

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL



CONTENIDO

1. INTRODUCCION	3
2. OBJETIVO GENERAL	3
3. ACOSO LABORAL	3
3.1 Definición	3
3.2 Modalidades y tipos de acoso laboral.....	4
3.3. Conductas que constituyen acoso laboral.....	5
4. ACOSO SEXUAL LABORAL	6
4.1. Definición	6
4.2. Modalidades y tipos de acoso sexual laboral.....	7
5. TRAMITE DE LAS QUEJAS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.....	8
5.1. Recepción de la queja.....	9
5.2. Atención y respuesta del reporte	9
5.3. Consideraciones generales.....	10
5.4. ¿Dónde se puede denunciar la conducta de Acoso Sexual Laboral?	

1. INTRODUCCION

La ley 1010 de 2006 tiene por objeto definir, 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 económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Por lo anterior INFOTEP, ha querido comprometerse con la prevención del acoso laboral y el acoso sexual, adoptando el presente protocolo con el fin de orientar a sus colaboradores en el trámite de quejas ante el Comité de Convivencia Laboral, el cual cumplirá con las funciones establecidas para dar respuesta a los actos que se presenten.

El desarrollo de este protocolo aplica para el trámite de quejas presentadas por todas las personas que laboran en INFOTEP independiente de su vinculación laboral

2. OBJETIVO GENERAL

Establecer una guía interna a seguir para presentar ante el Comité de Convivencia Laboral una queja que pueda constituirse como acoso laboral de acuerdo a la ley 1010 de 2006 y acoso laboral sexual según la Ley 1257 de 2008.

3. ACOSO LABORAL

3.1 Definición

El artículo segundo de la Ley 1010 de 2006 contempla la definición de acoso laboral y las diferentes modalidades que se desprenden de esta conducta así: Acoso laboral: 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.

3.2 Modalidades y tipos de acoso laboral

a. Maltrato Laboral:

- Acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y de los bienes del empleado o trabajador.
- Expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesione la integridad moral o la intimidad.
- Violación a la intimidad.
- Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima.

b. Persecución Laboral:

- Actos arbitrarios reiterados.
- Descalificación.
- Carga excesiva de trabajo

c. Discriminación Laboral:

- Trato diferenciado.
- Violar el principio de igualdad de oportunidades.
- Tipos: género, religión, raza, ideología, edad, grupo étnico, discapacidad, condiciones de salud, situación conyugal, paternidad, situación social, orientación sexual, etc.

d. Entorpecimiento Laboral:

- Obstaculizar.
- Hacer más gravoso el cumplimiento de la labor.
- Retardar el cumplimiento de la labor o las metas

e. Inequidad Laboral:

- Violación del principio de igualdad
- Discriminación en la asignación de obligaciones laborales

f. Desprotección Laboral:

- Conducta que pone en riesgo la integridad o seguridad del trabajador o trabajadora
- Mediante órdenes o asignación de funciones.
- Sin cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad del trabajador o trabajadora

3.3. Conductas que constituyen acoso laboral

Las conductas en las que se presenta el acoso laboral pueden ser: descendentes, cuando la víctima está en un cargo inferior; horizontal, cuando se produce entre servidores y servidoras del mismo rango y ascendente, cuando la víctima ocupa un cargo superior.

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- Agresión física.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
- Injustificadas amenazas de despido.
- Descalificación humillante en público.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo.

- Burlas sobre la apariencia física y vestimenta. Alusión pública a hechos íntimos.
- Asignación de deberes fuera de la obligación laboral.
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales.

PARÁGRAFO: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente Ley 1010/ 2006, son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

4. ACOSO SEXUAL LABORAL

4.1. Definición

La Ley 1257/08 define el acoso sexual laboral (ASL), cuando sucede en el ámbito laboral, porque constituye una de las formas de violencias contra las mujeres, en consecuencia esta Ley define la violencia contra las mujeres y los tipos, como cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

La Ley 1257/08 adicionó al Código Penal el artículo que define el acoso sexual: “Artículo 210 A. 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”.

El acoso sexual puede afectar a hombres y mujeres, no obstante, dicho acoso en contra de las mujeres se entiende como una manifestación de violencia de género, como efecto de la discriminación histórica de la que ha sido objeto.

4.2. Modalidades y tipos de acoso sexual laboral

a. Acoso sexual laboral físico:

- 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

b. Acoso sexual laboral verbal:

- Comentarios o insinuaciones sexuales
- Chistes de carácter sexual
- Preguntar sobre fantasías eróticas
- Comentarios homófonos
- Insultos basados en el sexo de otra persona
- O calificando su sexualidad

- Transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo
 - Favores sexuales con fines de promoción o ascenso
- c. Acoso sexual laboral no verbal:
- Exhibición de fotos
 - Calendarios
 - Fondos de pantalla en los ordenadores o computadores u otro material sexualmente explícito
 - Envío de cartas anónimas o silbidos
- d. Otros tipos de acoso sexual laboral:
- Obligar a las mujeres a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual
 - Inventiva o represiva de comportamiento

La Ley 1257 que define la violencia contra las mujeres y los tipos de violencias, la precisa en términos de que es cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

5. TRAMITE DE LAS QUEJAS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral es una medida preventiva de Acoso Laboral que contribuye a proteger a los trabajadores y trabajadoras y los servidores y servidoras contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, éste asumirá la resolución de los conflictos de Acoso Laboral que trata la Ley 1010 de 2006, el cual estará integrado en la

forma prevista en el artículo 1° de la Resolución 1356 y 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo.

5.1. Recepción de la queja

Remitir la queja al Comité de Convivencia Laboral por cualquier funcionario de INFOTEP.

La queja se debe reportar por escrito donde deberán incluir la descripción de los hechos constitutivos de la queja, identificar a las personas involucradas, anexar las pruebas correspondientes.

Deben radicarse y estar firmadas, cuidando de relacionar nombre completo, documento de identidad, correo electrónico y dependencia a la que pertenece y quien instaura la queja.

5.2. Atención y respuesta del reporte

- a. Presentación de la queja donde se evidencie el presunto acoso laboral
- b. El Comité revisará de manera confidencial el caso reportado que pudiera tipificar conducta de acoso laboral y validará las pruebas reportadas 10 días hábiles
- c. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes el Comité citará a las partes para ser escuchadas de manera individual con el fin de comprender los hechos del caso reportado
- d. En un tiempo de tres (3) días siguientes se reunirán las partes con el fin de llegar a una solución efectiva de las controversias
- e. El Comité avalará y ayudará a la constitución de un plan de mejora concertado entre las partes para propiciar la convivencia laboral (confidencial)
- f. Igualmente se realizará seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas

- a. En caso que no se llegue a un acuerdo entre las partes y no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, se deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación
- b. 9. En el caso que la queja involucre a algunos de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, este no podrá intervenir en la investigación del caso y el caso se deberá remitir directamente a la Procuraduría General de la Nación.

5.3. Consideraciones generales

- Es necesario considerar que el Comité de Convivencia Laboral no tendrá la facultad para determinar si una conducta es constitutiva de acoso o no, pues se entiende que dicha competencia es puramente judicial. En tal sentido, las decisiones serán puramente preventivas o consultivas y buscarán, en lo posible, mecanismos conciliatorios.
- En caso de requerirse más tiempo para que el Comité examine de manera confidencial el caso reportado, se deberá justificar la prórroga de cinco (5) días hábiles adicionales a los ya establecidos.
- Tendrán impedimento de participar en las conciliaciones los miembros del Comité que hayan sido jefes o subalternos de las personas implicadas, o que tengan vínculos de radicación de la queja junto con las pruebas que permitan evidenciar el presunto acoso laboral.
- En lo posible se deben presentar pruebas de la queja radicada, sin embargo, no es requisito para recibir la queja.
- En los casos en que el Acoso Laboral sea de índole sexual, el caso no es conciliable. **El Comité de Convivencia Laboral NO PUEDE CONCILIAR** si es Acoso Sexual Laboral –ASL. La víctima puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación.
- Tratándose de una conducta de acoso sexual laboral, si es un caso conocido por el Comité, este deberá ser quien compulse las copias para que el caso sea investigado, de conformidad con el Código del

Procedimiento Penal (art 67), toda persona tiene el deber de denunciar una conducta punible que sea investigable de oficio.

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

- URI: Unidades de Reacción Inmediata.
- S.A.U: Salas de Atención a Usuarios
- CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.
- Oficina de asignaciones de la Policía Nacional.