

	<p align="center">“Hacia un Control Fiscal Oportuno, Incluyente y Ambiental ”</p>	Código: FO-GC-29
		Fecha: 03/04/20
		Versión: 2
		Página: 1 de 3

RESOLUCIÓN No. 135

8 DE JUNIO DE 2022

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO, DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO”

LA CONTRALORA GENERAL DEL QUINDÍO, en uso de sus facultades Constitucionales y Legales y,

CONSIDERANDO:

- A. Que conforme a lo dispuesto en el Artículo 272 de la Constitución Política de Colombia modificado por el Acto legislativo 04 de 2019, las Contralorías Departamentales son organismos de carácter técnico, dotadas con autonomía administrativa, presupuestal y contractual, concordante con el artículo 2 de la ley 330 de 1996.
- B. Que en virtud a lo dispuesto en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, las autoridades públicas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado.
- C. Que dentro de los derechos fundamentales previstos en la Constitución Política de Colombia está la dignidad humana, igualdad, no discriminación, honra, salud y libertad sexual.
- D. Que a través de la Ley 1257 de 2008 se dictaron normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se especificaron los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y se estableció el delito de acoso sexual.
- E. Que el artículo 2 de la ley 1752 de 2015, introdujo en Colombia el tipo penal de discriminación y de hostigamiento como delitos autónomos.

	<p align="center">“Hacia un Control Fiscal Oportuno, Incluyente y Ambiental ”</p>	Código: FO-GC-29
		Fecha: 03/04/20
		Versión: 2
		Página: 2 de 3

F. Que conforme a lo señalado en la ley 1952 de 2019 –Código general Disciplinario- artículo 2 “*El Estado es el titular de la potestad disciplinaria*” (...)

*Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las personerías distritales y municipales, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a **los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos** y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias”*

G. Que la Ley 2094 de 2021, modificatoria de la Ley 1952 de 2019 Señala como falta disciplinaria: Artículo 53. 4. Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales: *Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad género, religión, ideología política o filosófica”*

H. Que a través de la Directiva presidencial N° 03 del 8 de marzo de 2022, se dispuso la creación e implementación al interior de las ramas del poder público, órganos de control y vigilancia, entre otros de un Protocolo contra el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo, así como la construcción de espacios de trabajo seguros y libres de violencia, acoso, y discriminación y en los que prime el respeto por la protección de los derechos.

I. Que con el fin de dar cumplimiento a la directiva presidencial N° 03 del 8 de marzo de 2022, y generar un proceso de sensibilización frente a actos de acoso sexual laboral o discriminación que se puedan presentar en la entidad, se hace necesario adoptar el “*protocolo para la prevención y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo de la Contraloría General del Quindío*”.

Que en mérito de lo expuesto, la Contralora General del Quindío,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPTAR el “PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO, DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO”, el cual hace parte integral del presente acto administrativo, por los motivos expuestos en la parte considerativa de esta resolución.

	<p align="center">“Hacia un Control Fiscal Oportuno, Incluyente y Ambiental ”</p>	Código: FO-GC-29
		Fecha: 03/04/20
		Versión: 2
		Página: 3 de 3

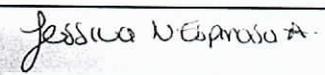
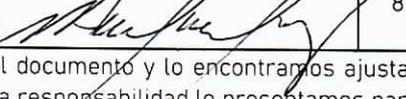
ARTÍCULO SEGUNDO: SOCIALIZAR E IMPLEMENTAR el referido Protocolo al interior de la entidad, así como publicar en la página web oficial, incluyendo los documentos anexos.

ARTÍCULO TERCERO: La presente resolución rige a partir de su expedición.

Dada en Armenia, Quindío a los 8 días del mes de junio de 2022

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


 CLAUDIA CARDONA CAMPO
 Contralora General del Quindío

	Nombre y apellido	firma	fecha
Proyectado por	Jessica Natalia Espinosa Arenas		7 de junio de 2022
Revisado por	Aura María Álvarez Ciro		7 de junio de 2022
Aprobado por	Mario Germán Rodríguez Cifuentes		8 de junio de 2022

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE
ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN
DEL SEXO DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL
QUINDÍO



Armenia, Q
Junio 2022

TABLA DE CONTENIDO

Objetivo general	
Objetivos específicos	
Enfoques	3
Principios y alcance	4
Ámbito de aplicación	5
Concepto de acoso sexual y discriminación	6
Derechos de las víctimas de acoso sexual y/o discriminación	7
Conductas que pueden constituir acoso y/o discriminación	8
Marco normativo	9
Conductas que pueden constituir acoso sexual	10
Modalidades acoso sexual	11
Responsabilidad disciplinaria	12
Tipos de falta	13
Circunstancias agravantes y atenuantes	15
Rutas de atención y presentación de la queja	16
Aspectos claves relacionados con el acoso sexual	18
Acciones pedagógicas	19
Bibliografía	

1. **OBJETIVO GENERAL:** Establecer estándares, rutas y enfoques para el abordaje de casos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito de trabajo en la Contraloría General del Quindío.

2. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Fomentar en los servidores públicos de la Contraloría General del Quindío, contratistas y pasantes, una actitud de respeto de los derechos fundamentales de sus colegas y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, mitigando las acciones relacionadas con el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo
- Generar estrategias de prevención de los delitos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral en la planta de personal de la Contraloría General del Quindío.

3. **ENFOQUES:** Este Protocolo y las acciones derivadas de este, se rigen bajo los siguientes enfoques:

- ✓ **Enfoque de derechos humanos:** Se basa en la noción de ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, estatus migratorio o procedencia geográfica. Este enfoque, además, implica que en toda circunstancia las víctimas merecen credibilidad, y debe asegurarse la confidencialidad e intimidad, de manera que se respeten, promuevan, garanticen sus derechos humanos y los de su núcleo familiar y, en ningún momento, sean vulnerados.
- ✓ **Enfoque de género:** Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra mujeres.
- ✓ **Enfoque interseccional:** En una misma persona se pueden entrecruzar diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas.

4. PRINCIPIOS:

- ❖ **Respeto a la dignidad humana:** Equivale al (i) merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad humana en su entorno laboral.
- ❖ **Ambiente laboral seguro y saludable:** El entorno laboral saludable se entiende como un espacio de trabajo cuyas condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores para tener un buen ambiente físico, buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Los actos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral son contrarios a este principio.
- ❖ **Confidencialidad:** Todas las personas naturales o jurídicas que intervengan en la administración de datos personales están obligadas en todo tiempo a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende la administración de datos, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas. En todas las actuaciones que se deriven de este protocolo se guardará la confidencialidad y debida reserva de la información.
- ❖ **Debido proceso:** El debido proceso es un derecho fundamental de inmediato cumplimiento consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia así: "*El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas*". Es una garantía constitucional de toda persona a ser oída públicamente y con justicia, en condiciones de plena igualdad, por un tribunal independiente e imparcial para la determinación de sus derechos y obligaciones.
- ❖ **Protección a la persona afectada:** Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o discriminación se debe privilegiar la seguridad y la integridad de la víctima, garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.

ALCANCE

El presente Protocolo tiene el siguiente alcance para las dependencias, a saber: La dirección administrativa y financiera deberá investigar y sancionar disciplinariamente con

ocasión de la conducta de ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACION POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL a todo servidor público de la Contraloría General del Quindío. Así mismo, todo particular vinculado a Contraloría General del Quindío mediante contrato de prestación de servicios, así como alumnos, becarios o pasantes que realicen prácticas formativas en cualquier dependencia, que cumplan funciones públicas y que incurran en conductas constitutivas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo, están sujetos a ser investigados disciplinariamente por la Procuraduría General de la Nación-PNG-, conforme a lo dispuesto en el inciso 2 del artículo 66 y el artículo 75 de la Ley 734 de 2002 y el artículo 92 de la ley 1952 de 2019 modificado por la ley 2094 de 2021. Para tales efectos, Contraloría General del Quindío remitirá la información y documentación que exista frente a cada caso en particular, si a ello hubiere lugar.



ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo rige para todas las relaciones humanas que se desarrollen en cualquiera de las dependencias de la Contraloría General del Quindío para aquellas que se den en el marco de actividades misionales y sociales organizadas, cualquiera sea el lugar. Regirá, además, fuera de la sede de la entidad, en el marco de comunicaciones entre funcionarios y particulares adscritos a la Planta Central Departamental, comunicaciones que se realicen, bien sea a través de los medios telefónicos, virtuales o nuevas tecnologías. Así mismo, cobija aquellas conductas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo que ocurran por fuera de estos espacios, pero que involucren a servidores públicos o particulares vinculados a la Contraloría General del Quindío a cualquier título.

ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

Concepto de Acoso Sexual

El acoso sexual es una forma de acoso laboral, es un delito que atenta contra la libertad, la integridad y la formación sexual y constituye falta disciplinaria.

Cuando se presenta en el marco de relaciones de trabajo y se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de él, es causal de falta disciplinaria de acuerdo con la Ley 1010 de 2006. Esta misma norma contempla seis modalidades que se enmarcan en los hostigamientos en el lugar de trabajo, incluidos lo que pueden configurar acoso sexual: i) maltrato laboral, entendido como cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, o la libertad sexual, que lesione los derechos a la intimidad y al buen nombre.

De acuerdo con lo que señala la Organización Internacional del Trabajo -OIT (1985) *"el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores, constituye un problema de seguridad, salud y discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta, en mayor medida, las mujeres"*.



La Corte Suprema de Justicia recoge la definición de acoso sexual en el lugar de trabajo establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entendiendo esta conducta como *"el comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo"* y afirma que *el acoso sexual en el ámbito laboral es uno de los problemas de discriminación de género que materializa una forma específica de violencia contra las mujeres que requiere la visibilización, rechazo y reparación en las sociedades que invocan la justicia como valor supremo."* Radicado 55122. Sala de Casación Laboral. 31 de enero de 2018.

En el campo penal, el acoso sexual se define por el artículo 210 A del Código Penal de la siguiente manera: *"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."*

La Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo de 1985, señaló 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 promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de las medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos"* (OIT, 2008).

Concepto de Discriminación

La Ley 1257 de 2008, introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencias sexistas, que reproduce el Acoso Sexual Laboral en contra de las mujeres trabajadoras y que constituye una manifestación de la voluntad del Estado colombiano en dar cumplimiento a sus compromisos internacionales

El artículo 2 de la ley 1752 de 2015, introdujo en Colombia el tipo penal de discriminación en los siguientes términos: "*Artículo 134A. Actos de Discriminación: El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes*".

La misma norma, en su artículo 3, previó el hostigamiento como un tipo penal autónomo, así: "*Artículo 134B. Hostigamiento: Artículo modificado por el artículo 3 de la ley 1752 de 2015, así: El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor.*

PARÁGRAFO. Entiéndase por discapacidad aquellas limitaciones o deficiencias que debe realizar cotidianamente una persona, debido a una condición de salud física, mental o sensorial, que al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL.

Las personas víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral tienen los siguientes derechos:

- El derecho a contar libremente lo sucedido.
- El derecho a la confidencialidad y reserva de la información de su caso.
- El derecho a que no se emitan juicios de valor sobre su queja y que se le tome con seriedad.
- El derecho a ser tratado con respeto.
- El derecho a que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral o contractual.
- El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.
- El derecho a recibir orientación en materia legal y psicológica.
- El derecho a recibir acompañamiento permanente de la entidad.
- El derecho a la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten.

CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

Cuando este tipo de violencia se presenta en el ámbito laboral es causal de falta disciplinaria de acuerdo con la Ley 1010 de 2006. Esa norma contempla las siguientes seis (6) modalidades que pueden configurar acoso sexual:

1. **Maltrato laboral**, entendido como cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral o la libertad sexual que lesione los derechos a la intimidad y al buen nombre.
2. **Persecución laboral**, la cual se configura con la ocurrencia reiterada de conductas arbitrarias, que permitan inferir el propósito de inducir a la renuncia del trabajador;
3. **Discriminación laboral**, definida como aquel trato diferenciado en razón de los criterios prohibidos expresamente en el artículo 13 de la Constitución Política, esto es, por razones de raza, género, origen familiar o nacional, religión, opinión política y filosófica; **Entorpecimiento laboral**, que se presenta al obstaculizar el cumplimiento de las labores asignadas, retardarlas o hacerlas más gravosas;
4. **Inequidad laboral**. Definida como la "asignación de funciones a menosprecio del trabajador";
5. **Desprotección laboral**, que tiene lugar mediante aquellas conductas tendientes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador, al llevarlo a cumplir órdenes sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

Teniendo en cuenta que el acoso sexual es una forma de violencia sexual, es necesario tener en cuenta que dicha violencia puede manifestarse como



En esta conducta hay una intervención del agresor para cambiar la voluntad de la víctima o vencer su resistencia, teniendo en cuenta que de acuerdo con lo que señala el artículo 18 de la Ley 1719 de 2014, el consentimiento de la víctima no puede inferirse de ninguna palabra, gesto o conducta de la víctima cuando este no sea voluntario y libre y tampoco podrá inferirse del silencio o de la falta de resistencia de la víctima a la violencia sexual.

Así, el consentimiento no se puede suponer o inferir, debe ser expreso. Cualquiera de los comportamientos descritos, u otros que se ajusten a la materialización de los verbos rectores del tipo penal, constituyen acoso sexual.

Marco normativo del protocolo

- Internacional

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. Teniendo en cuenta que la seguridad y la salud en el trabajo deben ser protegidas, indica que se deben tomar medidas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.

Por su parte, la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo de 1985 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 ya impedirlos" (OIT, 2008)

Conforme al Protocolo Contra el Acoso Sexual en el Ámbito del Trabajo de La OISS se define como: *"Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, sin tener por qué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora"*.

Todo servidor público, contratista o pasante que labora en la contraloría General del Quindío, dentro de los deberes establecidos en la ley 1952 de 2019 modificada por la ley 2094 de 20201 (Código General Disciplinario) por remisión al Protocolo Contra el Acoso Sexual en el ámbito del Trabajo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social - OISS, debe conocer el contenido de las **conductas** que pueden constituir **acoso sexual**, las cuales entre otras son:

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Formas denigrantes u obscenas o formas excesivamente cariñosas de dirigirse a una persona por ejemplo "mamita, mamacita, linda, o lindo, mi amor",
- c) Bromas sexuales;
- d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
- i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales;
- j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
- k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;

- l) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
- m) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
- o) Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona;
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- q) Agresiones físicas de carácter sexual.

MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL LABORAL

- ❖ **Acoso sexual laboral físico:** manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, comentarios homófonos, gestos con connotación sexual, guiños, emails, sms no deseados, chistes sexualmente implícitos por la intranet, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física.
- An illustration showing three stylized human figures in the foreground, each holding a white sign with the hashtag "#METOO" written on it. The figures are a man on the left, a woman in the center, and another woman on the right. Behind them, a larger, fainter group of similar human figures is visible, suggesting a collective movement or protest.
- ❖ **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.
 - ❖ **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.
 - ❖ **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.

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

La Ley 1010 de 2006 frente al acoso laboral señala "Artículo 10.1. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así: 1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público".

A nivel nacional la Ley 2094 de 2021, modificatoria de la Ley 1952 de 2019 en adelante código General Disciplinario, entró a regir a partir del 29 de marzo de 2022, Señala como falta disciplinaria: Artículo 53. 4. Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales: *Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad género, religión, ideología política o filosófica*"

❖ Responsabilidad disciplinaria

El proceso disciplinario tiene como finalidad ejercer la acción disciplinaria e imponer la sanción correspondiente, a quien incurra en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este código que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad. Como tal es un procedimiento útil para sancionar conductas que como el Acoso Sexual Laboral comportan faltas disciplinarias gravísimas y que pretenden ser erradicadas, como parte de la cultura sexista y las conductas que generan discriminación por motivos de género en el caso de las mujeres víctimas de las mismas y que, a su vez, se constituyen en una de las maneras de violencias en contra de las mujeres.

a. Titularidad de la acción disciplinaria

El artículo 2 del código General Disciplinario, señala que "El Estado es el titular de la potestad disciplinaria"

(...)

*Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las personerías distritales y municipales, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a **los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos** y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias" (subrayado y negrilla fuera de texto)*

Es decir, la competencia para investigar a los servidores públicos adscritos a la Contraloría general del Quindío, la tiene la entidad; frente a los particulares que cumplen funciones públicas son sancionables disciplinariamente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 92 del código General Disciplinario, así:

“ARTÍCULO 92. COMPETENCIA POR LA CALIDAD DEL SUJETO DISCIPLINABLE. <Artículo modificado por el artículo 13 de la Ley 2094 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> *Corresponde a las entidades y órganos del Estado, a las administraciones central y descentralizada territorialmente y, por servicios, disciplinar a sus servidores; salvo que la competencia esté asignada a otras autoridades y, sin perjuicio del poder preferente de la Procuraduría General de la Nación.*

(...)

El particular disciplinable conforme a este código lo será por la Procuraduría General de la Nación y las personerías, salvo lo dispuesto en el artículo 76 de este código, cualquiera que sea la forma de vinculación y la naturaleza de la acción u omisión.

(...)

En el evento en que las garantías de instrucción y juzgamiento no se puedan satisfacer el conocimiento del asunto, será de competencia de la Procuraduría General de la Nación, según la calidad del disciplinable”.

Respecto a los deberes relacionados con la prevención del acoso sexual y/o discriminación en el entorno laboral, el código General Disciplinario señala como deber de todo servidor público en su artículo 38 numeral 1: *“ Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente”.* En caso de comprobarse un quebranto a éste Derecho, en el entendido de incumplir las normas que sancionan el acoso laboral y sexual, se estaría vulnerando el anterior deber.

Igualmente, se encuentra contemplado como una prohibición dentro del régimen disciplinario estatal así: Artículo 39. 1 *“Incumplir los deberes o abusar de los derechos o exralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los Tratados Internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo”.*

TIPOS DE FALTAS

Según la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, y por aplicación extensiva la Contraloría General del Quindío, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 1952 de 2019,

puede investigar y calificar como faltas disciplinarias aquellas allí contenidas. Para mayor claridad estas se dividen de la siguiente manera:

ARTICULO 46. Clasificación de las faltas disciplinarias. Las faltas disciplinarias son:

1. Gravísimas.

2. Graves.

3. Leves.

ARTICULO 47. Criterios para determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria. Las faltas gravísimas están taxativamente señaladas en la ley. Se determinará si la falta es grave o leve de conformidad con los siguientes criterios:

1. La forma de culpabilidad.

2. La naturaleza esencial del servicio.

3. El grado de perturbación del servicio.

4. La jerarquía y mande que el servidor público tenga en la respectiva institución.

5. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.

6. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.

7. Los motivos determinantes del comportamiento.

8. Cuando la falta se realice con la intervención de vanas personas, sean particulares o servidores públicos.

9. La realización típica de una falta objetivamente gravísima cometida con culpa grave, será considerada falta grave.

(Modificado por el Artículo 8 de la Ley 2094 de 2021)

CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES Y ATENUANTES

ARTICULO 50. Criterios para la graduación de la sanción. La cuantía de la multa y el termino de duración de la suspensión e inhabilidad se fijarán de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Atenuantes:

- a) La diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño del cargo o de la función o la ausencia de antecedentes.
- b) La confesión de la falta o la aceptación de cargos.
- c) Haber, por iniciativa propia, resarcido el daño o compensado el perjuicio causado y.
- d) Haber devuelto, restituido o reparado, según el caso, el bien afectado con la conducta constitutiva de la falta, siempre que la devolución, restitución o reparación no se hubieren decretado en otro proceso.

2. Agravantes:

- a) Haber sido sancionado fiscal o disciplinariamente dentro de los cinco (5) años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga. Salvo lo establecido para la multa y la amonestación que serán valorados si fueron impuestas en los últimos tres (3) años. Las sanciones de multa y la amonestación se tendrán como agravantes si fueron impuestas en los tres (3) años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga.
- b) Atribuir la responsabilidad infundadamente a un tercero;
- c) El grave daño social de la conducta;
- d) La afectación a derechos fundamentales;
- e) El conocimiento de la ilicitud;
- f) Pertener el servidor público al nivel directivo o ejecutivo de la entidad;
- g) Ejecutar la conducta constitutiva de falta disciplinaria por recompensa o promesa remuneratoria de un tercero;

h) La naturaleza de los perjuicios causados. (Modificado por el Artículo 11 de la Ley 2094 de 2021)

RUTAS DE ATENCIÓN PARA LAS VICTIMAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN

❖ Canales de recepción de la Queja

La persona que se haya visto afectada por conductas de acoso sexual y/o discriminación razón del sexo en el ámbito laboral, podrá dirigirse a directamente a la dirección administrativa y financiera de la Contraloría General del Quindío o utilizar los canales de recepción de casos disponibles: Si se es víctima de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo, puede activar la ruta, poniendo el hecho en conocimiento de la autoridad competente, de manera verbal o escrita, a través de los siguientes canales:

- **Email:** enviando un correo electrónico a direccionadministrativa@contraloriaquindio.gov.co
- **Telefónico:** Llamando al 7444940 ext. 103
- **Presencial:** Acudiendo a la Oficina de la Dirección administrativa y financiera ubicada en el 3º piso del Centro Administrativo Departamental.

La o las personas encargadas de recibir la información de los hechos deben asegurar un trato respetuoso, imparcial, privado y seguro para la persona afectada, sin que les sea dable emitir juicios personales acerca de la conducta o valoraciones a priori sobre la forma en que ocurrieron los hechos y siguiendo las pautas para el abordaje que se describen más adelante. En caso de presentarse de manera verbal la queja, se levantará la correspondiente acta.

La persona víctima de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo recibirá orientación y atención psicológica por parte de la ARL POSITIVA - en la App Conexión Positiva - Teleasistencia Orientación Psicológica, mediante comunicación telefónica a la línea, para lo cual se coordinará con la persona encargada de la seguridad y salud en el trabajo de la Contraloría General del Quindío.

❖ Presentación de la queja y pautas para el abordaje a la víctima

En la queja, la persona que se considere víctima de acoso sexual deberá:

- Describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, con circunstancias de tiempo, modo y lugar.

- indicar la identidad de la persona denunciada y cargo que desempeña y
- Acompañar la queja de los elementos probatorios, en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.

Por su parte, la persona encargada de escuchar o recibir la queja deberá tener en cuenta que:



- Debe privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
- Debe abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
- La víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.
- Debe tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad,

sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.

- En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
- El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en una carpeta enumerada sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.
- En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.
- con el fin de impedir la presunta situación lesiva para la salud o integridad de la persona denunciante, dispondrá de las acciones inmediatas para el alejamiento del denunciante y el denunciado (Ley 1257 de 2008, Artículo 8).

❖ Denuncia Penal ante La Fiscalía General de la Nación:

Una vez conocida por parte de la Dirección administrativa y financiera de la Contraloría General del Quindío la queja del presunto acoso sexual y al dar inicio a la investigación disciplinaria, se dispondrá de manera inmediata la compulsión de copias ante la Fiscalía General de la Nación para que se adelanten las acciones

penales, teniendo en cuenta que los tipos penales del acoso sexual son taxativos. La Dirección administrativa y financiera pedirá información de las acciones adelantadas.

Nota: las conductas por acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo dan lugar a sanciones disciplinarias.

❖ Aspectos Claves Relacionados Con El Acoso Sexual

Con base en el Código de Conducta del Sistema de las Naciones Unidas (ONU) para Prevenir el Acoso, incluido el Acoso Sexual, los siguientes son mensajes claves relacionados con dicha conducta:

a. La prevención antes de todo: El acoso sexual puede adoptar muchas formas, desde bromas inapropiadas hasta violación o intentos de violación. Constituye un acto de conducta indebida y toda organización debe tomar medidas para prevenirlo.

b. El acoso sexual puede suceder en cualquier lugar: El acoso sexual puede ocurrir dentro o fuera del lugar y el horario de trabajo, y el autor y la víctima pueden ser cualquier colega, de cualquier rango y cualquier género.

c. No a la impunidad: Todas las organizaciones deben contar con políticas y procesos para garantizar que las víctimas reciban apoyo y que los autores enfrenten las consecuencias.

d. Apoyo y asistencia a las víctimas: La víctima tiene derecho al apoyo y la asistencia que se debe brindar de manera oportuna, apropiada confidencial e imparcial.

e. Las víctimas, ante todo: De acuerdo con un enfoque centrado en la víctima, los derechos, necesidades y preferencias de la víctima deben ser centrales en cualquier proceso y en los servicios de apoyo.

f. Lugares de trabajo donde reine el respeto: Los servidores públicos deben tratar a todos los colegas con educación y respeto, tener en cuenta cómo puede percibirse su propio comportamiento y tomar medidas cuando sea apropiado.

❖ LABOR DE PREVENCIÓN

La Dirección administrativa y financiera de la Contraloría General del Quindío tiene a su cargo una labor preventiva con los colaboradores del comité de convivencia laboral buscando fomentar una actitud de respeto y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, y prevenir y mitigar conductas relacionadas con el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo al interior de la entidad.

❖ ACCIONES PEDAGÓGICAS

La Dirección administrativa y financiera de la Contraloría General del Quindío en trabajo articulado con el comité de convivencia laboral y la ARL deberá adelantar encuentros de sensibilización y formación con los colaboradores de la entidad para profundizar y recordar las problemáticas descritas dentro del presente protocolo, las implicaciones legales de las mismas, la suscripción del compromiso que se deriva del encuadre inicial y las competencias en materia disciplinaria, tanto por parte de la propia Dirección como de la Procuraduría General de la Nación.

❖ OTRAS ACCIONES DE PREVENCIÓN:

- Sensibilizar a las figuras de autoridad acerca de las conductas que constituyen acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo. "
- Informar a los colaboradores de la Contraloría General del Quindío frente a las conductas que constituyen acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo, derechos y deberes.
- Realizar campañas indicando los canales y rutas de atención frente a conductas de acoso sexual laboral y /o discriminación y la confidencialidad que reviste el procedimiento.

Bibliografía

- ❖ Directiva presidencial N° 03 de 2022 del 8 de marzo y Protocolo para Prevención y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón del Sexo en el Ámbito Laboral elaborado por el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República de marzo de 2022.
- ❖ Alcaldía mayor de Bogotá, D.C, abril 2016, Acoso laboral y acoso sexual Laboral protocolo de atención y prevención

- ❖ Procuraduría General de la Nación, Bogotá D.C, noviembre de 2019, ruta de atención integral para víctimas de acoso sexual.

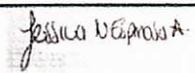
El presente protocolo para la prevención y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo de la Contraloría General del Quindío, se expide en Armenia, Quindío a los ocho (8) días del mes de junio de 2022.



CLAUDIA CARDONA CAMPO
Contralora General del Quindío



MARIO GERMAN RODRIGUEZ CIFUENTES
Director Administrativo y Financiero

	Nombre y apellido	firma	fecha
Proyectado por	Jessica Natalia Espinosa		Junio 6 de 2022
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.			