

GRUPO DE TALENTO HUMANO

2023

**PROTOCOLO PARA
LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y
SEGUIMIENTO DEL
ACOSO LABORAL,
VIOLENCIAS
BASADAS EN
GÉNERO Y
DISCRIMINACIÓN**



Contenidos

| 4 Introducción

| 5 Justificación

| 7 Objetivos del protocolo

8 General

8 Específicos

| 11 Alcance

| 11 Marco normativo

| 11 Capítulo 1:

De las violencias en el trabajo y el acoso laboral

11 Violencia en el trabajo

11 Violencias Basadas en Género (VBG)

11 Actos de discriminación

15 Hostigamiento por razones de discriminación

15 Discriminación como acoso laboral

15 Conducta sexista o de discriminación por razón de género

| 16 Acoso Laboral

16 Caracterización de las dinámicas relacionales en casos de acoso laboral

16 ¿Cuáles son las modalidades y las conductas que constituyen el acoso laboral?

17 ¿Cuáles conductas no constituyen acoso laboral?

18 ¿Qué es el ciberacoso laboral?

18 Abuso de autoridad

| 25 Capítulo 2

Derechos y deberes frente a las violencias en el contexto laboral en el SGC

19 Derechos de las víctimas

20 Derechos de las mujeres víctimas

19 Derechos del sujeto activo

22 Responsabilidades del empleador

| 25 Capítulo 3

Prevención de las violencias en el contexto laboral y del acoso laboral

25 Estrategias de prevención del acoso laboral y demás violencias del contexto laboral

35 Alertas tempranas del acoso laboral identificadas en el nivel relacional

36 Alertas tempranas identificadas en el nivel individual

38 Alteraciones psicológicas y físicas asociadas al acoso laboral

39 Prevención mediante la implementación de la equidad de género, diversidad e inclusión del SGC

| 41 Capítulo 4

Mecanismos de denuncia y atención de las violencias en el contexto laboral y del acoso laboral

41 Mecanismos de denuncia y actuación en casos de acoso laboral

42 Violencias basadas en género y discriminaciones por razón de raza, género, etnia, religión, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad y demás razones de discriminaciones y violencias en el ámbito laboral y contractual.

20 Medidas de protección a las víctimas

20 Regulación Comité de Convivencia Laboral y Ruta Administrativa

20 Sancionatoria para el caso del acoso laboral.

| 42 Capítulo 5:

Mecanismos de seguimiento e implementación de acciones de mejora para la prevención y atención de las violencias en el contexto laboral y del acoso laboral

| 42 Glosario

| 45 Bibliografía

Introducción

La Agenda 2030 de las Naciones Unidas establece dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible el trabajo decente, como un compromiso de los estados firmantes con la protección de los derechos humanos de los trabajadores, en pro de su bienestar y desarrollo, y la protección de su salud física y mental, de manera que los ambientes de trabajo se constituyan en escenarios para el crecimiento humano y no en escenarios de violencia y maltrato.

La creación de un mundo del trabajo libre de violencia y acoso trae beneficios a los empleadores, como el aumento de la productividad, la motivación y el compromiso de los trabajadores, el sentido de pertenencia, identidad y valores compartidos, la reducción del ausentismo y la disminución de la rotación de personal. Las empresas que son reconocidas por tener entornos de trabajo respetuosos e inclusivos pueden tener un mayor valor de mercado y reputación, empleados más felices y sanos, mayor confianza de los inversionistas y mejores índices de satisfacción de los clientes y consumidores que sus competidores (OIT, 2022).

En Colombia, el gobierno nacional, a través de la Ley 1010 de 2006, estableció las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales. En la ley en mención, definió el acoso laboral como *“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior*

jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

Así mismo, existe una obligación para los empleadores de cumplir lo establecido mediante la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Trabajo, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Por otra parte, teniendo en cuenta los impactos que tiene sobre la salud física y mental, así como la sintomatología relacionada con el estrés sobre el individuo, de las situaciones de acoso laboral, se hace responsabilidad del empleador intervenir sobre los factores psicosociales a fin de prevenir el estrés laboral y evitar la enfermedad laboral.

De otro lado, el sector de Minas y Energía, desde el año 2020, se encuentra impulsando una Política de Equidad de Género, que tiene dentro sus lineamientos:

- Vinculación de mujeres en empleos directos, cargos de decisión, escenarios de participación comunitarios y en la cadena de valor del sector.

- Cultura para la equidad de género en el sector.
- Articulación y coordinación de acciones diferenciadas para el sector de manera interinstitucional e intersectorial.
- Prevención de violencias contra las mujeres en la industria y en la comunidad de influencia.

En este sentido y frente a este último compromiso, resulta fundamental para el SGC contar con un protocolo que guíe la prevención, atención y seguimiento a las violencias

contra las mujeres y en general, a toda la población trabajadora vinculada a la Entidad.

Así mismo, el presente documento pretende dar cumplimiento a lo establecido en la Directiva Presidencial 001 del 8 de agosto de 2023, mediante la cual se imparten directrices para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público.



Justificación

Durante la Asamblea General de las Naciones Unidas, llevada a cabo en septiembre de 2015, el trabajo decente y los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente – creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social – se convirtieron en elementos centrales de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. El Objetivo 8 de la Agenda 2030 insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente, y será un ámbito de actuación fundamental para la OIT y sus mandantes (OIT, 2023).

La OIT ha establecido normas internacionales destinadas a poner fin a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo. El Convenio N° 190 de la OIT (C190 para abreviar) es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Los gobiernos que ratifiquen el C190 deberán poner en marcha las leyes y medidas políticas necesarias para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El Convenio representa una oportunidad histórica para configurar un futuro del trabajo basado en la dignidad y el respeto para todos (OIT, 2023).

Según un estudio realizado por la Lloyd's Register Foundation (LRF) y Gallup en el año 2021, una de cada cinco personas empleadas (casi 23 %) han experimentado violencia y acoso en el trabajo, ya sea física, psicológica o sexual. Esta primera encuesta mundial, proporciona una visión sobre la magnitud

del problema y analiza los factores que pueden impedir a las personas hablar sobre sus experiencias, como la vergüenza, la culpa, la falta de confianza en las instituciones, o por qué este tipo de conductas inaceptables son consideradas como “*normales*” en la cultura organizacional.

La violencia y el acoso en el trabajo son difíciles de medir. El informe constató que solo la mitad de las víctimas a nivel mundial ha revelado sus experiencias a otras personas y, con frecuencia, solo cuando han sufrido más de una forma de violencia y acoso. Las razones más comunes de reticencia son “*pérdida de tiempo*” y “*temor por su reputación*”.

Las mujeres eran más propensas a compartir sus experiencias que los hombres (60,7 % frente a 50,1 %). A nivel mundial, 17,9 % de las mujeres y hombres asalariados respondieron que habían sido víctimas de violencia y acoso psicológicos durante su vida laboral, y 8,5 % que habían enfrentado violencia y acoso físico, los hombres en mayor número.

De los encuestados, 6,3 % informó que había enfrentado violencia y acoso sexual, siendo las mujeres las más expuestas. Tres de cada cinco víctimas informaron que habían experimentado violencia y acoso en el trabajo múltiples veces y, para la mayoría, el más reciente episodio había tenido lugar durante los últimos cinco años.

Los grupos con mayores probabilidades de verse afectados por diferentes tipos de violencia incluyen a los jóvenes, los trabajadores migrantes y las mujeres y hombres que

ocupan un empleo remunerado y asalariado. Las mujeres jóvenes tenían el doble de probabilidades que los hombres jóvenes de haber enfrentado violencia y acoso sexual, y las mujeres migrantes casi el doble de probabilidades que las no migrantes de declarar que habían sido víctimas de violencia y acoso sexual.

Las personas que en algún momento de su vida han sufrido discriminación por motivos de género, condición de discapacidad, nacionalidad/etnia, color de la piel y/o religión tendían más a haber experimentado violencia y acoso en el trabajo que aquellas que no afrontaron esa discriminación.

Las personas cuya discriminación era por motivo de género se han visto particularmente afectadas: casi cinco de cada diez personas que en su vida han sido víctimas de discriminación por motivo de género también han sufrido violencia y acoso en el trabajo, frente a dos de cada diez en el caso de quienes no han padecido ese tipo de discriminación, de ahí la importancia de un enfoque diferencial para el abordaje de esta problemática a fin de brindar espacios laborales donde la inclusión sea un principio fundamental y se rechace toda forma de discriminación.

“La violencia y el acoso psicológicos son los más predominantes en todos los países, y las mujeres están particularmente expuestas a la violencia y el acoso sexual. El informe nos habla sobre la magnitud de la tarea que tenemos por delante para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Espero que este estudio acelere las acciones sobre el terreno y hacia la ratificación e implementación del Convenio No. 190 de la OIT”, declaró Manuela Tomei (2022), subdirectora general del Nodo de Gobernanza, Derechos y Diálogo de la OIT.

La Organización Internacional del Trabajo define el acoso laboral como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta (OIT, 2000).

Las situaciones de acoso laboral se nutren de las relaciones asimétricas de poder entre las diferentes personas que conforman el espacio de trabajo y puede ser ejercido por quienes ostentan cargos de jefatura, por quienes tienen un rango laboral similar a la persona hostigada o por ambos (Leymann, 2010).

El acoso laboral en el caso de las mujeres puede ser empleado para provocar la renuncia de la trabajadora en situaciones en las que está protegida contra el despido. Por ejemplo, cuando se encuentra bajo el amparo del fuero de maternidad. En estos casos, las mujeres embarazadas son apartadas de sus tareas habituales bajo el pretexto de que su situación de embarazo les impide mantenerse en su puesto habitual. Sin embargo, es frecuente que esta medida no responda al interés de proteger la salud de las mujeres, sino que se trate de una estrategia para aislar a la trabajadora y desvalorizar su trabajo con el fin de provocar su renuncia.

En conclusión, hay que señalar que el acoso laboral contra las mujeres está en muchos casos estrechamente vinculado a la violencia de género.

El informe formula una serie de recomendaciones, entre ellas:

- Recopilación regular de datos sólidos sobre la violencia y el acoso en el trabajo a nivel nacional, regional y mundial, a fin de informar las leyes y los mecanismos, las políticas y los programas de prevención y reparación, así como la investigación y la promoción.
- Ampliación y actualización de los mecanismos dirigidos a prevenir y gestionar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo de manera eficaz, a través de los sistemas de inspección laboral y de las políticas y programas sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Sensibilización sobre la violencia y el acoso en el trabajo, incluidas sus diferentes manifestaciones, con miras a modificar las percepciones, los estigmas, las actitu-

des y conductas que pueden perpetuar la violencia y el acoso, sobre todo aquellos basados en la discriminación.

- Mejora de la capacidad de las instituciones en todos los niveles a fin de ofrecer prevención, reparación y apoyo eficaces para fortalecer la confianza de las personas en la justicia y garantizar que las víctimas reciban apoyo.

La OIT (2003) define la violencia laboral como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo (Documento reunión de expertos documento MEVSW/2003/11, página 4).

La OMS la define como *“El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”* (Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud, OMS Ginebra, página 2).

En virtud del Artículo 1 del Convenio C190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), *“la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”*.

La violencia y el acoso en el trabajo consti-

tuyen una violación de los derechos humanos y por tanto, son inaceptables. A nivel mundial, existe un compromiso de los empleadores para brindar un ámbito laboral libre de toda forma de violencia y acoso, y concuerdan en que tolerar la violencia y el acoso en el trabajo puede tener efectos perjudiciales, como pérdida de productividad, incremento de los costos de litigio, aumento de la rotación y el ausentismo laborales, y daño a la reputación (OIT, 2022).

En el mundo del trabajo, todas las personas, deben estar protegidas contra la violencia y el acoso. Proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable no es solo una exigencia legal, ahora es un principio y un derecho fundamental en el trabajo. Los empleadores deben adoptar las medidas adecuadas para mitigar los riesgos y prevenir la violencia y el acoso en el trabajo para las personas, los lugares, las situaciones y las circunstancias que estén bajo su control (OIT, 2022).

En el caso colombiano, el Ministerio del Trabajo, por intermedio de su Dirección de Inspección, Vigilancia y Control, registró para el período 2017 - 2021, que en el año 2018 fue el mayor número de solicitudes de intervención de MinTrabajo por acoso laboral, con 2649 casos. Posteriormente se encuentra un comportamiento decreciente para el 2019 con 1778 casos. En 2020, fue el menor registro de casos de acoso laboral con 1169 eventos, lo cual pudo estar relacionado con el surgimiento de la pandemia de

COVID-19. Sin embargo, ya para el 2021 se registraron 2427 casos aumentando en 108 % respecto de 2020.

La ministra del Trabajo, Gloria Inés Ramírez (2023) hizo un llamado a empleadores públicos y privados, aseguradoras y entidades públicas a nivel nacional para tomar medidas urgentes y contundentes que atiendan y prevengan el acoso laboral y sexual contra las mujeres y personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral. Según afirma, *“Las brechas laborales persisten en nuestro país y el 41 % prefieren manejar la situación por ellas mismas sin denunciar, por temor a perder su trabajo. Solo el 10 % lo revelan ante el empleador, jefe o ante el superior jerárquico”*.

Una de las formas de discriminación hacia las personas de los sectores LGBTIQ+, está relacionada con el acoso laboral que se da en el trabajo como consecuencia de representaciones sociales negativas relacionadas con las orientaciones sexuales e identidades de género diversas. (Secretaría de Planeación, Alcaldía de Bogotá, 2014).

Según Caribe Afirmativo (2022), las violaciones de los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ en Colombia son hechos recurrentes que gozan de un alto índice de normalización y de complicidad social, por lo que estas violaciones de derechos humanos se siguen legitimando, justificando y, así mismo, siguen ocurriendo frente a la mirada omisiva de la justicia y la institucionalidad,



sin que se emprendan acciones eficientes que permitan el decrecimiento, prevención e investigación de las mismas.

Ante tal nivel de desprotección, emerge la importancia de dar a conocer las violencias contra personas LGBTIQ+ y de exponer la necesidad de adoptar acciones afirmativas para prevenir, combatir, reducir y mitigar las dinámicas que se han cimentado de forma estructural y que han dificultado el ejercicio pleno de sus derechos.

Del mismo modo, presentar ante la ciudadanía este conjunto de violencias permite hacer un llamado de atención frente a los altos índices de subregistro de los casos, cuyas víctimas se abstienen de denunciar por temor a las represalias, a ser revictimizadas durante los diferentes canales de denuncia y los trámites que involucran el surtimiento de un proceso judicial en gran parte por la ausencia de la aplicación de un enfoque de diversidad sexual y de género que limita el reconocimiento de las necesidades específicas de las personas LGBTIQ+.

En este sentido, las víctimas también se tropiezan con fallas en el reconocimiento de sus identidades de género por parte de las autoridades y hasta tanto esas barreras sean superadas, se podrá adelantar la investigación y judicialización de conductas de manera efectiva. Es superando estas barreras que se logrará el esclarecimiento de los hechos y la reparación de las víctimas para, de esta manera, combatir la impunidad.

Del mismo modo, con base en información suministrada por organizaciones de la sociedad civil, se ha evidenciado en el país un aumento en los transfeminicidios y en el subregistro de los actos de violencia contra personas LGBTIQ+ en los sistemas estatales de información, generando impactos negativos en la adecuada comprensión del fenómeno de la discriminación y la violencia contra las personas con una orientación sexual, identidad de género y expresión de género (OSIGEG) diversa (CIDH, 2001). Al respecto, es menester dar a conocer cuáles son las cifras sobre el panorama actual de las violaciones derechos humanos contra las personas con OSIGEG diversas durante el año 2022 en Colombia, los cuales se presentan a continuación:

Tabla 1. Consolidado de datos estadísticos de violencias contra personas LGBTIQ+ 2020-2022

TIPOS DE VIOLENCIA	2020	2021	2022	TOTAL DE VÍCTIMAS
 Homicidios Feminicidios	226	205	145	576
 Amenazas ¹	337	97	3527 ²	3961
 Violencia policial	175	103	104	382
 Discriminación ¹ y hostigamiento	-	-	1725	1725
TOTAL DE VÍCTIMAS	738	405	5501	6644

Fuente: Elaborado con la información triangulada de los datos entregados por la Fiscalía General de la Nación, los informes anuales de la Defensoría del Pueblo y del Observatorio de DD.HH. de Caribe Afirmativo.

Con la Ley 1752 de 2015 que se encuentra en concordancia con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, adoptada en Colombia por la Ley 1346 de 2009, se define la discriminación por motivos de discapacidad en el Artículo 2, como *“cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables”*.

La Ley 1752 de 2015, desde su objeto busca *“sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación”*, y se define en el Código Penal, en su Artículo 134A, que *“el que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de discapacidad, incurrirá en prisión de 12 a 36 meses y multa de 10 a 15 salarios mínimos legales mensuales vigentes”*.

También incorporó al Código Penal el Artículo 134B, que sanciona el hostigamiento por razón de discapacidad, determinando que *“el que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de discapacidad, incurrirá en prisión de 12 a 36 meses y multa de 10 a 15 salarios mínimos legales mensuales vigentes”*.

En este sentido y conforme a lo establecido en la Directiva Presidencial 001 del 8 de agosto de 2023, se imparten directrices para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público, haciendo obligatorio para las Entidades implementar estrategias dirigidas a desvirtuar, desmitificar y erradicar representaciones y prácticas discriminatorias y estereotipos de género y racistas que afectan la participación de las mujeres y otros grupos de especial protección constitucional en las diferentes instancias de la administración pública teniendo en cuenta el enfoque diferencial, interseccional y étnico.

Así mismo insta a cada entidad pública a:

- a. Contar con un protocolo para atender estas situaciones desde el enfoque de prevención, atención y erradicación de estas conductas.
- b. Contar con mecanismos dentro del sistema de gestión institucional para garantizar la promoción, difusión y conocimiento del protocolo, rutas de atención y derechos de las víctimas de violencias basadas en género y discriminaciones.
- c. Diseñar e implementar campañas comunicativas y pedagógicas de prevención de los diferentes tipos de violencias basadas en género y/o tipos de discriminación, con el objetivo de garantizar una cultura de cero

tolerancia y erradicar los estereotipos y prejuicios que perpetúan las desigualdades.

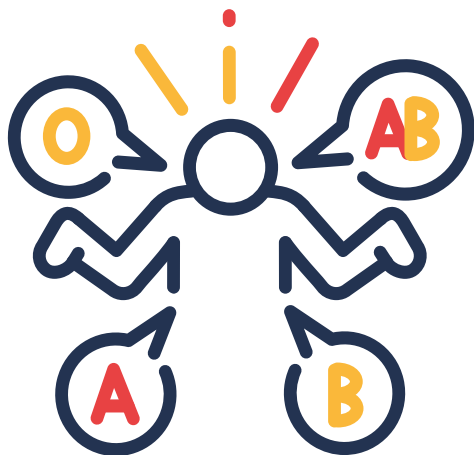
- d.** Establecer en los contratos de prestación de servicios cláusulas que contengan la obligación de no ejercer ninguna forma de violencia contra las mujeres y basada en género, actos de racismo o discriminación.
- e.** Implementar mecanismos para que los servidores públicos cumplan con su deber legal de denunciar ante las autoridades competentes los delitos, las contravenciones y faltas disciplinarias relacionadas con violencias contra las mujeres, y basadas en género y/o discriminaciones prohibidas en ley.
- f.** Cumplir con el 50 % de mujeres en cargos de decisión de la entidad.

En este contexto, resulta fundamental que en el Servicio Geológico Colombiano se cuente con un protocolo que manifieste y ratifique el compromiso institucional con la eliminación de todas las formas de violencia en el ambiente laboral, discriminaciones y violencias basadas en género, y defina las acciones de prevención necesarias, que permitan la identificación de alertas tempranas, y la definición de una ruta de intervención frente a las situaciones del ambiente laboral del SGC contrarias a una cultura de diversidad, inclusión, equidad y respeto por la dignidad humana, la articulación de diferentes instancias en una fase preliminar en la cual, las personas pueden solicitar su activación, seguida con una fase facultativa de mediación que reduzca el impacto emocional y social sobre los conflictos laborales, para posteriormente, llegar a una fase de resolución, en la cual se adopten las medidas necesarias para erradicar las conductas de violencia, proteger la salud física y mental de los trabajadores y el ejercicio de los derechos laborales de todas y todos e iniciar la ruta disciplinaria frente a las conductas contrarias a la ley, garantizando el debido proceso, la protección de los derechos laborales, la no retaliación, el manejo confidencial de la información, y la evaluación y seguimiento necesarios para evitar su repetición.

Objetivos

1. General

Definir y establecer los lineamientos institucionales sobre las acciones de prevención, orientación oportuna, mecanismos de denuncia frente a las conductas o situaciones asociadas al acoso laboral, las violencias basadas en género y discriminaciones que puedan presentarse en el Servicio Geológico Colombiano, ruta de atención a la víctima, mecanismos de corrección y sanción, así como la evaluación y seguimiento periódico requerido a los casos presentados, con el fin de instaurar una cultura de cero tolerancia contra el sexismo, la homofobia, el racismo y demás formas de violencia.



2. Específicos

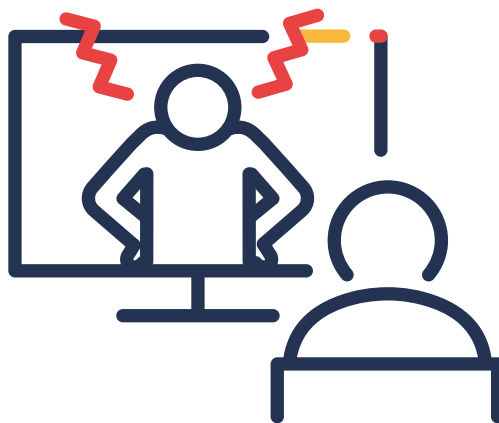
- Establecer las actividades de prevención del acoso laboral, violencias de género y discriminaciones, con el propósito de prevenir (disminuir la incidencia) de casos.
- Determinar las alertas tempranas de conductas o situaciones asociadas al acoso laboral, violencias de género, y discriminaciones para prevenir, atender y disminuir los efectos adversos en la salud física y mental de las y los colaboradores del Servicio Geológico Colombiano.
- Establecer las rutas de atención y orientación frente a conductas o situaciones asociadas al acoso laboral, violencias basadas en género, y discriminaciones en el Servicio Geológico Colombiano.
- Identificar las responsabilidades del SGC en los procesos de acompañamiento idóneo y de protección a las presuntas víctimas o colaboradores(a) que reporten conductas o situaciones asociadas al acoso laboral, violencias de género y/o discriminaciones en el SGC.
- Definir las responsabilidades de los diferentes actores que participan en la prevención, atención, corrección y sanción del acoso laboral, violencias basadas en género y discriminaciones, a nivel institucional.

Alcance

El presente protocolo está dirigido a las y los servidores públicos del Servicio Geológico Colombiano a nivel nacional, así como a las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, en el marco de las acciones de prevención, orientación oportuna, mecanismos de denuncia frente a las conductas o situaciones asociadas al acoso laboral, violencias basadas en género y discriminaciones, a nivel institucional en el SGC ruta de atención a la víctima, mecanismos de corrección y sanción, así como la evaluación y seguimiento periódico requerido a los casos de acoso laboral tal como están definidos en la Ley 1010 de 2006, violencias basadas en género y discriminaciones, a nivel institucional.

Adicionalmente, al contener medidas de prevención e intervención de factores de riesgo psicosocial, forma parte del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (Decreto 1072 de 2015), por tanto, brindará también información relevante para las personas vinculadas mediante contratos de prestación de servicios. Esta diferenciación es relevante en tanto la Ley 1010 de 2006, excluye de su aplicación las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación, como tampoco a la contratación administrativa.

Así mismo, el presente protocolo dará alcance a las diferentes modalidades de trabajo, incluyendo el trabajo en casa y el teletrabajo.



Marco normativo

La Constitución Política de Colombia de 1991 incorpora varias disposiciones que velan porque las autoridades colombianas protejan a las mujeres frente a las diferentes formas de violencia y discriminación que se pueden presentar en los diferentes ámbitos donde se desenvuelven.

El Artículo 1º de la Constitución Política, señala que: *“Colombia es un Estado Social de Derecho, organizado en forma de república unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.”* Acorde a lo expresado por la norma mencionada se debe interpretar que en Colombia las personas deben ser tratadas en igualdad de condiciones sin importar su identidad sexual, género y raza.

El Artículo 13 establece que: *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que*

contra ellas se cometan.” Dado lo anterior, en Colombia no se debería tener un trato diferencial por razones de género, raza, o preferencia sexual, dada su prevalencia en el ordenamiento jurídico nacional y en tratados internacionales.

La Ley 1016 de 2006 enmarca en Colombia una guía de trabajo la cual establece las medidas que se deben adoptar para prevenir y corregir el acoso laboral.

La Ley 581 de 2000 o Ley de Cuotas, por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones, según la cual los cargos del nivel directivo deben ser provistos en un 50 % por mujeres.

La Corte Constitucional en la Sentencia T-265/16 afirma que entre *“los principales instrumentos internacionales que contienen disposiciones relativas a la protección de los derechos de la mujer y a la proscripción de cualquier acto de violencia o discriminación en su contra pueden mencionarse los siguientes”*:

1. Declaración Universal de Derechos Humanos: Artículo 1º, en virtud del cual todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos; Artículo 2º, según el cual toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en la Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión

política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición; y el Artículo 7º, que dispone que toda persona es igual ante la ley y tiene, sin distinción, derecho a igual protección de la ley, y a igual protección contra toda discriminación y contra toda provocación a tal discriminación.

2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: Artículo 3º, que consagra que los Estados partes se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos; y el Artículo 26, el cual dispone que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección, sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
3. Convención Americana sobre Derechos Humanos: Artículo 1º, que señala que los Estados partes se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en la Convención y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social; y Artículo 24, según el cual todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho, sin discriminación, a igual protección.
4. La Organización Internacional del Trabajo también contiene instrumentos que pregonan por la no discriminación en el lugar de trabajo. Tal es el caso del Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, cuyo Artículo 1º define dicho concepto como *“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*.
5. La declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, que consagra en su Artículo 1º que la discriminación contra la mujer, en tanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana.
6. La Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Resolución 34/180 del 18 de diciembre de 1979. El Preámbulo de la Convención hace alusión a que los Estados partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad de goce de sus derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos; y pone de presente que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta su participación en las mismas condiciones que el hombre en la vida política, social, económica y cultural de su país, constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y entorpece el pleno desarrollo de las

posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad. Este instrumento internacional también consagra, en su Artículo 2º, que es compromiso de los Estados *“seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer”*.

- 7.** La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, suscrita en la ciudad de Belém Do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994, define como 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”* (Art. 1). Así mismo, señala que se entiende que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:
- Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual.
 - 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.
 - Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra (Art. 2).

El Convenio C190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019. El mencionado Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación o como resultado del mismo; protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo laboral, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

La Directiva Presidencial 01 de 2023 emitida por la Presidencia de la República de Colombia, establece el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.

La Circular Externa 12 de 2017 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública por la cual se dan lineamientos sobre la jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección de la mujer, en el cual se llegaron acuerdos sobre lo siguiente:

- Flexibilización de la jornada de trabajo de los servidores con responsabilidades familiares
- Jornada especial para mujeres embarazadas.
- Permisos remunerados para asistir a citas médicas del servidor o sus hijos menores.
- Garantías para las víctimas de acoso laboral, flexibilización laboral para su denuncia y culminación del proceso.
- Inclusión de enfoque de género en Planes Institucionales de Capacitación.
- Principio de igualdad en el trabajo evitando discriminaciones.
- Prevención del acoso a servidoras embarazadas o madres.
- Derechos sexuales y reproductivos para las servidoras públicas.
- Incluir el suministro de elementos de higiene femenina dentro de los programas de bienestar social y de acuerdo con sus disponibilidades presupuestales.

La Circular Conjunta 001 de 2023 expedida por la Vicepresidenta de la República - Departamento Administrativo de la Función Pública la cual unifica el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra

las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.

La Circular 0026 del 08 de marzo de 2023 del Ministerio de Trabajo, establece las medidas de prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTQ+ en el ámbito laboral.

La Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Trabajo, acorde con la Ley 1016 de 2006, dispone medidas preventivas y correctivas en casos de acoso laboral, adicional informa y regula el Comité de Convivencia Laboral.

La Resolución 652 de 2012 emitida por el Ministerio de Trabajo establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

La Resolución 1356 de 2012 emitida por el Ministerio de Trabajo, reglamenta la conformación Comité de Convivencia Laboral e indica las cualidades que deben tener los servidores públicos para conformar dicha junta.

La Resolución 398 de 2019 emitida por el Servicio Geológico Colombiano, mediante la cual se dictan disposiciones de creación del Comité de Convivencia Laboral, adicional brinda mecanismos de prevención, procedimiento conciliatorio, conformación y funcionamiento.

La Resolución 197 de 2022 del Servicio Geológico Colombiano por medio de la cual se establece la política de desconexión laboral en el SGC.

Capítulo 1

De las violencias en el trabajo y el acoso laboral

1. Violencia en el trabajo

La violencia laboral es toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma (Organización Internacional del Trabajo, 2012). Esta violencia puede ser ejercida en las relaciones horizontales, cuando una o un trabajador agrede a otro de su mismo rango; o en las relaciones verticales que hay en los espacios laborales, cuando un superior o superiora agrede a un subordinado/a o viceversa.

Entre las formas más comunes de violencia laboral se encuentran las agresiones físicas, la difusión de falsos rumores, la obstaculización del trabajo, los insultos, los gritos, las humillaciones, el robo y la destrucción de las pertenencias y la información, así como la discriminación y la falta de comunicación cuando la persona trabajadora necesita ayuda.

Las violencias laborales tienen consecuencias directas en la persona víctima que recibe la agresión, principalmente en su autoestima. Esta situación puede ocasionar que no se sienta segura o seguro en el espacio de trabajo y no quiera interactuar con los compañeros/a.

Si la violencia se produce ante más personas, se puede generar un mal ambiente

laboral, generar desconfianza y reducir la productividad. Muchas veces, las víctimas deciden retirarse de la empresa donde trabajan para dejar de recibir abusos de este tipo, especialmente cuando el agresor/a goza de poder y no puede ser denunciado/a apropiadamente sin que haya consecuencias para la persona denunciante.

En este documento se reconoce que existen relaciones de poder en el mundo del trabajo, las cuales, cuando se distorsionan, pueden desencadenar situaciones de violencia laboral. Tradicionalmente, la autoridad y el ejercicio de un control sobre otras personas en el lugar de trabajo se han considerado como formas legítimas de poder, ya que se derivan de los cargos que se ocupan en una organización jerarquizada (Elliott y Smith, 2004, pág. 365). Sin embargo, cuando se utiliza indebidamente el poder, puede ser una fuente de violencia en el lugar de trabajo, como en el caso de la intimidación, en cuyo contexto un desequilibrio de poder se considera una «dimensión central» (Einarsen, 2005), (OIT, 2016).

Las personas con más poder en el trabajo ejercen una gran influencia en el comportamiento de las que ejercen menos poder (Hershcovis y Barling, 2010, pág. 28). Un supervisor que intimida a un trabajador está dando a entender a los demás que tal comportamiento es aceptable. Esto puede dar

paso para que los compañeros de trabajo resuelvan sus discrepancias a través de lo que se llama «violencia lateral» (OIT, 2016).

También hay un componente de poder en la violencia que los trabajadores ejercen contra los supervisores, tales como el «acoso sexual contrapoder», que ocurre cuando quienes tienen menos poder formal acosan a las personas con más poder formal, lo que muestra la influencia del sexo, la raza y la clase social en las dinámicas del poder (Rospenda, y otros, 1998, pág. 40). Es el caso, por ejemplo, del alumno varón que acosa a una miembro principal del cuerpo docente o de la secretaria que acosa a un supervisor de una raza o grupo étnico diferente que no es considerado «dominante» en la sociedad. Otro ejemplo es el «acoso laboral hacia arriba» en cuyo contexto los trabajadores acosan a los supervisores, lo que es posible, una vez más, en razón del poder que tiene un grupo dominante dado (Shallcross, 2003, pág. 52).

El abuso del poder también puede expresarse en actitudes que impiden el acceso a bienes, servicios o recursos. Se produce, por ejemplo, cuando los empleadores retienen el pago a los trabajadores migrantes o cuando se impide que los pueblos indígenas tengan acceso a los recursos de la tierra, coartando así el desarrollo de sus ocupaciones tradicionales (OIT, 2016).

Estas relaciones de poder también están marcadas por las dinámicas de género. Tradicionalmente, los hombres han ocupado la mayoría de los puestos de dirección y toma de decisiones, mientras que las mujeres han estado sobrerrepresentadas en los trabajos de escasa remuneración y con poca o ninguna representación organizada. Esto muestra que las consideraciones de género están profundamente arraigadas en

las relaciones de poder que predominan en el mundo del trabajo, con un desequilibrio tradicional de fuerzas que favorece a los hombres (Holmes y Flood, 2013).

La incorporación de las mujeres a una industria que haya estado tradicionalmente dominada por los hombres puede alterar las relaciones de poder existentes y conducir a los hombres a «responder agresivamente, reafirmando no sólo su posición de poder, sino también su identidad masculina» (Ness, 2012, pág. 664), (OIT, 2016).

2. Violencias Basadas en Género (VBG)

Las Violencias Basadas en el Género, en el ámbito laboral del SGC se puede manifestar, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- a.** Contacto físico no deseado ni consentido o acercamiento físico innecesario, con connotaciones sexuales.
- b.** Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- c.** Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato.
- d.** Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos.
- e.** Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido

sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos.

- f. Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual.
- g. Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas o homofóbicos, o asociadas al aspecto físico.
- h. Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual.
- i. Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas.
- j. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- k. Mostrar partes genitales directamente por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento.
- l. Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños.
- m. La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual.
- n. Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.

- o. Distribución inequitativa de tareas o actividades basadas en roles de género o sexistas.

3. Actos de Discriminación

El presente protocolo aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan un acto de discriminación prohibido por la legislación colombiana y los tratados de los cuales hagamos parte.

Actos de discriminación:

La Corte Constitucional ha definido los actos de discriminación como *“la conducta, actitud o trato que pretende consciente o inconscientemente anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales”* (Directiva Presidencial 01 de 2023).

Con base en esta definición, la jurisprudencia ha indicado que el acto discriminatorio contiene los siguientes elementos:

1. La intención, la conciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Este se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza.
2. El acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás.
3. El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos

de discriminación, los cuales relaciona el Artículo 13 constitucional con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros.

El Artículo 3 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el Artículo 134A del Código Penal, tipifica como actos de discriminación cualquier acción 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”*.

Hostigamiento por razones de discriminación:

El Artículo 4 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el Artículo 1348 del Código Penal, menciona que cualquier actuación que *“promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación”*.

Discriminación como acoso laboral:

La Ley 1010 de 2006 reconoce como una modalidad de acoso laboral la discriminación cuando se trata de *“todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”*.

Conducta sexista o de discriminación por razón de género:

Son actos o comportamientos que promueven las desigualdades por la asignación inequitativa de roles, lo cual se genera por persistencia de normas culturales, sociales e institucionales que vienen demarcadas a través de los años y que se han transmitido de generación en generación.

Las conductas sexistas, los comentarios homofóbicos y la no participación de la mujer en diferentes instancias de la administración pública evidencian que aun el siglo XXI encontramos un sesgo “machista” en la sociedad en la cual promover políticas que establezcan la igualdad y equidad de género no siempre es la prioridad.

El informe sobre la participación efectiva de la mujer en los cargos de niveles decisorios en el Estado colombiano presentado por la Función Pública en diciembre de 2022 arroja que el 46 % de los cargos directivos del Estado son ocupados por mujeres, razón por la cual desde la Presidencia de la República bajo la Circular 001 de 2023 se buscan cerrar las brechas y barreras estructurales que enfrentan las mujeres para ingresar y desarrollarse en el empleo público.

Acoso Laboral

De las violencias en el trabajo y el acoso laboral

La Ley 1010 de 2006, en el Artículo 2 define el acoso laboral como “(...) *toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (...)*”. El término “persistente” determina que, para que se configure el acoso, es necesaria la reiteración de dichas conductas en un espacio temporal determinado (Ley 1010 de 2006).

El mobbing o acoso laboral es una práctica en la cual se denigra y hostiga a un trabajador/a de manera recurrente y sistemática. El acoso laboral, se estructura en tres dimensiones: la física, la sexual y la psicológica, impactando los derechos sociales y laborales, lo cual repercute en las dinámicas del mundo del trabajo (Luna-García, Urrego-Mendoza, Gutiérrez Robayo & Martínez Durán, 2015), y constituye un problema complejo, estructural y sistémico, que incluye factores sociales, culturales, organizacionales, económicos, personales y en ocasiones políticos (OIT, 2003). Estas acciones producen miedo o inestabilidad emocional, trayendo como consecuencias afectaciones en la salud y seguridad en el trabajo.

1. Caracterización de las dinámicas relacionales en casos de acoso laboral

- a. Una de las posibilidades en las que ocurre el acoso laboral es aquel que es ejecutado por jefes (directivos o superiores) hacia los subalternos o a las personas sobre las cuales ejerce un poder de decisión y mando. Esta dinámica relacional de poder tiende a buscar conservar la jerarquía laboral o provocar la renuncia de la persona trabajadora y evitar despedirla.
- b. Otra de las posibilidades en las que ocurre el acoso laboral es en una relación horizontal, es decir, aquella que se realiza por trabajadores que tienen la misma jerarquía que la persona que sufre el maltrato, independientemente de si son directivos o subalternos.
- c. Es posible que el acoso laboral ocurra también en una relación ascendente, la cual “se establece hacia un directivo o alguien que ocupa un puesto de dirección o que tiene un mayor nivel de jerarquía en la institución” (Stange, Galván & Herrera, 2018:37). Esta dinámica relacional puede ser también retroalimentada por una o más personas y estar dirigida a desestabilizar al jefe, superior, líder o directivo, a cuestionar su autoridad o promover su renuncia derivado del desgaste. (Stange, Galván & Herrera, 2018).

d. En la relación entre víctima y victimario/a *“se puede apreciar el acoso laboral desde la rivalidad, la competencia permanente, las coaliciones entre compañeros(as) con relación a reforzar el maltrato hacia el/la acosado(a), la negación de la existencia del acoso en el ambiente y por consecuencia la negación de ayuda a las víctimas de la organización”* (Manrique, 2019:130).

e. También es importante reconocer aquellas relaciones en las cuales, en un inicio una de las personas podría haber sido víctima, pero, por la forma en que se tramitan y se gestionan las relaciones, termina representando también el rol de victimario(a). Esto, debido que al llevar

a la víctima al límite y hacerla colapsar, su manera de respuesta podría ser a la vez maltratante y generar así unas interacciones asediadoras y acosadoras de vuelta, haciendo que el/la victimario(a) principal se declare como víctima.

2. ¿Cuáles son las modalidades y las conductas que constituyen el acoso laboral?

En el inciso 2 del Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 se describe las modalidades generales de acoso laboral, y el Artículo 7 señala aquellas conductas que constituyen *“acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública”*, las cuales se describen a continuación en la Tabla No.1:

Modalidad de acoso laboral	Caracterización y conductas
Maltrato laboral	• Acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado/a o trabajador/a. • Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante y/o utilización de palabras soeces, que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral. • Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo. • Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo. • Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona. • Envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Modalidad de acoso laboral	Caracterización y conductas
Persecución laboral	Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad que infieren en el propósito de inducir la renuncia del empleado/a o trabajador/a, mediante: • La carga excesiva de trabajo. • Cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. • Injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de las y los compañeros de trabajo. • Múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
Persecución laboral	Todo trato diferenciado, y/o expresiones injuriosas o ultrajantes y/o burlas sobre la persona por razones de: • Raza. • Género. • Orientación Sexual • Identidad de género • Origen familiar o nacional. • Credo religioso. • Preferencia política. • Situación social, o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. • La apariencia física o la forma de vestir. • Discapacidad visible o no visible.

Modalidad de acoso laboral	Caracterización y conductas
Entorpecimiento laboral	Toda acción tendiente a: • Obstaculizar el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retrasarla con perjuicio para el trabajador/a o empleado/a. • La negativa a suministrar materiales, documentos, instrumentos o información, y/o la privación, ocultación o inutilización de los insumos absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor. • La destrucción o pérdida de la información, el ocultamiento de correspondencia de mensajes electrónicos.
Inequidad laboral	• Asignación de funciones a menosprecio del/la trabajador/a. • Imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Entidad. • Exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Entidad. • Brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Entidad. • La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Entidad, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores/as o empleados/as. • Trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados/as en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

Modalidad de acoso laboral	Caracterización y conductas
Desprotección laboral	• Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del/la trabajador/a mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador/a. • La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

Adicional a estas, encontramos la Ley 2191 de 2002 por medio de la cual se regula la desconexión laboral, definiéndola como *“el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral”*.

Por lo anterior, el hecho de no permitir la desconexión laboral o de requerir a los servidores públicos en horario de descanso puede constituir una conducta de acoso laboral ya que no se garantiza el derecho que tienen los servidores de disfrutar de su tiempo libre y familiar.

3. ¿Cuáles conductas no constituyen acoso laboral?

En el Artículo No. 8 de la Ley 1010 de 2006 se definen aquellas acciones que no constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades, de la siguiente manera:

- a. Las exigencias y órdenes necesarias para dar cumplimiento a las actividades o funciones del/la funcionario/a público/a o del/la contratista.
- b. Los actos destinados a establecer reglas, órdenes, solicitudes que legalmente corresponden a los/las coordinadores/as de los grupos o directores/as técnicos/as.
- c. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
- d. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Entidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la misma.
- f. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en

el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

- g.** La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h.** La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i.** Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j.** La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los/as servidores/as públicos/as.

4. ¿Qué es el ciberacoso laboral?

El ciberacoso es un término genérico utilizado para designar un conjunto de comportamientos mediante los que una o más personas – inclusive una organización – hacen uso de las TRIC (Tecnologías del Relacionamento, la Información y la Comunicación), con el fin de hostigar o ejercer violencia hacia una o más personas. Tales conductas pueden presentarse en una o más ocasiones generando daño físico, psicológico y/o económico, y pueden ejercerse mediante amenazas, falsas acusaciones, suplantación de la identidad, usurpación de datos personales, daños al equipo de cómputo de la(s) víctima(s), uso de información privada, imágenes o videos para chantajear o extorsionar a la(s) víctima(s), entre otras (OIT, Convenio 190; De Vicente Pachés, 2020).

Caracterización del ciberacoso (De Vicente Pachés, 2020):

- a.** Se trata de una o más agresiones o conductas violentas utilizando las TRIC para intimidar, atacar, humillar, difamar, vigilar, chantajear a la(s) persona(s) trabajadora(s) mediante el internet, la red y/o dispositivos tecnológicos como Whatsapp, correo electrónico, mensajería instantánea (SMS), páginas web, blogs, foros, redes sociales (facebook, twitter, instagram, telegram, entre otros), chats internos de la Entidad (Ej. hangouts), YouTube, entre otros. Siendo indiferente si los medios tecnológicos utilizados para el acoso sean propios o de la organización laboral.
- b.** La agresión o las agresiones ejercidas por medio de tales dispositivos digitales pueden ocasionarse de forma repetida, o puede tratarse de un solo acto puntual suficiente para generar un daño de alta intensidad (acoso sexista, publicar un video con contenido íntimo o sexual). En el caso de presentarse de forma reiterada, se halla un elemento unificado, planeado y programado que persigue un objetivo particular, sin importar el daño que esto le genera a la víctima.
- c.** Es indiferente si la conducta violenta se presenta dentro de las horas o jornadas laborales o fuera de ellas. Será suficiente con constatar que en dicha conducta existe una conexión con “*el mundo del trabajo*” (el comportamiento agresivo ocurre durante el trabajo, en relación o como resultado del mismo). En este sentido, se hace indiferente también el lugar y momento en el que ocurre el ciberacoso, pues al ser a través de las

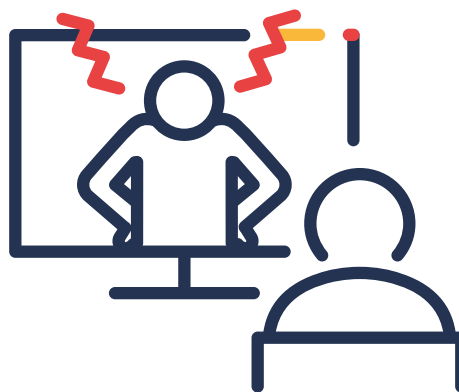
TRIC, este suele traspasar las fronteras y los límites del lugar del trabajo.

- d.** Las conductas agresivas son susceptibles de generar daños a la(s) víctima(s) en su salud psicológica, física, sexual, profesional y/o económica.
- e.** La o las conductas agresivas se producen sin el consentimiento, la negativa o el no asentimiento de la(s) víctima(s). Aun así, el acosador o la acosadora persiste en su comportamiento. Es posible que el ciberacoso ocurra desde una fuente anónima o un grupo de sospechosos que hace imposible que la(s) víctima(s) pueda(n) comunicar su negativa al respecto y tal incertidumbre puede incrementar la intensidad del daño psicológico vivido.

5. Abuso de autoridad

El delito de abuso de autoridad se configura cuando un servidor público (miembros de las corporaciones públicas, empleados y trabajadores del Estado, quienes están a su servicio y de la comunidad) haciendo que prevalezca su propia voluntad (actos caprichosos) sobre la ley y con el fin de conseguir intereses personales y no el interés público, valiéndose de sus funciones o excediéndose en el ejercicio de ellas, cometa acto arbitrario e injusto.

En este tipo de casos, se debe denunciar al servidor público, ya que su actuación es un delito que debe ser sancionada por la autoridad competente.



Capítulo 2

Derechos y deberes frente a las violencias en el contexto laboral en el SGC

1. Derechos de las víctimas

De conformidad con las normas legales, las víctimas de todas las formas de violencia, racismo, discriminación, violencias contra las mujeres y basadas en género, tendrán los siguientes derechos y acorde con las capacidades de la entidad:

- a. Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo.
- b. Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la Entidad y a que no se tomen represalias en su contra.
- c. A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que este sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género.
- d. El derecho a no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja.
- e. Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la Entidad, incluyendo asistencia técnica legal y psicosocial.
- f. Ser atendida por personas formadas en derechos humanos, y enfoque diferencial.
- g. Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja.
- h. Solicitar al superior jerárquico que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja.
- i. Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja.
- j. Le sean otorgados permisos remunerados para acudir a las instancias necesarias que permitan cumplir con la Ruta Administrativa de atención de las violencias en el entorno laboral.
- k. Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

Derechos de las mujeres víctimas

De conformidad con el Artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, y la Directiva Presidencial 01 de 2023, las mujeres víctimas de los diferentes tipos de violencia contempladas en este protocolo tienen derecho a:

- a.** Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad, a nivel nacional.
- b.** Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.
- c.** Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en el presente protocolo.
- d.** Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia legal o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia.
- e.** Recibir asistencia psicológica, especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas.
- f.** Acceder a los mecanismos de protección y atención disponibles en la Entidad, de acuerdo al presente protocolo.
- g.** La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
- h.** La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley 1257 de 2008.
- i.** A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.

- j.** Adicionalmente, visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género de las que fue víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor, conforme a lo señalado en las Sentencias T-275/21 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.

El Grupo de Talento Humano será la dependencia encargada de garantizar la observancia de los derechos de las mujeres víctimas contenidos en la Ley 1257 de 2008. No obstante, estos derechos deben ser respetados e implementados por todo el personal y órganos de la entidad que tengan algún rol en las diferentes rutas de atención contenidas en el presente protocolo.

2. Derechos del sujeto activo

La persona o personas contra quienes se formula la queja, se les respetarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:

- a.** Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- b.** Derecho a la defensa, y, en caso de que lo considere necesario, a la defensa técnica.
- c.** Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja.
- d.** Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamentan su defensa y solicitar pruebas adicionales.
- e.** Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

3. Responsabilidades del empleador

De acuerdo con la Circular 001 de 2023, del Departamento Administrativo de la Función Pública, todas las entidades públicas y sus funcionarios y funcionarias deben cumplir con lo siguiente:

- a. Participar, como parte del proceso de inducción y reinducción, en el curso virtual *“Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la Función Pública”* a través de la plataforma SIRECEC administrada por la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).
- b. Crear, mediante un acto administrativo, una Mesa Consultiva o un Comité Sectorial de Mujer y Género, como una instancia para formular, implementar y hacer seguimiento a las estrategias, planes, programas o proyectos en materia de la Política Pública de Equidad de Género para las mujeres (Conpes 4080 de 2022).
- c. Incluir, en las sesiones ordinarias del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, los asuntos de la agenda de género y no discriminación, que permitan establecer herramientas prácticas para coordinar, desde estas instancias, la incorporación del enfoque de género en las acciones estratégicas y misionales de las entidades, y tomar acciones concretas para erradicar los estereotipos, violencias y discriminaciones de los que trata esta circular.
- d. Adelantar estrategias comunicacionales y acciones afirmativas que propendan por la igualdad entre hombres y mujeres en la administración pública, tales como teletrabajo, horarios flexibles, salas de lactancia e incorporación de lenguaje inclusivo.
- e. Implementar acciones para procurar que el porcentaje de participación de las mujeres alcance no menos del 50 % en los cargos de nivel directivo de la entidad.
- f. Promover la participación de las mujeres en su diversidad en los procesos de diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas en cabeza de los diferentes sectores del Estado para fortalecer la institucionalidad en favor de la transversalización del enfoque de género.
- g. Tomar acciones para promover la transformación cultural en cada entidad, a partir de procesos de formación y pedagogía que permitan establecer relaciones libres de violencias de género y avanzar en la erradicación del machismo, la homofobia, la transfobia, el racismo y la xenofobia.
- h. La renuncia al cargo o la terminación del contrato o vinculación con la entidad no extingue la obligación de la misma de dar plena aplicación a la ruta de prevención, atención y protección integral.
- i. Cuando los contratos de prestación de servicios incluyan cláusulas relacionadas con el cumplimiento de las disposiciones de este protocolo, será obligación del SGC vigilar la correcta ejecución de las obligaciones contractuales. Quien ejerza la vigilancia de la ejecución del contrato, ya sea mediante la supervisión o mediante la interventoría, puede hacer uso de las facultades previstas en el Artículo 84 de la Ley 1474 de 2011 para hacer el seguimiento al cumplimiento obligacional del contrato y estará sometido a los deberes y responsabilidades que implica el ejercicio de dicha actividad.

Capítulo 3

Prevención de las violencias en el contexto laboral y del acoso laboral

Desde las responsabilidades de la Dirección General, Secretaría General y Grupo de Talento Humano del Servicio Geológico Colombiano, se tiene el compromiso con la prevención de las violencias en el contexto laboral, en cumplimiento de las disposiciones establecidas en las normas y de los deberes como empleador para el SGC:

1. Estrategias de prevención del acoso laboral y demás violencias del contexto laboral

Para la prevención de las violencias en el contexto laboral y del acoso laboral se consideran tres niveles de prevención (Fabregat Monfort, G. 2011):

- **Primer nivel:** Prevención primaria

En el marco de los planes, programas y proyectos del Grupo de Talento Humano se incluirá como uno de los objetivos la prevención de las violencias en el contexto laboral, a través de las actividades de sensibilización, capacitación, formación e intervención del clima y la transformación cultural del SGC, así como de las actividades de intervención en riesgo psicosocial.

Así mismo, se llevarán a cabo procesos de capacitación y desarrollo de habilidades en comunicación asertiva, solución de conflic-

tos, gestión de emociones y liderazgo transformacional que permitan fortalecer las habilidades tanto individuales como colectivas para el afrontamiento de situaciones difíciles de manera sana, la gestión saludable de conflictos del entorno laboral, la empatía y el compañerismo necesario para fortalecer el tejido social en la organización; siendo el nivel directivo y mandos medios los responsables del trámite de controversias y gestores de la motivación y la felicidad laboral de sus colaboradores a cargo, así como de incentivar la participación de estos en las actividades programadas por el Grupo de Talento Humano, mostrando la importancia de estos espacios y del abordaje sobre la dimensión humana en toda la cadena de decisiones y planeación institucional.

Dentro de los procesos de formación y sensibilización como acción preventiva se tiene como propósito:

- Facilitar material informativo de las temáticas de prevención de violencias y acoso laboral, así como diseño y divulgación de campañas comunicativas y pedagógicas de manera periódica.
- Brindar información de entidades externas que acompañen procesos a víctimas violencias y acoso. Se invitará a entidades externas relacionadas con la temática, Ministerio de Trabajo, Secretaría de la Mujer,

entre otras, para la realización de espacios de sensibilización y divulgación de rutas de atención externas.

- Se abrirán espacios de formación con enfoque de género, nuevas masculinidades, mujer, población LGTBQ+, discapacidad, diversidad, equidad e inclusión.
- Se realizarán espacios de formación en liderazgo transformacional donde se favorezcan estrategias participativas y se evaluará su impacto. (Darino Moreno, V. A. 2015)

Así mismo, se aplicará periódicamente evaluación y seguimiento para identificar conductas de riesgo individuales, dinámicas organizacionales y los factores de riesgo psicosocial asociados al acoso y las violencias, lo que posibilitará identificar y priorizar el enfoque de las estrategias de intervención además de actualizar las actividades que logren prevenir el riesgo e incidir en los indicadores.

Desde el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo se dará cumplimiento a la normativa en materia de riesgo psicosocial, mediante la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial establecida por el Ministerio de Trabajo. Los resultados de tales intervenciones servirán de insumo para la definición de actividades, según lo previsto en las normas y procedimientos.

Desde la transformación cultural se buscará:

- Realizar acuerdos de convivencia que fortalezcan el tejido social y la implementación de mecanismos para la solución pacífica de conflictos.

- Incluir la socialización del protocolo en los procesos de inducción y reinducción.
- Socializar y promover la apropiación del Código de Integridad del SGC y la Política de Integridad.
- Fortalecer el modelo de liderazgo transformacional.
- Resignificar los estereotipos basados en género, sexismos, barreras de acceso al disfrute de derechos y acciones afirmativas que permitan la inclusión de grupos minoritarios a lo largo de la estructura organizacional.
- Incluir acciones afirmativas para una mayor participación de la mujer y grupos minoritarios en el nivel directivo y mandos medios.
- Fortalecer la empatía y el manejo de emociones a nivel individual y colectivo.
- Monitorear las situaciones de cambio organizacional y minimización de impactos sobre la salud mental de los individuos.
- Respaldar al Comité de Convivencia Laboral desde el nivel estratégico de la organización, así como demás organismos paritarios y organizaciones sindicales para fortalecer los procesos de participación colectiva en la toma de decisiones organizacionales.

Frente a esto último, y teniendo en cuenta aspectos estructurales como la distribución de cargas de trabajo, proyectos nuevos a cargo para las dependencias, tareas de alto

riesgo o de respuesta a contingencias o emergencias, o tareas que impliquen turnos, es importante realizar un control más riguroso al ser una condición que puede llegar a incrementar el riesgo a nivel relacional de presentarse una situación de acoso laboral o violencia en el trabajo.

Fases:

Prevención primaria:

1. Diagnóstico del riesgo
2. Planeación de actividades
3. Implementación intervenciones
4. Evaluación y seguimiento.

Prevención secundaria: Mitigación y rutas de atención

En cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, el SGC debe contar con un Comité de Convivencia Laboral, el cual debe conformarse de acuerdo con lo establecido en la mencionada norma y cumplir con los deberes legales otorgados en la misma. Conforme a la Directiva Presidencial 01 de 2023, se deben fortalecer los canales internos de denuncia y atención a las violencias basadas en género, acoso sexual laboral y discriminaciones.

En esta fase secundaria, se busca la mitigación de daños a lo largo del proceso de de-

nuncia, atención y reparación, dando claridad a los alcances del protocolo e integrando el Código de Integridad del SGC en el proceso, velando por la no victimización secundaria y brindando a la víctima garantías de no repetición y reparación, si es el caso.

En el siguiente capítulo del presente protocolo se desarrollará esta fase.

Prevención terciaria:

Busca garantizar la reinserción temprana de la víctima en un espacio seguro, brindando el acompañamiento psicosocial y jurídico requerido, a fin de brindar las recomendaciones que permitan garantizar la protección de la salud física y mental de la persona afectada. De ser necesario se acudiría a instancias de mayor jerarquía dentro de la Entidad con el objetivo de lograr la mitigación del riesgo existente con medidas como por ejemplo, la reubicación del trabajador, o redistribución de tareas para disminuir la carga laboral, según se identifiquen los factores de riesgo, alertas tempranas y afectaciones a la salud física y mental del trabajador(a).

MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EL SGC

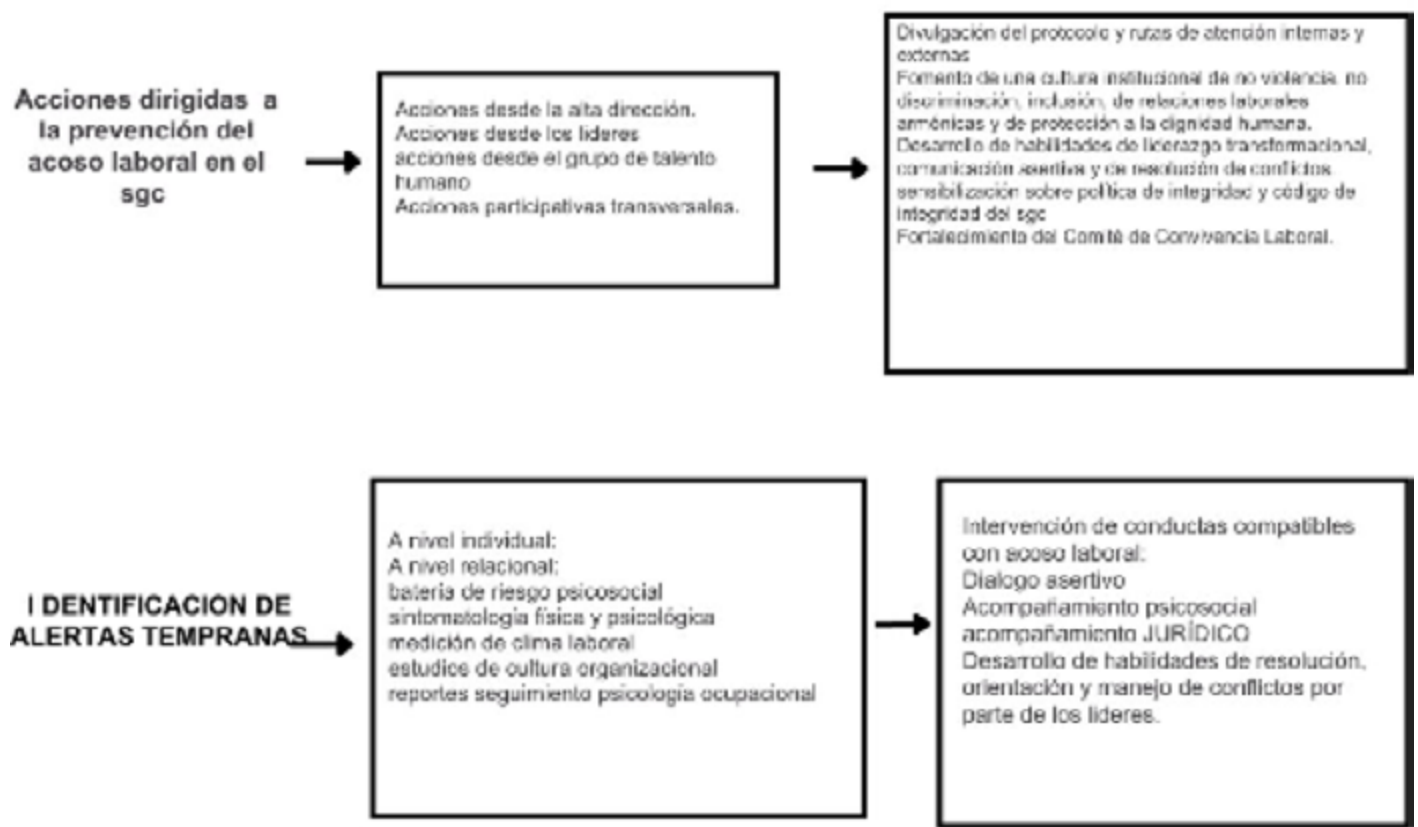


Figura No. 2 Medidas preventivas contra el acoso laboral en el SGC

Identificación de alertas tempranas de acoso laboral

Las alertas tempranas de acoso laboral deben ser identificadas de manera prioritaria por parte del empleador. Se consideran alertas tempranas a aquellas señales que se configuran como factores de riesgo psicosocial alto o medio, toda vez que tienen mayor potencial para generar situaciones de acoso laboral.

El objetivo fundamental de los Sistemas Epidemiológicos de Factores de Riesgo Psicosocial consiste en establecer mecanismos efectivos para la promoción de la salud psicológica, prevención y control de factores de riesgo psicosocial, problemas y trastor-

nos mentales identificados en la población trabajadora.

Para ello, es necesario:

- Identificar, evaluar, analizar y hacer seguimiento a los factores de riesgo psicosocial que afectan negativamente a los trabajadores, en razón de sus condiciones individuales, de las demandas del cargo, proceso productivo y/o de las condiciones del entorno extralaboral.
- Intervenir los factores de riesgo psicosocial a través de acciones que contribuyan a disminuir la exposición, controlar los factores de riesgo y prevenir efectos negativos en los trabajadores y en las organizaciones.

- Evaluar la gestión del sistema de vigilancia epidemiológica, tanto en lo relativo al proceso del mismo, como en los resultados de las acciones de intervención.
- Identificar los factores protectores y promotores de la salud, así como las fortalezas propias de las organizaciones, de los trabajadores y del entorno extralaboral, a fin de fortalecerlas como estrategias de promoción de la salud y del bienestar de la población objeto del sistema de vigilancia epidemiológica.

Generalmente, cuando dichos factores de riesgo no son intervenidos tempranamente para así prevenir la continuidad de tales prácticas y dinámicas, se aumenta la probabilidad de que surjan situaciones de acoso laboral.

La identificación temprana de actos que generan acoso laboral, es el primer paso necesario para activar mecanismos pacíficos de resolución de la situación y de esta manera aplicar acciones preventivas para detener el trayecto de dichas actuaciones y promover nuevas prácticas de comunicación, relacionamiento, liderazgo y/o afrontamiento en las personas involucradas y afectadas por las mismas.

Adicionalmente, se han establecido otros criterios para el pronto reconocimiento de situaciones de riesgo *“en función de la personalidad de la víctima y el acosador, el clima organizacional y en función de la interlocución e interacción humana. En las causas de la organización se encuentran la mayoría de factores de riesgo psicosocial; tales como: deficiente liderazgo, insatisfacción del clima, inadecuado diseño de la tarea, problemas de comunicación y cultura organizacional; entre otros. En los efectos se*

puede resaltar desesperación, ira, ansiedad, depresión, melancolía, apatía, agresividad, fobia social, falta de concentración, estrés, trastorno del sueño, estrés postraumático, trastornos psicosomáticos, problemas psicológicos y suicidio; también se pueden apreciar consecuencias en el entorno social, familiar y su adaptación al contexto; además, con relación a la organización aumenta el ausentismo y la rotación, disminuye la productividad, el compromiso, la satisfacción, y aumenta la intención de abandonar el puesto de trabajo” (Manrique, 2019, p. 130).

De acuerdo con la clasificación establecida por el Ministerio de Salud y Protección Social y la Universidad Javeriana (1996), los factores de riesgo se agrupan en tres grandes niveles:

- 1. Condiciones intralaborales:** Son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Incluyen las demandas del trabajo y los mecanismos de control sobre este, el estilo de liderazgo y los mecanismos de recompensa.
- 2. Condiciones extralaborales:** Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador; a su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Las dimensiones extralaborales incluyen las dimensiones relacionadas con los hábitos de manejo del tiempo libre, relaciones familiares, relaciones interpersonales, situación económica del núcleo familiar, características de la vivienda y su entorno, desplazamiento trabajo-vivienda y demás aspectos extralaborales que puedan representar una influencia sobre el trabajo.

3. Condiciones individuales: Aluden a una serie de características propias de cada trabajador a características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación, el lugar de residencia, la escala socio-económica, el tipo de vivienda y el número de dependientes, así como antecedentes personales y antecedentes de salud mental. Estas características pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

Efecto de los factores de riesgo psicosocial

Se pueden generar diversos efectos sobre el trabajador, según las características de los factores de riesgo, la intensidad, la frecuencia de presentación y el potencial dañino del

mismo. Se han identificado tres niveles de estrés, cada uno de los cuales produce reacciones diferentes en el individuo:

- **Estrés bajo:** Se caracteriza por cansancio al levantarse, problemas ocasionales de estómago, tensión muscular en la espalda y alrededor del cuello, sensación de no poder relajarse, fatiga.
- **Estrés medio:** Se caracteriza por fatiga acentuada, se acrecientan los trastornos intestinales y los problemas estomacales, los músculos están más tensos, se producen alteraciones en el sueño; las diversas actividades resultan penosas, y se hace difícil concentrarse; se experimentan miedo y actitudes negativas.
- **Estrés alto:** Se caracteriza por fatiga extrema que afecta incluso la realización de labores sencillas. Son muy notorios e incluso incapacitantes los trastornos

físicos como los estomacales y los cardiovasculares. El individuo experimenta sensaciones de pánico, la respiración se acelera y se produce escalofrío y sudoración exagerada, los latidos del corazón son violentos, hay sensación de hormigueo en manos y pies, y notable reducción de la energía para realizar distintas actividades.

Se han determinado enfermedades asociadas a los riesgos psicosociales intralaborales, los cuales están contemplados en el Decreto 1477 de 2014, entre otros: trastornos psicóticos agudos y transitorios, depresión, episodios depresivos, trastornos de pánico, de ansiedad generalizada, de adaptación, adaptativos, angina de pecho, infarto agudo de miocardio, enfermedades cerebrovasculares, encefalopatía, úlcera gástrica, úlcera péptica, trastornos del sueño debido a factores no orgánicos y estrés postraumático.

Criterios para la identificación de grupos prioritarios de atención del Programa de Vigilancia Epidemiológica por Riesgo Psicosocial

- Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o sistema de promoción.
- Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o sistema de intervención, a fin de mantenerlas en los niveles de riesgo más bajos posibles.

- **Riesgo medio:** nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- **Riesgo alto:** nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- **Riesgo muy alto:** nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Lineamientos de intervención Programa de Vigilancia Epidemiológica por Riesgo Psicosocial:

Las intervenciones a realizar en la población trabajadora se realizarán dependiendo de los resultados arrojados por los instrumentos de medición utilizados, en el caso colombiano, la Batería de Riesgo Psicosocial, considerando además la siguiente clasificación:

- **Casos sospechosos:** Se consideran casos sospechosos de exposición al riesgo psicosocial a toda la población trabajadora, dado que todos y todas están expuestas de manera directa o indirecta al factor de riesgo psicosocial por pertenecer a la Entidad, con la naturaleza de la misma. Igualmente, deben considerarse casos sospechosos aquellas pun-

tuaciones medias, bajas y muy bajas en los resultados arrojados en la aplicación de la batería para la medición de factor de riesgo psicosocial. La intervención de casos sospechosos se debe realizar a nivel colectivo, promoviendo la salud psíquica, el control del estrés, el adecuado manejo del tiempo libre, manejo de tiempos de ocio, práctica de ejercicio, el autocuidado y el fomento de las buenas interrelaciones personales en el ámbito intra y extra laboral.

- **Casos probables:** Se consideran casos probables a la población de las áreas misionales de la Entidad, dado que estos colaboradores son los que más están expuestos al riesgo psicosocial por las características de sus cargos y las altas exigencias mentales, y, en muchos casos, emocionales que exige su labor interdisciplinaria de producción de conocimiento geocientífico.

También, son casos probables, aquellos trabajadores que se encuentran en puntuaciones altas y muy altas en los resultados de las mediciones arrojadas por el instrumento de medición.

Las acciones a desarrollar en este nivel deben ser por grupos focales de acuerdo a los hallazgos obtenidos y a las necesidades encontradas en los ítems que hayan arrojado mayores puntuaciones.

- **Casos confirmados:** Se consideran casos confirmados aquellos trabajadores a quienes se les hayan realizado recomendaciones médicas laborales de posible origen psíquico. Adicionalmente se consideran casos confirmados aquellos colaboradores diagnosticados con alguna enfermedad mental o del comporta-

miento de origen laboral de acuerdo a la clasificación internacional de enfermedades 10ª versión (CIE10) y los colaboradores que hayan sido diagnosticados con enfermedades de origen laboral de tipo psicosocial contempladas en la tabla de enfermedades laborales de Colombia. Las acciones a realizar en estos casos son de origen multidisciplinario, complementadas con la participación de actividades con grupos focales según sea el caso.

- **Intervenciones relacionadas con otros factores de riesgo ocupacional:** Todos los hallazgos que se determinan desde este sistema de vigilancia epidemiológica de prevención del riesgo psicosocial que correspondan a requerimientos de mejoramiento derivados de condiciones subestándar en lo referente a otro factor de riesgo propio de la actividad laboral y que afecte el adecuado desarrollo del trabajo de los colaboradores, deberán ser comunicadas y socializadas a los respectivos niveles, para que sean contempladas en los planes de mejoramiento de cada sistema.
- **Intervenciones relacionadas a la organización y la alta dirección:** Todos los hallazgos que se determinan desde este sistema de riesgo psicosocial que tengan relación a directrices organizacionales de la alta gerencia e implicaciones para el buen desarrollo de la labor, deberán ser comunicadas y socializadas de manera adecuada y formal a la Dirección General o a la respectiva Dirección; siguiendo el conducto regular existente al interior de la Entidad.

Alertas tempranas del Acoso Laboral identificadas en el nivel relacional

Es importante dentro del Programa de Vigilancia Epidemiológica por Riesgo Psicosocial, prestar atención e intervenir sobre los siguientes patrones relacionales que se constituyen en antecedentes al acoso laboral:

1. Estilos de comunicación con patrones que generen culpabilización, discriminación, degradación, amenaza, coartación a la libre expresión y desarrollo, entre otros.

Esto puede generar la sensación de que no es posible conversar con uno o más integrantes del grupo sobre oportunidades de mejora o dar opiniones que tengan una connotación negativa sobre la dinámica del grupo o sobre un compañero, jefe o subalterno, e incluso crear la necesidad de presentar una imagen positiva ante el grupo con el objetivo de mantener una fachada que promueva la persistencia de los factores de riesgo.

2. Estilos de afrontamiento caracterizados por evitar resolver la situación conflictiva, evadir las prácticas de diálogo orientadas a la resolución de la situación conflictiva, mantenerse a la espera de que la situación conflictiva se resuelva por sí sola, ignorar lo sucedido y actuar como si nada hubiera pasado, responsabilizar al otro de lo ocurrido sin reconocer las acciones propias, entre otros.
3. Estilos de liderazgo autoritarios que no promueven los espacios de diálogo y de escucha activa, y/o que no promueven la expresión de diferentes perspectivas para integrarlas y trabajar desde la horizontalidad y la co-construcción, y/o que

son impositivos, y/o que no establecen equidad en las normas y valores institucionales para todos los colaboradores de su equipo de trabajo, y/o que ofrecen un trato diferencial entre los integrantes de su equipo de trabajo, entre otros.

4. Relaciones entre colaboradores/as o entre jefes y colaboradores/as, de abuso del poder, como aquellas que toman ventaja de su posición jerárquica o de sus rasgos de personalidad dominantes para ejercer autoritarismo sobre el otro que tiene menor rango jerárquico o factores de vulnerabilidad (internos o externos), lo cual puede generar efectos psicológicos en la persona afectada o receptora, tales como temor, inseguridad o algún tipo de riesgo (laboral, físico, psicológico, económico, relacional, etc.) al expresar sus ideas por prevención a ser juzgado/a, rechazado/a o coartado/a, al actuar libremente, al negar un mandato o instrucción que sea percibido de carácter inadecuado o injusto o al tomar decisiones de manera libre, autónoma y espontánea.

5. Cuando un/a colaborador/a o un tercero identifica algún hito a partir del cual sus condiciones (o las de algún/a compañero/a) físicas, económicas, psicológicas, relacionales o del libre desarrollo de sus actividades contractuales empiezan a desmejorar paulatinamente.

6. *“La ilegalidad ética con que actúa el/ la acosador(a), la repetición de actos en busca del desgaste psicológico y la intencionalidad de destrucción psicológica de la víctima”* (Barrios, 2014 como se cita en Ministerio del Trabajo & Pontificia Universidad Javeriana, 2016:26).

7. No respetar el horario definido para el desarrollo de las actividades laborales, violando el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores, mediante el envío sistemático de solicitudes por medio del whatsapp, llamadas telefónicas, o correos electrónicos.

8. Una cultura organizacional en la que se replique patrones relacionados con el ataque a grupos minoritarios, discriminaciones, chistes o comentarios ofensivos relacionados con la identidad de género, orientaciones sexuales diversas, discapacidad, origen étnico o racial, y estereotipos basados en el género, o características de personalidad (formas de vestir, hablar, caminar, etc).

Alertas tempranas identificadas en el nivel individual

A nivel del individuo también es importante identificar e intervenir sobre factores que pueden conllevar a situaciones de acoso laboral.

Si el/la colaborador/a identifica en sí mismo o en otro compañero alguna(s) de la(s) sintomatología(s) psicológica(s) o psicósomática(s) expuesta(s) a continuación y estas se pueden relacionar directa o indirectamente con situaciones, actuaciones o relaciones ocurridas en el mundo laboral, esta es una manera de identificar alertas que deben ser intervenidas de manera temprana, con el objetivo de prevenir el desarrollo de posibles secuelas psicológicas que se establecen entre más tiempo transcurra viviendo una situación maltratante e impactante física, económica, cultural y/o psicológicamente.

Alteraciones psicológicas y físicas asociadas al acoso laboral

El acoso laboral provoca alteraciones en las relaciones interpersonales, organización del trabajo y en el entorno laboral en su conjunto, afectando la calidad del trabajo y la salud física y mental de los agredidos, de acuerdo con Rodríguez, Ochoa y Silva (2006:260). Algunas de las consecuencias psicológicas y psicosomáticas de este tipo de violencia pueden presentarse como:

- Estrés laboral
- Depresión
- Irritación
- Cambios en la autoestima o baja autoestima
- Insomnio u otros trastornos del sueño
- Melancolía
- Apatía
- Baja concentración
- Agresividad
- Fobia social
- Cambios en la personalidad
- Susceptibilidad y/o hipersensibilidad a la crítica
- Sensación de desconfianza
- Conductas de aislamiento, evitación y retraimiento

- Sentimientos de ira, rencor, deseos de venganza contra el/los agresor(es)
- Síntomas de ansiedad durante el desarrollo de sus funciones dentro de la organización y/o hasta un posible suicidio.
- Estrés postraumático
- Otros

Ante una situación de acoso laboral, la reacción de cada persona varía en función de sus características personales, de las capacidades y de sus recursos de afrontamiento o del apoyo social con el que cuente, estas violencias pueden generar alteraciones psicosomáticas, conductuales y/o psicológicas, en la tabla número tres (3) se mencionan algunas de estas alteraciones, de acuerdo con (Cassitto et al., 2004).

Alertas tempranas y/o casos de presunto acoso laboral en el SGC pueden ser detectadas principalmente a través de las siguientes instancias:

- Grupo de Talento Humano: Detección directa desde la Coordinación de Talento Humano y a través de los procesos mencionados anteriormente, así como, desde Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y los/as profesionales en psicología, en el marco del Programa de Prevención de los Factores de Riesgo Psicosocial.
- Comité de Convivencia Laboral: dentro de su alcance preventivo (sin referirse a casos específicos) tomando el informe trimestral como insumo (caracterizaciones).
- Control Interno: desde la identificación y evaluación de riesgos, la verificación del cumplimiento con las normas y políticas

Psicopatológicas	Psicosomáticas	Comportamentales
• Reacciones de ansiedad • Apatía • Reacciones de evasión • Problemas de concentración • Humor depresivo • Reacciones de miedo • Relatos retrospectivos • Hiperreactividad • Inseguridad • Insomnio • Pensamiento introvertido • Irritabilidad • Falta de iniciativa • Melancolía • Cambios de humor • Pesadillas recurrentes	• Reacciones de ansiedad • Apatía • Reacciones de evasión • Problemas de concentración • Humor depresivo • Reacciones de miedo • Relatos retrospectivos • Hiperreactividad • Inseguridad • Insomnio • Pensamiento introvertido • Irritabilidad • Falta de iniciativa • Melancolía • Cambios de humor • Pesadillas recurrentes	• Reacciones de ansiedad • Apatía • Reacciones de evasión • Problemas de concentración • Humor depresivo • Reacciones de miedo • Relatos retrospectivos • Hiperreactividad • Inseguridad • Insomnio • Pensamiento introvertido • Irritabilidad • Falta de iniciativa • Melancolía • Cambios de humor • Pesadillas recurrentes

Tabla No 3 Manifestaciones clínicas del acoso laboral

- relacionadas, y fortaleciendo la institucionalidad a través de mejoras.
- Control Interno Disciplinario: dentro de su objetivo de garantizar el cumplimiento de los deberes y obligaciones de los/as servidores/as públicos/as, aplicando la función preventiva y correctiva.
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): Dentro de su alcance de colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.

- Relacionamiento con la Ciudadanía: en la recepción de PQRS's, como canal establecido por la función pública, a través de las cuales las entidades, los servidores públicos y la ciudadanía pueden presentar peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias.
- Asociaciones Sindicales: comprendidas como un factor contributivo en la identificación de necesidades de las y los trabajadores, aportando a su vez en el objetivo común de protección de la dignidad humana.
- Jefes/as inmediatos y/o supervisores/as: en la interacción con sus equipos de trabajo, identificando las alertas enunciadas anteriormente con una actitud de observación, análisis y escucha activa, siendo receptivos a las actividades, los resultados y conceptos relacionados con las variables asociadas a la identificación e intervención de posibles casos de acoso laboral y/o acoso sexual.
- Servidores/as públicos/as y contratistas: que identifiquen situaciones de alerta en vivencia propia o de los demás, bajo la responsabilidad inherente al Código de Integridad del SGC, a los principios propios de la protección de la dignidad humana propia y la de los demás.

2. Prevención mediante la implementación de la equidad de género, diversidad e inclusión del SGC.

El Servicio Geológico Colombiano, como Instituto Científico y Técnico perteneciente al Sector de Minas y Energía e integrante del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnolo-

gía e Innovación (SNCTI), en respuesta a la Política de Equidad de Género del Ministerio de Minas y Energía, se compromete a:

- a. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y personas no binarias, así como la no discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, origen étnico o condición de discapacidad en la ejecución de sus procesos, trámites y servicios.
- b. Implementar el principio de no discriminación de ninguna índole en el ejercicio de los derechos de las y los servidores públicos del SGC, así como las acciones afirmativas, que se requieran dentro de los planes, programas y proyectos institucionales con el fin de eliminar las desigualdades existentes dentro de la institución.
- c. Promover, a través de los procesos educativos, comunicativos, pedagógicos y de formación, la sensibilización y capacitación en género, diversidad y discapacidad al personal vinculado al SGC, y hará parte de los programas de inducción y reinducción de sus colaboradores.
- d. Implementar las medidas necesarias para garantizar la cero tolerancia frente a las violencias mencionadas en el presente protocolo, garantizando la confidencialidad a los denunciantes y la no retaliación.
- e. Divulgar el presente protocolo por los diferentes canales institucionales disponibles, garantizando su amplia difusión.

Capítulo 3

Mecanismos de denuncia y atención de las violencias en el contexto laboral y del acoso laboral

1. Mecanismos de denuncia y actuación en casos de acoso laboral

Los mecanismos de denuncia que existen en el SGC para el reporte de casos de presunto acoso laboral, teniendo en cuenta que su alcance se limita al caso de funcionarios y funcionarias pertenecientes a la planta de personal del SGC:

1. En primera instancia se debe dirigir comunicación escrita al Comité de Convivencia Laboral (CCL) del SGC, al correo electrónico comitedeconvivencia@sgc.gov.co, indicando:
 - Nombre completo
 - Número de cédula o de documento de identificación
 - Dependencia a la que pertenece, así como la identificación plena de la persona que presuntamente ejerció el acoso laboral.
2. Debe incluir un relato de los hechos, indicando las conductas que han sido reiterativas y que a la luz del presente protocolo son consideradas acoso laboral, adicionalmente, se pueden adjuntar las pruebas que considere pertinentes (por ejemplo, correos electrónicos, mensajes de chat, etc). Se recomienda revisar el anexo de Modelo de Carta de Denuncia.
3. En caso de no poder radicar la comunicación de forma directa y con los requisitos anteriores, se deberá enviar un correo electrónico sencillo en el cual se relaten los hechos; lo anterior con el fin de que el equipo psicojurídico pueda realizar el seguimiento correspondiente.
4. El CCL examinará de manera confidencial y dará respuesta al peticionario, dentro de los cinco (5) días siguientes de tener conocimiento del hecho. Dentro de ese mismo período de tiempo, el CCL podrá citar a las partes involucradas para escucha individual de los hechos reportados.
5. Si el CCL no considera que se tipifica el acoso laboral, dará respuesta al peticionario y posteriormente, dará traslado de la situación al equipo de riesgo psicosocial del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de realizar el acompañamiento psicosocial respectivo.
6. Si existe ánimo conciliatorio de las partes involucradas, el CCL formulará un plan de mejora concertado entre las partes para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad, y el cual quedará plasmado en un acta de conciliación firmada por ambas partes.

7. El CCL hará seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
8. De no haber voluntad conciliatoria, se firmará el acta de no conciliación por las partes, y, quien presentó la queja, quedará en libertad de solicitar la intervención de una institución competente o del Ministerio Público, con el fin de buscar solución al conflicto.
9. En los casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el CCL deberá remitir

la queja a la Procuraduría General de la Nación.

10. Si el proceso realizado por el Comité de Convivencia Laboral no da solución al problema, el quejoso podrá acudir ante el inspector de trabajo, a quien se le presentará copia de la solicitud o queja enviada al CCL de la Entidad.
11. Si en el municipio de residencia del quejoso no hay inspector del trabajo, podrá acudir y poner en conocimiento de la situación de acoso laboral en la inspección de policía o Defensoría del Pueblo. A falta de las anteriores autoridades, podrá acudir al personero municipal.

Ruta de atención en casos de acoso laboral en el SGC

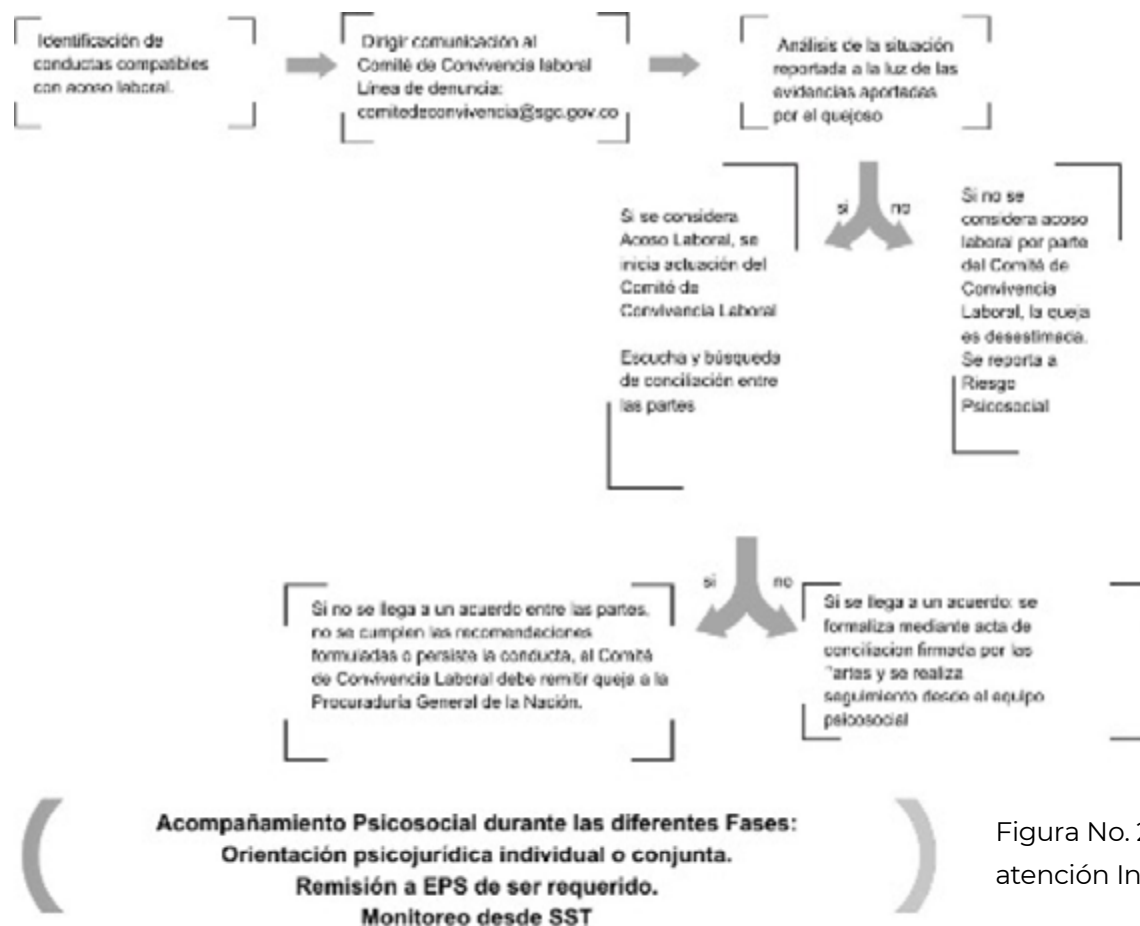


Figura No. 2 Ruta de atención Institucional

2. Violencias Basadas en Género y Discriminaciones por razón de raza, género, etnia, religión, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad y demás razones de discriminaciones y violencias en el ámbito laboral y contractual.

Acorde a las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública se establece una ruta interna de atención a las violencias contra las mujeres, VBG y discriminaciones en el SGC, tanto para personal de planta como para contratistas, pasantes, judicantes, practicantes u otros trabajadores de la Entidad:

- a. Ruta de atención - denuncia por escrito: Será recibida por el Grupo de Talento Humano, a fin de brindar acompañamiento jurídico al quejoso(a) sobre sus derechos y la ruta judicial existente, así como también el acompañamiento psicosocial por parte de los profesionales del equipo de riesgo psicosocial del SG-SST. El canal de denuncia es lineamagenta@sgc.gov.co
- b. Ruta de atención - denuncia oral: Debe acercarse a la oficina del Grupo de Talento Humano, donde será recibida por dupla psicojurídica de los profesionales de esta dependencia. Si bien la denuncia de los hechos puede realizarse de manera oral, se dejará constancia en acta firmada por las partes. Se informará al quejoso(a) sobre sus derechos y la ruta judicial existente, así mismo recibirá el acompañamiento psicosocial que se requiera.

En ambas rutas se garantiza un proceso de atención idóneo e integral, ajustado a las

particularidades de cada caso, enfocado siempre en el respeto, transparencia e integridad. Se evitarán a toda costa las acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso. El Grupo de Talento Humano buscará, a lo largo del proceso, implementar medidas de reparación institucionales e individuales pertinentes que cumplan con las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.

En el caso de conflictos que se presenten en el entorno laboral, que involucren al personal vinculado mediante contrato de prestación de servicios al SGC se recomienda informar al supervisor del contrato el cual deberá realizar un proceso de mediación entre las partes. En caso de no obtener los resultados de cambio y solución por este medio, se puede recurrir a la siguiente instancia, la cual será que si el presunto agresor es funcionario o funcionaria podrá radicar una queja directamente en la Procuraduría General de la Nación.

En cualquier caso, la Entidad contará con canales de apoyo psicojurídico para las presuntas víctimas. Para recibir este acompañamiento debe dirigir comunicación al correo electrónico lineamagenta@sgc.gov.co, por medio del cual será contactado en un plazo máximo de 15 días calendario.

Esta ruta de atención psicojurídica consta de un apoyo por parte de los/las profesionales del Derecho, del Grupo de Talento Humano, buscando mediar o conciliar la situación conflictiva o, en caso de no lograrse esta solución, se orientará sobre las rutas institucionales disponibles en el país para cada caso. Así mismo, el equipo de psicología, brindará acompañamiento psicosocial buscando disminuir los impactos de la situación en la salud mental de los implicados.

En el caso de presentarse una de las conductas contrarias a las descritas en este protocolo, en el ejercicio de las labores misionales del SGC hacia un ciudadano(a), esta persona podrá radicar queja mediante los canales institucionales disponibles o a través del correo electrónico lineamagenta@sgc.gov.co.

Canales de radicación de PQRS del SGC:

Dirección: Diagonal 53 No. 34 - 53 Bogotá D.C. Colombia Código Postal: 111321

Horario de Atención: Lunes a viernes 8.00 a.m. a 5 p.m. para todas nuestras sedes Teléfono conmutador: (601) 220 0200 - (601) 220 0100 - (601) 222 1811

Línea anticorrupción y de atención al ciudadano y denuncias: 01 - 8000 - 110842 Correo Institucional: relacionciudadana@sgc.gov.co

Otros Canales de denuncia a nivel Institucional

- Ministerio del trabajo: Bogotá (601) 3779999 Opción 2 o la línea nacional gratuita 018000 112518. Además, a través de la página web www.mintrabajo.gov.co podrá radicar su denuncia o si lo prefiere, agendar una cita con un asesor del Ministerio.
- Procuraduría General de la Nación: <https://www.procuraduria.gov.co/SedeElectronica/tramites/tramite.do?formAction=btShow&t=50003&s=0#>
- Defensoría del Pueblo: http://eliseo.defensoria.gov.co/visionweb/cac2/web_preconsulta.php
- Fiscalía General de la Nación <https://sicecon.fiscalia.gov.co/denuncia/ingresoPrincipal>

Medidas de protección a las víctimas

La Secretaría General del SGC podrá tomar las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles:

- a. Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo.
- b. Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento
- c. Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima.
- d. Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima.
- e. Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima.
- f. Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas.
- g. Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos revictimización o a la repetición de los hechos.

De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima.

Las medidas de protección se deben adoptar en las primeras setenta y dos (72) horas

contadas a partir de la presentación de la queja o denuncia, con el fin de proteger los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación

Regulación Comité de Convivencia Laboral y Ruta Administrativa Sancionatoria para el caso del acoso laboral.

De acuerdo con lo dispuesto en la Resolución 398 del 26 de septiembre de 2019 que regula el Comité de Convivencia Laboral en el SGC, será este el encargado de verificar la pertinencia de la remisión de dicha queja al ministerio público, previo a el cumplimiento de los presupuestos allí dispuestos.

No obstante, el quejoso también podrá, de manera directa, activar la ruta administrativa sancionatoria, para lo cual podrá acudir con su queja por presuntos hechos constitutivos que se enmarquen dentro de la Ley 1010 de 2006 - Artículo 7 de acoso laboral, ante el ministerio público.

- **Ruta administrativa del proceso disciplinario - sancionatorio**

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 el Código Disciplinario 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 laboral, violencias de género y actos discriminatorios, comportan faltas disciplinarias gravísimas y que pretenden ser erradicadas de la cultura sexista, racista, homofóbica, transfóbica, aporofóbica que aun predomina en el país, 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 formas de violencias en contra de las mujeres.

En los casos en que la víctima está vinculada a la Administración mediante una relación legal y reglamentaria o a través de un contrato laboral, la Ley 1010 cataloga la conducta constitutiva de acoso laboral como falta disciplinaria gravísima, cuya sanción puede ser desde la suspensión en el ejercicio del cargo hasta la destitución y la inhabilidad general.

Es importante señalar que el desistimiento del quejoso no extingue la acción disciplinaria, precisamente porque el ámbito de protección con la acción disciplinaria es salvaguardar la moralidad pública, transparencia, objetividad, legalidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, neutralidad, eficacia y eficiencia que se debe observar en el desempeño del empleo por parte de quienes prestan sus servicios subordinados a la Administración.

- **¿Qué es la acción disciplinaria?**

La acción disciplinaria se produce en virtud de la relación de subordinación que existe entre los servidores y servidoras, y la administración en el ámbito de la función pública, y se origina en el incum-

plimiento de un deber o de una prohibición, la omisión o extralimitación en el ejercicio de las funciones, entre otras.

De esta manera, la finalidad de la acción disciplinaria es garantizar el buen desempeño de las servidoras y servidores, con miras al cumplimiento de la función pública. Esta acción disciplinaria se encamina a esclarecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se comete la conducta disciplinaria, a la vez que los motivos determinantes de la misma y los perjuicios que ocasiona a la Administración Pública. Esta acción disciplinaria es procedente, aunque la servidora o el servidor público se encuentre retirado del servicio, siempre y cuando la conducta se haya cometido al momento de estar vinculado a la administración.

- **¿Cuál es el marco normativo de la acción disciplinaria?**

Ley 1952 de 2019 modificada por la ley 2094 de 2021

- **¿Por quién es ejercida la acción disciplinaria?**

La acción disciplinaria se ejerce por la Procuraduría General de la Nación, la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, o quienes hagan sus veces, la

Superintendencia de Notariado y Registro, los Personeros Distritales y Municipales, las Oficinas de Control Disciplinario Interno establecidas en todas las ramas, órganos y entidades del Estado, y los nominadores.

El poder disciplinario de los personeros distritales y municipales no se ejercerá respecto del alcalde y de los concejales. Tal competencia corresponde a la Procuraduría General de la Nación.

- **¿Quiénes son destinatarios de la acción disciplinaria?**

Son destinatarios de la ley disciplinaria los/las servidores públicos/as, aunque se encuentren retirados del servicio y los particulares contemplados en esta ley.

- **¿Cuáles son las etapas del proceso disciplinario?**

Etapas de instrucción

- **Indagación previa:** En caso de duda sobre la identificación o individualización del posible autor de una falta disciplinaria. Tendrá una duración de seis (6) meses y culminará con el archivo definitivo o auto de apertura de la investigación.
- **Decisión inhibitoria:** Cuando la información o queja presentada sea temeraria o se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes o sean presentados de manera difusa el funcionario podrá inhibirse de plano.

- **Investigación:** Cuando, con fundamento en la queja, información recibida o etapa de indagación, se identifique plenamente al posible autor de la falta disciplinaria, el funcionario iniciará la investigación disciplinaria. Duración seis 6 meses, este periodo podrá prorrogarse hasta en otro tanto cuando en la investigación se tengan dos o más servidores.
- **Cierre:** Terminada la etapa de investigación, se profiere su auto de cierre, se brindará la oportunidad al implicado de presentar los alegatos precalificatorios a su favor. Posteriormente se evaluará lo presentado y se determinará si se realiza pliego de cargos o archivo definitivo de la investigación.

Etapa de juzgamiento

El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por un funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente, quien deberán actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la rituali-

dad del proceso, en los términos de este código y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal.

En el proceso disciplinario debe garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento.

- **Medidas de reparación y no repetición**

El SGC se compromete a adoptar medidas para garantizar un proceso de atención idóneo e integral, ajustado a las particularidades de cada caso, enfocado siempre en el respeto, transparencia e integridad.

Se evitarán a toda costa las acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso. El Grupo de Talento Humano buscará, a lo largo del proceso, llegar a un acuerdo con la víctima frente a la implementación de medidas de reparación institucionales e individuales pertinentes que cumplan con las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.

Capítulo 5

Mecanismos de seguimiento e implementación de acciones de mejora para la prevención y atención de las violencias en el contexto laboral y del acoso laboral

Para adelantar el seguimiento respectivo y lograr definir e implementar acciones de mejora de los procesos, procedimientos y mecanismos asociados a las situaciones de acoso laboral, discriminaciones y violencias basadas en género, es necesario establecer responsabilidades y compromisos por parte de las diferentes instancias de la institución a saber:

- **Compromiso de la Alta Dirección con la erradicación de violencias en el entorno laboral, acoso laboral y discriminaciones:**

En cumplimiento de las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el SGC se compromete a incluir, en las sesiones ordinarias del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, los asuntos de la agenda de género y no discriminación, que permitan establecer acciones de intervención para coordinar, desde estas instancias, la incorporación del enfoque de género en las decisiones estratégicas y misionales de las entidades, y tomar acciones concretas para erradicar los estereotipos, violencias y discriminaciones de los que trata este protocolo.

- **Compromiso del Comité de Convivencia Laboral:**

Reportar el informe de estadísticas de las quejas presentadas ante este organismo a la Alta Dirección, a fin de hacer seguimiento, identificar las conductas predominantes que llevaron a las situaciones de acoso laboral y definir acciones de intervención institucionales para su erradicación.

- **Compromiso del Grupo de Talento Humano**

1. Llevar registro de las quejas presentadas y realizar el acompañamiento psicosocial a la presunta víctima, a fin de minimizar los impactos en la salud mental y en el entorno laboral.
2. Realizar el acompañamiento jurídico, a fin de guiar a la presunta víctima respecto de las rutas institucionales internas y externas.
3. Implementar acciones de prevención, seguimiento y evaluación de impacto, respecto de los indicadores de casos denunciados y atendidos.

Glosario

- **Abuso de autoridad:** El delito de abuso de autoridad se configura cuando un servidor público (miembros de las corporaciones públicas, empleados y trabajadores del Estado, quienes están a su servicio y de la comunidad) haciendo que prevalezca su propia voluntad (actos caprichosos) sobre la ley y con el fin de conseguir intereses personales y no el interés público, valiéndose de sus funciones o excediéndose en el ejercicio de ellas, cometa acto arbitrario e injusto. En este tipo de casos, se debe denunciar al servidor público, ya que su actuación es un delito que debe ser sancionada por la autoridad competente.
- **Acoso laboral:** Según el Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, se entiende por acoso laboral *“(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”*.
- **Acoso laboral en razón de género:** Según el Artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, constituye violencia o acoso en razón de género *“la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”*.
- **Acoso sexual:** El Artículo 210 A del Código Penal tipifica el acoso sexual como toda conducta realizada por una persona 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”* (Código Penal, artículo 210A).
- **Actos de discriminación:** La Corte Constitucional ha definido los actos de discriminación como *“la conducta, actitud o trato que pretende consciente o inconscientemente anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales”*
- **Aporofobia:** La palabra *“aporofobia”* es un neologismo acuñado por la filósofa Adela Cortina en 1995 para referirse al rechazo, aversión, temor y desprecio hacia el pobre, hacia el desamparado.
- **Bisexual:** Personas que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídas tanto por hombres como por mujeres.

- **Ciberacoso:** El ciberacoso es un término genérico utilizado para designar un conjunto de comportamientos mediante los que una o más personas – inclusive una organización - hacen uso de las TRIC (Tecnologías del Relacionamento, la Información y la Comunicación), con el fin de hostigar o ejercer violencia hacia una o más personas.
- Tales conductas pueden presentarse en una o más ocasiones generando daño físico, psicológico y/o económico, y pueden ejercerse mediante amenazas, falsas acusaciones, suplantación de la identidad, usurpación de datos personales, daños al equipo de cómputo de la(s) víctima(s), uso de información privada, imágenes o videos para chantajear o extorsionar a la(s) víctima(s), entre otras (OIT, Convenio 190; De Vicente Pachés, 2020).
- **Debido proceso:** Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.
 - **Enfoque de curso de vida:** *“Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior”.*
 - **Enfoque de discapacidad.** *“El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos”.*
 - **Enfoque de género:** *“Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género”.*
 - **Enfoque diferencial:** *“El enfoque diferencial como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión. Dentro del enfoque diferencial, se encuentra el enfoque étnico, el cual tiene que ver con la diversidad étnica y cultural, de tal manera que teniendo en cuenta las particularidades especiales que caracterizan a determinados grupos étnicos y el multiculturalismo,*

se brinde una protección diferenciada basada en dichas situaciones específicas de vulnerabilidad, que en el caso de las comunidades étnicas, como lo son las comunidades indígenas, afro, negras, palanqueras, raizales y Rom, se remontan a asimetrías históricas. Dicho principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad”.

- **Enfoque étnico con perspectiva antirracista:**

El enfoque étnico se basa en el reconocimiento que la Constitución Política de 1991 hace de Colombia como un país pluriétnico y multicultural, que protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos. La aplicación del enfoque étnico - racial implica la realización de un análisis diferenciado de las situaciones de violencia basadas en género, dirigido a identificar si el mismo se ejerció en razón de la pertenencia a un determinado pueblo, de manera que pueda constituir discriminación racial y a establecer medidas diferenciales de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito del trabajo. El enfoque étnico debe estar basado en *“una perspectiva antirracista de manera participativa y plural”*.

- **Enfoque interseccional:** *“Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas”.*

- **Equidad de género:** Se refiere a dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres, pero ajustados a las especiales características o situaciones (sexo, género, clase, etnia, edad o religión) de los diferentes grupos, de tal manera que se pueda garantizar el acceso a ellas, hace referencia a la *“construcción de relaciones equitativas entre mujeres y hombres –desde sus diferencias–, tanto a la igualdad de derechos, como al reconocimiento de su dignidad como seres humanos y a la valoración equitativa de sus aportes a la sociedad”* (Lineamientos de PPNEG para las Mujeres, 2012:48).

- **Estereotipo:** Son ideas preconcebidas que tienen las personas sobre el deber ser de una mujer por ser mujer, y el de un hombre por ser hombre. Posicionan expectativas frente al comportamiento de mujeres y hombres, entrañan un riesgo: cuando el hombre o la mujer no corresponde con estas, se asume como un transgresor y se convierte en problemático frente a las estructuras sociales, culturales e institucionales que han validado los estereotipos. El estereotipo está relacionado con el ser.

- **Expresión de género:** Manifestación del género de la persona que podría incluir la forma de hablar, manierismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento social, modificaciones corporales, entre otras características.

- **Feminicidio:** El Artículo 104A del Código Penal tipifica el feminicidio como *“la acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias:*

1. Al tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella.
 2. Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad.
 3. Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural.
 4. Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo.
 5. Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no.
 6. Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella.
- **Gay:** Hombres cuyo deseo erótico, afectivo y sexual es por otro hombre.
 - **Género:** Se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias.
- El género es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas. No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y el lugar.
- Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas sociales (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones vinculadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación, todo lo cual puede afectar negativamente la salud. El género interactúa con el sexo biológico, pero es un concepto distinto (OMS, 2018).
- **Género fluido:** Es aquel en donde se pueden ubicar diversas identidades sexuales. Por lo general se manifiesta como un cambio entre lo masculino y lo femenino o neutro; aunque puede abarcar otros géneros e inclusive identificarse con más de un género a la vez. Las personas que se caracterizan por ser de género fluido, pueden cambiarse de identidad con frecuencia, dependiendo del contexto.
 - **Homofobia:** La homofobia es el rechazo constante de personas heterosexuales a personas que son homosexuales o bisexuales. Puede manifestarse de varias formas, como, por ejemplo, la invisibilización de las personas LGTBI o los crímenes de odio hacia ellos. La homofobia se basa en el pensamiento errado de que una persona heterosexual es

supuestamente superior a las personas homosexuales o bisexuales.

- **Hostigamiento por razones de discriminación:** El Artículo 4 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 1348 del Código Penal, cualquier actuación que *“promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación”*.
- **Identidad de género:** Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al nacer, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.
- **Igualdad de género:** La igualdad entre los géneros implica la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre las personas, más allá del género con el que se identifiquen. Las diferencias entre géneros pueden causar retrocesos en el desarrollo, particularmente cuando se limitan las oportunidades o recursos a un determinado género, provocando discriminación y desigualdades (UNICEF, 2018).
- **Intersexual:** Integra a las personas que poseen características genéticas de hombres y mujeres y se ha definido como *“todas aquellas situaciones en las que el cuerpo sexuado de un individuo varía respecto al estándar de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente”*. Históricamente la comprensión de esta identidad biológica específica se ha denominado a través de la figura mitológica del hermafrodita, la persona que nace *“con ‘ambos’ sexos*, es decir, literalmente, *“con pene y vagina”* (Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos -ACNUDH-, 2020).
- **Lenguaje Inclusivo:** Por *“lenguaje inclusivo en cuanto al género”* se entiende la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género. Se entienden como inclusivas aquellas estrategias de información, educación y comunicación que promueven la igualdad y que están diseñadas para alcanzar una audiencia lo más amplia y diversa posible, lo cual implica que la información sea accesible.
- **Lesbiana:** Mujer que se siente atraída por otra mujer. Es la capacidad de mantener relaciones íntimas con otra mujer, este término se utiliza para referirse a la homosexualidad femenina. (Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos -ACNUDH-, 2020).
- **Machismo:** Se puede definir al machismo como una ideología que defiende y justifica la superioridad y el dominio del hombre sobre la mujer; exalta las cualidades masculinas, como agresividad, independencia y dominancia, mientras estigmatiza las cualidades femeninas, como debilidad, dependencia y sumisión.

- **Mesa Consultiva o Comité de Mujer y Género:** Constancia para formular, implementar y hacer seguimiento a las estrategias, planes, programas o proyectos en materia de la política pública de equidad de género para las mujeres (Conpes 4080 de 2022).
- **No binario:** Ser no binario se designa a las identidades de género que se reconocen con aspectos femeninos y masculinos, no son hombres o mujeres. Las personas que se identifican como no binarias, usan pronombres neutros, y piden que se les identifique como tal.
- **Nuevas masculinidades:** Desde esta perspectiva se plantea la idea del *“trato igualitario entre los hombres y mujeres generando el cambio en los imaginarios de lo masculino asociado a violencia, dominio, fuerza y del rol del hombre como proveedor de la mujer y del hogar. Pretende lograr que hombres desaprendan viejas conductas que socialmente les han inculcado con respecto de la división sexual del trabajo”* (Lineamientos de género para el sector minero energético, 2020:12).
- **Orientación sexual:** Hace referencia a la atracción erótica, sexual y afectiva que puede tener una persona hacia personas del sexo opuesto, el mismo sexo o ambos sexos. La orientación sexual hegemónica es aquella en la que el individuo siente atracción por personas del sexo opuesto, mientras que las personas que se sienten atraídas por personas de su mismo sexo se consideran fuera de la norma, razón por la cual son objeto de censura y estigmatización social.
- **Persona cisgénero:** Denomina la situación en la que la identidad de género de la persona se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- **Persona en situación de discapacidad:** *“La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno. Por ejemplo: las personas ciegas, sordas, usuarias de sillas de ruedas, están en su mayoría perfectamente sanas y su “discapacidad” sólo surge cuando no hay lectores de pantallas, braille, sitios web accesibles, intérpretes de lengua de señas, programas de televisión o vídeos con subtítulos, que les aseguren su inclusión plena en igualdad de oportunidades”* (Ministerio de Salud, 2020:18).
- **Persona heterosexual:** Las personas heterosexuales sienten una atracción romántica y física por los miembros del sexo opuesto.
- **Persona homosexual:** La homosexualidad es la atracción romántica, atracción sexual o comportamiento sexual entre miembros del mismo sexo.
- **Población negra/afrocolombiana:** Son los grupos humanos que hacen presencia en todo el territorio nacional (urbano-rural) de raíces y descendencia histórica, étnica y cultural africana nacidos en Colombia, con su diversidad racial, lingüística y folklórica.
- **Principio de no discriminación:** *“Garantía de igualdad de trato entre los individuos, sean o no de una misma comunidad, país o región. Es decir, vela por la igualdad de derechos y la dignidad de todas las personas.”* Acnur, 2017.

- **Principio de no revictimización:** Las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género y violencias contra las mujeres.
- **Pueblos indígenas:** Es indígena quien pertenece a una tradición cultural (de acuerdo con los procesos de socialización, comunicación, trabajo, cosmovisión), descendiente de los pueblos originarios que habitaban América antes de la Conquista y colonización europea (CEPAL, 2014: 87). Los pueblos indígenas tienen el derecho colectivo a vivir en libertad, paz y seguridad como pueblos distintos y no serán sometidos a ningún acto de genocidio ni a ningún otro acto de violencia, incluido el traslado forzado de niños del grupo a otro grupo (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2007b: 4). Colombia tiene 87 comunidades indígenas distribuidas por el territorio nacional.
- **Queer:** Término para denominar la identidad de género que no se encuentra incluida o trasciende al binario hombre y mujer.
- **Racismo:** El racismo es el odio, rechazo o exclusión de una persona por su raza, color de piel, origen étnico o su lengua, impidiendo el goce de sus derechos humanos. Es originado por un sentimiento irracional de superioridad de una persona sobre otra.
- **Raizales:** Grupo étnico afrocolombiano o afrodescendiente, cuyas raíces culturales son afro-anglo antillanas y cuyos integrantes mantienen una fuerte identidad caribeña. Población ubicada en el Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina cuyos integrantes tienen rasgos socioculturales y lingüísticos claramente diferenciados de los del resto de la población afrocolombiana. Esta población tiene una lengua creole, basada en el idioma inglés.
- **Rol:** Son conductas estereotipadas por la cultura, por tanto, pueden modificarse dado que son tareas o actividades que se espera realice una persona por el sexo que tiene. Tradicionalmente se ha asignado a los hombres los roles de proveedores (productivo) y a las mujeres, el rol del cuidado (reproductivo). El rol está relacionado con el hacer.
- **Rom o Gitanos:** Son un pueblo originario de Europa que ha migrado gradualmente a partir de los diferentes conflictos y persecuciones a las que han sido sometidos desde la colonización hasta el siglo XX. Su lengua shib rromaní se conserva desde tiempos inmemorables, sin escritura, solo a nivel de la lengua (Gómez, 2010).
- **Sexismo:** Es la discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior al otro. Alude a un conjunto de nociones, expresiones y prácticas sociales que, con base en la diferencia sexual, legitiman y afianzan la desigualdad social entre las personas.
- **Sexo:** Es el conjunto de características biológicas que tiene un ser humano, asociadas a la función reproductiva, por las cuales es hombre o mujer. Existen

casos especiales en los que una persona nace con características morfológicas de ambos sexos y esto se conoce como hermafroditismo o intersexualidad.

- **Situación de discapacidad:** *“La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno. Por ejemplo: las personas ciegas, sordas y usuarias de sillas de ruedas, están en su mayoría perfectamente sanas y su “discapacidad” sólo surge cuando no hay lectores de pantallas, braille, sitios web accesibles, intérpretes de lengua de señas, programas de televisión o vídeos con subtítulos, que les aseguren su inclusión plena en igualdad de oportunidades”* (Ministerio de Salud, 2020:18).
- **Transfobia:** La transfobia es el rechazo que sufren las personas transexuales al transgredir el sistema sexo/género socialmente establecido. Estas personas son especialmente vulnerables y sufren un alto grado de marginación, violencia y comportamientos discriminatorios que vulneran sus derechos humanos.
- **Trato digno:** Consiste en el trato respetuoso, considerado y diligente a todas las personas sin distinción.
- **Transgénero:** Es un término utilizado para describir las diferentes variantes de la identidad de género, cuyo común denominador es la no conformidad entre el sexo biológico de la persona y la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a este. (Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos -ACNUDH-, 2020).
- **Transexual:** Persona que no se identifica con su sexo biológico.
- **Víctimas del conflicto armado:** Aquellas personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del 1º de enero de 1985, como consecuencia de infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas internacionales de Derechos Humanos, ocurridas con ocasión del conflicto armado interno (Congreso de la República, 2011: 1).
- **Violencias de género:** Es toda conducta que tenga como fin el menoscabo de la dignidad, el daño a la integridad física, o la violación de derechos de una mujer por el mero hecho de serlo. Comprende el acoso sexual, la trata y el tráfico de mujeres con fines de explotación sexual, los matrimonios forzados, las mutilaciones genitales y, en términos generales, cualquier acto que tenga como consecuencia, -o que tenga posibilidades de tener como consecuencia-, perjuicios en su salud física, sexual o psicológica, incluyendo toda acción tendiente a dañarla desde el punto de vista patrimonial. (MSPS –Dir. PYP-Gr. SSR –Equipo VBG).
- **Violencia económica:** La Ley 1257 de 2008, en su Artículo 2, define la violencia económica como *“cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas”*.

- **Violencia sexual:** La Ley 1257 de 2008, en su Artículo 3, define el daño o sufrimiento sexual en las violencias contra las mujeres como *“las 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 fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas”*. Por lo tanto, siguiendo la definición de la Ley 1257, la violencia sexual en el ámbito de este protocolo incluye los delitos sexuales tipificados en el título IV del Código Penal (Ley 599 de 2000), pero no se limita sólo a estos.
- **Violencia física:** La Ley 1257 de 2008, en su Artículo 3, define el daño o sufrimiento físico en las violencias contra las mujeres como *“el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona”*.
- **Violencia patrimonial:** La Ley 1257 de 2008, en su Artículo 3, define el daño patrimonial en la violencia contra las mujeres como cualquier *“pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer”*.
- **Violencia psicológica:** La Ley 1257 de 2008, en su Artículo 3, define el daño psicológico en la violencia contra las mujeres como *“las consecuencias que provienen de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal”*.
- **Violencia machista:** La violencia machista se refiere a todas aquellas acciones que contribuyen al menoscabo sistemático de la dignidad, el estima y la integridad física y mental de las mujeres, niñas y personas con una identidad de género y/o sexualidad distinta a la normativa. Es un tipo de violencia estructural, ya que se encuentra presente en todas las sociedades y todos los espacios sociales, aunque se da en distintos niveles y mediante diferentes mecanismos dependiendo de diversas cuestiones de raza, clase y pertenencia a determinado grupo étnico.
- **Xenofobia:** Sentimiento de odio, repugnancia u hostilidad hacia lo extranjero. Se manifiesta a través de creencias, actitudes y comportamientos hostiles hacia las personas de origen distinto al propio, como el desprecio, la discriminación, y las agresiones físicas o verbales.

Bibliografía

- Cassitto et al., (2004) como se citó en Ministerio del Trabajo & Pontificia Universidad Javeriana, 2016; Stange, Galván & Herrera, 2018.
- Leymann, (1990); Björkqvist, Österman & Hjelt-Bäck, 1994; Piñuel, 2001; Boada, De Diego & Vigil, 2003; Peralta, 2004; Martínez, Irurtia, Camino, Torres & Queipo, 2012; Carvajal & Dávila, 2013, como se citó en Rodríguez, Ochoa & Silva.
- Luna-García, J., Urrego- Mendoza, Z., Gutiérrez-Robayo, M. & Martínez-Durán, A., (2015). Violencia en el trabajo del sector público de la salud: una visión desde las personas trabajadoras. Bogotá, Colombia. 2011-2012. Rev. Fac. Med. Vol. 63 (3).
- Manrique, A., (2019). Acoso laboral (Mobbing): Riesgo psicosocial emergente invisible. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 38(2), 127-137. DOI: 10.21772/ripo.v38n2a03
- Ministerio de trabajo, (2019). Protocolo de prevención y actuación - Acoso Laboral. Colombia.
- Organización Internacional del Trabajo (2003). Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla. Ginebra: OIT. [Cited 2011 Mar 12]. Disponible en: <http://goo.gl/31WB9h>.
- OIT (2016) Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_524929.pdf
- Resolución 2646, (2008). Ministerio de la Protección Social, Bogotá Colombia.
- Rodríguez, Ochoa & Silva, (2016). Indicadores de simulación en los casos de mobbing o acoso laboral. En: Rodríguez Cely, L. (2016). Psicología jurídica y forense: debates, propuestas e investigaciones. Madrid: EOS.
- Servicio Geológico Colombiano (2013). Código de integridad. Colombia.
- Stange, E., Galván, P. & Herrera, C. (2018). Acoso psicológico laboral o Mobbing. Revista de Divulgación Científica de la Universidad Gestalt, 1 (001): 35-40.
- Darino Moreno, V. A. (2015). Acoso laboral: causas, consecuencias y estrategias de prevención.
- Fabregat Monfort, G. (2011). El acoso laboral en el ordenamiento jurídico laboral español Breves apuntes. Revista de Derecho, (35), 32-54.
- Secretaría de Planeación, Alcaldía de Bogotá, 2014
- https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/cartilla_acoso_laboral-p.pdf



