: ..... 13



**7.3.7 Paso 7. Cierre del caso..... 13**

**7.4 Lineamientos para la prevención de situaciones de acoso sexual en la UNP..... 13**

**7.5 En lo relacionado con acoso laboral ..... 14**

    7.5.1 *Conductas y formas constitutivas de acoso laboral en la UNP. .... 14*

    7.5.2 *Conductas que no son constitutivas de acoso laboral en la UNP ..... 15*

    7.5.4 *Lineamientos para la prevención de situaciones de acoso laboral en la UNP..... 17*

**8 DOCUMENTOS RELACIONADOS..... 17**

**9 CONTROL DE CAMBIOS ..... 18**



## 1. OBJETIVO

Garantizar en la Unidad Nacional de Protección el cumplimiento de lo establecido en la Ley 1010 de 2006 según la cual se debe *“prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades en el contexto de una relación laboral pública o privada”*, mediante el presente Protocolo de Prevención, Atención y Garantía de Derechos en casos de Acoso Laboral y Sexual en la UNP.

### 1.1 Objetivos específicos orientados a la prevención:

- Visibilizar las diferentes formas de acoso sexual que se pueden presentar en la entidad.
- Implementar estrategias de prevención de acoso laboral y sexual en el contexto laboral.
- Promover en los servidores de la entidad la disposición para denunciar los casos de acoso sexual laboral, de modo que se activen las rutas pertinentes en tiempos oportunos.

### 1.2 Objetivos específicos orientados a la atención:

- Definir la ruta de atención en los diferentes casos acoso sexual en el contexto laboral.
- Reducir el impacto que generan los casos de acoso sexual laboral sobre las víctimas.
- Informar a los servidores públicos de la entidad los procedimientos legales y disciplinarios al denunciar algún tipo de acoso sexual sus posibles implicaciones para los involucrados.
- Socializar la ruta y el protocolo de atención en casos acoso sexual en la entidad.
- Favorecer el acceso a servicios de atención pertinentes según el caso y propender por el respecto de la dignidad humana y de los derechos de las víctimas.
- Evitarla revictimización al conocer y remitir a las entidades competentes los hechos.

## 2. ALCANCE

El presente Protocolo de Prevención, Atención y Garantía de Derechos en casos de Acoso laboral y Sexual en la UNP, inicia con la manifestación de la posible situación relacionada con el acoso sexual y/o laboral y finaliza cuando se comunica a las instancias correspondientes las acciones y/o recomendaciones que haya lugar, este protocolo está dirigido a todos los servidores Públicos, contratistas, practicantes y/o personal tercerizado en la Unidad Nacional de Protección.

## 3. DEFINICIONES

**Abuso Sexual:** todas aquellas circunstancias que ubican al agresor en una situación de superioridad o ventajosa frente a la víctima. Las circunstancias de superioridad pueden ser por relaciones de autoridad o poder, edad, incapacidad física o psicológica de la víctima entre otras (Resolución 459 de 2012).

**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 de este.

**Acoso Sexual:** Toda conducta en el que en beneficio propio o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otro funcionario en el marco de la relación laboral. (Código Penal Artículo 210-A).

**Atención:** Conjunto de actividades que tiene como objetivo orientar, remitir, acompañar y realizar el seguimiento a los servidores como presuntas víctimas, que requieran atender sus requerimientos en el ejercicio de sus derechos (Resolución 459 de 2012).

**Ciber Acoso:** Es el envío de mensajes de contenido sexual explícito o imágenes por medios tecnológicos (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones).

**Confidencialidad:** Que se hace o dice de manera reservada o secreta o con seguridad recíproca entre varias personas.

**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.

**Discriminación laboral:** 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.

**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.



**Revictimización:** Situación en la cual una persona ha sido víctima y posteriormente es maltratada por alguna institución sea por se le niega información, no se le reconoce como víctima, no se le escucha con el debido respeto, no se le orienta frente a las instituciones de protección y garantía de sus derechos (Resolución 459 de 2012).

**Violencia Sexual:** Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona" (Resolución 459 de 2012).

#### 4. RESPONSABILIDADES

| RESPONSABLES  | RESPONSABILIDADES  |
|---|--|
| Dirección general, secretaria general, subdirectores, jefes de oficina y coordinadores. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar estricto cumplimiento al presente protocolo y asegurar que las personas que tengan a cargo otras, como Servidores Públicos, contratistas, practicantes y/o personal tercerizado.</li> <li>• Visibilizar e informa situaciones que puedan estar relacionadas con alguna forma de acoso sexual laboral.</li> <li>• Facilitar el espacio y tiempo para iniciar y desarrollar el proceso de queja y denuncia de las situaciones de acoso sexual.</li> <li>• Acatar e implementar de manera inmediata, las recomendaciones del equipo de Asesoría Psicológica y/o Comité de Convivencia Laboral con el fin de evitar situaciones y/o conductas, que puedan tipificarse como acoso laboral y/o sexual.</li> </ul>   |
| Subdirección de Talento Humano.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar y actualizar el presente de Prevención y Atención de Acoso Sexual en la UNP.</li> <li>• Socializar a sus servidores públicos, contratistas, practicantes y/o personal tercerizado y partes interesadas las medidas indicadas en este protocolo.</li> <li>• Implementar las acciones que permitan garantizar la continuidad de las actividades y la protección integral de las personas inmersas en casos de acoso sexual laboral.</li> <li>• Implementar medidas de control administrativo para frente a las denuncias e investigaciones que se susciten por presuntas situaciones de acoso sexual.</li> </ul>   |
| Comité de Convivencia Laboral.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar cumplimiento al Prevención y Atención de Acoso Sexual en la UNP.</li> <li>• Atender las denuncias o quejas recibidas relacionadas con acoso sexual laboral.</li> <li>• Dar trámite oportuno y transparente a las solicitudes recibidas.</li> <li>• Garantizar imparcialidad y celeridad a las quejas o denuncias recibidas.</li> <li>• Orientar de forma clara y oportuna a las entidades competentes la ocurrencia de los hechos.</li> <li>• Entregar información oportuna y clara frente a la ruta y a las entidades competentes para la atención de estos casos.</li> <li>• No revelar información confidencial de los hechos que es pongan en su conocimiento.</li> <li>• En caso de no poder actuar (por ejemplo, si hay contratistas, practicantes o personal tercerizado involucrados) deberá realizar las recomendaciones pertinentes (al área involucrada), tendientes a evitar las situaciones que pudieran ser tipificadas como acoso (laboral y/o sexual).</li> </ul> |



| RESPONSABLES   | RESPONSABILIDADES  |
|--|--|
| Servidores, contratistas, practicantes y/o personal tercerizado. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informar inmediatamente en los canales dispuestos para tal fin, las situaciones relacionadas con acoso sexual laboral según competencia.</li> <li>• Cumplir y aplicar el Prevención y Atención de Acoso Sexual en la UNP.</li> <li>• Asistir a las actividades programadas para dar cumplimiento al Protocolo de Prevención, Atención y Garantía de Derechos en casos de Acoso Laboral y Sexual en la UNP.</li> <li>• Evitar la divulgación de información confidencial y reservada se situaciones relacionadas con acoso sexual laboral en instancias diferentes a las definidas en este protocolo.</li> <li>• Promover el respeto y la garantía de derechos de los servidores públicos, contratistas, practicantes y/o personal tercerizado de la UNP.</li> <li>• Realizar las denuncias (en caso de considerarlo pertinente) ante los órganos respectivos, lo anterior teniendo en cuenta que estas denuncias de deben hacer a título personal.</li> </ul> |

## 5. MARCO LEGAL

El presente Protocolo de Prevención, Atención y Garantía de Derechos en casos de Acoso Sexual en la UNP se enmarca entre otras, la siguiente normatividad legal vigente:

- 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 906 de 2004: Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal.
- Ley 599 de 2000. Por la cual se expide el Código Penal. 24 de julio de 2020.
- Ley 1257 de 2008: Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Constitución Política de Colombia 1991.
- Resolución 459 de 2012: Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual.
- Sentencia T - 265 de 2016: Acoso sexual como acto de violencia contra la mujer a la luz del Derecho Internacional de los Derechos Humanos / Acoso sexual en el ámbito laboral / Acoso Sexual.

## 6. CONDICIONES GENERALES

En el marco de la Ley 1010 de 2006 y la Ley 1257 de 2008 se establecen en el presente protocolo los lineamientos para la prevención y atención de los casos relacionados de acoso laboral y sexual en el ámbito laboral al interior de la UNP. Por lo anterior, este documento busca informar y orientar a los servidores públicos, contratistas, practicantes y/o personal tercerizado de la Entidad sobre los conceptos bajo los cuales se entienden el acoso laboral y sexual, los trámites y paso a paso que pueden agotarse ante el Comité de Convivencia Laboral y/o la entidad que corresponda.

Todo esto como garantía de los derechos de los servidores públicos, contratistas, practicantes y/o personal tercerizado de la entidad y la promoción del respeto y la sana convivencia en la UNP.



## 7. CONTENIDO

### 7.1 Política de Prevención de Acoso

La Unidad Nacional de Protección busca generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado y se compromete con el respeto a la dignidad de cada persona en busca de potenciar su misión y minimizar los conflictos; así mismo promueve los mecanismos necesarios para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, contando así con el compromiso de todos los servidores, contratistas, practicantes y/o personal tercerizado. Dichos compromisos son:

- Todos los servidores, contratistas, practicantes y/o personal tercerizado tienen derecho a trabajar en entornos libres de toda discriminación y conductas que se puedan considerar acoso laboral o hostigamientos.
- Todos los servidores, contratistas, practicantes y/o personal tercerizado. deben ser tratados justa y respetuosamente sin importar su apariencia, creencias, cultura, afiliaciones u otras características personales.
- Se establecerán actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en armonía entre quienes comparten vida laboral.
- Se protegerá la intimidad, la honra y la salud mental de las personas en el trabajo.
- Cualquier persona que se vea comprometida en un comportamiento de hostigamiento o acoso será sujeta a investigación de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.
- Servidores, contratistas, practicantes y/o personal tercerizado deberán colaborar conjuntamente en la instauración del plan de prevención contra el acoso laboral en el lugar de trabajo.
- Se facilitarán e impulsarán todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, como medida preventiva el comité de convivencia laboral en un ente la cual los servidores, contratistas, practicantes y/o personal tercerizado podrán acudir.

Con el propósito de asegurar que todos los servidores, contratistas, practicantes y/o personal tercerizado tengan un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral y/o sexual, en todas sus modalidades y formas, sin primar quién sea la víctima o el ofensor. La entidad se compromete a prevenir y erradicar las conductas del acoso laboral y a defender el derecho de todos los trabajadores para ser tratados con dignidad en el trabajo y es responsabilidad de todos los trabajadores, proveedores, contratistas y visitantes el conocer y dar estricto cumplimiento a las directrices de la presente política.

### 7.2 En lo relacionado con acoso o abuso sexual.

#### 7.2.1 Conductas y formas constitutivas de acoso sexual en la UNP.

La ejecución de estas conductas realizadas por el sujeto activo de la conducta, deberán ser demostradas por los medios de prueba para comprobar la existencia de hechos de acoso o violencia sexual.



Dentro de las cuales se identifican algunas conductas de acoso como:

- Físico: Violencia física, tocamientos o acercamientos innecesarios y no deseados.
- Verbal: Comentarios y preguntas sobre el aspecto físico, el estilo de vida, la orientación sexual o amorosa, mensajes o llamadas telefónicas insinuantes y ofensivas, burlas de naturaleza sexual no deseada, amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales
- No verbal: Silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos porno gráficos.
- Otros tipos: obligar a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos, exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden, presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.

Dichas conductas se pueden presentar en formas como:

- Mediante el condicionamiento a la víctima para la consecución de un beneficio laboral como aumento de salario, promoción o permanencia en el cargo, carga laboral entre otros.
- A través de un ambiente hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación y humillación.

### 7.2.2 Conductas que NO son constitutivas de acoso sexual en la UNP.

Dentro del diseño e implementación del presente protocolo no se tendrán la consideración de conductas constitutivas de acoso todas aquellas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, cuya finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.

Así como todas aquellas aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, y/o propiciadas por las partes.

### 7.2.3 Lineamientos para la atención de situaciones de acoso sexual en la UNP.

Todas las acciones y decisiones que se realicen en la aplicación del presente protocolo tendrán en cuenta los siguientes principios:

- Durante todo el proceso se debe mantener la confidencialidad tanto de los datos personales de la víctima y de igual forma, de la información sobre los hechos.
- Proporcionar información que sea pertinente para el manejo de la situación y/o que sea requerida por la víctima y por las demás personas que intervienen en el caso.
- Proporcionar atención psicológica inicial para apoyar estrategias de regulación emocional y de afrontamiento ante lo ocurrido.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.



- Permitir que la víctima decida 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.
- Activar la ruta de atención en tiempo oportuno.
- Respetar la disposición de la víctima de emprender acciones legales en contra del presunto o presuntos agresores y/o de confrontarse con el mismo.
- Definir y evaluar las intervenciones y etapas de la ruta de atención, de modo que se evite la revictimización. Para tal fin, es indispensable conocer el contexto en el que configuró la situación de acoso, incluyendo factores socioeconómicos, políticos, culturales, físicos, psicológicos tanto de las víctimas como los posibles responsables.
- Al recibir la denuncia se debe mantener el principio de la buena fe, evitando cuestionar, solicitar pruebas, culpabilizar, minimizar, emitir juicios o indagar sobre aspectos impertinentes o denigrantes de la experiencia vivida que puedan tener como consecuencia la desmotivación de la víctima a denunciar o la legitimación de los diferentes modos de violencia.
- Se debe asegurar la idoneidad de las personas que tengan la función de recibir las denuncias y activar la ruta. Así mismo, deben conocer con detalle el protocolo y mantener una postura imparcial frente a los sucesos.
- Las acciones que se ejecuten dentro de la ruta de atención frente a las denuncias de acoso, en ningún momento sustituyen los mecanismos legales y de salud que se deban activar de acuerdo con la legislación colombiana y el Reglamento Interno de Trabajo de la entidad.
- Formular un plan de mejora para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad y del respeto.

### 7.3. Ruta de atención para situaciones de acoso sexual en la UNP.

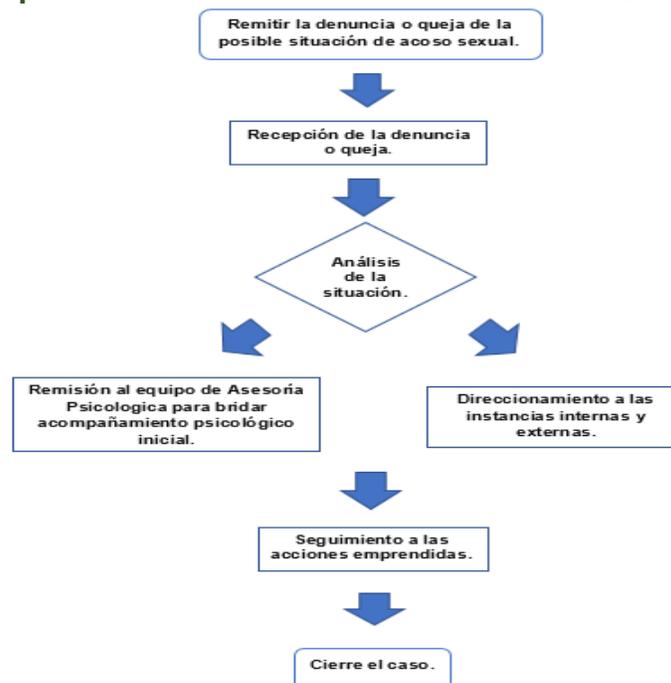


Ilustración 1. Ruta de atención para situaciones de acoso sexual en la UNP. Creación propia



### 7.3.1 Paso 1. Remitir denuncia o queja de la posible situación de violencia o acoso de forma detallada y clara:

La denuncia se puede realizar por los siguientes medios:

- Escrita dirigida al Comité de Convivencia Laboral DIRECTA y ÚNICAMENTE a través del correo [convivencialaboral@unp.gov.co](mailto:convivencialaboral@unp.gov.co), de esta manera se garantiza la confidencialidad de la información aportando información completa y veraz si los implicados son servidores de la UNP.
- Presencialmente ante las entidades competentes Fiscalía General de la Nación (CAIVAS, SAU, URI, CAPIV), Policía Nacional y/o Procuraduría Nacional de la Nación, cuando los implicados son contratistas, practicantes o personal tercerizado. Los servidores que consideren que deben agotar todas las instancias de denuncia internas y externas también lo harán ante las entidades competentes ya antes mencionadas de forma presencial.

### 7.3.2 Paso 2. Recepción de la denuncia o queja por parte del Comité de Convivencia Laboral:

- En el caso de tratarse de una situación relacionada con servidores de la UNP el caso será recibido y tramitado inicialmente por el Comité de Convivencia Laboral de la entidad. Si la situación está relacionada con contratistas, practicantes o personal tercerizado se debe notificar al Comité de Convivencia Laboral, supervisor del contrato, supervisor de prácticas y a quien corresponda la presunta ocurrencia de los hechos. Todo lo anterior para que se tomen las medidas pertinentes según las responsabilidades definidas en el presente protocolo. El Comité de Convivencia a pesar de no tener injerencia en temas relacionados con contratistas, practicantes o personal tercerizado, si debe generar las comunicaciones tendientes a solicitar a los líderes el establecimiento de acciones que eviten este tipo de situaciones al interior de sus dependencias y/o grupos.
- Se procurará que el caso sea recibido por un solo miembro del equipo quien se encargará, en lo posible, de reducir el número de procedimientos que impliquen que la persona afectada tenga que relatar nuevamente su historia o sea revictimizada.

### 7.3.3 Paso 3. Análisis de la situación:

Este análisis de los elementos y actores involucrados permitirá definir las situaciones y conocer los hechos, así como establecer los límites de competencia del comité de convivencia laboral de la UNP ante los casos de acoso sexual en los que estén relacionados servidores de la entidad.

Teniendo en cuenta los siguientes elementos:

- Identificar las posibles personas involucradas en la situación que hacen parte de la UNP.
- Identificar el contexto en el que se presenta la situación (cualquier contexto en el que todos los implicados tengan alguna vinculación o relación con la UNP).
- Teniendo en cuenta que el Acoso Sexual es una conducta no querellable y no conciliable, el Comité de Convivencia Laboral y ningún otro servidor o servidora pública debe sugerir su conciliación ni la confrontación entre las partes.



Los pasos 4 y 5 se podrán realizar de forma simultánea sin afectar el proceso de atención del posible acoso:

#### 7.3.4 **Paso 4.** Remisión al equipo de Asesoría Psicológica para brindar acompañamiento psicológico inicial.

Con el análisis de la situación, el comité de convivencia laboral define las acciones que se deben tomar para dar respuesta a las necesidades de la víctima realizando notificación al equipo de Asesoría Psicológica perteneciente al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar e Incentivos para realizar el acompañamiento psicológico inicial mediante los Primeros Auxilios Psicológicos y quienes según las condiciones evidenciadas realizará remisión a la EPS para que reciba acompañamiento interdisciplinario integral. Así mismo, se realizará seguimiento periódico de la atención interdisciplinaria recibida, así como la adherencia al tratamiento propuesto por los profesionales de la EPS. En caso de que la situación sea conocida por el equipo de asesoría psicológica antes que por otra instancia es deber de este notificar a quien corresponda guardando la confidencialidad y reserva de la información sensible para que se inicien las acciones pertinentes.

#### 7.3.5 **Paso 5.** Direccionamiento a las instancias internas y externas:

Este paso se debe desarrollar de manera simultánea con el anterior. Con el fin de garantizar la coherencia del protocolo con el marco legal colombiano y con las competencias institucionales, direccionando el caso de la siguiente manera:

- En caso de violencia sexual se debe remitir al servicio de urgencias para atención médica integral, procurando que esta sea recibida dentro de las 72 horas posteriores al evento ocurrido. Así mismo, se suministrará información a la persona afectada acerca de otras instituciones privadas del sector salud a las que pueda acudir en caso de que lo requiera.
- Si el reporte se refiere a situaciones de violencia contra la mujer, violencia intrafamiliar o violencia sexual, es de obligatoriedad realizar la notificación a las autoridades correspondientes. Las denuncias de violencia sexual se pueden realizar en los Centros de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual (CAIVAS), Centros de Atención Penal Integral a Víctimas (CAPIV), Unidades de Reacción Inmediata (URI), Salas de Atención al Usuario (SAU) o acudir a las oficinas de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN. Si la persona desiste de la remisión al servicio médico se le explicarán los riesgos para su salud física y mental.
- Sector social-comunitario: Instituciones públicas o privadas que presentan diferentes servicios de asesoría, orientación y acompañamiento a personas que han sufrido de situaciones de acoso. Estas instituciones incluyen entre otras:
  - Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en Bogotá.
  - Centros Comunitarios Población LGTBI.
  - Línea 155: Orientación a mujeres víctimas de violencia.
  - Línea púrpura Distrital 018000 112137.
  - Personería Local.
  - Defensoría del Pueblo.



- Elevar la denuncia antes la Procuraduría General de la Nación por tratarse de un servidor público (en caso de contratistas, practicantes o personal tercerizado)

#### 7.3.6 Paso 6. Seguimiento de las acciones emprendidas:

Se realiza después de la activación la ruta de intervención con los siguientes propósitos:

- Verificar el cumplimiento de las medidas preventivas para la no repetición de los hechos de acoso que se establecieron en la primera atención.
- Evaluar los resultados parciales o totales obtenidos a partir del direccionamiento a los diferentes sectores.
- Activar alguna de las instancias del sector salud, judicial o comunitario al que no se haya acudido previamente.
- Definir las medidas disciplinarias a que haya lugar.

#### 7.3.7 Paso 7. Cierre del caso

Se tomará la decisión de cerrar el caso en las siguientes situaciones:

- Cuando todas las áreas de apoyo interno y/o externo activadas hayan completado sus procesos.
- Cuando la víctima tome la decisión de retirar la queja y no continuar con el proceso.
- Cuando las instancias pertinentes Control Interno Disciplinario hayan tomado decisiones y acciones sobre el caso.
- Cuando los involucrados dejen de pertenecer a la UNP.

#### 7.4 Lineamientos para la prevención de situaciones de acoso sexual en la UNP.

Desde de este componente se deben establecer acciones que promuevan la prevención de estas situaciones de acoso laboral mediante las siguientes acciones:

- Realización de actividades de sensibilización sobre acoso sexual, con sus respectivas consecuencias, dirigidos a todos los servidores de la UNP, con el fin de que se rechacen y tener cero tolerancias a estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- Formulación de una política institucional dirigida a prevenir el acoso sexual que incluya el compromiso, por parte de la UNP y de cada uno de sus servidores, de promover un ambiente de convivencia laboral libre de cualquier manifestación de violencia.
- Aplicar, evaluar, ajustar y socializar las rutas para formular las quejas a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso sexual.
- Implementar sanciones de índole disciplinario para situaciones que sean comprobadas como de acoso sexual en la entidad.
- Socializar el presente protocolo y la importancia de su implementación para el conocimiento de los servidores de la entidad.
- Fomentar mediante diversas campañas la importancia de denunciar hechos de violencia sexual laboral.



## 7.5 En lo relacionado con acoso laboral

### 7.5.1 Conductas y formas constitutivas de acoso laboral en la UNP.

De conformidad con la Ley 1010 de 2006, las conductas constitutivas de acoso laboral entre otras son:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinario
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

#### 7.5.1.1 Conductas atenuantes

- Haber observado buena conducta anterior.
- Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.



- Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- Los vínculos familiares y afectivos.
- Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

#### 7.5.1.2 Conductas agravantes

- Reiteración de la conducta.
- Cuando exista concurrencia de causales.
- Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
- Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad
- Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable
- Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

#### 7.5.2 Conductas que no son constitutivas de acoso laboral en la UNP

- Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.



- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 al 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

#### 7.5.2.1 Lineamientos para la atención de situaciones de acoso laboral en la UNP.

- Todas las acciones y decisiones que se realicen en la aplicación del presente protocolo tendrán en cuenta los siguientes principios:
- Durante todo el proceso se debe mantener la confidencialidad tanto de los datos personales de la víctima y de igual forma, de la información sobre los hechos.
- Proporcionar información que sea pertinente para el manejo de la situación y/o que sea requerida por la víctima y por las demás personas que intervienen en el caso.
- Proporcionar atención psicológica inicial para apoyar estrategias de regulación emocional y de afrontamiento ante lo ocurrido.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Activar la ruta de atención en tiempo oportuno.
- Respetar la disposición de la víctima de emprender acciones legales en contra del presunto o presuntos agresores y/o de confrontarse con el mismo.
- Al recibir la denuncia se debe mantener el principio de la buena fe, evitando cuestionar, solicitar pruebas, culpabilizar, minimizar, emitir juicios o indagar sobre aspectos impertinentes o denigrantes de la experiencia vivida.
- Se debe asegurar la idoneidad de las personas que tengan la función de recibir las denuncias y activar la ruta. Así mismo, deben conocer con detalle el protocolo y mantener una postura imparcial frente a los sucesos.
- Las acciones que se ejecuten dentro de la ruta de atención frente a las denuncias de acoso, en ningún momento sustituyen los mecanismos legales y de salud que se deban activar de acuerdo con la legislación colombiana.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.



### 7.5.3 Ruta de atención para situaciones de acoso laboral en la UNP

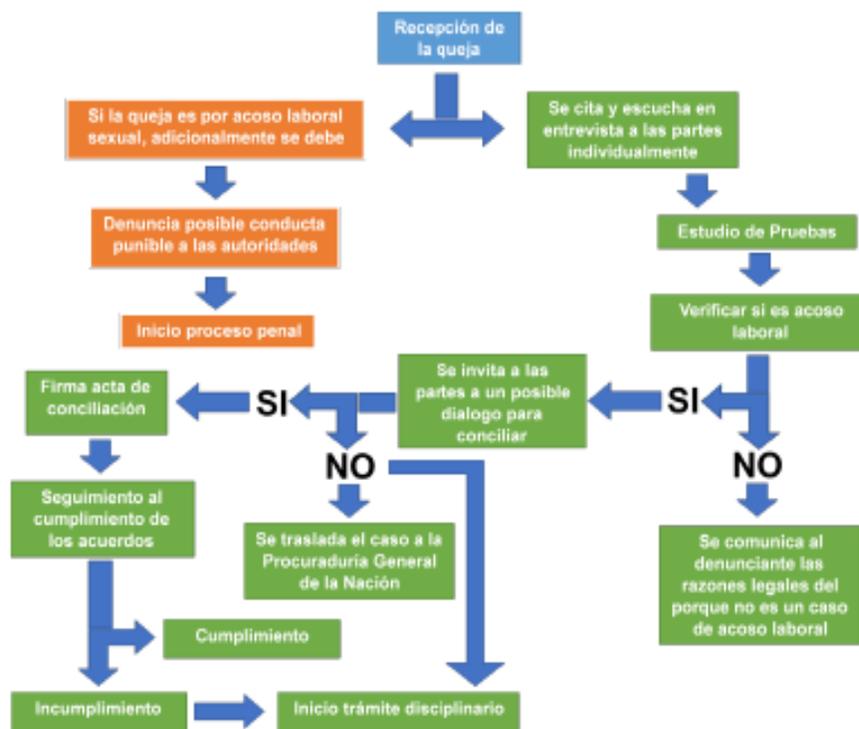


Ilustración 2 Ruta de atención para situaciones de acoso laboral en la UNP  
Creación propia

### 7.5.4 Lineamientos para la prevención de situaciones de acoso laboral en la UNP

Desde de este componente se deben establecer acciones que promuevan la prevención de estas situaciones de acoso laboral mediante las siguientes acciones:

- Realización de actividades de sensibilización sobre acoso laboral, con sus respectivas consecuencias, dirigidos a todos los servidores de la UNP.
- Aplicar, evaluar, ajustar y socializar las rutas para formular las quejas a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral.
- Implementar acciones de conciliación para situaciones que sean comprobadas como de acoso laboral en la entidad.
- Socializar el presente protocolo y la importancia de su implementación para el conocimiento de los servidores Públicos de la entidad.
- Fomentar mediante diversas campañas la importancia de denunciar hechos de acoso laboral.

## 8 DOCUMENTOS RELACIONADOS

- GTH-FT-116 Formato solicitud de servicios de salud remisión general PAP / HPO/API.
- GTH-FT-136 Formato consentimiento informado Primeros Auxilios Psicológicos- PAP.
- GTH-FT-140 Formato primeros auxilios psicológicos PAP.
- GTH-FT-184 Formato acta de compromiso de autocuidado psicosocial PAP / HPO/API.



- GTH-FT-185 Formato recepción de recomendaciones psicosociales generales PAP /HPO/API.

## 9 CONTROL DE CAMBIOS

| VERSIÓN INICIAL | DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO DEL DOCUMENTO   | FECHA      | VERSIÓN FINAL |
|-----------------|--|------------|---------------|
| 00              | Se crea Protocolo de Prevención, Atención y Garantía de Derechos en casos de Acoso Laboral y Sexual en la UNP  | 04/03/2021 | 01            |
| 01              | Considerando nuevas disposiciones normativas u oportunidades de mejora identificadas, la actualización del presente protocolo modifica lineamientos para implementar acciones, estrategias para la prevención y atención del acoso laboral y sexual en la UNP. Se modifican los numerales 4. Responsabilidades, 5. Marco Legal, 6. Condiciones Generales, 7. Contenido y 8. Documentos Relacionados. | 14/10/2021 | 02            |

