



Escuela Tecnológica
Instituto Técnico Central
Establecimiento Público de Educación Superior

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y
ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO
LABORAL Y SEXUAL**

CÓDIGO: GTH-PT-01
VERSIÓN: 1
VIGENCIA: Diciembre de 2020
PÁGINA: 1 de 11
DOCUMENTO CONTROLADO

ESCUELA TÉCNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN
FRENTE AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

DICIEMBRE DEL 2020



Escuela Tecnológica
Instituto Técnico Central
Establecimiento Público de Educación Superior

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y
ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO
LABORAL Y SEXUAL**

CÓDIGO: GTH-PT-01
VERSIÓN: 1
VIGENCIA: Diciembre de 2020
PÁGINA: 2 de 11
DOCUMENTO CONTROLADO

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS.....	3
3. ALCANCE.....	3
4. MARCO NORMATIVO.....	3
5. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL	4
6. MODALIDADES Y TIPOS DE ACOSO LABORAL.....	5
7. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL	7
8. ACOSO LABORAL SEXUAL	8
8.1. Modalidades de Acoso Laboral Sexual	9
9. TRÁMITE DE LAS QUEJAS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	9
9.1. Recepción de la Queja	9
9.2. Atención y Respuesta del Reporte	10
9.3. Consideraciones	11

 <p>Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central Establecimiento Público de Educación Superior</p>	<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL</p>	<p>CÓDIGO: GTH-PT-01 VERSIÓN: 1 VIGENCIA: Diciembre de 2020 PÁGINA: 3 de 11 DOCUMENTO CONTROLADO</p>
--	---	---

1. INTRODUCCIÓN

La ley 1010 de 2006 tiene por objeto definir, prevenir, *corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.*

Por lo anterior la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, ha querido comprometerse con la prevención del acoso laboral y el acoso sexual, adopta la presente guía, con el fin de orientar a sus colaboradores en el trámite de quejas antes el Comité de Convivencia Laboral, el cual cumplirá con las funciones establecidas en el artículo de la Resolución.

Para el desarrollo de la guía, se entenderá como acoso laboral, la definición establecida en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 *“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”.*

2. OBJETIVO

Establecer una guía interna a seguir para presentar ante el Comité de Convivencia Laboral una queja que pueda constituirse como acoso laboral de acuerdo a la ley 1010 de 2006

3. ALCANCE

El desarrollo de la Guía aplica para el trámite de quejas presentadas por todas las personas que laboran en la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, independiente de su vinculación laboral.

4. MARCO NORMATIVO

La Ley 1010 de 2006: Mediante la cual se toman medidas para “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, con el fin de establecer una protección al trabajador y mantener las condiciones dignas, protegiendo la salud mental y física y estableciendo ambientes de trabajo adecuados para la convivencia

En la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, se establecen acciones y se definen responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanentemente la exposición de los factores de riesgo psicosocial en el contexto laboral y determinar el origen de patologías causadas por el estrés ocupacional.

El art.14 de dicha resolución, se disponen las medidas preventivas y correctivas para el acoso laboral.

 <p>Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central Establecimiento Público de Educación Superior</p>	<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL</p>	<p>CÓDIGO: GTH-PT-01 VERSIÓN: 1 VIGENCIA: Diciembre de 2020 PÁGINA: 4 de 11 DOCUMENTO CONTROLADO</p>
--	---	---

La Ley 1257 de 2008 del Ministerio de la Protección Social: La cual se enfoca el rechazo de la violencia contra la mujer, al establecer normas para sensibilizar, prevenir y sancionar las actitudes de violencia y discriminación.

En el art. 12, se generan responsabilidades tanto para las administradoras de riesgos laborales (ARL) como para los empleadores para “adoptar procedimientos adecuados para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial de las mujeres y tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer”. Tener en cuenta también las siguientes leyes para la protección de la mujer en el ámbito laboral: Ley 1413 de 2010, Ley 1413 de 2010, Ley 1494 de 2011 y el Decreto 4463 de 2011.

La Resolución 0652 de 2010: Que establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral para entidades públicas y privadas. Se establecen las medidas para que el empleador y las administradoras de riesgos laborales actúen frente a la prevención y corrección del acoso laboral.

La Resolución 1356 de 2012, la cual modifica la anterior, donde se establece la manera de conformar y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, el número de personas que lo conforman, los requisitos para los que se postulan y la frecuencia de las reuniones.

La Ley 1616 de 2013: Que obliga al empleador a desarrollar acciones de prevención de trastornos mentales en el contexto laboral y la promoción de la salud mental. En esta ley se reitera nuevamente el monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosocial.

El Decreto 1477 de 2014: Por medio del cual se da a conocer la nueva Tabla de Enfermedades Laborales en Colombia, extiende el número de enfermedades que se pueden presentar tras la exposición de los factores de riesgo psicosocial e incluye el acoso laboral como un factor de riesgo psicosocial.

La Resolución 622 del 25 de octubre de 2019. “Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral en la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central y se designan los representantes del empleador ante el mismo”

5. DEFINICIÓN ACOSO LABORAL

El artículo segundo de la Ley 1010 de 2006 contempla la definición de *acoso laboral* y las diferentes modalidades que se desprenden de esta conducta así: *Acoso laboral: 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.*

 <p>Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central Establecimiento Público de Educación Superior</p>	<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL</p>	<p>CÓDIGO: GTH-PT-01 VERSIÓN: 1 VIGENCIA: Diciembre de 2020 PÁGINA: 5 de 11 DOCUMENTO CONTROLADO</p>
--	---	---

6. MODALIDADES Y TIPOS DE ACOSO LABORAL

De acuerdo a la ley 1010 las Modalidades de acoso laboral son:

- a. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador toda expresión verbal injuriosa o ultrajante 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 o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- b. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- c. **Discriminación laboral:** 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.
- d. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. 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.
- e. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- f. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

En función del nivel jerárquico o cargo sobre quien(es) recae la calidad de persona(s) acosadora(s), el acoso laboral se clasifica en: acoso descendente, acoso horizontal, acoso ascendente y acoso mixto o complejo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2009; Gobierno de El Salvador, 2013).

- a. **El acoso descendente o *bossing*** corresponde a la forma de acoso más habitual. Se trata de un comportamiento en el que la persona que ostenta el poder, a través de desprecios, falsas acusaciones e incluso insultos, genera maltrato psicológico a un trabajador con el propósito de destacarse frente a sus subordinados, para mantener su posición jerárquica o simplemente como estrategia para deshacerse de aquellos que no se atreve a despedir. En este tipo de acoso el trabajador agredido rara vez denuncia y soporta la situación por temor a ser despedido.

 <p>Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central Establecimiento Público de Educación Superior</p>	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL	CÓDIGO: GTH-PT-01 VERSIÓN: 1 VIGENCIA: Diciembre de 2020 PÁGINA: 6 de 11 DOCUMENTO CONTROLADO
--	--	--

- b. Cuando un trabajador se ve acosado por un compañero del mismo nivel jerárquico, se está ante un caso de **acoso horizontal**, el cual puede producirse por conflictos personales, o bien porque alguno de los miembros del equipo de trabajo no se acoge a las pautas de funcionamiento aceptadas por el resto. En ocasiones este tipo de acoso suele esconder la intención de superar al otro jerárquica o salarialmente, y generalmente consiste en eventos en los que se minimiza, ridiculiza o pone en evidencia a un compañero cuando este comete un error o incurre en una falta.
- c. **En el acoso ascendente**, una persona que ostenta un rango jerárquico superior se ve agredida por uno o varios de sus subalternos. Generalmente se produce cuando las metas o los métodos de quien ostenta el cargo superior no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección, porque el puesto es deseado por alguno de ellos, o cuando se es ascendido a un puesto de responsabilidad que otorga la capacidad de organizar y dirigir a sus antiguos compañeros. También, aunque en menor proporción, puede desencadenarse hacia aquellos jefes que presentan comportamientos autoritarios y son arrogantes en el trato.
- d. El **acoso mixto o complejo** se presenta cuando comienza por la agresión de uno o varios de los compañeros de trabajo y posteriormente, cuando el conflicto es conocido por el(los) superior(es), este(os) no adopta(n) medidas para solucionarlo. También puede ocurrir de forma inversa, al comenzar como un acoso descendente, para posteriormente adicionarse situaciones de acoso por parte de los compañeros de trabajo.

Además, existen modalidades de acoso que tienen un contexto propio como son el **acoso discriminatorio, el sexual y el de género**. El acoso discriminatorio tiene su origen en las diferencias que pueden existir entre las personas por razones de orientación sexual, raza, religión, ideología política o condición de discapacidad, entre otros (Gobierno de El Salvador, 2013). El acoso sexual es una modalidad de acoso laboral con formas específicas y consecuencias especiales por su efecto agresivo sobre la dignidad e intimidad, que en ocasiones puede llegar a generar estrés postraumático, en especial cuando el trabajador es víctima de una violación o de un intento de violación (Confederación de Empresarios de Málaga, 2013).

Generalmente el **acoso sexual** viene acompañado de algún tipo de chantaje; mediante esta práctica se suelen solicitar favores sexuales de forma más o menos abierta, a cambio de algún tipo de beneficio laboral o para evitar “consecuencias” como el despido, el cambio de puesto de trabajo, cambios de turnos o de la jornada laboral.

Desde la perspectiva de género también puede ser considerado acoso laboral toda situación de desventaja a la que pueden verse expuestas las mujeres como consecuencia de relaciones desiguales de poder, participación desigual en actividades laborales, asignación de roles y funciones, o en virtud de ejercer o exigir derechos como el de maternidad y la lactancia (Gobierno del Salvador, 2013).

 <p>Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central Establecimiento Público de Educación Superior</p>	<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL</p>	<p>CÓDIGO: GTH-PT-01 VERSIÓN: 1 VIGENCIA: Diciembre de 2020 PÁGINA: 7 de 11 DOCUMENTO CONTROLADO</p>
--	---	---

7. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

El artículo séptimo de la Ley 1010 de 2006 cita: Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- j. 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 empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m. 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.
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- o. Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

 <p>Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central Establecimiento Público de Educación Superior</p>	<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL</p>	<p>CÓDIGO: GTH-PT-01 VERSIÓN: 1 VIGENCIA: Diciembre de 2020 PÁGINA: 8 de 11 DOCUMENTO CONTROLADO</p>
--	---	---

8. ACOSO LABORAL SEXUAL

Se puede definir a partir de la tipificación penal de dicha conducta como delictiva, como el acto de acoso, persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, que se comete para obtener un beneficio propio o de un tercero, y de quien se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, sexo, posición laboral, social, familiar o económica (Art. 210 A, Código Penal).

La Ley 1257 de 2008, introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencias sexistas, que reproduce el Acoso Sexual Laboral en contra de las mujeres trabajadoras y que constituye una manifestación de la voluntad del Estado colombiano en dar cumplimiento a sus compromisos internacionales establecidos ya mencionados al inicio de este documento.

La Ley 1257/08 define el Acoso Sexual Laboral (ASL), cuando sucede en el ámbito laboral, porque constituye una de las formas de violencias 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 por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

La Ley 1257/08 adicionó al Código Penal el artículo que define el Acoso sexual: “Artículo 210 A. Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o 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”. El Acoso Sexual puede afectar a hombres y mujeres, no obstante, dicho acoso en contra de las mujeres se entiende como una manifestación violencia de género, como efecto de la discriminación histórica de la que ha sido objeto.

8.1. MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL LABORAL

- a. **Acoso sexual laboral físico:** manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, guiños, emails, sms no deseados, chistes sexualmente implícitos por la intranet, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física.
- b. **Acoso sexual laboral verbal:** comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófonos, insultos basados en el sexo de otra persona, o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.

 <p>Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central Establecimiento Público de Educación Superior</p>	<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL</p>	<p>CÓDIGO: GTH-PT-01 VERSIÓN: 1 VIGENCIA: Diciembre de 2020 PÁGINA: 9 de 11 DOCUMENTO CONTROLADO</p>
--	---	---

c. **Acoso sexual laboral no verbal:** exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores u otro material sexualmente explícito, envío de cartas anónimas o silbidos.

d. **Otros tipos de acoso sexual laboral:** obligar a las mujeres a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

La Ley 1257 de 2008 que define la violencia contra las mujeres y los tipos de violencias, la precisa en términos de que es cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

9. TRÁMITE DE LAS QUEJAS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

9.1. Recepción de la Queja: remitir la queja la Comité de Convivencia Laboral por cualquier funcionario de la ETITC.

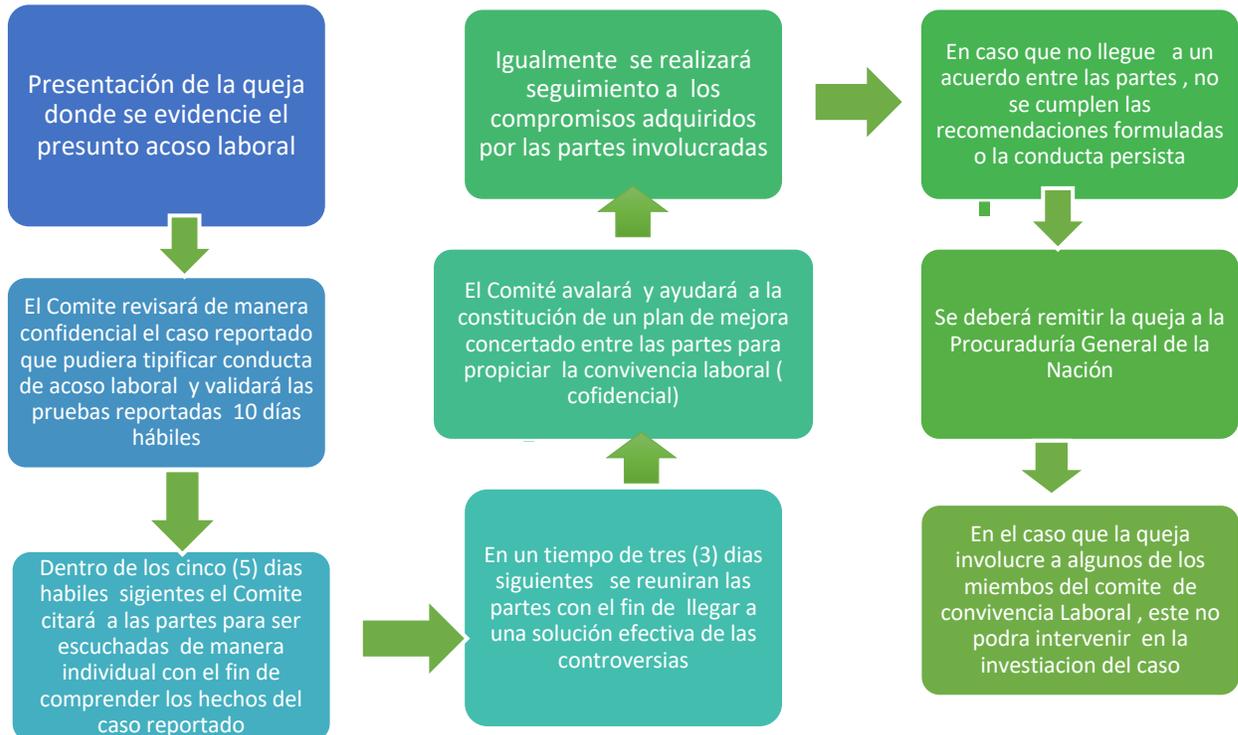
La queja se debe reportar de la siguiente manera.

- ✓ Por escrito
- ✓ deberán incluir la descripción de los hechos constitutivos de la queja,
- ✓ identificar a las personas involucradas
- ✓ anexar las pruebas correspondientes.
- ✓ Deben radicarse y estar firmadas,
- ✓ se debe relacionar nombre completo, documento de identidad, correo electrónico y dependencia a la que pertenece quien instaura

Los colaboradores pueden tener un contacto inicial con el Comité de convivencia laboral a través del correo electrónico institucional: personal@itc.edu.co.

 <p>Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central Establecimiento Público de Educación Superior</p>	<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL</p>	<p>CÓDIGO: GTH-PT-01 VERSIÓN: 1 VIGENCIA: Diciembre de 2020 PÁGINA: 10 de 11 DOCUMENTO CONTROLADO</p>
--	---	--

9.2. Atención y respuesta del reporte:



9.3. Consideraciones

- Es necesario considerar que el Comité de convivencia laboral no tendrá la facultad para determinar si una conducta es constitutiva de acoso o no, pues se entiende que dicha competencia es puramente judicial. En tal sentido, las decisiones serán puramente preventivas o consultivas y buscarán, en lo posible, mecanismos conciliatorios.
- En caso de requerirse más tiempo para que el Comité examine de manera confidencial el caso reportado, se deberá justificar la prórroga de cinco (5) días hábiles adicionales a los ya establecidos.
- Tendrán impedimento de participar en las conciliaciones los miembros del comité que hayan sido jefes o subalternos de las personas implicadas, o que tengan vínculos de Radicación de la queja junto con las pruebas que permitan evidenciar el presunto acoso laboral.
- En lo posible se deben presentar pruebas de la queja radicada, sin embargo, no es requisito para recibir la queja.

 <p>Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central Establecimiento Público de Educación Superior</p>	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL	CÓDIGO: GTH-PT-01 VERSIÓN: 1 VIGENCIA: Diciembre de 2020 PÁGINA: 11 de 11 DOCUMENTO CONTROLADO
--	--	---

- En el espacio de diálogo entre las partes involucradas, se debe tener en cuenta que dentro del marco establecido por la Ley 1257 de 2008, se debe privilegiar el derecho de la víctima mujer a no ser confrontada con su agresor.
- En los casos en que el acoso laboral sea de índole sexual, el caso no es conciliable, si se hace una interpretación sistemática de la normatividad nacional, en la medida en que tal conducta se cataloga como delito no querellable y no ha sido prevista para ella la conciliación como mecanismo de terminación anticipada del proceso penal, por lo que tratándose de conductas de acoso sexual laboral, que como tales configuran un delito o una conducta disciplinable, no existe posibilidad de conciliar dicha conducta penal o disciplinable, si la víctima de la conducta así lo manifiesta, dado que la acción penal y la acción disciplinaria quedan en cabeza del Estado, de tal manera que no se puede activar ninguna vía de arreglo directo o conciliación, si ello fuere la voluntad de la víctima, es decir, el comité no podría adelantar ninguna actuación en este sentido.
- Tratándose de una conducta de acoso sexual laboral, si es un caso conocido por el Comité, este deberá ser quien compulse las copias para que el caso sea investigado, de conformidad con el Código del Procedimiento Penal (art 67), toda persona tiene el deber de denunciar una conducta punible que sea investigable de oficio. La denuncia de eventuales conductas penales constitutivas de acoso sexual, puede presentarse por la víctima o quien tenga conocimiento de su ocurrencia, preferiblemente ante las Unidades de Reacción Inmediata (U.R.I), Salas de Atención a Usuarios (S.A.U), Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual (C.A.I.V.A.S) u Oficina de Asignaciones o ante las autoridades de Policía más cercanas, las cuales, dentro de sus competencias, deberán preservar los elementos materiales de prueba o evidencia física dentro de la cadena de custodia, además de garantizar en todo momento el respeto del derecho a la intimidad y la garantía de no revictimización de las personas agredidas.

10. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSION	CAMBIOS
11/12/2020	1	Adopción del Protocolo

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOHEMY GUZMÁN GALVIS Líder del Proceso de Gestión de Talento Humano	YANETH JIMENA PIMIENTO C. Administrador de la Documentación	DORA AMANDA MESA C. Representante de la Dirección