

#LaNUEVAENERGÍA

ELSA

espacios laborales sin acoso

Protocolo para la prevención y el manejo del

acoso sexual

**Y EL ACOSO BASADO EN GÉNERO
Y LA ORIENTACIÓN SEXUAL
EN EL ÁMBITO LABORAL**

 **CORTA EL ACOSO**
SI ES PARA TANTO



CORTA EL ACOSO

SI ES PARA TANTO

Objetivos

Objetivo principal

El presente Protocolo tiene por objeto prevenir y manejar los casos de acoso sexual y el acoso basado en género y la orientación sexual en el ámbito laboral al interior del Ministerio de Minas y Energía.

Objetivos específicos

- ▶ Presentar lineamientos para prevenir el acoso sexual y el acoso basado en género y la orientación sexual en el ámbito laboral al interior del Ministerio de Minas y Energía.
- ▶ Presentar la ruta de atención en casos de acoso sexual en el Ministerio de Minas y Energía.
- ▶ Entregar información, normativa y elementos éticos para la sanción al acoso sexual y el acoso basado en género y la orientación sexual en el ámbito laboral al interior del Ministerio de Minas y Energía.

Ámbito de aplicación

El Protocolo es de aplicación a todos/as los servidores públicos del Ministerio de Minas y Energía y a quienes prestan servicios para el Ministerio.

El protocolo también aplicará a:

- ▶ La Oficina de Control Disciplinario Interno quien adelanta la etapa de instrucción en los diferentes procesos disciplinarios (artículo 19A del Decreto 381 del 2012 adicionado por el artículo 5 del Decreto 030 del 2022),
- ▶ La Oficina Asesora Jurídica quien falla en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten en contra de los servidores y ex servidores del Ministerio de Minas y Energía y traslada (artículo 8 del Decreto 381 del 2012 adicionado por el artículo 3 del Decreto 030 del 2022), y
- ▶ Despacho del Ministro de Minas y Energía quien falla en segunda instancia los procesos disciplinario que se adelante en contra de servidores/as del Ministerio de Minas y Energía (artículo 5 del Decreto 381 de 2012 adicionado por el artículo 2 del Decreto 30 de 2022).

Contexto normativo

El artículo 210A de la Ley 599 de 2000, adicionado mediante el artículo 29 de la Ley 1257 del 2008, describe el tipo penal del acoso sexual 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 Recomendación General No. 19, adoptada por el Comité para la eliminación de la Discriminación contra la Mujer CEDAW, define el hostigamiento sexual como “un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y constituir un problema de salud y seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”.

El Ministerio de Minas y Energía durante el 2021 a través de la iniciativa regional ELSA–Genderlab, (Espacios Laborales Sin Acoso) adelantó un diagnóstico de percepción del acoso sexual laboral al interior de la entidad para servidores y colaboradores, encontrando conductas con un nivel de impacto reiterativo, tales como los comentarios sobre la apariencia física, comentarios de índole sexual o sexista, invitaciones reiteradas a salir a pesar de decir que no, tocamientos sin necesidad.

De igual manera se percibió que apenas un 5% de la población tiene una definición clara de lo que es el acoso sexual en el ámbito laboral, y un 22% de quienes han vivido o percibido una situación de acoso sexual laboral, no la reconocen como tal, con un porcentaje del 6% que en algún momento ha recurrido a los canales oficiales de denuncia.

Con la data se ha iniciado una estrategia de sensibilización y prevención de acoso sexual y del acoso basado en género y la orientación sexual en el ámbito laboral al interior del Ministerio de Minas y Energía, consolidándose este Protocolo como una herramienta que fortalezca la cultura de la tolerancia cero al acoso sexual y al acoso basado en género y la orientación sexual en el ámbito laboral al interior del Ministerio de Minas y Energía.



CORTA EL ACOSO

SI ES PARA TANTO

Enfoque

Para la orientación y comprensión del acoso sexual en el ámbito laboral, el protocolo, mantiene el enfoque de género conforme a los lineamientos globales y las pautas establecidas dentro del sector minero energético como cabeza de sector.

Refiere a los principios de igualdad y no discriminación, para la garantía en el acceso, ejercicio y goce de los derechos de las personas a través de la institución y los mecanismos legales para su protección.

Un enfoque interseccional concibiendo las identidades de género, sistemas de creencias, etnia, orientación sexual, situación de discapacidad, que requieren de atención y manejo.

Marco normativo aplicable

Disposiciones para la prevención, atención e investigación del acoso sexual laboral

CONVENIOS Y TRATADOS INTERNACIONALES

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - CEDAW-

Adoptada 18 de diciembre de 1979

Ratificada por el Estado Colombiano mediante la Ley 51 del 2 de junio de 1981. "Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980.

Artículo 1. De la CEDAW "(...) la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera."

Artículo 11 Numeral 1. "Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a las mujeres, condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

(...) literal f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción

Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer,

Convención de Belém do Pará 1995

Define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. (Ratificada por el Estado Colombiano por la Ley 248 de 1995).

Artículo 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 2. Se entenderá que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

(...) b. Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros: violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y

c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra. (...)”

Artículo 7. Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

“(...) b. Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;”

**Recomendación General No. 19
CEDAW**

Adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 1992

Sobre el Artículo 11 de la CEDAW:

“17. La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se le somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

18, El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.”

Convenio 111 de la OIT

Eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación-1954

Ratificado por el Estado Colombiano por la Ley 22 de 1967.

Artículo 2. Todo Miembro para el cual se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Convenio 190 de la OIT

Sobre el acoso y la violencia en el mundo del trabajo, 2019, reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

Si bien el Convenio 190 de la OIT aún no se encuentra ratificado por el Estado Colombiano, la H- Corte Constitucional a través de la Sentencia T- 140 de 2021, considera tenerlo como referente teniendo en cuenta sus aportes a lo previsto por el Convenio 111, al incorporar desarrollo en la protección a las víctimas de violencia sexual y acoso en el ámbito laboral.

**Plataforma de acción de la IV
Conferencia Mundial sobre la Mujer**

(Beijing 1995)

Párrafo 290, la aplicación eficaz de la plataforma exigirá la modificación de la estructura interna de las instituciones y organizaciones, incluidos los valores, actitudes, normas y procedimientos que se contrapongan al adelanto de la mujer. Se debe eliminar el acoso sexual.

NORMAS NACIONALES

Ley 1257 de 2008

“Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones

Artículo 2. ° Definición de violencia contra la mujer. Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento, físico, sexual, psicológico, económico o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

Artículo 3. Concepto de daño contra la mujer, para interpretar esta ley se establecen las siguientes definiciones:

“(…) c. Daño o sufrimiento sexual: consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de la fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal.

Igualmente, se considera daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas. (...)”

Artículos 7 y 8 establecen los derechos de las mujeres y de las víctimas de violencia respectivamente.

Artículo 12: Medidas en el ámbito laboral:

“(…) Parágrafo: Las Administradoras de Riesgos Profesionales los empleadores y o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para:

(...) 2. Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley (...)”

Artículo 29. Adiciona la Ley 599 de 2000 el 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 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”.

Ley 1542 de 2012

“Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal”

Artículo 3. Adiciónese el parágrafo del artículo 74 de la Ley 906 de 2004, el cual dispone que las conductas relacionadas con presuntos delitos de violencia contra la mujer deben investigarse de oficio y cumplimiento con la obligación de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres consagrada en el artículo 7 literal b) de la Convención de Belém de Pará.

Esta ley establece criterios para la investigación y juzgamiento de las conductas de violencia sexual que constituyen delitos.

Ley 1719 de 2014

Artículo 13. Consagra derechos y garantías para las víctimas de violencia sexual.

Artículo 23. Establece que la atención en salud a las víctimas de violencia sexual deberá ser integral y gratuita.

Ley 1761 de 2015

Por la cual se tipifica el feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones.

(Ley Rosa Elvira Cely)”

Artículo 11. Establece que los y las funcionarias que tengan funciones y competencias en la prevención, investigación, judicialización, sanción y reparación de todas las formas de violencia contra las mujeres deberán recibir formación en género, derechos humanos y derecho internacional humanitario.

Ley 599 de 2000

Contiene temas de prevención, investigación y sanción en la lucha contra el fraude y la corrupción.

El artículo 210. A contiene el tipo de acoso sexual dentro de los delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales.

Ley 1952 de 2019

Por la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

CAPÍTULO II - DEBERES

ARTÍCULO 38. Deberes. Son deberes de todo servidor público:

- 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. (...)
- 7. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.

ARTÍCULO 39. Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido: 1. Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar 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 contra-tos de trabajo. (...)

6. Ejecutar actos de violencia contra superior, subalterno o compañeros de trabajo, o demás servidores públicos.

CAPÍTULO I - FALTAS GRAVÍSIMAS

Artículo 53. Faltas relacionadas con la libertada y otros derechos fundamentales. (...)

4. Realizar, promover o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución contra otra persona debido a su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad género, religión, ideología política o filosófica.

El acoso sexual

EN EL CONTEXTO LABORAL

La Organización Internacional del Trabajo -OIT, refiere al acoso en el ámbito laboral como el conjunto de comportamientos y prácticas, manifestadas una sola vez o de manera repetida que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico e incluye la violencia y el acoso por razón de su sexo o género.

En el marco legal colombiano el acoso sexual es un delito que atenta contra la libertad, la integridad y la formación sexual. Cuando se da en el ámbito laboral público y se comete en razón, con ocasión o como consecuencia de la función del empleo, o abusando de él, es causal de falta disciplinaria en virtud de lo dispuesto por la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, lo anterior, sin perjuicio de la correspondiente acción penal que pueda adelantar la Fiscalía General de la Nación.

Cuando se refiere a una conducta de acoso sexual en el contexto laboral, es importante incluir las interacciones que impliquen relación con el entorno, como aquellas que tienen lugar en salidas de campo, encuentros de funcionarios y colaboradores fuera de las instalaciones del Ministerio de Minas y Energía.

Es importante señalar que el presente protocolo para la prevención y el manejo del acoso sexual y el acoso basado en género y la orientación sexual en el ámbito laboral, se aplicará aún en los casos en que la Fiscalía General de la Nación no adecúe la conducta denunciada al tipo penal de acoso sexual descrito en el artículo 210 A del Código Penal, cuando se denuncien hechos relacionados con contactos físicos innecesarios y no deseados, comentarios sexuales sobre la apariencia física de una persona, bromas, gestos o miradas sexuales. En estos casos se deberá proporcionar al denunciante medidas de cuidado inmediato y contención, atención psicosocial y orientación legal.



Diferencias entre acoso laboral y acoso sexual laboral

De conformidad con el marco normativo aplicable, enunciado previamente, se tiene que el principio orientador para diferenciar entre acoso laboral y acoso sexual laboral es la finalidad de la conducta de quien la realiza:



La finalidad de quien realiza la **conducta de acoso laboral** está enfocada en **infundir miedo, angustia, intimidación, generar desmotivación, perjuicio laboral** e inducir a la renuncia del trabajo.



La finalidad de quien realiza la conducta de **acoso sexual laboral** es **obtener algún beneficio de tipo sexual por parte de la persona acosada** sin pretender su renuncia al trabajo, aunque esta se produzca en ocasión del acoso sexual laboral.

Responsabilidades

Para el adecuado cumplimiento del Protocolo, es esencial que todos/as y cada uno de los servidores/as y colaboradores/as y, en especial, quienes ocupan posiciones de liderazgo, de conformidad con sus competencias, asuman las siguientes responsabilidades:

- ▶ Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo o con ocasión del trabajo (servidores/as públicos, colaboradores/as, proveedores, clientes, personal de empresas contratistas, etc.) con respeto de su dignidad y derechos fundamentales.
- ▶ Evitar comportamientos, actitudes o acciones de naturaleza o connotación sexual o sexista que puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles para las personas que las reciben.
- ▶ Actuar asertivamente frente a comportamientos, actitudes o acciones que constituyan acoso sexual laboral: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, y comunicándolos a las instancias designadas en este Protocolo.



Por su parte, el Ministerio de Minas y Energía adopta las siguientes medidas para la prevención, y atención del acoso sexual laboral:

- ▶ Realizar acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual laboral.
- ▶ Difundir entre todos sus colaboradores/as el contenido del presente Protocolo, haciendo especial énfasis en dar a conocer los canales de denuncia establecidos para tal efecto.
- ▶ Capacitar a los servidores/as encargados de investigar y resolver las denuncias sobre acoso sexual laboral.
- ▶ Evaluar periódicamente el desarrollo, funcionamiento y efectividad del presente Protocolo.

Gobierno

Cualquier queja en materia de acoso sexual laboral, acoso basado en el género y la orientación sexual en el ámbito laboral se manejará con absoluta confidencialidad para asegurar un proceso justo y digno para ambas partes, en los términos de las normas aplicables y vigentes.



Conceptos básicos aplicables

En virtud del marco normativo aplicable expuesto previamente:

Acoso sexual

Están prohibidas todas las formas de acoso sexual y de acoso basado en género y la orientación sexual en el ámbito laboral al interior del Ministerio de Minas y Energía, que se manifiesten a través de:

- ▶ Conductas de connotación o naturaleza sexual.
- ▶ Conductas de connotación o naturaleza sexista o de discriminación por razón de género.

Siempre que estas conductas sean no deseadas por las personas que las reciben y que causen o sean susceptibles de causar un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante; o que puedan afectar el desarrollo laboral o formativo de la persona que las recibe.

Para que se configure un caso de acoso sexual y/o de acoso basado en género y la orientación sexual en el ámbito laboral al interior del Ministerio de Minas y Energía, no se requiere que las conductas hayan sido rechazadas de forma explícita o que estas hayan sido reiteradas.

Conducta de naturaleza sexual

Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

Conducta sexista o de discriminación por razón de género

Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

Manifestaciones que pueden constituir acoso sexual

**Y EL ACOSO BASADO EN GÉNERO
Y LA ORIENTACIÓN SEXUAL
en el ámbito laboral al interior
del Ministerio de Minas y Energía**

El acoso sexual y el acoso basado en género y la orientación sexual en el ámbito laboral al interior del Ministerio de Minas y Energía se puede manifestar, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- ✗ Promesas implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación (laboral o profesional) actual o futura a cambio de favores sexuales.
- ✗ Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
- ✗ Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- ✗ Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- ✗ Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este acápite.
- ✗ Cualquier otra conducta que encaje en la definición señalada de acoso sexual.
- ✗ Física, tales como contacto físico no deseado, incluyendo: palmaditas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, o contacto inapropiado (como arrinconar); violencia física, incluida la agresión sexual; el uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores o servicios sexuales.
- ✗ Verbal, tales como comentarios sobre la apariencia física, edad, vida privada de la persona, etc., comentarios sexuales o sexistas, historias y/o bromas obscenas, avances sexuales, invitaciones sociales repetidas e indeseadas, insultos basados en el sexo u orientación sexual de la víctima, etc.
- ✗ No verbal, están referidos a exhibición de material sexualmente explícito o sugerente, miradas lascivas con contenido sexual, etc.
- ✗ Medios digitales, como mensajes sexualmente explícitos o sugestivos (vía correo electrónico, teléfono, redes sociales, Whatsapp, etc.).

Las acciones a través de las cuales el acoso sexual laboral

se materializa pueden ser conductas o comportamientos de naturaleza:

✕ Física

Tales como contacto físico no deseado, incluyendo: palmaditas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, o contacto inapropiado (como arrinconar); violencia física, incluida la agresión sexual; el uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores o servicios sexuales.

✕ Verbal

Tales como comentarios sobre la apariencia física, edad, vida privada de la persona, etc., comentarios sexuales o sexistas, historias y/o bromas obscenas, avances sexuales, invitaciones sociales repetidas e indeseadas, insultos basados en el sexo u orientación sexual de la víctima, etc.

✕ No verbal

Están referidos a exhibición de material sexualmente explícito o sugerente, miradas lascivas con contenido sexual, etc.

✕ Medios digitales

Como mensajes sexualmente explícitos o sugestivos (vía correo electrónico, teléfono, redes sociales, Whatsapp, etc.).

Manejo de las quejas **acoso sexual**

Y EL ACOSO BASADO EN GÉNERO Y LA ORIENTACIÓN SEXUAL en el ámbito laboral

El Protocolo interno para la prevención y manejo que activa el Ministerio en respuesta a una queja sobre acoso sexual laboral, acoso basado en el género y la orientación sexual en el ámbito laboral, se realizará de manera reservada, confidencial, imparcial y eficaz, respetando el derecho de defensa de las partes y garantizando la protección de la persona denunciante, de conformidad con las normas aplicables vigentes.





Denuncia

El Protocolo interno para la prevención y manejo del acoso sexual laboral, el acoso basado en el género y la orientación sexual en el ámbito laboral se inicia a pedido de la víctima o de un tercero.

La queja puede ser presentada de forma verbal o escrita. Si fuera verbal, ésta deberá formalizarse mediante la suscripción de un acta, previamente establecida, ante la Subdirección de Talento Humano, en la que se registren los comportamientos que dieron lugar al acoso sexual laboral, y/o el acoso basado en el género y la orientación sexual en el ámbito laboral. En ambos casos, quien presente la queja deberá describir los hechos que dieron lugar al acoso sexual laboral, el acoso basado en el género y la orientación sexual en el ámbito laboral, identificando los posibles testigos de su ocurrencia y aportando cualquier otro medio de prueba o indicio.

Canales

Los/as colaboradores/as del Ministerio y personal que presta servicios a la entidad podrán denunciar cualquier conducta de acoso sexual laboral, acoso basado en el género y la orientación sexual en el ámbito laboral, a través de los siguientes canales:



Correo - electrónico:

lineasegura@minenergia.gov.co

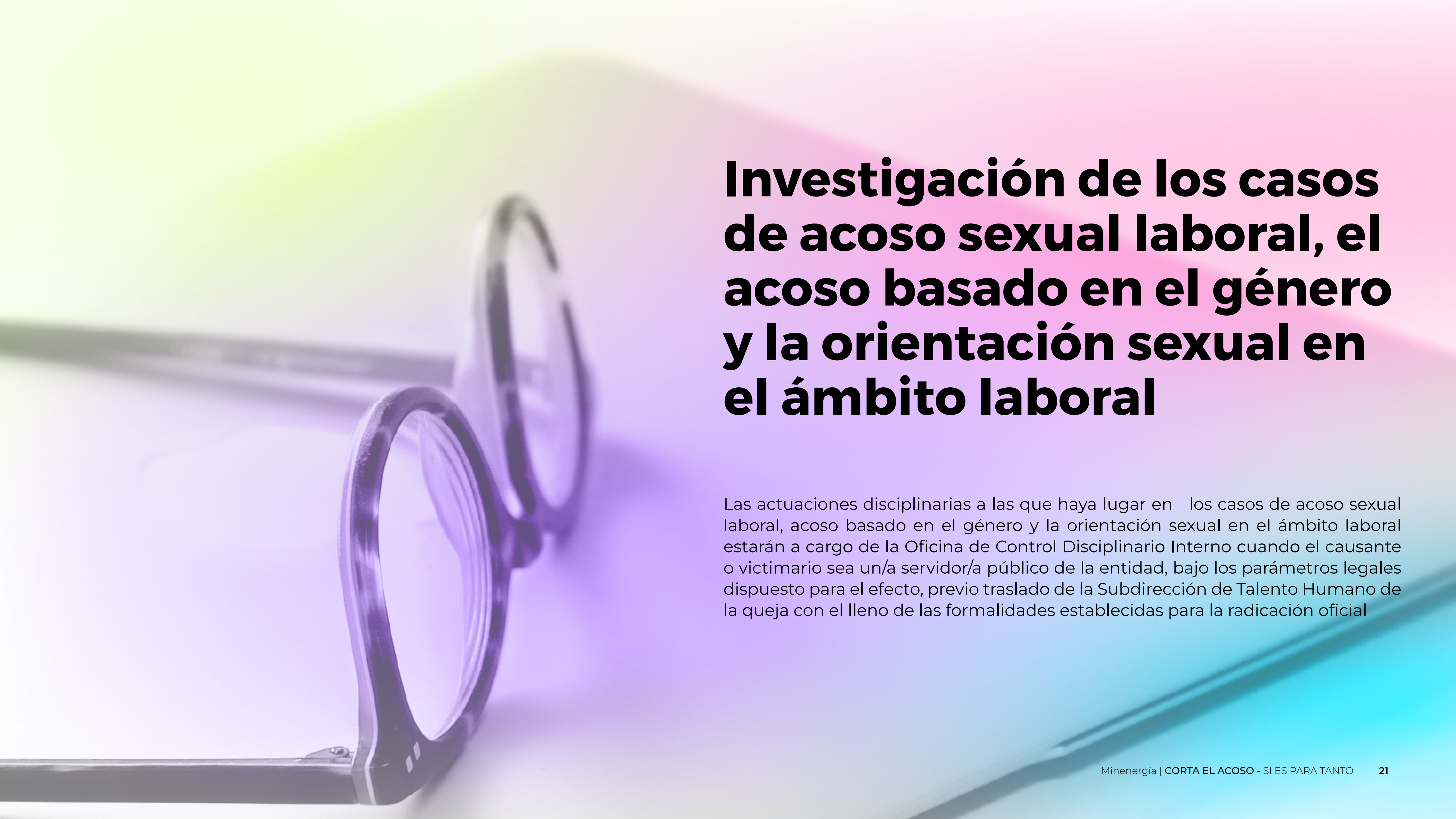


Nuestro Equipo

Subdirección de Talento Humano.

Y todos los demás que el Ministerio disponga.





Investigación de los casos de acoso sexual laboral, el acoso basado en el género y la orientación sexual en el ámbito laboral

Las actuaciones disciplinarias a las que haya lugar en los casos de acoso sexual laboral, acoso basado en el género y la orientación sexual en el ámbito laboral estarán a cargo de la Oficina de Control Disciplinario Interno cuando el causante o victimario sea un/a servidor/a público de la entidad, bajo los parámetros legales dispuesto para el efecto, previo traslado de la Subdirección de Talento Humano de la queja con el lleno de las formalidades establecidas para la radicación oficial



Quejas recibidas a través de los canales de denuncia

Medidas de atención médica y psicológica

Recibida la queja, esta es trasladada a la Subdirección de Talento Humano para valoración de la situación, dejando a disposición del accionante o de la presunta víctima el traslado para el acompañamiento psicológico y de salud a través de personal especializado de la ARL y/o EPS para atender la afectación por la conducta en el ejercicio de la función pública.

El informe que se emite como resultado de esta atención es incorporado al expediente y considerado como medio probatorio, solo si la presunta víctima lo autoriza.

La Subdirección de Talento Humano dará traslado de la queja con los soportes y formalidades necesarias a la Oficina de Control Disciplinario Interno para dar inicio a la etapa de instrucción dentro de la competencia conferida por la normatividad vigente.





Valoración de medios probatorios

La Oficina de Control Interno Disciplinario evaluará los medios probatorios e indicios que se aporten durante las investigaciones para determinar la existencia o configuración del acoso sexual denunciado por el/la denunciante, en aplicación del proceso previsto por la Ley 1952 de 2019, y demás normas aplicables al proceso.

De conformidad con lo anterior, se tiene que los medios probatorios que podrán aportarse con la queja a las investigaciones son, entre otros:

- ▶ Declaración de testigos
- ▶ Documentos
- ▶ Grabaciones
- ▶ Correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, conversaciones en redes sociales, entre otros
- ▶ Cualquier otro medio probatorio que pueda resultar idóneo

Medidas de protección / resguardo

Dadas las condiciones de la situación, la Subdirección de Talento Humano en conjunto con la Oficina de Control Disciplinario Interno, con el consentimiento de la víctima, podrán de manera sustentada tomar medidas a dictar e implementar, relacionadas con la protección al denunciante.

Estas podrán ser:

- ▶ Rotación, separación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a
- ▶ Redistribución del tiempo de jornada
- ▶ Validar las medidas laborales temporales hacia el/de la presunto/a hostigador/a ante la inminencia de protección al denunciante
- ▶ Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- ▶ Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima, de conformidad con las competencias de la Subdirección de Talento Humano

La Subdirección de Talento Humano realizará los traslados correspondientes a la Oficina de Control Disciplinario Interno informando de manera sustentada de las medidas preventivas de protección tanto para la presunta víctima como a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.



Finalización del procedimiento

Si como resultado de las diligencias disciplinarias adelantadas por la Oficina de Control Disciplinario Interno se determina que hay lugar a una sanción que se impondrá al servidor/a público/a denunciado/a, la misma se materializará utilizando criterios razonables y proporcionales a la gravedad de la falta y considerando lo dispuesto en la normativa legal correspondiente.

Casos de renuncia o término de la relación laboral o contractual

La renuncia, cese o el término de la relación de la presunta víctima con el Ministerio, no exime a la misma de iniciar o continuar con el Protocolo hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente, de conformidad con las normas aplicables vigentes.

Asimismo, si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el/la denunciado/a renuncia, deja de pertenecer al Ministerio o finaliza su vínculo contractual, el procedimiento continuará y se dictarán las medidas que correspondan.

Casos de acoso sexual laboral que involucran a empresas de tercerización o intermediación de servicios.

Todo contrato con una empresa de tercerización o intermediación laboral deberá incluir cláusulas que hagan referencia al rechazo de toda conducta de hostigamiento / acoso sexual laboral.

CORTA EL ACOSO
SI ES PARA **TANTO**





Supuesto en el cual la presunta víctima de acoso sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el/la presunto/a hostigador/a forme parte del Ministerio de Minas y Energía.

Cuando la presunta víctima de acoso sexual laboral para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el/la presunto/a hostigador/a forme parte del Ministerio, se interpone la denuncia ante los canales definidos por el Ministerio o de la empresa de tercerización o intermediación.

Quien reciba la denuncia, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios o al Ministerio, según corresponda para que tome las medidas que considere pertinentes.

El Ministerio una vez reciba la denuncia, iniciará el procedimiento de acuerdo a la legislación laboral vigente, garantizando que la víctima pueda denunciar o presentar la denuncia contra los actos de acoso sexual laboral que hubiera sufrido.

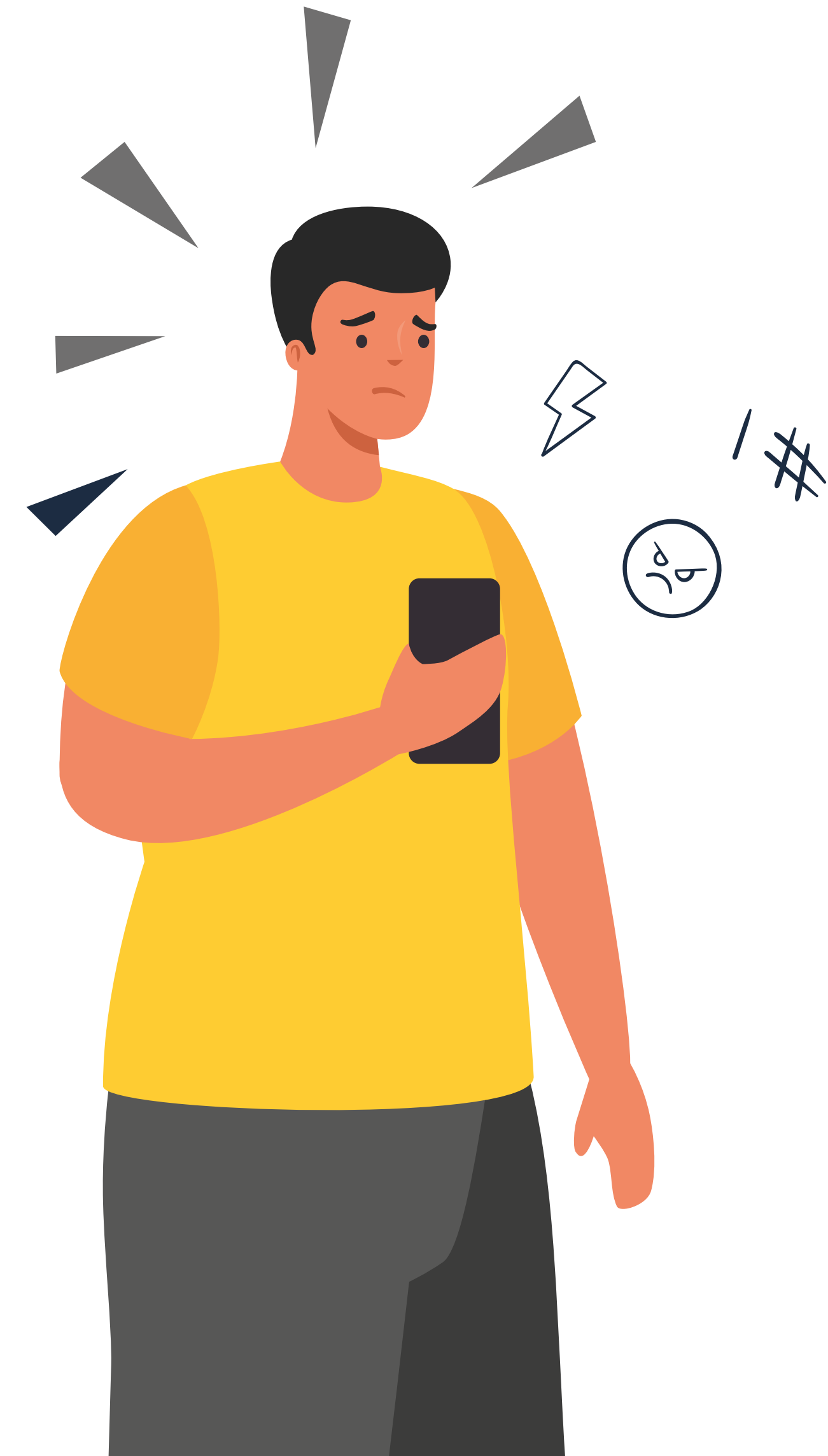
Supuesto en el cual el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte del Ministerio.

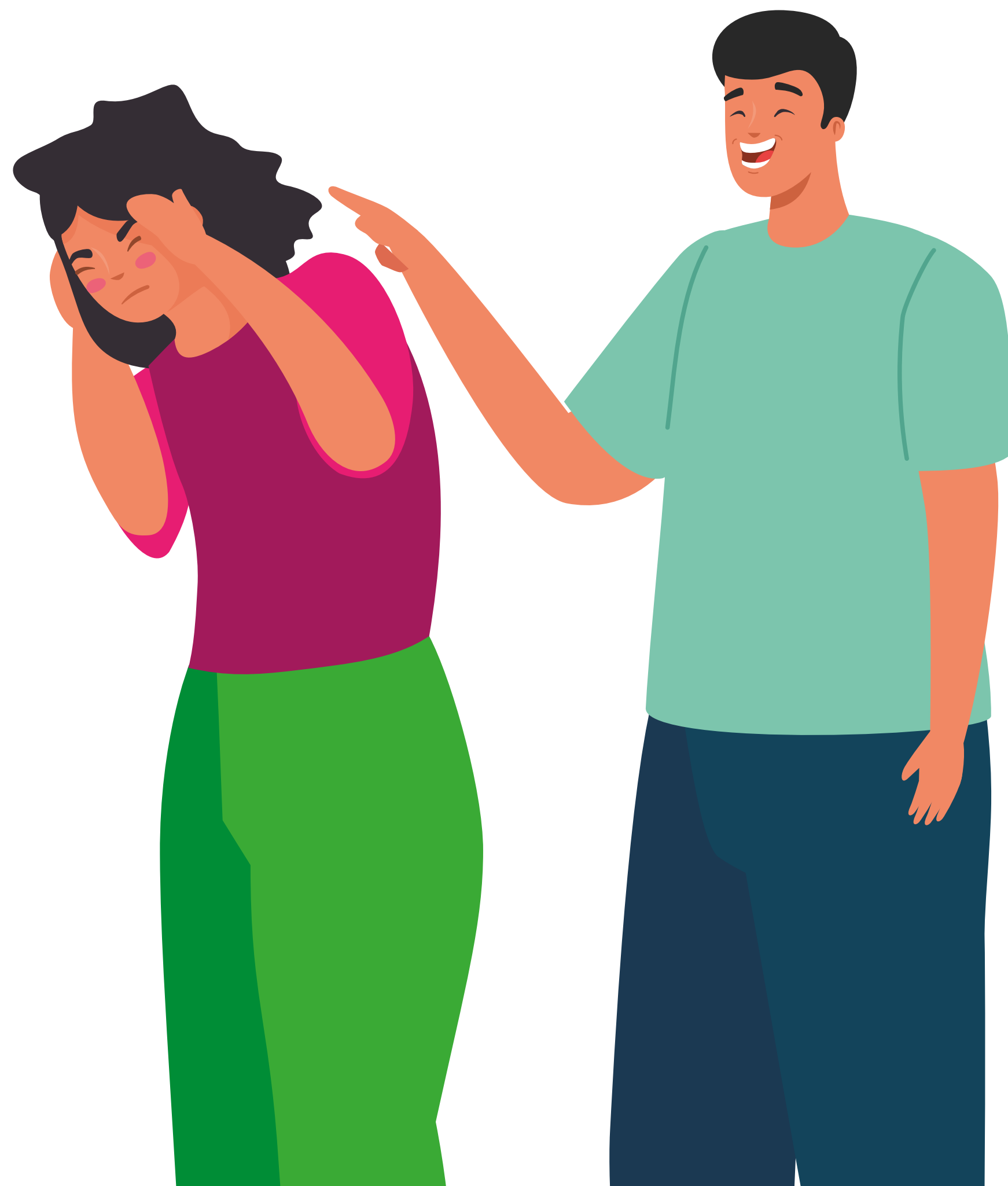
Cuando el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte del Ministerio, la denuncia se formula ante los canales definidos por el Ministerio o de la empresa de tercerización o intermediación. Quien reciba la denuncia, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios o al Ministerio, según corresponda para que tome las medidas que considere pertinentes.

El Ministerio iniciará el protocolo en aplicación de las normas vigentes.

Cuando el informe del área a cargo de la investigación incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento/acoso, éste se remite a la Subdirección de Talento Humano; a la presunta víctima otorgándole un plazo para que, de considerarlo pertinente, presente sus descargos; y a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que:

- ▶ Traslade el informe a él/la denunciado/a otorgándole un plazo para que, de considerarlo pertinente, presente sus alegatos.
- ▶ Emita una decisión que contenga, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de acoso sexual laboral.



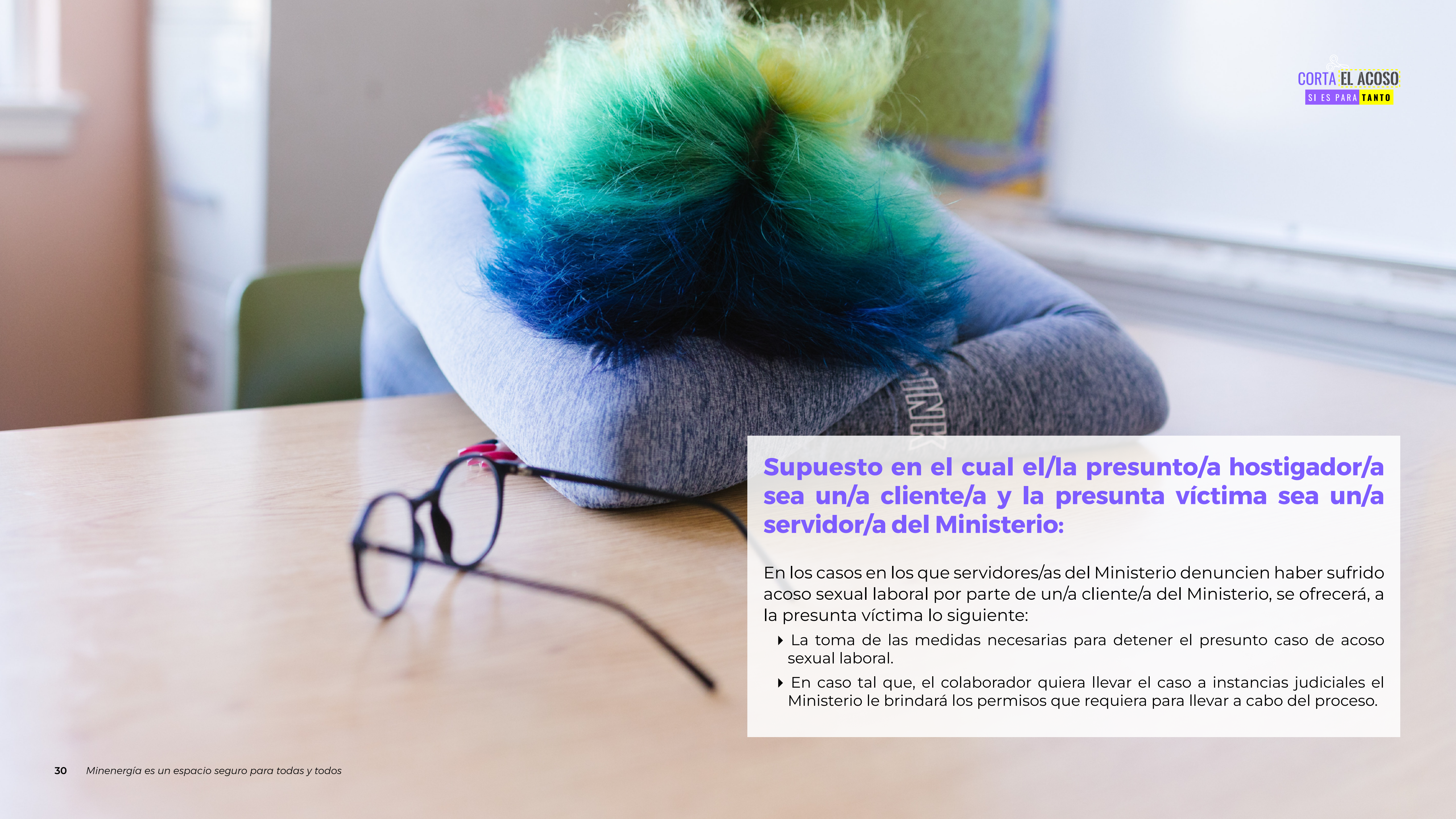


Supuesto en el cual el/la presunto/a hostigador/a y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios.

Cuando el/la presunto/a hostigador/a y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios, y el acto de acoso sexual laboral se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan al Ministerio, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante el Ministerio de Minas y Energía. En este último caso, el Ministerio traslada la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el/la presunto/a hostigador/a.

El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de tercerización o intermediación de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con el Ministerio de Minas y Energía la cual podrá colaborar con el proceso de investigación facilitando las pruebas necesarias.

El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del/de la denunciado/a, o del/de la denunciante con el Ministerio.



Supuesto en el cual el/la presunto/a hostigador/a sea un/a cliente/a y la presunta víctima sea un/a servidor/a del Ministerio:

En los casos en los que servidores/as del Ministerio denuncien haber sufrido acoso sexual laboral por parte de un/a cliente/a del Ministerio, se ofrecerá, a la presunta víctima lo siguiente:

- ▶ La toma de las medidas necesarias para detener el presunto caso de acoso sexual laboral.
- ▶ En caso tal que, el colaborador quiera llevar el caso a instancias judiciales el Ministerio le brindará los permisos que requiera para llevar a cabo del proceso.



Competencias y medidas de manejo

Las Oficinas de Control Disciplinario Interno y Asesora Jurídica del Ministerio de Minas y Energía son las dependencias encargadas de surtir el proceso de revisión, investigación y sanción disciplinaria en las instancias respectivas, en virtud de lo dispuesto por el Decreto 030 del 2022 así:

Oficina de Control Disciplinario Interno - OCDI: sustanciar e instruir en primera instancia los procesos disciplinarios.

Oficina de Asesora Jurídica - OAJ: fallar en primera instancia los procesos disciplinarios.

Despacho del Ministro(a): fallar en segunda instancia los procesos disciplinarios.

Fiscalía General de la Nación: es el ente encargado de investigar si los actos de acoso sexual laboral constituyen un delito que debe ser sancionado penalmente.

Como quiera que el acoso sexual laboral no es susceptible de conciliación, a la víctima no deberá someterse a escenarios de conversación o conciliación con la persona agresora.

La investigación y sanción en sede disciplinaria se adelantarán con enfoque de género, considerando:

- ▶ Desplegar toda actividad investigativa en aras de garantizar los derechos y la dignidad de las personas afectadas.
- ▶ Evitar la revictimización de la víctima a la hora de cumplir con sus funciones, reconociendo las diferencias entre hombres y mujeres.
- ▶ No tomar decisiones con base en estereotipos de género.

La ARL será la encargada de adelantar el acompañamiento psicosocial y realizar seguimiento a los casos en aplicación de lo dispuesto por el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, numeral # 3 en el ámbito laboral, validando que la víctima acceda a las medidas de salud, protección, acceso a la justicia y que se haya proferido la sanción respectiva.



CORTA EL ACOSO

SI ES PARA **TANTO**

Canales de denuncia

El Ministerio de Minas y Energía recibirá las denuncias de casos de acoso sexual y acoso basado en género y la orientación sexual en el ámbito laboral a través de los siguientes canales de comunicación:



Correo - electrónico:

lineasegura@minenergia.gov.co



Nuestras oficinas

Subdirección de Talento Humano
Ministerio de Minas y Energía, Piso 4^a
Bogotá, D.C.,

O por cualquiera de los demás
canales que para el efecto disponga el
Ministerio de Minas y Energía.

Estrategia para la prevención

El Ministerio de Minas y Energía integrará a todas las actividades, campañas y acciones para la prevención y atención del acoso sexual sobre acoso sexual laboral, acoso basado en el género y la orientación sexual en el ámbito laboral

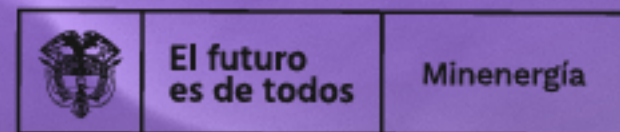
- ▶ Realizará encuestas diagnosticas para el seguimiento a la percepción sobre el acoso sexual laboral al interior de la entidad.
- ▶ Adelantará acciones pedagógicas y culturales de sensibilización que promuevan la desnormalización de conductas, el rechazo y la cero tolerancia al acoso sexual laboral.
- ▶ Diseñará una campaña de comunicaciones para informar de conductas que constituyen el acoso sexual laboral y de la ruta de atención.
- ▶ Promoverá todas las estrategias y acciones necesarias para la prevención del acoso sexual laboral en el Ministerio de Minas y Energía.





CORTA EL ACOSO

SI ES PARA **TANTO**



#LaNUEVAENERGÍA

ELSA

espacios laborales sin acoso