

ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL (ASL)



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL LABORAL.

PAULA ANDREA ROA DUCON

PSICÓLOGA

BOGOTÁ D.C

2020

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este protocolo será brindar herramientas y conocimiento psicoeducativo para prevenir y atender el acoso laboral y acoso sexual laboral en la CGN.

El protocolo de atención y prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral permite brindar las diferentes rutas de acción frente al hostigamiento físico, verbal y emocional que se pueda presentar en el desarrollo de las actividades institucionales de la CGN.

Para la atención y prevención del acoso laboral y el acoso sexual laboral (ASL) se establece un paso a paso judicial y administrativo para todas las partes involucradas.

Por ende, con las rutas de restitución de derechos se designa cual será el orden que las partes deberán seguir para dar solución y brindar un apoyo y/o acompañamiento en las situaciones con presunción de constituir acoso laboral o acoso sexual laboral.

TABLA DE CONTENIDO

Conceptos	4
1. Acoso Sexual	4
2. Acoso laboral	4
3. Acoso sexual laboral	4
Acoso Laboral	4
4. Ley 1010 de 2006	4
5. Modalidades de Acoso	5
6. Conductas del acoso	6
Acoso Sexual Laboral	6
7. Ley 1257 de 2008	6
8. Conductas de acoso sexual laboral	6
9. Consecuencias de ASL.....	7
Dependencias	7
10. Secretaria general.....	7
11. GIT Jurídica.....	8
12. GIT Talento humano.....	8
Protección al denunciante	8
13. Mecanismos de Protección a la víctima denunciante...8	
4. Comité de Convivencia Laboral.....	9
15. Código de integridad para el servidor público.....	9
Ruta en la Restitución de Derechos	10
16. Indicadores de alarma.....	10
17. ¿Dónde puedo reportar?.....	11
18. Proceso penal y su ruta de acción.....	11
Efectos Psicológicos ¿Qué debo hacer?	11
19. Atención en la salud mental a consecuencia del ASL...11	
20. Consecuencias.....	12
21. Ruta de atención en la salud mental.....	12

Acoso Sexual Laboral y Acoso Laboral



Conceptos

1. Acoso Sexual

El acoso sexual es aquel comportamiento o conducta tanto física como verbal donde su efecto conlleva a vulnerar la dignidad de las personas.

2. Acoso laboral

Acoso laboral o mobbing es conocido como aquella manifestación que es efectuada por el trabajador que por lo general tiene carácter de autoridad; infundiendo miedo, terror, angustia e intimidaciones sobre sus subordinados o pares.

3. Acoso Sexual Laboral

El **acoso sexual** es una conducta no deseada de naturaleza **sexual** en el lugar **de trabajo**, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.

Acoso Laboral

4. Ley 1010 de 2006:

Según Ley 1010 de 2006, Art. 2, el Acoso Laboral “es una conducta persistente, demostrable, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.



5. Modalidades de Acoso:

Desde un concepto legal se reconocen 6 tipos de acoso laboral que brindan al servidor público la identificación de estas:

➤ **Maltrato Laboral:**

Acto de violencia que sea ejercida de manera física, moral y sexual con expresiones injuriosas o ultrajantes al servidor público.

➤ **Persecución Laboral:**

Se constituye como aquella carga laboral que se ejerce sobre el servidor público hasta forzar su renuncia o despido

➤ **Discriminación Laboral:**

Se describe como aquel trato diferenciado, con el cual se está violando el principio de igualdad.

➤ **Entorpecimiento laboral:**

Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

➤ **Inequidad Laboral:**

Asignación de funciones a menosprecio del servidor público.

➤ **Desprotección Laboral:**

Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del servidor público mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud en el trabajo establecidos en la CGN



6. Conductas del acoso Laboral:

Se denominara conductas de acoso laboral a toda manifestación que existan sobre el servidor público y colaborador.

- Actos de agresión física.
- Discriminación verbal.
- Comentarios humillantes o descalificados por su labor.
- Burlas sobre apariencia física o manera de vestir.

Acoso Sexual Laboral:

7. Ley 1257 de 2008:

La Ley 1257/08 define el Acoso Sexual Laboral (ASL), cuando sucede en el ámbito laboral, porque constituye una de las formas de violencia contra las mujeres, en consecuencia esta Ley define la violencia contra las mujeres y los tipos, como cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial.

8. Conductas de acoso sexual laboral:

Dentro de las conductas que se manifiestan dentro del acoso sexual laboral se logran identificar 3:

➤ Conducta no verbal:

Contenido sexual u ofensivo siendo divulgado ante el público sin un consentimiento por parte de la persona.

➤ Conducta física:

Aquella manifestación física como caricia, besos, mensajes con un contenido sexual, intimidaciones dentro y fuera del establecimiento donde se presentan las labores.

➤ Conducta verbal:

Comentarios ofensivos e insinuantes que provoquen en la persona un malestar de incomodidad.



9. Consecuencias del ASL.

Dentro de las consecuencias del ASL se validan físicas, emocionales y psicológicas.

➤ **Consecuencia Física:**

Producida por maltrato, golpes y muerte.

➤ **Consecuencia emocional:**

Puede tener agravantes en su salud emocional dando sensación de triste, miedo, desesperación, culpa, frustración.

➤ **Consecuencia psicológica:**

Se verá afectada su salud mental, produciendo ansiedad, depresión, estrés, estrés laboral, aislamiento, pensamientos suicidas.

Dependencias

10. Secretaría general:

- Asegurar la disponibilidad de programas y actividades relacionadas con el acoso laboral y acoso sexual laboral.
- Trazar las políticas y programas de administración de personal brindando bienestar y capacitación frente temas relacionados con el acoso laboral y acoso sexual laboral.
- Adelantar y coordinar las investigaciones disciplinarias que se adelanten contra los funcionarios de la Contaduría General de la Nación y resolverlas en primera instancia de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

**Dependencias
de apoyo.**



11. GIT Jurídica:

- Estudiar y emitir conceptos en asuntos jurídicos relacionados con el ASL.
- Asesorar de manera efectiva a los colaboradores y servidores públicos en asuntos de carácter jurídico, relacionados con la gestión a su cargo.
- Representar judicial y extrajudicialmente a la Contaduría General de la Nación ante cualquier autoridad.

12. GIT Talento humano:

- Velar y cumplir los objetivos establecidos por el área de Talento, incluyendo los relacionados con la prevención y atención del acoso laboral y salud mental.
- Preparar y desarrollar los programas de bienestar social donde incluya temas en prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral
- Preparar y adelantar los procesos de inducción de los nuevos servidores públicos de la Contaduría General de la Nación, incluyendo las directrices de prevención y atención del acoso laboral y acoso sexual laboral.

13. Mecanismos de Protección a la víctima denunciante:

En todos los casos que constituyen delitos, las víctimas cuentan con medidas de protección frente a toda publicidad que implique un ataque indebido a su vida privada o dignidad. (Art. 133, Código de Procedimiento Penal). En el ámbito laboral uno de estos mecanismos de protección son los Comités de Convivencia Laboral.



Protección al denunciante

14. Comité de Convivencia Laboral:

El comité de Convivencia Laboral según la resolución 652 de 2012 tendrá las siguientes funciones:

- Recibir y Tramitar las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
- Escuchar a las partes involucradas.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral.
- Realizar un seguimiento a las partes involucradas.

15. Código de integridad del servicio público.

El código de integridad permitirá que la CGN promueva valores en los servidores públicos logrando formar personas íntegras y humanas.

Valores

➤ **Honestidad:**

Actuar con la verdad, transparencia, rectitud, siempre favoreciendo al interés general.

➤ **Respeto**

Reconocer de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos sin importar su condición, títulos etc.

➤ **Compromiso**

Ser consciente del rol como servidor público y colaborador, estar en la disposición de comprender y resolver las necesidades brindando el mejor bienestar.

CCL



Valores





➤ **Diligencia**

Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo para optimizar el uso del recurso humano.

➤ **Justicia.**

Actuar con imparcialidad, garantizados los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.

➤ **Transparencia.**

Tener la obligación de publicar y facilitar el acceso a la información pública.

Ruta en la Restitución de Derechos

La ruta de acción se establece ante las señales de alarma que se observan dentro del grupo de trabajo, y de esta manera brindar una mejor atención del **ACOSO SEXUAL LABORAL** y **LA SALUD MENTAL**.

16. Indicadores de alarma:

Los indicadores de alarma permitirán la detección del acoso laboral y acoso sexual laboral.

- Actitudes que impiden la expresión de la persona.
- Aislamiento de la víctima.
- Desacreditación del trabajo
- Desacreditación del servidor público frente a sus compañeros.
- Comprometer la salud de la víctima.

Ruta en la Restitución de Derechos

17. ¿Donde puedo reportar?

- URI: Unidad de Respuesta Inmediata
- SAU: Salas de atención al usuario.
- CAIVAS: Centro de Atención a Víctimas de abuso sexual. Carrera 33 #18 Bloque B, Piso 4.
- Denuncia por la pagina virtual de la policía
<https://www.policia.gov.co/denuncia-virtual>

18. Proceso Penal de esta Ruta:

El proceso penal está contemplado en la Ley 906 de 2004 el cual comprende cuatro etapas a saber:

- Etapa de Indagación.
- Etapa de Investigación.
- Etapa de Juzgamiento.
- Condenatorio.

Efectos Psicológicos ¿Qué debo hacer?

19. Atención en la salud mental a consecuencia del acoso sexual laboral:

La salud mental se ve afectada tras el ASL por el cual esta pasando la víctima, por lo tanto se debe brindar un apoyo emocional y/o psicológico dentro y fuera de la entidad.



**Salud
mental y
acoso
sexual
laboral**



20. Consecuencias:

Las consecuencias son de tipo emocional o psicológicas :

- Depresión
- Ansiedad
- Estrés
- Estrés laboral
- Pensamientos suicidad
- Incurrir en el consumo de Sustancias Psicoactivas SPA
- Aislamiento social



21. Ruta de atención en la salud mental:

A. Por medio de terapia puede tratarse aquel suceso traumático que ocasiona un malestar en las personas, la persona vivenciara casos similares donde podrá tener un acercamiento de los progresos en estos casos.

B. Tener un grupo de apoyo donde pueda ser escuchado sin ningún tipo de juzgamiento.

C. Estrategias de afrontamiento y asesoría psicológica, con la última en mención se le permitirá al servidor publico la oportunidad de vivir de una manera más satisfactoria a pesar de lo vivido; se trabajara:

- El desarrollo de habilidades
- Resolución de conflictos
- Desarrollo de un mejor conocimiento de si mismo.
- Mejoría en la relaciones interpersonales.

A

B

C

