



El futuro
es de todos

Presidencia
de la República



EJERCICIO DE ACCIÓN DISCIPLINARIA - ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

BOGOTÁ D.C., AGOSTO DE 2020



El futuro
es de todos

Presidencia
de la República

EJERCICIO DE ACCIÓN DISCIPLINARIA - ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

Proceso asociado	TALENTO HUMANO
Código	D-TH-06
Versión	01

CONTENIDO

1.	OBJETIVO	2
2.	ALCANCE.....	2
3.	ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DEL SEXO	3
3.1.	CONCEPTO ACOSO SEXUAL EN COLOMBIA	3
3.2.	NORMATIVIDAD Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
3.3.	ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD.....	5
3.1.1	Acoso sexual.....	6
3.1.2	Acoso por razón del SEXO.....	6
3.4.	FALTAS MUY GRAVES	8
3.5.	FALTAS GRAVES	8
3.6.	FALTAS LEVES	9
3.6.1	Agravantes y Atenuantes.....	10
3.7.	DIFERENCIA ENTRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL	10
3.8.	TIPOS DE ACOSO SEXUAL.....	11
3.9.	TIPOS DE ACOSADORES:	11
3.10.	LABOR DE PREVENCIÓN	12
4.	MARCO LEGAL	13
5.	REQUISITOS TÉCNICOS	14
6.	DOCUMENTOS ASOCIADOS	14
7.	RESPONSABLE DEL DOCUMENTO.....	14



El futuro es de todos

Presidencia de la República

EJERCICIO DE ACCIÓN DISCIPLINARIA - ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

Proceso asociado

TALENTO HUMANO

Código

D-TH-06

Versión

01

1. OBJETIVO

Fomentar en los servidores públicos del DAPRE, contrastitas, personal en comisión y pasantes, una actitud de respeto y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, mitigando las acciones relacionadas con el acoso sexual y/o por razón del sexo.

2. ALCANCE

El presente instructivo tiene alcance a:

La Oficina de Control Interno Disciplinario que podrá investigar y sancionar con ocasión a la conducta de ACOSO SEXUAL y/o POR RAZÓN DEL SEXO, a todo servidor público del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.



Así mismo, podrán ser investigados por parte de la Procuraduría General de la Nación, aquellas personas que con ocasión a la conducta de ACOSO SEXUAL y/o POR RAZÓN DEL SEXO, tengan contrato de prestación de servicios, de proyecto, de obra, eventual, así como alumnos y becarios que realicen prácticas formativas en cualquier dependencia, y el personal en comisión de servicios en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.





El futuro
es de todos

Presidencia
de la República

EJERCICIO DE ACCIÓN DISCIPLINARIA - ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

Proceso
asociado

TALENTO HUMANO

Código

D-TH-06

Versión

01

3. ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DEL SEXO

3.1. CONCEPTO ACOSO SEXUAL EN COLOMBIA

La Ley 1257 de 2008, creó el artículo 210A del Código Penal Colombiano, donde se tipificó el delito de acoso sexual:



La conducta delictiva consiste en: **“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”**.

3.2. NORMATIVIDAD Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito de aplicación en materia disciplinaria Ley 734 de 2002. Artículo 2º. Titularidad de la acción disciplinaria. Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las Personerías Distritales y Municipales, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias.

Acorde con lo dispuesto con el Decreto 1784 de 2019 Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, artículo 41, numeral 2.; la Oficina de Control Interno Disciplinario y, con base en los parámetros fijados en los artículos 2, 67, 76, 150, 175 y siguientes de la Ley 734 de 2002:

- a. Tiene como función la de ejercer la función disciplinaria y aplicar y coordinar el control interno disciplinario en la Entidad con sujeción a las disposiciones, facultades y competencias establecidas en la Ley.



El futuro
es de todos

Presidencia
de la República

EJERCICIO DE ACCIÓN DISCIPLINARIA - ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

Proceso asociado	TALENTO HUMANO
Código	D-TH-06
Versión	01

- b. Adelantar y fallar en primera instancia todos los procesos disciplinarios respecto de aquellas conductas en que incurran los servidores en el ejercicio de sus funciones y exfuncionarios, que afecten la correcta prestación del servicio y el cumplimiento de los fines y funciones.



Artículo 48 numeral 1: realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo.

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





El futuro
es de todos

Presidencia
de la República

EJERCICIO DE ACCIÓN DISCIPLINARIA - ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

Proceso
asociado

TALENTO HUMANO

Código

D-TH-06

Versión

01



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

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

Ley 734 de 2002 Código Disciplinario Único. Artículo 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público:

1. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de Derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.

3.3. ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD

Todo servidor público del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, dentro de los deberes establecidos en la Ley 734 de 2002, y por remisión al Protocolo Contra el acoso Sexual en el ámbito del Trabajo de la ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL, debe conocer el contenido de las conductas que pueden constituir acoso sexual:



EJERCICIO DE ACCIÓN DISCIPLINARIA - ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

Proceso
asociado

TALENTO HUMANO

Código

D-TH-06

Versión

01

3.1.1 Acoso sexual

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
- c) Bromas sexuales;
- d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
- i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales;
- j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
- k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;
- l) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
- m) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
- o) Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona;
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- q) Agresiones físicas de carácter sexual.

3.1.2 Acoso por razón del SEXO

“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, sin tener por qué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora”

- a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género;
- b) Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo;
- c) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la opción sexual;
- d) Utilizar humor sexista;



EJERCICIO DE ACCIÓN DISCIPLINARIA - ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

Proceso
asociado

TALENTO HUMANO

Código

D-TH-06

Versión

01

- e) Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual de la persona;
- f) Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual;
- g) Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual;
- h) Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc....) a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- i) Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad;
- j) Denegar a causa del sexo u orientación sexual de una persona permisos o licencias a las que tiene derecho;
- k) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- l) Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- m) Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas;
- n) Agresión física a una persona por razón de sexo u orientación sexual;
- o) Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo en función de su sexo u orientación sexual.



Según la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, y por aplicación extensiva la Oficina de Control disciplinario del DAPRE, de conformidad con el artículo 34 numeral 1 de la Ley 734 de 2002, puede investigar y calificar como faltas disciplinarias aquellas allí contenidas. Para mayor claridad estas se dividen de la siguiente manera:



El futuro
es de todos

Presidencia
de la República

EJERCICIO DE ACCIÓN DISCIPLINARIA - ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

Proceso
asociado

TALENTO HUMANO

Código

D-TH-06

Versión

01

3.4. FALTAS MUY GRAVES



- El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la persona denunciante de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista.
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso.
- La eliminación de pruebas o evidencias del acoso o la obstrucción de cualquier forma del procedimiento de investigación de dicho acoso.
- Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
- La agresión física de carácter sexual o por razón de sexo.

3.5. FALTAS GRAVES



- Invitaciones impúdicas o comprometedoras cuando la persona objeto de las mismas haya dejado en claro que no resultan deseadas u oportunas.
- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- Contacto físico innecesario, rozamientos con connotaciones sexuales;



El futuro
es de todos

Presidencia
de la República

EJERCICIO DE ACCIÓN DISCIPLINARIA - ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

Proceso
asociado

TALENTO HUMANO

Código

D-TH-06

Versión

01

- d) Observación clandestina de personas en lugares reservados como aseos;
- e) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo en función de su sexo u orientación sexual;
- f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual; Protocolo contra el acoso Sexual y por Razón de Sexo en el ámbito Laboral Organización Iberoamericana de Seguridad Social.
- g) La impartición de órdenes vejatorias o contradictorias y por tanto imposibles de cumplir en razón de su sexo u orientación sexual.
- h) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua en función de su sexo u orientación sexual;
- i) La orden de aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- j) Dar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona.
- k) Obligar a la realización de actividades que no competen sus funciones a causa de discriminación en razón del sexo o como represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- l) Cualquier otra acción del mismo grado de gravedad, relacionado con el ámbito de aplicación de este protocolo.

3.6. FALTAS LEVES



FALTAS

FALTAS LEVES



- a) Observaciones sugerentes y desagradables;
- b) Chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto;
- c) Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- d) Invitaciones persistentes para participar de actividades sociales o lúdicas fuera del trabajo cuando la persona objeto de estas haya dejado en claro que resultan no deseadas o inoportunas;
- e) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.



El futuro es de todos

Presidencia de la República

EJERCICIO DE ACCIÓN DISCIPLINARIA - ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

Proceso asociado

TALENTO HUMANO

Código

D-TH-06

Versión

01

3.6.1 Agravantes y Atenuantes

Agravantes

- El abuso de situación de superioridad jerárquica;
- La reiteración de las conductas ofensivas ya sea a la persona denunciante, u otra;
- Existencia de dos o más personas afectadas, particularmente en casos graves y muy graves;
- El empleo de medios, modos o formas que tiendan directamente a asegurar la impunidad de la persona denunciada; Cualquier otra acción del mismo grado de gravedad.



Atenuantes

- No tener anotada sanción alguna, referida a este protocolo, en su expediente;
- Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, mediante acciones que sean de satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

3.7. DIFERENCIA ENTRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

Acoso laboral: infundir o lograr en el empleado miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicio laboral, desmotivación o inducir a la renuncia. Puede generarse desde un superior, un compañero o un subalterno.



El acoso sexual: puede definirse como insinuaciones sexuales inapropiadas, demandas de favores sexuales o cualquier conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada la cual se produce en el entorno personal o profesional creando un ambiente hostil y ofensivo. Finalmente, puede ser visto como tratamiento discriminatorio.





EJERCICIO DE ACCIÓN DISCIPLINARIA - ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

3.8. TIPOS DE ACOSO SEXUAL

La principal característica del acoso sexual es la superioridad de poder y control del acosador o acosadora.

Los tipos de acoso sexual más frecuentes son:

- **Quid pro quo:** es aquella que se establece en la jerarquía de una organización, (institución, empresa o universidad) y en la que el acosador se aprovecha de su posición, para pedir favores sexuales a cambio de un aumento de salario o el aprobado en un examen.
- **Acoso sexual generador de un ambiente hostil:** ocurre cuando la conducta indeseada de naturaleza sexual genera un ambiente laboral, escolar o social caracterizado por la intimidación y la amenaza. Esto afecta la capacidad de la víctima de participar y trae consecuencias negativas. Sin embargo, este tipo de acoso también puede generarse por parte de una persona hacia otra con mayor poder, como por ejemplo el producido por parte de un empleado hacia su jefe o de un alumno hacia su profesor.

3.9. TIPOS DE ACOSADORES:

Público: Son los que llevan a cabo conductas o actitudes sexistas de manera abierta y los hace sentir más poderosos. Ejemplo: El trabajador que hace bromas o comentarios de tipo sexual cuando una mujer pasa cerca.



Privado: Son aquellos que muestran una apariencia tranquila y conservadora de cara a los demás, pero que con su objetivo muestran sus verdaderas intenciones, ante lo cual, la víctima se encuentra en el dilema de es mi palabra contra la suya, porque se considera difícil que alguien crea que dicha persona la haya acosado.



El futuro es de todos

Presidencia de la República

EJERCICIO DE ACCIÓN DISCIPLINARIA - ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

Proceso asociado

TALENTO HUMANO

Código

D-TH-06

Versión

01

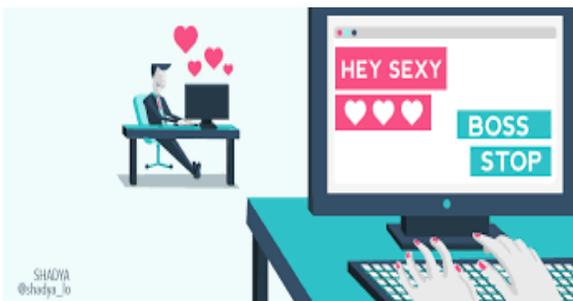
Los servidores públicos, debemos trabajar por la garantía y el respeto de los derechos sin importar las diferencias, como lo establece el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, todos somos iguales.

En muchas ocasiones, quienes son víctimas de este acoso, no denuncian por miedo o por represalias que puedan tomar en su contra. Pero si conoces de un caso, hazle saber a esa persona que la ley lo protege con el fin de que no haya más víctimas.

LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:

La Corte estableció que la diferencia entre el acoso sexual y otros delitos más graves como los actos sexuales abusivos o el acceso carnal violento es que en el primero hay una insinuación que no va más allá, y en los dos últimos las pretensiones se consuman. La Corte dice: “no se trata de un delito de resultado, en lo que al cometido eminentemente sexual respecta”.

3.10. LABOR DE PREVENCIÓN





El futuro es de todos

Presidencia de la República

EJERCICIO DE ACCIÓN DISCIPLINARIA - ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

Proceso asociado	TALENTO HUMANO
Código	D-TH-06
Versión	01

La Oficina de Control Disciplinario en su labor preventiva llevará a cabo jornadas de sensibilización a los colaboradores del DAPRE buscando fomentar en ellos, una actitud de respeto y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, mitigando acciones relacionadas con el acoso sexual al interior de la entidad.



Si es víctima de Acoso sexual...



...Denuncia ante la oficina de Control Disciplinario del DAPRE, NO TE QUEDES CALLADA(O)



4. MARCO LEGAL

- Ley 734 de 2002.
- Ley 1257 de 2008.
- Ley 1752 de 2015.
- Decreto 1784 de 2019.
- Decreto 876 de 2020.
- Decreto 901 de 2020.



El futuro
es de todos

Presidencia
de la República

EJERCICIO DE ACCIÓN DISCIPLINARIA - ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

Proceso asociado	TALENTO HUMANO
Código	D-TH-06
Versión	01

5. REQUISITOS TÉCNICOS

Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001:2015.

6. DOCUMENTOS ASOCIADOS

Procedimiento Disciplinario Ordinario – P-TH-08.

7. RESPONSABLE DEL DOCUMENTO

Jefe Oficina de Control Interno Disciplinario.