



**PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE
VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL
ÁMBITO LABORAL**

**CORPORACIÓN AUTONOMA REGIONAL DEL
VALLE DEL CAUCA - CVC**

SANTIAGO DE CALI

2022

Protocolo para la Atención Integral de Víctimas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral

Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca, CVC, Dirección Administrativa y del Talento Humano, Protocolo para la Atención Integral de Víctimas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral, Santiago de Cali, Valle del Cauca, Colombia, Julio de 2022, Páginas 20, Diagrama 1.

Publicado por:



Carrera 56 No. 11-36
Teléfono: 6206600 Ext. 1202
Página Web: <http://www.cvc.gov.co>
Santiago de Cali, Valle del Cauca, Colombia

Todos los derechos reservados. Se autoriza la reproducción y difusión del material contenido en este documento para fines educativos u otros fines no comerciales sin previa autorización de los titulares de los derechos de autor, siempre que se cite claramente la fuente. Se prohíbe la reproducción de este documento para fines comerciales.

Protocolo para la Atención Integral de Víctimas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral

EQUIPO FORMULADOR

DIRECCIÓN GENERAL

Humberto Andrade Ovalle

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO

Edgar Alberto Rivera Arenas
Norelba Álvarez Gutiérrez
Jhon Jairo Barrientos Castro
Paola Andrea Valencia Paredes
Adriana Lucia Saavedra Olaya

DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN

Patricia Libreros López
Flor Inés Marín Acosta

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
OBJETIVO GENERAL	6
1. Marco Legal	6
2. Estándares, principios y enfoques en el abordaje de casos de acoso sexual.....	9
3. Derechos de las víctimas de acoso sexual	10
4. Ruta de atención para las víctimas de acoso sexual	11
4.1. Queja o puesta de conocimiento de los hechos.....	12
4.2. Análisis de medidas de protección y de atención para las víctimas de acoso sexual.....	15
4.3. Remisión y articulación intersectorial para la atención integral en Salud, acceso a la Administración de Justicia e inicio de Investigaciones Disciplinarias Internas.....	16
4.3.1. Atención Integral en Salud.....	16
4.3.2. Atención para el Acceso a la Administración de Justicia.....	17
4.3.3. Atención para el inicio de investigaciones disciplinarias internas.....	17
5. Seguimiento	17
6. Divulgación.....	18
Diagrama del protocolo de atención a víctimas de acoso sexual.....	18
BIBLIOGRAFÍA.....	19

INTRODUCCIÓN

El presente protocolo tiene como finalidad definir unas etapas en la que se desarrollará la atención de las víctimas de acoso sexual en el entorno laboral de la Corporación, con ello la CVC se compromete a dar unos lineamientos a efectos de establecer una articulación intersectorial para la atención integral de los funcionarios públicos, contratistas, colaboradores y usuarios externos que hayan sido objeto de presuntas situaciones que atentan contra su libertad sexual y derecho de intimidad configurándose con ello posibles casos de violencia sexual en entornos laborales, atención que se dará en salud, acompañamiento en el acceso a la administración de justicia y para el inicio de las investigaciones disciplinarias internas.

Es de destacar que en muchas oportunidades la Organización Mundial de la Salud ha manifestado que el acoso sexual es una de las formas de violencia que afecta más notablemente a las mujeres, ya que el caso en comparación con eventos presentados cuyas víctimas son hombres, van cada vez más en aumento, y sin lugar a dudas constituye una gran problemática que debe ser abordada por el estado y sus instituciones, pues están en el deber de garantizar que sus servidores públicos, contratistas y colaboradores tengan ambientes de trabajo sanos y libres de entornos de violaciones de derechos fundamentales.

Está claro que en la Legislación Colombiana y a la luz de la Ley 599 de 2000 esta forma de violencia es castigada con pena privativa de la libertad, ya que al condenarse una persona por la culpabilidad en éste tipo de delito, se atenta claramente a los bienes jurídicos tutelados de libertad, integridad y formación sexual de la víctima de violencia sexual.

Por ello, el protocolo da estándares, principios y enfoques para el abordaje de presuntos casos de violencia sexual en el entorno laboral, como una puesta en marcha de la entidad para garantizar el restablecimiento de los derechos humanos vulnerados a las víctimas por este tipo de violencia, en especial el derecho de libertad sexual que le asisten, en el que se debe proteger a todos los CVCinos el expresar su sexualidad de forma libre y voluntaria, sin que exista coerción, explotación, o abuso en cualquier tiempo o circunstancias de la vida laboral.

OBJETIVO GENERAL

Recopilar las disposiciones para la atención de las víctimas de acoso sexual, cuando la conducta sea cometida al interior de la Corporación, en el que su enfoque sea centrado en la víctima, brindándole un apoyo y/o asesoramiento en la denuncia, la interposición de la queja para la investigación disciplinaria y la articulación con otras entidades, con el propósito de garantizarle la protección de su derecho de libertad, integridad y formación sexual vulnerado.

1. MARCO LEGAL

A continuación, y para aclaración de la norma existente con referencia al acoso sexual en el ámbito laboral, se relacionan las principales normas del ordenamiento jurídico a nivel nacional:

- **LEY 599 DE 2000:** Tipifica el delito de acoso sexual dentro del Título IV – Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales, artículo 210A: *“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”.*
- **LEY 1010 DE 2006:** Define el acoso laboral de la siguiente manera: Artículo 10.1. *El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionara así: 1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.*
- **LEY 1257 DE 2008:** Dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, especifica los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y a través del artículo 29 incorpora el delito de acoso sexual al Código Penal (Artículo 210A).
- **LEY 1719 DE 2014:** Garantiza el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial cuando se da con ocasión del conflicto armado. Esta Ley es muy importante porque evidencia las diversas expresiones de violencia sexual con ocasión del conflicto armado y reconoce los derechos de las víctimas de este delito.

Protocolo para la Atención Integral de Víctimas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral

- **LEY 1952 DEL 2019:** Señala como falta disciplinaria en el numeral 4 del Artículo 53 a saber: “4. *Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales: Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamientos, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.*”

En el marco de convenciones y tratados internacionales suscritos por el estado Colombiano, tenemos que existen diferentes instrumentos normativos que lo obligan a adoptar medidas para abordar casos de acoso sexual.

Dentro del bloque de constitucionalidad, se encuentran los siguientes instrumentos y pronunciamientos de organismo de derechos humanos, así:

- **CONVENIO INTERAMERICANO PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER - BELEM DO PÀRA:** Artículo 2. “*Se entenderá que 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”.

Adicionalmente insta a los Estados a “*modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.*

- **CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER – CEDAW:** Esta Convención adoptada en Colombia mediante la Ley 51 de 1981 señala:

Artículo 1. “*A los efectos de la presente Convención, 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 cualquiera otra esfera”.*

Artículo 11. *Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de*

Protocolo para la Atención Integral de Víctimas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral

asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos Derechos”.

- **RECOMENDACIÓN GENERAL N° 19, ADOPTADA POR EL COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, 11 PERÍODO DE SESIONES – 1992:** A través de esta recomendación se define el hostigamiento sexual como el *“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”.*

También señala que *“la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo”.*

INSTRUMENTOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT

- **RESOLUCIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO PARA LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL EMPLEO DE 1985:** Dentro del contenido de esta resolución, se establece 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 medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos”* (OIT, 2008).
- **ESTRATEGIAS DE NAIROBI ORIENTAS 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 PARA LA MUJER, CELEBRADA EN NAIROBI, KENIA, DEL 15 AL 26 DE JUNIO DE 1985):** Este documento 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. Señala además que los gobiernos deben aplicar medidas legislativas que garanticen los derechos y adoptar medidas para identificar y corregir las condiciones de trabajo perjudiciales.
- **PLATAFORMA DE ACCIÓN DE LA IV CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER (BEIJING) (1995):** Solicita a los gobiernos, empleadores/as, sindicatos

Protocolo para la Atención Integral de Víctimas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral

y ONG, la erradicación de acoso sexual en el trabajo y compromete a los Estados a promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual.

También señala que *“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”*.

2. ESTÁNDARES, PRINCIPIOS Y ENFOQUES EN EL ABORDAJE DE CASOS DE ACOSO SEXUAL

Este protocolo brinda estrategias de acción cuando los servidores públicos, contratistas, colaboradores y usuarios externos, se ven afectados por conductas sexuales, garantizando que sean tratados con respeto, sin ninguna distinción ni discriminación por motivos de sexo, edad, raza, condición socioeconómica, o cualquier tipo de diferenciación arbitraria.

Como parte de los valores que rigen en la actualidad a la Entidad, tenemos el Código de Integridad adoptado por la CVC, que acoge los valores de HONESTIDAD, RESPETO, COMPROMISO, DILIGENCIA y JUSTICIA indicados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, a su vez incorpora los principios de SOLIDARIDAD, TRANSPARENCIA, RESPONSABILIDAD y LEALTAD, que son propios de nuestro quehacer corporativo; valores que orientan la conducta de los CVCinos en el trabajo diario que desempeñan, en el relacionamiento que hay entre ellos mismos y en el cumplimiento de la gestión corporativa.

Así mismo, son principios y estándares que sirven de guía para la implementación del presente protocolo a saber:

- *Respeto por la Dignidad Humana de la víctima:* Quien sea víctima de acoso sexual tiene derecho a ser protegida contra toda conducta, acciones o actos de hostigamiento y acoso sexual que atenten o afecten su dignidad, por lo tanto la CVC adelantará todas las medidas de protección para que la persona al momento de poner en conocimiento estos hechos, se pueda garantizar la confidencialidad de toda la información suministrada por la víctima durante la actuación adelantada.
- *Ambiente laboral sano, seguro y confiable:* Los CVCinos tienen derecho a tener un ambiente en que el ejercicio de sus funciones y actividades contractuales se haga en un ambiente de trabajo sano, seguro y confiable, libre de cualquier situación que pueda representar una afectación a su libertad y formación sexual, estimulando

Protocolo para la Atención Integral de Víctimas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral

escenarios laborales donde prime el bienestar, el desarrollo y desempeño laboral en condiciones dignas de nuestros funcionarios y contratistas, colaboradores y usuarios externos.

- *Confidencialidad en la información y actuaciones administrativas:* Desde el momento en que la víctima pone en conocimiento la conducta generadora de acoso sexual y durante toda la actuación administrativa que se adelante al interior de la entidad, se le garantizará la reserva de los datos y la relación de los hechos que dieron lugar, sin que se divulgue los nombres de la (as) persona (as) involucradas, así como los detalles que hagan parte del relato manifestado por la víctima de acoso sexual.
- *Debido Proceso:* Se garantiza que la queja interpuesta sea tratada conforme a la confidencialidad exigida dada la coyuntura que genera este tipo de conductas, además que las partes involucradas tendrán un plazo de acuerdo a lo estipulado por la Ley para que instaure y se adelante las investigaciones disciplinarias a que hayan lugar.
- *Atención prioritaria de la víctima sin estereotipos de género:* Las actuaciones administrativas que se adelante desde que se recepciona la queja por presunto acoso sexual se hará con abordaje libre de estereotipos, es decir, de experiencias o comportamientos que estén asociados a actitudes que esperan las personas en función de su género. En este aspecto no se puede asumir conductas discriminatorias tales como: ver a las víctimas con sospecha, negarse a no creer sobre los hechos narrados por ellas, pensar que lo manifestado por ellas no corresponde a la verdad de los hechos o pensar que lo narrado tiene como propósito afectar o vengarse con el agresor, interponer algún obstáculo o barreras en las actuaciones administrativas adelantadas por razones de género, orientación sexual o identidad sexual.

3. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL

Es víctima toda persona que haya sufrido cualquier manifestación de acoso sexual en el ámbito laboral de la CVC, siendo importante orientarle frente a las acciones necesarias para su caso, a fin de proteger su bienestar físico, psicológico e intimidad, y garantizarle la gestión y cumplimiento de los derechos fundamentales que le hayan sido vulnerados. Por lo tanto, son derechos de las víctimas de acoso sexual, de conformidad con lo señalado por la Corte Constitucional y adoptado por este protocolo a saber:

Protocolo para la Atención Integral de Víctimas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral

- ✓ El derecho a que se guarde confidencialidad sobre lo manifestado, incluyendo la reserva de su identidad.
- ✓ El derecho a que se crea en su relato, se comprenda su reacción y no se emitan juicios de valor u opiniones, ni se minimice lo ocurrido.
- ✓ El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos, independientemente de los prejuicios sociales.
- ✓ Conforme a la Ley 1952 2019, las víctimas de acoso sexual en el entorno laboral actúan en calidad de sujetos procesales en las investigaciones disciplinarias que se adelanten.
- ✓ El derecho a ser tratado con respeto, consideración y a tener espacios de confianza para evitar una revictimización, además, del derecho a no ser confrontado con él o la agresor(a).
- ✓ El derecho a que no se tomen represalias en ninguna instancia, antes, durante o posterior a la investigación penal y disciplinaria.
- ✓ El derecho a ser escuchada, expresar su opinión y participar en el proceso disciplinario.
- ✓ El derecho a recibir información sobre el estado del proceso y seguimiento de la activación del presente protocolo al interior de la Corporación.
- ✓ El derecho a que las acciones se adelanten con celeridad, debida diligencia y respetando el debido proceso.
- ✓ El derecho a ser orientada sobre las entidades a las que puede ser remitida con el fin de recibir atención integral en salud, justicia y/o protección.

4. RUTA DE ATENCION PARA LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL

A través de este apartado se hará una presentación del conjunto de indicaciones para la recepción de una queja por acoso sexual y su tratamiento al interior de la CVC.

Protocolo para la Atención Integral de Víctimas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral

4.1. QUEJA O PUESTA DE CONOCIMIENTO DE LOS HECHOS

Toda persona (servidores públicos, contratistas, colaboradores y usuarios externos) que considere haber sido víctima de acoso sexual al interior de la CVC, puede poner en conocimiento el hecho. Al interior de la Corporación, la recepción y trámite de las quejas por acoso sexual estarán a cargo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral y de los profesionales de medicina y psicología ocupacional en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección Administrativa y del Talento Humano. Este personal desarrollará las actividades de forma personal, objetiva e indelegable y deberá diligenciar un acuerdo de confidencialidad cada vez que sea allegada una queja por éste tipo de violencia.

La queja puede ser presentada de diversas formas: Escrita relatando los hechos generadores de acoso sexual, a través de un comunicado que puede ser puesto en conocimiento en el correo electrónico del comité de convivencia: convivencia.laboral2020@cvc.gov.co. Presencial ante el secretario del Comité de Convivencia Laboral.

El área encargada de recibir el caso generará a la víctima un espacio de confianza, empatía, apoyo, y brindará orientación sobre la ruta a seguir. Como el caso se presenta en el contexto laboral, se informará la posibilidad de generar la activación de la Ruta al Sistema General de Seguridad Social en Salud, la Fiscalía General de la Nación y la Oficina de Control Interno Disciplinario. En todo caso, se le comunicará al jefe de la Dirección Administrativa y del Talento Humano la ocurrencia de hecho, sin ninguna información adicional que pueda afectar la reserva que tiene este tipo de casos de violencia.

De presentarse alguna situación de violencia basada en género y/o sexual en el ámbito familiar en el que se encuentre involucrado un funcionario de la Corporación, ya sea en calidad de víctima o victimario, se le dará orientación de la Ruta a seguir, para que instaure la denuncia penal ante la autoridad competente y reciba la atención en salud, garantizando el acceso a la justicia y la protección de los derechos fundamentales vulnerados y el inicio de investigaciones disciplinarias internas.

La información de los casos de acoso sexual que sean recepcionados por las áreas competentes señaladas, debe ser tratada con absoluto respeto, imparcialidad, privacidad y seguridad para la persona afectada; quienes participen en la orientación frente al protocolo deben evitar juicios personales acerca de la conducta o valoraciones posteriores sobre la forma en que ocurrieron los hechos, siguiendo las pautas para el abordaje que se describe más adelante.

Protocolo para la Atención Integral de Víctimas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral

En la queja, la persona que se considere víctima de acoso sexual deberá describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, indicar la identidad de la persona denunciada, cargo que desempeña y el detalle de los hechos y/o situación vivenciada, pero sin obligación a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del acto.

Por su parte, los profesionales en medicina y psicología ocupacional en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección Administrativa y del Talento Humano y los miembros del Comité de Convivencia Laboral al recibir la queja deberán tener en cuenta que:

- Privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
- Abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, como también 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 acontecido.
- 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 documentarse el hecho, permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
- La queja deberá conservarse en una carpeta enumerada sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni de quien cometió el hecho.

Píldoras para la entrevista con las víctimas:

Una vez sea recepcionada la queja por acoso sexual, se debe establecer un espacio físico, en donde se le informe a la víctima las acciones que se van adelantar y sus derechos que le asisten. Para el abordaje a la víctima bajo la modalidad de entrevista se establece unos momentos a tener en cuenta:

- *Se debe hacer una caracterización de la víctima:* Para el enfoque de la asesoría será necesario tener cuenta: *La edad*, es un factor determinante a la hora de definir el lenguaje a aplicar, el cual podrá variar de acuerdo éste parámetro, pero que en todo caso el lenguaje será claro, sencillo y comprensible; *Nivel educativo*, permitirá determinar e ir ajustando el lenguaje que se pretenda emplear, para que la víctima pueda conocer de forma sencilla y clara no solo sus derechos y sino también las acciones que se adelantan cuando se activa el presente protocolo; *Identidad de Género:* Al interactuar

Protocolo para la Atención Integral de Víctimas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral

con la víctima es indispensable que se haga de acuerdo a su género o identidad de género, para ello es necesario que se refiera a ésta como él, ella, es decir, en términos femeninos o masculinos y llamarla por su nombre tal y como aparece en su documento de identidad, sin referirse a ésta con algún pronombre, por lo tanto se garantizará que el trato con la víctima en todo momento sea por su nombre; *Victima con enfoque diferencial étnico*: Es importante identificar si la víctima es miembro de algún pueblo indígena, o de algunas de las comunidades negras, afrocolombianas, palenqueras, raizales, guitanos – Rom, a efectos de determinar si por la pertenencia étnica que tiene ésta, fue un factor determinante para las manifestaciones de acoso sexual presentada; *Victimas con enfoque diferencial de personas con diversidad funcional o en condición de discapacidad*: Es indispensable reconocer que discapacidad física, sensorial, intelectual, mental o múltiple puede tener la víctima, para que a través del uso de herramientas, técnicas de lenguaje o adecuación de los espacios físicos que sean accesibles y faciliten la movilidad en el lugar donde se llevará a cabo la entrevista, garantizando con ello la aplicación del protocolo sin que se presente ningún tipo de barreras físicas o arquitectónicas, comunicativas y actitudinales.

- *Entrevista con la víctima*: Desde que se recibe a la víctima, la comunicación con ella debe ser clara, fluida, amable y objetiva, pero ante todo es necesario evitar comportamientos de tipo paternalista o maternalista o actitudes compasivas y se debe dejar a un lado todo tipo de prejuicios que estén fundados en estereotipos de género o identidad de género.

Es importante que cuando se esté entrevistando a la víctima se cuenta con un apoyo psicosocial en caso de que ésta lo necesite, para prever como abordarla en el evento de presentarse un llanto incontrolable, angustias, temores o cualquier reacción que afecte el estado emocional de ésta.

- *Registro de la queja presencial ante las dependencias competentes*: Como parte del proceso de registro de queja se recomienda dejar evidencia de: a) Las percepciones, apreciaciones y demás situaciones que se presentaron en el acoso sexual; b) Los hechos victimizantes y demás aspectos que deben quedar documentados de la queja interpuesta; c) Se debe determinar si existe o no una relación de subordinación frente al presunto acosador; d) Si se han dado amenazas o represalias que afecten o desmejoren las condiciones laborales de la víctima; e) Del soporte de la queja se deberá entregar una copia a la víctima, así como el contacto electrónico del personal que recibió la queja presencial, para el evento de que ésta requiera alguna información adicional; f) Bajo ninguna circunstancia se deja registro de la queja interpuesta por la

Protocolo para la Atención Integral de Víctimas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral

víctima en su historia laboral, la cual reposa en el Grupo de Relaciones Laborales de la Dirección Administrativa y del Talento Humano de la CVC.

4.2. ANÁLISIS DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y DE ATENCIÓN PARA LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL

En el curso del proceso de orientación, la CVC deberá prevenir cualquier tipo de represalia, tratamiento adverso o efecto negativo contra las personas que denuncian en el ámbito laboral. Si durante o después del proceso se demuestra un cambio en las condiciones laborales, la entidad deberá garantizar la restitución de estas condiciones, previas a la presentación de la queja.

En la adopción de medidas de protección y de prevención se deben considerar los deseos de la persona denunciante, y nunca pueden suponer un perjuicio para ella ni para las posibles personas que atestiguan.

Entre las medidas de protección que pueden ser implementadas se encuentran la reordenación del tiempo de trabajo, desplazamientos y cambios de horarios, siendo recomendable la separación entre la persona denunciada y denunciante durante el tiempo que dure el procedimiento u otros mecanismos proporcionales a la gravedad de la situación denunciada.

En caso de que la conducta de acoso sexual esté siendo realizada por un funcionario de nivel directivo o asesor o por quien tenga la facultad de adoptar las medidas de protección antes mencionadas o de los funcionarios que reciben la queja, esta situación deberá ponerse en conocimiento del directivo de mayor jerarquía en la entidad, para que se revise la necesidad de adoptar otras medidas, siempre garantizando la seguridad y la confidencialidad sobre los hechos relatados por la víctima. Sin importar que la conducta de acoso sexual sea adelantada por cualquier funcionario del nivel directivo y asesor, de igual forma se deberá garantizar a la víctima el acceso a la Oficina de Control Disciplinario de la entidad, al Sistema Judicial Colombiano y a la atención integral en Salud, a fin de que se protejan los derechos fundamentales de la víctima vulnerados.

En todo caso, y conforme al mandato constitucional, en el marco de acciones penales y disciplinarias adelantadas por las autoridades competentes, estas deberán garantizar a la persona denunciada el debido proceso, el derecho de inocencia, a la debida defensa, a recibir comunicación previa y detallada de la queja presentada en su contra, así como el de disponer de copias.

4.3. REMISIÓN Y ARTICULACIÓN INTERSECTORIAL PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL EN SALUD, ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA E INICIO DE INVESTIGACIONES DISCIPLINARIAS INTERNAS

El acoso sexual generado en el ámbito laboral, conforme a la legislación colombiana es considerado como una conducta punible por atentar contra los bienes jurídicos tutelados de libertad, integridad y formación sexual, y las personas que son víctimas de este tipo de delitos pueden acudir a:

4.3.1. ATENCIÓN INTEGRAL EN SALUD

Los profesionales de medicina y psicología ocupacional en seguridad y salud en el trabajo de la Dirección Administrativa y del Talento Humano, realizarán las respectivas valoraciones iniciales médicas y psicológicas, para luego remitirlas a la Entidad Promotora de Salud correspondiente, a fin de garantizar que las víctimas de acoso sexual tengan la atención primaria en salud, la cual es desarrollada acogiendo el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual, adoptada por el Ministerio de Salud y Protección Social mediante Resolución No. 459 de 2012, y las demás normas que la modifiquen, adicionen, sustituyen o deroguen.

En este protocolo es importante resaltar los siguientes aspectos:

- ❖ Un caso de violencia sexual deberá ser **atendido siempre a través de un servicio de urgencias, independientemente del tiempo transcurrido desde el suceso.**
- ❖ **Si aún no han transcurrido más de 72 horas, en los casos donde ha habido contacto sexual se podrá proporcionar profilaxis** para disminuir el riesgo de contagio de Infecciones de Transmisión Sexual (ITS) y VIH, además de anticoncepción de emergencia para reducir el riesgo de embarazo y se posibilita la toma de material probatorio. ***En esto radica la importancia de activar la atención de salud de forma inmediata una vez se tenga conocimiento del evento.***
- ❖ Debe tenerse presente que ***si han pasado más de 72 horas desde el acto violento podrá aún brindarse atención médica y en salud mental***, ofrecerse asesoría para Interrupción voluntaria del embarazo, IVE, y se podrán realizar las remisiones pertinentes a los especialistas y programar los seguimientos que se requieran según cada caso.

Con ésta Atención en Salud se le garantizará a la víctima la reparación de sus derechos. Estas atenciones que están incluidas en el plan de beneficios en salud, son

Protocolo para la Atención Integral de Víctimas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral

urgentes y gratuitas, es decir, están exentas de copagos y cuotas moderadoras, y se prestan por parte de la Entidad Administradora de Planes de Beneficios de la víctima sin importar el régimen de vinculación (contributivo, subsidiado o especial), o de si está afiliada en calidad de cotizante o beneficiaria.

4.3.2. ATENCIÓN PARA EL ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

El Comité de Convivencia Laboral será el encargado de informarle a la víctima que teniendo en cuenta que los hechos que dieron lugar al acoso sexual se configuran en un delito que es gravemente sancionado por la Ley Penal, ésta podrá acudir al Sistema Judicial Colombiano. Para ello, se le comunicará que puede instaurar la denuncia penal para el inicio de la investigación oficiosa por los hechos posiblemente punibles ante los Centros de Atención Integral a las Víctimas de Abuso Sexual, CAIVAS, Unidades de Reacción Inmediata o a las Salas de Atención del Usuario o de Recepción de Denuncias de la Fiscalía General de la Nación.

También se le recordará a la víctima que teniendo que ha sido atendida de manera previa por la atención primaria en salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud, los exámenes, pruebas y valoraciones que se hayan efectuado tendrán el mismo valor probatorio como las que adelante el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y que en todo caso pueden incorporarse en el proceso penal que se adelante.

4.3.3. ATENCIÓN PARA EL INICIO DE INVESTIGACIONES DISCIPLINARIAS INTERNAS

El secretario del Comité de Convivencia remitirá copia de la queja instaurada por el servidor público, contratista, colaborador o usuario externo, cuando considere haber sido víctima de acoso sexual al interior de la CVC ante la Oficina de Control Interno Disciplinario para que se adelante la investigación a que haya lugar.

5. SEGUIMIENTO

La Coordinación del Grupo de Talento Humano de la Dirección Administrativa adelantará las acciones de seguimiento a fin de garantizar que los profesionales de medicina y psicología ocupacional en seguridad y salud en el trabajo de la citada dependencia, estén capacitados para la atención a víctimas de acoso sexual y vigilará que la activación del presente protocolo se haga cumpliendo cabalmente las etapas y condiciones definidas en el presente instrumento. Esta actividad administrativa será

Protocolo para la Atención Integral de Víctimas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral

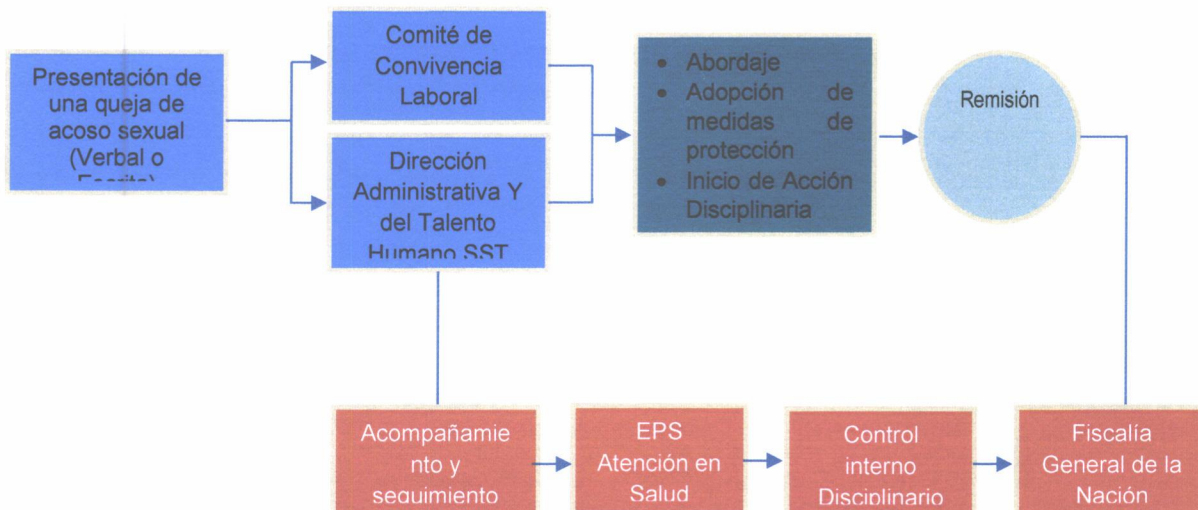
desarrollada de forma personal, objetiva e indelegable y deberá diligenciar un acuerdo de confidencialidad cada vez que sea activada la presente ruta.

De igual forma debe verificar que la víctima de acoso sexual haya logrado acceder a las atenciones previstas en salud, acceso a la administración de justicia e inicio de sanciones disciplinarias internas. Las gestiones de seguimiento podrán cesar en caso de que la víctima lo solicite por escrito.

6. DIVULGACIÓN

Para dar cumplimiento a la Ley 1712 de 2014 o Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional, la Corporación divulgará el presente Protocolo a través de los medios de comunicación virtual tales como: Portal web corporativo y la Intranet. Esta actividad estará a cargo de la Oficina de Comunicaciones de la Secretaria General.

DIAGRAMA DEL PROTOCOLO DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL



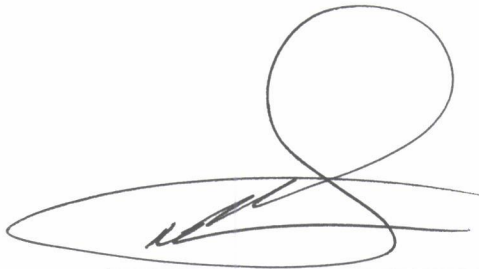
BIBLIOGRAFIA

- LEY 599 DE 2000.
- LEY 1010 DE 2006.
- LEY 1257 DE 2008.
- LEY 1719 DE 2014.
- LEY 1952 DEL 2019.
- Código de Integridad de la CVC.
- Resolución No. 459 de 2012, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social.
- CONVENIO INTERAMERICANO PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER -BELEM DO PÀRA.
- CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER –CEDAW.
- RECOMENDACION GENERAL N° 19, ADOPTADA POR EL COMITE PARA LA ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER, 11 PERIODO DE SESIONES – 1992:
- Resolución de la conferencia internacional del trabajo sobre la igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo de 1985.
- Estrategias de Nairobi Orientas 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 para la Mujer, celebrada en Nairobi, Kenia, del 15 al 26 de Junio de 1985). Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing) (1995)
- Resolución de la conferencia internacional del trabajo sobre la igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo de 1985.
- Estrategias de Nairobi Orientas hacia el futuro para el avance de la mujer (aprobadas en la conferencia Mundial para el examen y la evaluación de los

Protocolo para la Atención Integral de Víctimas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral




logros del decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, celebrada en Nairobi, Kenia, del 15 al 26 de Junio de 1985). Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing) (1995).

El *Protocolo para la Atención Integral de Víctimas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral* se expide en la ciudad de Santiago de Cali, a los **21 JUL. 2022**



MARCO ANTONIO SUÁREZ GUTIÉRREZ

Elaboro: Paola Andrea Valencia Paredes, Profesional Contratista, Psicóloga con Licencia No. TP 119175 
Adriana Lucia Saavedra Olaya, Profesional Contratista, Psicóloga especialista en Psicología de la Salud Ocupacional, Licencia No. 07308-06 del 2018. 

Reviso: Edgar Alberto Rivera Arenas, Director Administrativo y del Talento Humano (e) 
Norelba Álvarez Gutiérrez, Coordinadora del Grupo de Talento Humano de la Dirección Administrativa. 
Humberto Andrade Ovalle, Asesor de Dirección General. 
Oscar Marino Gómez García, Asesor de Dirección General.
Jhon Jairo Barrientos Castro, Profesional Contratista, Ingeniero Industrial, Especialista Higiene y Seguridad Industrial, Licencia No. 4145.0.21.0063 del 2011. 