

**Departamento Administrativo
Nacional de Estadística**



**Sinergia Organizacional
SIO**

**Secretaria General
Área de Gestión Humana**

**SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE
ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO,
EN EL ÁMBITO LABORAL
DANE – FONDANE**

Junio / 2025



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO
LABORAL, ACOSO SEXUAL Y
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN
EL ÁMBITO LABORAL
DANE – FONDANE**

CÓDIGO: SIO-040- PTC-002

VERSIÓN: 2

PROCESO: Sinergia Organizacional

SUBPROCESO: Implementación y mantenimiento

Tabla de contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
3.	OBJETIVO	4
4.	ALCANCE.....	4
5.	ACOSO LABORAL	4
5.1	Modalidades de acoso laboral.....	4
5.2	Conductas de presunción de acoso laboral	5
5.3	Conductas que no constituyen acoso laboral	6
5.4	Sanciones ante casos de acoso laboral.....	7
6.	PROCEDIMIENTO PARA TRÁMITE DE QUEJAS POR ACOSO LABORAL	8
7.	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.....	10
8.	ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	11
8.1	¿Cuándo se presume que la conducta se encuentra dentro del contexto laboral?	11
8.2	¿Quién puede ser víctima de acoso sexual en el trabajo?.....	12
8.3	Rutas de Atención.....	12
9.	MECANISMOS DE PROTECCIÓN DEL ACOSO LABORAL	15
10.	MEDIDAS PREVENTIVAS.....	16
11.	MEDIDAS DE PROTECCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	17
12.	DECÁLOGO DEL BUEN TRATO	18
13.	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	21
14.	DEFINICIONES.....	21
15.	MARCO NORMATIVO	22
16.	REFERENCIAS.....	26
17.	CONTROL DE CAMBIOS.....	28

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN EL ÁMBITO LABORAL DANE – FONDANE	CÓDIGO: SIO-040- PTC-002 VERSIÓN: 2
PROCESO: Sinergia Organizacional	SUBPROCESO: Implementación y mantenimiento	

1. INTRODUCCIÓN

Para el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE como entidad del Estado, es de vital importancia que las relaciones internas entre quienes hacen parte de la organización, independiente de la naturaleza de su cargo, se desarrollen en un contexto de colaboración, de trabajo en equipo, de respeto, amabilidad y gentileza, bajo la premisa de la dignidad del ser humano, sin perjuicio del ejercicio prudente y equilibrado del poder de subordinación, sin olvidar que cada persona es un mundo, con cultura y costumbres diferenciales.

Es así como el Departamento Nacional de Estadística DANE adopta el presente protocolo como una herramienta mediante la cual se determinan las medidas para prevenir que se materialicen situaciones de acoso laboral, acoso sexual y violencias basadas en género en el ámbito laboral, con el fin de crear estrategias institucionales que reflejen el compromiso respecto a la eliminación de todas las formas de violencia contra la integridad física y moral de los colaboradores de la entidad.

2. COMPROMISO POR LA ALTA DIRECCIÓN

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE – FONDANE a nivel nacional, a través de la Alta Dirección, en cumplimiento a la normatividad legal vigente, manifiesta su compromiso en la prevención de posibles casos de acoso laboral, acoso sexual y violencias de género, en el entorno laboral.

La Alta Dirección, reconoce que todos los colaboradores, subcontratistas y pasantes, del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE-FONDANE, tienen derecho a un entorno laboral seguro, respetuoso, inclusivo y libre de cualquier forma de violencia o discriminación, por esto se rechaza cualquier conducta que atente contra la dignidad, la integridad física, emocional o psicológica desde y hacia los colaboradores, subcontratistas y pasantes. Por lo cual desde la Alta Dirección se adquieren los siguientes compromisos:

- ✓ Implementar y difundir el protocolo de prevención, atención y protección del acoso laboral, acoso sexual y violencias basadas en género.
- ✓ Promover una cultura organizacional basada en valores como el respeto, la equidad, la diversidad y la igualdad de oportunidades.
- ✓ Establecer mecanismos confidenciales, accesibles y eficaces para la recepción, atención y seguimiento a las denuncias presentadas, respetando siempre los derechos de

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN EL ÁMBITO LABORAL DANE – FONDANE	CÓDIGO: SIO-040- PTC-002 VERSIÓN: 2
PROCESO: Sinergia Organizacional	SUBPROCESO: Implementación y mantenimiento	

confidencialidad y presunción de inocencia de las personas involucradas.

3.OBJETIVO

Establecer lineamientos y mecanismos para sensibilizar a todos los colaboradores, subcontratistas y pasantes del Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE a nivel nacional, así como para los demás manejos de posibles situaciones de acoso laboral, acoso sexual y violencias de género, dentro del lugar de trabajo con el fin de propender por ambientes laborales seguros y respetuosos, buscando proteger la integridad física, emocional y profesional de todos.

4. ALCANCE

Proporcionar a los servidores y colaboradores de la entidad, así como a los demás grupos de interés, medidas preventivas, de protección, así como un protocolo para reportar situaciones de posible acoso laboral, acoso sexual y violencia de género laboral, incluyendo las medidas preventivas siguiendo los lineamientos establecidos en la normativa vigente.

5. ACOSO LABORAL

El acoso laboral está definido 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"*. (Ley 1010 de 2006, Art. 2). Negrilla fuera texto.

5.1 Modalidades de acoso laboral

A continuación, se desglosan las diferentes modalidades de acoso laboral que ha determinado la Ley 1010 de 2006:

- a. **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña 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



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO
LABORAL, ACOSO SEXUAL Y
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN
EL ÁMBITO LABORAL
DANE – FONDANE**

CÓDIGO: SIO-040- PTC-002

VERSIÓN: 2

PROCESO: Sinergia Organizacional

SUBPROCESO: Implementación y mantenimiento

comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una reunión 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, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social 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.
- g. Violencia en el trabajo:** Adicional a las modalidades de acoso laboral definidas por la Ley 1010 de 2006, la OIT (2003) ha definido la violencia en el trabajo como *“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 como consecuencia directa de la misma”*.

5.2 Conductas de presunción de acoso laboral

La Ley 1010 en sus artículos 3 y 4, establece las conductas atenuantes y las circunstancias agravantes que se determinan como acoso laboral. Por su parte, el artículo 7 determina las conductas que constituyen acoso laboral, así:

- 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.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO
LABORAL, ACOSO SEXUAL Y
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN
EL ÁMBITO LABORAL
DANE – FONDANE**

CÓDIGO: SIO-040- PTC-002

VERSIÓN: 2

PROCESO: Sinergia Organizacional

SUBPROCESO: Implementación y mantenimiento

- 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.
- 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.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente (Comité de convivencia) valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral.

5.3 Conductas que no constituyen acoso laboral

De otro lado, el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, determina las conductas que **no** constituyen acoso laboral, así:

- a.** Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas, conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- b.** Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO
LABORAL, ACOSO SEXUAL Y
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN
EL ÁMBITO LABORAL
DANE – FONDANE**

CÓDIGO: SIO-040- PTC-002

VERSIÓN: 2

PROCESO: Sinergia Organizacional

SUBPROCESO: Implementación y mantenimiento

- c. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- d. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia 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 empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- 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 Código Sustantivo del Trabajo, 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 servidores públicos.

Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

5.4 Sanciones ante casos de acoso laboral

El tratamiento sancionatorio al acoso laboral se encuentra en el artículo 10 de la Ley 1010, así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso, procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO
LABORAL, ACOSO SEXUAL Y
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN
EL ÁMBITO LABORAL
DANE – FONDANE**

CÓDIGO: SIO-040- PTC-002

VERSIÓN: 2

PROCESO: Sinergia Organizacional

SUBPROCESO: Implementación y mantenimiento

4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y a las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

6. PROCEDIMIENTO PARA TRÁMITE DE QUEJAS POR ACOSO LABORAL.

De acuerdo con la Circular conjunta 100-004-2024 expedida por el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública el 2 de diciembre de 2024, se diseñan y ajustan los lineamientos para el proceso de atención y trámite de las quejas, garantizando el derecho al debido proceso y atendiendo a los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad y confidencialidad. Por lo anterior el DANE se acoge a dicho procedimiento así:

Funciones	Tiempos	Responsable
Recepción de la queja	5 días calendario	Servidor Interesado (Presentar queja) Secretaria del Comité de Convivencia Laboral – CCL
Examinar de manera confidencial la queja o reclamo formulado	5 días calendario (Extensible 10 días más con justificación); no podrá superar los 15 días calendario.	Secretaria del CCL



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO
LABORAL, ACOSO SEXUAL Y
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN
EL ÁMBITO LABORAL
DANE – FONDANE**

CÓDIGO: SIO-040- PTC-002

VERSIÓN: 2

PROCESO: Sinergia Organizacional

SUBPROCESO: Implementación y mantenimiento

Escuchar las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja; con previo consentimiento de estas, evitando acciones que puedan revictimizar, lo que debe quedar en constancia que no se quiere surtir el trámite conciliatorio en presencia de la parte que presuntamente cometió el acto debe quedar constancia.	5 días calendario	Miembros del comité
Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.	5 días calendario (Extensible 10 días más con justificación); no podrá superar los 15 días calendario.	Miembros del comité
Formular plan de mejora, concertado entre las partes para fortalecer la convivencia laboral.	5 días calendario (Extensible 10 días más con justificación); no podrá superar los 15 días calendario.	Miembros del comité
Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos y verificar el cumplimiento a lo pactado.	Mensual	Presidente del Comité
Para los casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones del plan de mejora y la conducta persista; se deberá remitir la queja a Procuraduría General de la Nación.	15 días calendario después del incumplimiento o la manifestación de no conciliación.	Secretaria del CCL
Presentar a la alta dirección de la entidad las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral; así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Según necesidad / Anual (informe anual)	Presidente del Comité
Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las áreas de talento humano de la entidad.	Mensual	Presidente del Comité
Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección.	Trimestral	Secretaria del CCL

Tabla No. 1 procedimiento para la atención y tramite de quejas por presunto acoso laboral y sexual – Circular conjunta No. 100-004-2024 Min Trabajo y DAFP

NOTA: El procedimiento para la investigación y resolución de los casos de acoso laboral en el DANE no podrá superar los 85 días calendario, contados a partir de la fecha en que se radique y reciba la denuncia formal.

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN EL ÁMBITO LABORAL DANE – FONDANE	CÓDIGO: SIO-040- PTC-002 VERSIÓN: 2
PROCESO: Sinergia Organizacional	SUBPROCESO: Implementación y mantenimiento	

El funcionario puede presentar la queja por presunto acoso laboral dependiendo a que Dirección Territorial corresponda o sede principal a los siguientes correos:

Dirección Territorial	Correo Electrónico
DANE Central	cldanecan@dane.gov.co
Dirección Territorial Suroccidente -Cali	cldtsuroccidente@dane.gov.co
Dirección Territorial Centro Occidente-Manizales	cldtcentrooccidente@dane.gov.co
Dirección Territorial Norte-Barranquilla	cldtnorte@dane.gov.co
Dirección Territorial Centro - Bogotá	cldtcentro@dane.gov.co
Dirección Territorial Centro Oriente-Bucaramanga	cldtcentrooriente@dane.gov.co
Dirección Territorial Noroccidente-Medellín	cldtnoroccidente@dane.gov.co

Tabla No. 2 Correos electrónicos – CCL por DANE-CAN y Direcciones territoriales.

Es importante recordar que el **acoso laboral**, solo se constituye entre servidores públicos del DANE, es decir, para las personas que hacen parte de la planta de personal.

7. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral en el DANE funciona como una instancia conciliatoria, su misión radica en establecer estrategias de conciliación entre las partes cuando exista una queja. De igual forma, promueve actividades preventivas de acoso laboral para proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que puedan afectar su salud en el lugar de trabajo.

En el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE, se establece el Comité de Convivencia Laboral en las Direcciones Territoriales y Sede Central así:

- DANE CAN
- Dirección Territorial Norte
- Dirección Territorial Noroccidente
- Dirección Territorial Centro
- Dirección Territorial Centro Oriente
- Dirección Territorial Centro Occidente
- Dirección Territorial Sur Oriente

Las funciones más representativas del Comité de Convivencia son:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir conflicto laboral, así como las pruebas que las soportan.

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN EL ÁMBITO LABORAL DANE – FONDANE	CÓDIGO: SIO-040- PTC-002 VERSIÓN: 2
PROCESO: Sinergia Organizacional	SUBPROCESO: Implementación y mantenimiento	

- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de conflicto laboral o acoso, al interior de la entidad.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.

La conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en el DANE se encuentra reglamentada mediante acto administrativo y cada una de las actividades que desarrolla están documentadas en el procedimiento de esta.

Todas las situaciones relacionadas con el trámite de quejas por presunto acoso laboral, los involucrados en el proceso y el desarrollo de los casos que llegan al Comité de Convivencia Laboral son estrictamente confidenciales. Ante esta instancia es pertinente aclarar que, su alcance aplica únicamente frente a situaciones de acoso laboral que incluyan servidores de la entidad.

8. ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

De conformidad con el artículo 2 de la ley 2365 de 2024, se define como acoso sexual “todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral (...)”

8.1 ¿Cuándo se presume que la conducta se encuentra dentro del contexto laboral?

De conformidad con el artículo 7 de la ley 2365 de 2024, se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- “(…) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN EL ÁMBITO LABORAL DANE – FONDANE

CÓDIGO: SIO-040- PTC-002

VERSIÓN: 2

PROCESO: Sinergia Organizacional

SUBPROCESO: Implementación y mantenimiento

espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;

- b.** Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c.** Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades; En el marco de las comunicaciones
- d.** Que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
- e.** Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f.** En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral”.

8.2 ¿Quién puede ser víctima de acoso sexual en el trabajo?

De conformidad con el artículo 7 de la ley 2365 de 2024 pueden ser víctimas de acoso laboral todas las personas que hagan parte del contexto laboral independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

8.3 Rutas de Atención

- **RUTA PENAL** Los servidores públicos, contratistas o cualquier colaborador quien tengan cualquier tipo de vinculación con la Entidad, pueden acudir a esta ruta.

Para esto la Fiscalía General de la Nación, en cumplimiento con la ley, dispone de espacios para recibir denuncias a nivel nacional; entre estos se encuentran las Salas de Recepción de Denuncias, en las que además se brinda información judicial y se orienta a la ciudadanía.

Pueden estar ubicadas en un sitio independiente o dentro de las Unidades de Reacción Inmediata (URI), Centros de Atención, Casas de Justicia, Unidades de Gestión de Alertas y Clasificación Temprana de Denuncias o en las Unidades de Conciliación pre procesal.



DANE

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO
LABORAL, ACOSO SEXUAL Y
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN
EL ÁMBITO LABORAL
DANE – FONDANE**

CÓDIGO: SIO-040- PTC-002

VERSIÓN: 2

PROCESO: Sinergia Organizacional

SUBPROCESO: Implementación y mantenimiento

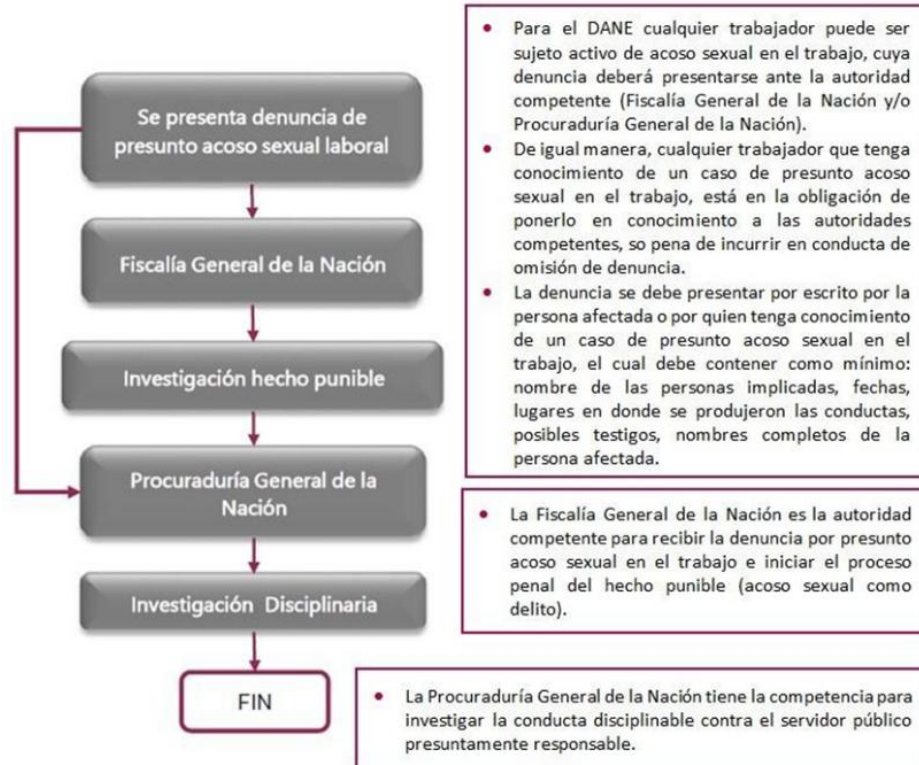


Imagen No. 1 Pasos para presentar denuncia por presunto acoso laboral – Elaboró GIT-SST

¿Cómo se presenta una denuncia?

- De manera presencial o escrita.
- Puede ser presencial por la víctima o un tercero.
- Al momento de denunciar es necesario especificar tiempo, lugar y descripción de los hechos.

¿Dónde denunciar?

- Salas de Recepción de Denuncia.
- Estaciones de la Policía Nacional, DIJIN y SIJIN.
- Centros de Atención Penal Integral a Víctimas -CAPIV, en las ciudades en donde exista este modelo de atención.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO
LABORAL, ACOSO SEXUAL Y
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN
EL ÁMBITO LABORAL
DANE – FONDANE**

CÓDIGO: SIO-040- PTC-002

VERSIÓN: 2

PROCESO: Sinergia Organizacional

SUBPROCESO: Implementación y mantenimiento

- De forma escrita en las Oficinas de Asignaciones de la Fiscalía a nivel nacional.
- En el Centro de contacto de la Fiscalía General de la Nación-FGN.
- Para denuncia virtual en la página web de la Fiscalía General de la Nación-FGN y de la Policía Nacional-PONAL.

A continuación, se encuentran las diferentes entidades a las cuales se puede acudir en caso de ser víctima o testigo de un hostigamiento sexual en el trabajo:

- **URI:** Unidades de reacción inmediata. Atienden 24 horas, 7 días a la semana.
- **S.A.U:** Salas de atención a usuarios.
- **CAIVAS:** Centros de atención a víctimas de abuso sexual.
- **Casas de Justicia** en Bogotá.
- **Línea de Emergencias:** 123

En el **Centro de Contacto** de la Fiscalía General de la Nación, llamando a los números 5702000 en Bogotá, 018000919748 o 122 para el resto del país y a través de la denuncia **virtual** en la página web de la Fiscalía General de la Nación y de la Policía Nacional.

La Fiscalía también cuenta con una aplicación que permite consultar las sedes de la Fiscalía General de la Nación y de la Policía Nacional, donde se pueden radicar denuncias, en el siguiente link: <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/donde-y-como-denunciar/>

Oficina De Control Interno Disciplinario - DANE

- **RUTA DISCIPLINARIA:** Cualquier persona víctima de una conducta constitutiva de acoso sexual por parte de un Servidor Público o Particular con funciones públicas del DANE en el marco del desarrollo de sus funciones o con ocasión a ellas, puede interponer denuncia ante la Oficina de Control Disciplinario Interno del Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, el cual desplegará la acción disciplinaria de acuerdo con lo establecido en la ley 1952 de 2019. En caso de que Control Disciplinario Interno no sea el competente, remitirá en el menor tiempo posible la queja o informe al ente de control competente.
- **RUTA DE ATENCIÓN INTERNA DEL DANE :** Todo servidor público vinculado a la entidad así como las personas vinculadas mediante prestación de servicios o cualquier colaborador que considere haber sido víctima de acoso sexual, al interior del DANE podrá presentar la queja de

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN EL ÁMBITO LABORAL DANE – FONDANE	CÓDIGO: SIO-040- PTC-002 VERSIÓN: 2
PROCESO: Sinergia Organizacional	SUBPROCESO: Implementación y mantenimiento	

forma verbal o escrita, ante la Oficina talento Humano, al correo electrónico:
denunciacososexual@dane.gov.co

Respecto al **acoso sexual laboral**, abarcan a los grupos de interés: los servidores públicos, las personas vinculadas por prestación de servicios, pasantes y/o y cualquier colaborador de la entidad.

Procuraduría General de la Nación

Respecto a las denuncias por acoso en la Procuraduría General de la Nación, como el máximo organismo del Ministerio Público y teniendo en cuenta que su obligación radica en guardar y promover los derechos humanos, proteger el interés público y vigilar que quienes desempeñan funciones públicas lo hagan bien, se establecen los siguientes canales de atención para denuncias:

Presencial

Dirección física: carrera 5ª Nro. 15 - 60 primer piso (Bogotá). Horario: lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. jornada continua.

Por correo electrónico:

quejas@procuraduria.gov.co y denuncias@procuraduria.gov.co

Página web

<https://www.procuraduria.gov.co/portal/pqrsdf Denuncia.page>

Anónimamente: si desea interponer la denuncia en forma **anónima** puede ingresar a la sede electrónica de la Procuraduría, en el siguiente link:

<https://www.procuraduria.gov.co/SedeElectronica/#no-back-button>

9. MECANISMOS DE PROTECCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Con el fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, la víctima o testigo de acoso, la Ley 1010 de 2006 establece los siguientes mecanismos de protección:

- a. La destitución de la víctima que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios, carecerá de todo efecto cuando se profiera dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
- b. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN EL ÁMBITO LABORAL DANE – FONDANE	CÓDIGO: SIO-040- PTC-002 VERSIÓN: 2
PROCESO: Sinergia Organizacional	SUBPROCESO: Implementación y mantenimiento	

disciplinaria contra él o la denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.

- c. A la denuncia de acoso laboral, se podrá acompañar la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma entidad.

10.MEDIDAS PREVENTIVAS

El DANE comprometido con propiciar actividades que permitan fomentar el respeto entre todas las personas que integran el ámbito laboral de la entidad, tendientes a sensibilizar y prevenir conductas que vayan en contra de la integridad y dignidad de los colaboradores, establece actividades de prevención del acoso laboral y del hostigamiento sexual en el trabajo, con el propósito de prevenir la existencia e incidencia de casos.

Asimismo, desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se gestionan actividades con el acompañamiento de aliados estratégicos, tales como, la Caja de Compensación Familiar, la Aseguradora de Riesgos Laborales -ARL, entre otros, que permiten fortalecer el conocimiento de los colaboradores de la entidad en materia de acoso laboral y hostigamiento sexual en el trabajo en pro de la prevención del riesgo psicosocial, mediante acciones de formación, capacitación, asesoría técnica y legal que requieran los Comités de Convivencia Laboral y los colaboradores de la entidad.

Algunos temas encaminados a las medidas preventivas son:

- Comunicación asertiva y efectiva.
- Formación y promoción en resolución de conflictos.
- Promoción de ambientes de trabajo saludables.
- Formación en liderazgo transformacional.
- Promoción y prevención para el uso de apodos o sobre nombres.
- Empatía.
- Actividades psicopedagógicas, en reconocimiento de las cualidades como seres humanos.
- Derechos humanos.
- Gestión adecuada del tiempo.
- Protección especial a las mujeres en sus diversidades.

Fortalecer la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral a partir del entrenamiento y capacitación de sus integrantes, junto con el acompañamiento de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituyen una instancia de apoyo y orientación para los colaboradores determinante

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN EL ÁMBITO LABORAL DANE – FONDANE	CÓDIGO: SIO-040- PTC-002 VERSIÓN: 2
PROCESO: Sinergia Organizacional	SUBPROCESO: Implementación y mantenimiento	

en la prevención de las situaciones de acoso que puedan surgir.

Por otra parte, fortalecer las acciones de prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de racismo y de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación de conformidad con el protocolo vigente en la entidad.

Así mismo, se establece la implementación del programa de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial, con el acompañamiento de profesionales en salud mental idóneos en la materia Fortalecer la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral a partir del entrenamiento y capacitación de sus integrantes, junto con el acompañamiento de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituyen una instancia de apoyo y orientación para los colaboradores determinante en la prevención de las situaciones de acoso que puedan surgir.

De otro lado, se establece la implementación del programa de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial, con el acompañamiento de profesionales en salud mental idóneos en la materia.

11.MEDIDAS DE PROTECCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Teniendo en cuenta la Ley 1010 de 2006 en su artículo 11 y la Ley 2365 de 2024 se establecen de manera obligatoria las siguientes medidas de protección, para situaciones de acoso sexual:

- Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgos
- Garantizar los derechos de las víctimas y establecer mecanismos para atender prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
- Acudir a la ARL para recibir atención emocional y psicológica.
- Ofrecer cambio temporal de dependencia de la víctima.
- Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas.
- Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- Asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico.
- Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opera ninguna sanción por concepto de preaviso.
- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN EL ÁMBITO LABORAL DANE – FONDANE

CÓDIGO: SIO-040- PTC-002

VERSIÓN: 2

PROCESO: Sinergia Organizacional

SUBPROCESO: Implementación y mantenimiento

- Implementar las medidas de protección dentro de las primeras setenta y dos horas (72), contadas a partir de la presentación de la queja o denuncia, para evitar daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- En relación con la estabilidad laboral, se debe consultar, el artículo 14 de la ley 2365 de 2024.s

12.DECÁLOGO DEL BUEN TRATO

El Decálogo del Buen Trato en el DANE, es una estrategia que promueve una cultura de sana convivencia en el trabajo, desde un enfoque de derechos fundamentados en los valores del servicio público, el Código de Integridad, la dignidad de la persona y la sana convivencia social.

Este decálogo propicia las relaciones armoniosas, el respeto, la inclusión, la solidaridad, la igualdad, la equidad y se construye estableciendo canales y relaciones que permitan crear sinergias entre los colaboradores del DANE y su comportamiento como parte de una comunidad. Lo anterior, hace parte de un compromiso personal y colectivo para relacionarse de manera pacífica y con respeto por el otro y su diferencia.

- 1. Reconocimiento de la dignidad:** el reconocimiento permite que a las personas se les otorgue el derecho a ser escuchadas, vistas y a disfrutar de garantías para su vida, su integridad y desarrollo. El respeto por la dignidad de la persona comienza por reconocer su existencia, su autonomía y su individual y se considera a la dignidad como la "fuente", el fundamento y el sustrato, en el que asientan y la que derivan todos los derechos humanos.
- 2. Comportamiento como ejemplo:** el comportamiento de una persona define la ruta en su interacción con los demás. Disponer de buenos modales y costumbres de cortesía tales como, saludar, despedirse, dar las gracias y solicitar las cosas de manera adecuada, entre otras, permite que las personas interactúen en un ambiente respetuoso y colaborativo que fomenta el buen trato.
- 3. Empatía:** es la habilidad de ponerse en el lugar de otra persona y comprender sus emociones, o como se dice comúnmente "ponerse en los zapatos del otro". Es el ser uno mismo con otra persona, manteniendo la noción de la propia identidad y partiendo de la cualidad de ser seres humanos, como integrantes de un contexto social, donde la empatía es una habilidad indispensable para el buen desarrollo de la vida en comunidad.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO
LABORAL, ACOSO SEXUAL Y
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN
EL ÁMBITO LABORAL
DANE – FONDANE**

CÓDIGO: SIO-040- PTC-002

VERSIÓN: 2

PROCESO: Sinergia Organizacional

SUBPROCESO: Implementación y mantenimiento

- 4. Diálogo y comunicación efectiva:** el acto comunicativo o dialógico, según Paulo Freire, expresa una experiencia de comunión “poner en común con”. Supone “entrar en relación con el otro”, a partir de la experiencia. Así pues, la comunicación abarca las formas y el sentido que las personas le dan a la información que reciben y que quieren expresar a otras personas.

Para crear la mejor posibilidad de comunicación con los demás, es necesario captar la atención de la otra persona: elegir el momento y el lugar apropiado, intentar que el otro se sienta cómodo cuando se le habla, decir las cosas con claridad, pero sin acusar a nadie ni generar juicios de valor.

- 5. Lenguaje claro y comprensible:** brindar a las personas información clara, integral, confiable, oportuna y continua, permite que los demás no generen expectativas erróneas y facilita los procesos de comunicación y convivencia.

Evitar el uso de palabras técnicas o difíciles de entender, facilita que los demás comprendan el mensaje y entiendan lo que se quiere comunicar. Ser concreto, respetuoso y claro es la clave para una buena comunicación.

- 6. Negociación:** todas las personas tienen acuerdos y desacuerdos. Ser capaces de resolver los desacuerdos es fundamental para mantener un clima de buen trato. No basta con aceptar lo que nos dicen, ya que es necesario construir la tolerancia y el respeto por las diferencias para poder conceder a otros las razones en los desacuerdos. Alcanzar un nivel en la solución de los conflictos y desacuerdos es de gran importancia para el bienestar de la persona, el grupo y la entidad.

Para negociar los problemas o conflictos, se sugiere seguir las siguientes reglas:

- a.** Ser conscientes de cuáles son los verdaderos problemas que se tienen
- b.** Atacar el problema y no a la persona.
- c.** Escuchar sin interrumpir, escuchar como base de la comunicación efectiva.
- d.** Estar en comunicación con los propios sentimientos y preocuparse de los sentimientos de los demás.
- e.** Expresarse de manera clara y sin acusaciones.
- f.** Mantener la mente abierta mientras se dicen las cosas sin ofender ni humillar. Ser responsables de lo que se hace y dice.
- g.** Emplear afirmaciones en primera persona, las cuales favorecen la sinceridad mutua.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO
LABORAL, ACOSO SEXUAL Y
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN
EL ÁMBITO LABORAL
DANE – FONDANE**

CÓDIGO: SIO-040- PTC-002

VERSIÓN: 2

PROCESO: Sinergia Organizacional

SUBPROCESO: Implementación y mantenimiento

- 7. Respeto:** la palabra respeto viene del latín *respectus* que significa ‘atención’ o ‘consideración’. Puede definirse como “la consideración y valoración especial que se le tiene a alguien o a algo, al que se le reconoce valor social o especial diferencia”.

El respeto es un concepto que hace referencia a la capacidad de valorar y honrar a otra persona, tanto sus palabras como sus acciones, aunque no sean aprobadas ni sean compartidas por sus semejantes. El respeto es aceptar a la otra persona y no pretender cambiarla. Respetar a otra persona es no juzgarla por sus actitudes, conductas o pensamientos.

Como servidores públicos el respeto representa las acciones de reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

- 8. Compromiso:** el compromiso hace parte de una conducta adoptada de manera consciente, respecto a las obligaciones y responsabilidades que adquiere la persona en los diferentes roles que desarrolla durante su vida y que fortalecen la confianza y la cohesión de esta con su entorno.

Desde el servicio público, el compromiso es ser consciente de la importancia del rol que se desarrolla y estar en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relaciona en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

- 9. Trabajo en equipo:** comprender el trabajo en equipo demanda concebir el concepto de equipo “como un grupo bien integrado que trabaja con el propósito de lograr un objetivo bien definido” (Gilmore, C. & Moraes, 2002). El término equipo plantea una mutua colaboración de personas, con el fin de alcanzar la consecución de un resultado determinado.

El trabajo en equipo hace parte de un mecanismo de cambio en la Gestión Administrativa de la Función Pública para dar respuesta a los desafíos de un entorno cambiante, a partir de la gestión adecuada del talento humano.

- 10. Tolerancia por la diversidad:** aceptar a las personas en su diversidad y respetar sus opiniones, sus gustos, ideas, cualidades y creencias, sin hacer diferencias por consideraciones económicas, políticas, sexuales, religiosas, raciales, culturales, etc., es la clave para una buena convivencia. La diversidad, la tolerancia y la capacidad de una persona para respetar la diferencia en esas ideas, preferencias y/o comportamientos, permiten que las interacciones sociales estén enmarcadas en un buen trato.

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN EL ÁMBITO LABORAL DANE – FONDANE	CÓDIGO: SIO-040- PTC-002 VERSIÓN: 2
PROCESO: Sinergia Organizacional	SUBPROCESO: Implementación y mantenimiento	

13. INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el seguimiento y evaluación, al cumplimiento de este protocolo, se establece el siguiente indicador, el cual se debe evaluar de manera trimestral y como insumo se tomarán los informes trimestrales que realizan los Comités de Convivencia Laboral, que se encuentran establecidos en cada una de las territoriales y la sede principal del Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE FONDANE.

$$\frac{\text{No. de casos de A.L + A.S + V.G gestionados en el trimestre}}{\text{No. de casos de A.L + A.S + V.G reportados en el trimestre}} \times 100$$

A.L = Acoso laboral

A. S = Acoso sexual

V.G = Violencias basadas en género.

14. DEFINICIONES

Daño: en sentido amplio, toda suerte de mal material o moral. <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/da%C3%B1o/da%C3%B1o.htm>

Delito: conducta típica, antijurídica y culpable constitutiva de infracción penal. Eugenio Cuello Calón define el delito como “una acción antijurídica, típica, culpable y sancionada con una pena”. <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/delito/delito.htm>

Denuncia: acción y efecto de denunciar (avisar, noticiar, declarar la irregularidad o ilegalidad de algo, delatar). La **denuncia** puede realizarse ante las autoridades correspondientes (lo que implica la puesta en marcha de un mecanismo judicial) o de forma pública por haber cometido un delito o falta.

Punible: acción, omisión o proceder al que la ley señala una pena. Quien ha incurrido en un acto penado. Merecedor de castigo. Penado en la ley. <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/punible/punible.htm>

Presunción (en el derecho): considera que un determinado hecho o acontecimiento es verdadero,

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN EL ÁMBITO LABORAL DANE – FONDANE	CÓDIGO: SIO-040- PTC-002 VERSIÓN: 2
PROCESO: Sinergia Organizacional	SUBPROCESO: Implementación y mantenimiento	

y aprobado por la ley, mientras no se demuestre lo contrario.
<https://www.significados.com/presuncion/>

Testigo: toda persona que tenga conocimiento directa o indirectamente de un delito o conducta punible y sea citada por autoridad judicial penal competente. Está obligada a rendir bajo juramento, el testimonio que se le solicite en el juicio oral y público o como prueba anticipada dentro de una actuación procesal, salvo las excepciones constitucionales y legales.
<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/glosario/>

Víctima: persona natural o jurídica y demás sujetos de derechos que, individual o colectivamente, sufran algún daño directo o indirecto como consecuencia de la conducta punible. La condición de víctima se tiene independientemente de lograr identificar, aprehender, enjuiciar o condenar al autor de la conducta punible e independientemente de la existencia de una relación familiar con éste.
<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/glosario/>

Violencia física: Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona – artículo 3 Ley 1257 de 2008. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34054>

Acoso sexual: Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral. Artículo 2 ley 2365 de 2024. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=244636>

Acoso sexual: 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 de este.

15. MARCO NORMATIVO

- La **Constitución Política de Colombia** establece en sus artículos 2°, 5°, 13°, 25 y 43° que:
 - Son fines esenciales del Estado:(...) garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución.
 - El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO
LABORAL, ACOSO SEXUAL Y
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN
EL ÁMBITO LABORAL
DANE – FONDANE**

CÓDIGO: SIO-040- PTC-002

VERSIÓN: 2

PROCESO: Sinergia Organizacional

SUBPROCESO: Implementación y mantenimiento

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 trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
- La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades.

Entre otros preceptos pertinentes, del **Código Sustantivo del Trabajo** pueden mencionarse los siguientes:

- Art 57-5. Es obligación del empleador *"Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos"*.
- Art 59-9. Está prohibido al empleador *"Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad"*.
- Decreto 2351 de 1965, art. 7, establece como justa causa de despido: *"Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo"*.
- Y es justa causa de retiro del trabajador: *"Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste"*.

El Congreso de Colombia, mediante la **Ley 1010 de 2006**, adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, con el objeto de 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.

Los bienes jurídicos protegidos por la presente ley son: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores,



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO
LABORAL, ACOSO SEXUAL Y
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN
EL ÁMBITO LABORAL
DANE – FONDANE**

CÓDIGO: SIO-040- PTC-002

VERSIÓN: 2

PROCESO: Sinergia Organizacional

SUBPROCESO: Implementación y mantenimiento

empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

La misma ley también establece que las instituciones *"deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo"* (Art. 9).

Por su parte, mediante la **Resolución 2646 de 2008** del Ministerio de la Protección Social, se establece el deber de *"conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral"*.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo- OIT ha señalado que el acoso sexual afecta la salud y seguridad en el trabajo, además de ser *"una inaceptable situación laboral"* que va en contra de lo ratificado en el Convenio 111 sobre Discriminación en el empleo y la ocupación (1958).

Por su parte, la República de Colombia, por medio de la **Ley 1257 de 2008** dictó las normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Reformó los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996, se introdujeron en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencias de género, 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 los compromisos internacionales ratificados por el país.

CEDAW o la "Convención de Belém do Pará", la cual define la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado, establece los siguientes tipos de daños contra la mujer:

- **Daño psicológico:** consecuencia proveniente 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.
- **Daño o sufrimiento físico:** riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO
LABORAL, ACOSO SEXUAL Y
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN
EL ÁMBITO LABORAL
DANE – FONDANE**

CÓDIGO: SIO-040- PTC-002

VERSIÓN: 2

PROCESO: Sinergia Organizacional

SUBPROCESO: Implementación y mantenimiento

- **Daño o sufrimiento sexual:** 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.
- **Daño patrimonial:** 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. Y establece que *“Para efectos de la presente ley, y de conformidad con lo estipulado en los Planes de Acción de las Conferencias de Viena, Cairo y Beijing, por violencia económica, se entiende 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...”*.

Esta misma Ley en su -artículo 29- y en el artículo 210A del **Código Penal**, el **acoso sexual** es tipificado como **delito**, que conlleva penas desde la privación de la libertad, sanciones disciplinarias y pecuniarias.

- A través del **Decreto 4799 de 2011**, se reglamentaron parcialmente las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008, en este contexto se reconoce como uno de los derechos de las víctimas de violencia, el de 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, así como la obligatoriedad de las autoridades competentes a informar a las mujeres víctimas sobre este derecho.

“Este derecho, consagrado en literal (k) del artículo 8° de la Ley 1257 de 2008, incluye el derecho a manifestar ante la Fiscalía General de la Nación directamente, por escrito o a través de representante judicial, su intención de no conciliar. De igual manera, incluye el derecho a participar o no, en cualquier procedimiento o diligencia administrativa, civil o penal, ante cualquiera de las autoridades competentes, en las cuales esté presente el agresor.

“Con la manifestación de la mujer víctima de no conciliar quedará agotada la etapa de conciliación y se dará continuidad al proceso”.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO
LABORAL, ACOSO SEXUAL Y
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN
EL ÁMBITO LABORAL
DANE – FONDANE**

CÓDIGO: SIO-040- PTC-002

VERSIÓN: 2

PROCESO: Sinergia Organizacional

SUBPROCESO: Implementación y mantenimiento

- Mediante la **Resolución 652 de 2012** expedida por el Ministerio de Trabajo, instauró el Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas como *"una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo"*, en aras de dar cumplimiento al papel preventivo y para la generación de ambientes laborales sanos y amables entre servidoras(es) públicas(es) y superiores jerárquicos.
- La **Ley Estatutaria 1622 de 2013, Estatuto de Ciudadanía Juvenil, en su artículo 74** modificó el numeral 3 del artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, "por medio de la cual se adaptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo" el cual quedó así: *"Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral"*.
- El Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE, a través de la **Resolución 121 de 2013**, dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en la normatividad vigente, establece la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y adopta mecanismos de prevención de conductas constitutivas de acoso laboral.
- El Ministerio del Trabajo y Protección Social expide la **Resolución 2404 de 2019**, por la que se adopta la batería de instrumentos, guías y protocolos para la evaluación de riesgo psicosocial en Colombia.
- **Ley 2209 de 2022** "Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010 de 2006".
- **Ley 2365 de 2024** "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.
- **Circular conjunta 100-004 de 2024** emitida por el Ministerio del Trabajo y Función Pública sobre lineamientos para la aplicación de la circular no. 003 del 18 de julio de 2024 sobre las directrices establecidas por la procuraduría general de la nación para garantizar el cumplimiento de las [normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.

16.REFERENCIAS

Alcaldía Mayor de Bogotá (2006). Protocolo para la prevención del acoso laboral y del Acoso sexual laboral, mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia-Adoptado mediante Decreto 515 de 2006 (diciembre 20). Recuperado de:

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN EL ÁMBITO LABORAL DANE – FONDANE	CÓDIGO: SIO-040- PTC-002 VERSIÓN: 2
PROCESO: Sinergia Organizacional	SUBPROCESO: Implementación y mantenimiento	

http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/adminverblobawa?tabla=T_NORMA_A_RCHIVO&p_NORMFIL_ID=6203&f_NORMFIL_FILE=X&inputfileext=NORMFIL_FILEN_AME

Chauvie, P. (2015). Empatía: Efectos de los vínculos primarios. Recuperado de: https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/tfg_5.pdf

Consejo superior de la Judicatura (2006). La violencia en el trabajo y el acoso laboral. Ley 1010 de 2006. Recuperado de: <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10228/1559849/La+violencia+en+el+Trabajo.pdf/3bf9ca35-05ed-41ba-ab74-7c00619d6ad4>

De la Serna (2018). Ciberacoso o cyberbullying. Recuperado de: <https://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/trabajo-y-tiempo-libre/ciberacoso-o-ciberbullying-9723>

Gómez, J. (2016). Importancia del Trabajo en equipo en las organizaciones públicas. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14503/GomezGonzalezJeferssonAdrian2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Manta (2018). El ciberacoso en el trabajo y la responsabilidad personal aplicado en Secretaría General en la Universidad de Laica Eloy Alfaro de Manabí. Recuperado de: <https://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/2199/1/ULEAM-SB-0041.pdf>

Ministerio de Educación República Dominicana. Dirección General del Nivel Medio (2011). Hagamos un trato por el buen trato: campaña educativa que promueve una cultura de paz. Recuperado de: http://biblioteca.clacso.edu.ar/Republica_Dominicana/ccp/20170217050051/pdf_1034.pdf

Observatorio Vasco de Acoso Laboral (2014). Guía del Observatorio Vasco de Acoso para la elaboración de un Protocolo sobre Conductas de Acoso Laboral (2014). Recuperado de: https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/nota_prensa/ponencias_jt141121_psiko/es_notas1/adjuntos/acoso_laboral_osalan_2014.pdf

OIT (2003). Repertorio de recomendaciones prácticas sobre violencia y el estrés en el sector servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb288/pdf/mevsw_s-11.pdf

 DANE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN EL ÁMBITO LABORAL DANE – FONDANE	CÓDIGO: SIO-040- PTC-002 VERSIÓN: 2
PROCESO: Sinergia Organizacional	SUBPROCESO: Implementación y mantenimiento	

Organización Mundial de la Salud (2008). Serie Protección de la Salud de los Trabajadores. No. 4, Acoso psicológico en el trabajo. Organización Mundial de la Salud Programa de Salud Ocupacional y Ambiental, 1211, Ginebra27, Suiza. Recuperado de: http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/9789243591650_spa.pdf

Secretaria Distrital de la Mujer (s.f.) Claves para la prevención del acoso laboral y sexual laboral. Recuperado de: http://sofia.sdmujer.gov.co/acoso_laboral.html

17.CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Razón de la actualización
1	08/02/2021	Creación primera versión del documento
2	11/06/2025	Actualización de acuerdo con la normativa vigente de la Presidencia de la República, Ministerio de la Igualdad, Ministerio de Trabajo y Departamento Administrativo de la Función Pública en los temas de acoso laboral, sexual y violencias basadas en género en el ámbito laboral. Ley 1010/2006 Ley 1257/2008 Directiva Presidencial No. 001/2023 Ley 2365/2024 Circular No. 003/2024 PGN Circular Conjunta No. 100-004 de 2024

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Lenis Cabrales Isaac Cargo: Profesional Especializado – GIT Seguridad y Salud en el Trabajo SST	Nombre: Javier Fernando Jiménez Umbarilla Cargo: Coordinador área de Gestión del Talento Humano Nombre: Hernando Mancipe Pérez Cargo: Profesional Especializado – Oficina Asesora de Planeación	Nombre: Álvaro Fernando Guzmán Lucero Cargo: Secretario General Nombre: Claudia Díaz Hernández Cargo: jefe Oficina Asesora de Planeación