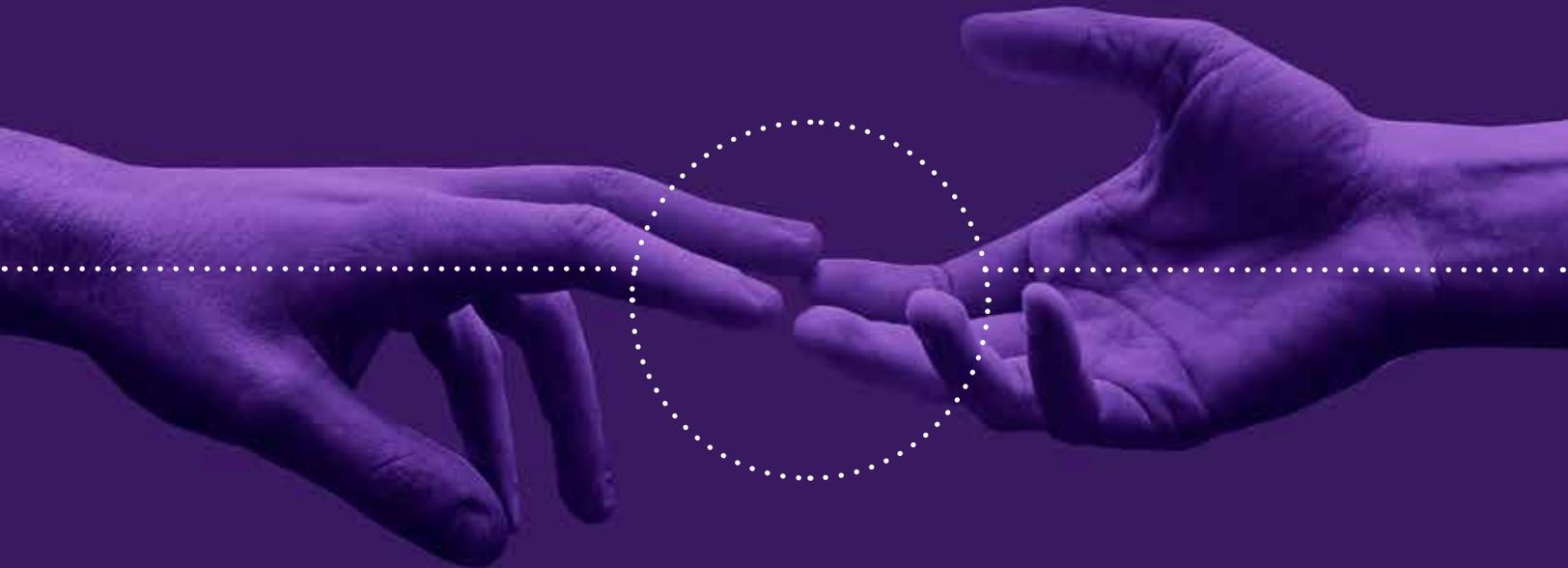




Capital
SISTEMA DE COMUNICACIÓN PÚBLICA

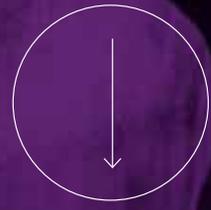
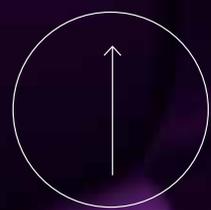
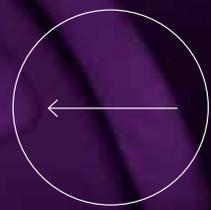
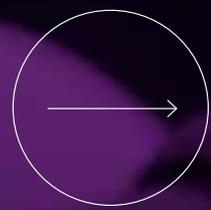
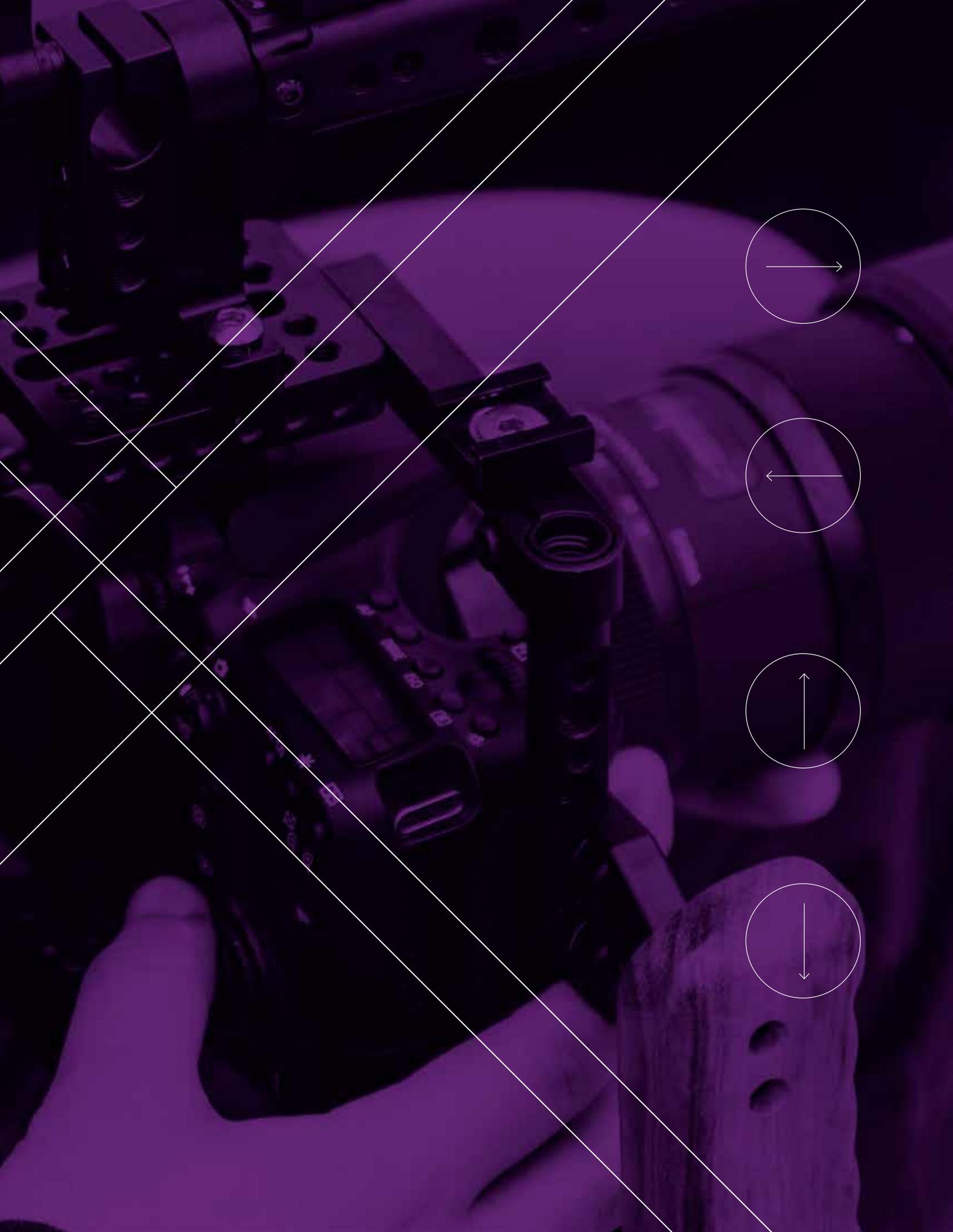
CAPITAL Entornos confiables



PROTOCOLO INTERNO PARA MANEJO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL

Capital Sistema de Comunicación Pública

J U L I O 2 0 2 3



1	Introducción	5
2	Decálogo de Buenas Prácticas para el Sector Audiovisual	8
3	Los propósitos que nos trazamos 3.1. En términos generales 3.2. En concreto, esto es lo que buscamos	10
4	Todo protocolo tiene sus principios	12
5	Dónde y hasta dónde aplica este protocolo 5.1. Dónde: ámbito de aplicación 5.1.1 Para casos asociados a acoso sexual 5.1.2 Para casos asociados a acoso laboral 5.2. Hasta dónde: alcance	14
6	Consideraciones sobre el acoso laboral 6.1. Tipos de acoso (todos inaceptables) 6.2. Modalidades de acoso laboral	16
7	Consideraciones sobre acoso sexual	18
8	Medidas para prevenir el acoso laboral, sexual y de género	19
9	Todos ponemos de nuestra parte: prohibiciones generales	20
10	Las víctimas tienen derechos	21
11	Estamos preparados: instancias institucionales relacionadas 11.1. Las instancias internas de Capital 11.2. Instancias externas a Capital	22
12	Etapas del Protocolo 12.1. Etapa 1 – Denuncia del Caso 12.2. Etapa 2 - Estudio preliminar del caso 12.3. Etapa 3 – Decisión 12.4. Etapa 4 – Seguimiento	29
13	Vigencia y Marco Normativo	34
14	Documentos de Referencia	35
15	Glosario	36



Capital es el Sistema de Comunicación Pública de Bogotá región que ubica a la ciudadanía en el centro de su operación y, mediante la inteligencia colectiva, aporta a la construcción de una sociedad participativa e incluyente, a través de la producción y circulación de contenidos informativos, culturales y educativos en múltiples plataformas y del desarrollo de estrategias de comunicación relevantes para los grupos de interés.

En la medida en que la ciudadanía está en el centro de la operación de Capital, esta entidad genera las condiciones para que sus colaboradores ejerzan sus funciones y aporten al cumplimiento de la misión del Sistema de Comunicación Pública en un ambiente sano, libre de maltrato, acosos y abusos de cualquier tipo. En suma, Capital no excusa ni cohonesto con estas prácticas.

Durante años, las prácticas de acoso o de abuso han sido normalizadas o naturalizadas como parte de las costumbres, se han justificado como expresiones culturales o se han minimizado como si no tuvieran importancia. Lo cierto es que cualquier hecho o práctica asociada a una manifestación de acoso o abuso laboral o sexual es inaceptable, porque implica que alguien está ejerciendo algún tipo de poder, de presión o de acción que afecta negativamente en alguien más, en su autoestima, en su individualidad o en su trabajo.

Cohonestar significa “dar apariencia de justa o razonable a una acción que no lo es” y socialmente hemos cohonestado con prácticas grandes y pequeñas que son abusivas. En Capital nos negamos a seguir naturalizando las formas del abuso y por eso formulamos este protocolo y generamos las condiciones para su aplicación de manera eficaz.

Este protocolo para la atención, respuesta y seguimiento a casos de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y violencia sexual o de género, tiene el objetivo de ayudar en el manejo y prevención de estas conductas al interior del canal y de Capital con su entorno, desde una postura basada en el respeto entre todos y el cuidado, la atención y la escucha de cada una de las partes.

En Capital sabemos que un manual o un protocolo no representa por sí solo un cambio cultural, pero con este protocolo Capital se compromete a propiciar espacios para socializar, sensibilizar y aplicar los principios y procedimientos que aquí se establecen, ante todas las instancias, en todas las áreas y con todos los actores de su ecosistema.

Marco y compromiso organizacional

Actualmente Capital cuenta con un Comité de Convivencia Laboral (Resolución 045 de 2019), una Política de convivencia laboral e integridad (Código AGTH-PO-006 fecha de aprobación 29 de marzo de 2009); así mismo dentro del Reglamento Interno de Trabajo (Resolución 154 de 2019), se destacan, en los capítulos XX y XXI artículo 79, los aspectos laborales relacionados con el acoso laboral y los mecanismos de prevención de dichas conductas.

Sin embargo, Capital ha reconocido la necesidad de establecer lineamientos específicos para la intervención de situaciones de acoso laboral y/o violencia sexual o de género. En virtud de esto, se realiza la actualización del procedimiento para dar cabida al manejo de este tipo de casos, pero más allá, se compromete con evitar y actuar oportunamente en caso de que alguna de estas situaciones reprochables se presente.

De otro lado, Capital cuenta con una Política de convivencia laboral e integridad (Código AGTH-PO-006 fecha de aprobación 29 de marzo de 2009), que se fundamenta en la necesidad de adoptar una política de convivencia laboral que promueva la existencia de un entorno de trabajo fraterno, seguro y grato, con principios orientadores en materia ética.



“Con estas premisas, Capital pretende generar una conciencia colectiva de sana convivencia que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten la vida laboral, el respeto y promoción de los valores de la empresa y la protección a la intimidad, honra, salud mental y libertad de las personas en el trabajo.

Todos los servidores y colaboradores del canal deben cumplir y divulgar esta política, participar en las actividades de convivencia laboral y valores institucionales.

El no cumplimiento de esta política será considerado una falta grave, dado que los pilares que sostienen una empresa son la sana convivencia y las buenas relaciones laborales entre todos los trabajadores y los colaboradores”.

El plan estratégico 2020-2024, la propuesta de programación, las líneas editoriales de los contenidos, los proyectos estratégicos, las áreas de comunicaciones, digital y contenidos sonoros, así como las áreas de apoyo jurídico y administrativo de Capital Sistema de Comunicación Pública, están orientadas a realzar los valores sociales y de lo público más genuinas y necesarias para el crecimiento de nuestro entorno.

Esto implica que el cuidado mutuo no solo sea un discurso de los contenidos que circulamos, sino una premisa aplicada con y para la comunidad Capital. De esta manera, este protocolo busca el estímulo de la ciudadanía: todos somos ciudadanos, todos somos cuidadores, por tanto, seguimos las normas del autocuidado, cuidado de los niños, mujeres, adultos mayores, de las personas con necesidades especiales, de la naturaleza, los animales, de los espacios que habitamos y usamos, de la ciudad, del planeta.

La alta dirección de Capital aprueba el protocolo de acoso laboral, sexual y de género con el compromiso de socializarlo, publicarlo e implementar las actividades relacionadas con su difusión y aplicación en las instancias en las que se pueden materializar riesgos de acoso previstos en este documento. Así mismo, se adhiere al Decálogo de buenas prácticas para el sector audiovisual (septiembre de 2020), que diversas organizaciones de Colombia han estructurado para contribuir a la construcción de ambientes de trabajo respetuosos y sanos, el cual hace parte integral del presente protocolo.

Decálogo de Buenas Prácticas para el Sector Audiovisual

Estas son las acciones y principios que buscan establecer espacios laborales seguros, dignos y respetuosos para toda la comunidad audiovisual y cinematográfica en Colombia, que Capital acoge.

01

Respeto

Exigir un ambiente de respeto en los espacios laborales, lo cual se traduce de forma clara en entender y apropiarse dentro de la interacción entre compañeras y compañeros, la diversidad cultural, étnica, religiosa, de identidad de género, orientación sexual, creencias, pensamientos, entre otras, y de esta manera, interactuar apropiadamente, construyendo relaciones justas y equitativas.

02

Comunicación

La comunicación debe ser clara y no debe incluir adjetivos, gestos, ni términos con doble sentido que sean discriminatorios, incentiven el acoso, y/o reproduzcan estereotipos culturales y sociales, sin importar la jerarquía.

03

Equidad

El reconocimiento laboral está basado en los méritos y profesionalismo promoviendo igualdad de oportunidades y valorando la diferencia.

04

Paridad

Orientar los procesos de creación y formación para conformar equipos de trabajo equitativos y lograr así una participación incluyente en todas las etapas y roles de los procesos creativos y técnicos del ecosistema audiovisual del país, estableciendo metas y acciones concretas. Se valorará a las personas por sus conocimientos, profesionalismo y capacidades, poniendo especial énfasis en la paridad salarial y promoviendo desde un enfoque diferencial y de género la distribución de cargos con toma de decisiones.

05

No arbitrariedad

Toda persona vinculada a la industria audiovisual tiene el derecho a celebrar un contrato en donde se especifiquen sus funciones, sus responsabilidades y su remuneración; todo ello de acuerdo con el rol que desempeñará en su entorno laboral. Se evitará toda asignación o distribución de tareas arbitrarias, abusivas, irrespetuosas o realizadas de manera discriminatoria o por abuso de poder.

06 **Cero tolerancia**

Adoptar una política de cero tolerancia frente a actitudes, palabras, gestos, comportamientos inapropiados, discriminatorios, agresivos u ofensivos y violencias basadas en género hacia cualquier integrante del equipo de trabajo, sin importar el rol o la jerarquía que desempeñen en el contexto laboral y sus extensiones.

07 **Evitar hostigamiento**

Impedir y evitar acciones o situaciones en las que se ejerza violencia psicológica directa o indirecta por causa de la identidad de género, orientación sexual, clase social, etnia, aspecto físico, ideologías, cargo jerárquico o cualquier otra característica.

08 **No es no**

Se respetarán la palabra y el deseo de las personas. Esto es concerniente a la facultad de decisión que tienen respecto a su cuerpo y a cualquier relación personal, comportamiento o interacción social. Cualquier conducta o proceder no consensuado será tratado como acoso.

09 **Extensión laboral**

Conscientes que en el gremio audiovisual las relaciones laborales y académicas se extienden a escenarios sociales como fiestas, mercados, entre otros eventos públicos, el presente decálogo se hace extensivo a estos espacios para generar siempre las garantías de respeto, seguridad y dignidad de las personas.

10 **Compromiso**

Las organizaciones, entidades y personas vinculadas al ecosistema audiovisual deberán propender por ambientes seguros, confiables y respetuosos. Será un compromiso conjunto utilizar y apropiar los principios de este decálogo de manera responsable. Se invita a implementar protocolos y rutas de atención, que deben ser socializados, y en los cuales se debe garantizar la confidencialidad y el debido proceso

3

Los propósitos que nos trazamos

- ▶ (...) “en Colombia vivimos muertos de miedo y hablar no es fácil. En un país en donde hemos recibido desde pequeños una educación castrense, que nos acostumbra a obedecer; tener el valor de expresar nuestras opiniones es cada día más difícil. Por supuesto, las empresas y los jefes se han dedicado a moldear esta vocación castrense mientras los empleados, por miedo a perder el trabajo, nos acostumbramos a callar. Decir lo que pensamos y poner límites al maltrato y el acoso se ha convertido en un riesgo en muchos escenarios laborales” (Cabrera, 2020).

Para el desarrollo de este protocolo, Capital ha establecido unos objetivos que sirven de base y derrotero para su puesta en práctica de manera real y auténtica.



3.1. En términos generales

Con este protocolo y con todas las acciones asociadas a su aplicación, Capital pretende establecer e implementar una política de prevención de acoso laboral, sexual y de género en Capital -como complemento a la gestión del Comité de Convivencia Laboral-, que aporte a la generación de un clima organizacional confiable, que trascienda positivamente en el bienestar y las funciones de todos los colaboradores de Capital, independiente de su tipo de vinculación y del alcance de la operación en la entidad.

Este último aspecto es clave porque, en la medida en que el alcance de Capital como sistema de comunicación pública crece, de igual manera debe ampliarse la incidencia de este protocolo. Así que aplica no solo para los funcionarios de planta sino para las personas naturales contratistas y para las personas jurídicas que de una u otra forma ejecutan, producen u operan alguna actividad asociada con la misión de Capital.

3.2. En concreto, esto es lo que buscamos

Cuando se trata de cambios culturales, el trabajo debe ser constante, persistente y consecuente, por eso es necesario plantear objetivos específicos que, en suma, permitan alcanzar el gran propósito de hacer de Capital un entorno confiable y seguro para trabajar y para desarrollarse:

→ *Aportar elementos para que la **comunidad Capital** identifique las modalidades de acoso laboral y sexual, el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y la desprotección laboral, de modo que tenga la información necesaria para su prevención y atención.*

Culturalmente estamos acostumbrados a callar cuando nos sentimos mal por algo que nos están haciendo, o lo que es peor, no en pocas ocasiones nos sentimos culpables de que esa agresión se esté dando. Por eso, es muy importante que todos entendamos cómo se expresan o reflejan las situaciones de acoso o de abuso y, sobre todo, tengamos la información acerca de cómo actuar.

→ *Entregar las herramientas necesarias que permitan el reconocimiento de los sujetos y ámbitos de aplicación de la ley, las conductas que constituyen acoso laboral y las que no constituyen acoso laboral y sexual, las medidas preventivas, las correctivas y el tratamiento sancionatorio a estos.*

Nuestra Constitución incluye principios claves como el de buena fe y la presunción de inocencia, por eso es necesario que, ante casos de denuncia por acoso o abuso, se lleve a cabo un debido proceso y, resultado de éste, se tomen las medidas que correspondan. Capital busca ser un escenario confiable y justo para todas y todos.

→ *Informar y sensibilizar a la **comunidad Capital** acerca de las vías disponibles para poner en conocimiento de la Entidad un caso de maltrato, acoso, amenaza, discriminación, violencia sexual o de género.*

En concreto, Capital cuenta con las instancias para poner en conocimiento de la entidad estos casos, así como con las vías para escalarlo ante las autoridades, en caso de que sea necesario.



4

Todo protocolo tiene sus principios

Este protocolo se adhiere a los mandatos constitucionales que garantizan los derechos de todas las personas y se enmarca en la legislación colombiana que proscribe las conductas relacionadas. Para la Gerencia de la empresa supone también el compromiso con la aplicación de principios que aseguren que Capital es un entorno de trabajo amable, justo, diverso y promotor del desarrollo profesional y personal.

A

No permitir conducta alguna que suponga discriminación por razón de género, raza, edad, nacionalidad, religión, orientación sexual, discapacidad, origen familiar, lengua, ideología, afiliación política o sindical o cualquier otra característica que no guarde relación objetiva con las condiciones de trabajo, se encuentre o no en la legislación aplicable.

B

Promover una cultura corporativa de respeto, donde las personas velen por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas o proyectos.

C

Asegurar que los **mecanismos para la denuncia e investigación sean ágiles y rápidos**, respetando los derechos de las partes y garantizando el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los intervinientes.

D

Respetar el debido proceso y adoptar las medidas disciplinarias que correspondan en el caso de detectarse conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de género.

E

Dar a conocer a las víctimas las alternativas para el manejo de la situación, y el curso que tomará, sólo en el momento en que la persona afectada exprese su consentimiento para ello. No obstante, Capital podrá actuar de oficio (es decir, sin necesidad de contar con el consentimiento de la persona) cuando: i. la víctima esté en riesgo ii. lo solicite una autoridad competente.

F

Respetar la autonomía de las víctimas para tomar decisiones respecto de las oportunidades de apoyo, tanto dentro de la entidad como fuera de ella. No obstante, Capital actuará de oficio en las circunstancias previamente señaladas.



Con el fin de garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos causantes de acoso, se publicará y comunicará ampliamente el presente protocolo, facilitando la posibilidad de informar sobre cualquier incidencia y/o irregularidad. Además, se mantendrá un apartado en intranet con la finalidad de difundir el mismo.

Las acciones que se lleven a cabo bajo los lineamientos de este protocolo deberán **propender por el cuidado mutuo, entendido en términos del bienestar físico y psicosocial, y del respeto de los derechos fundamentales de las personas vinculadas.** Por encima de otras consideraciones, las víctimas deberán ser escuchadas, asesoradas e informadas tomando las precauciones necesarias para mitigar el daño.

Quienes implementen este protocolo no deben emitir juicios u opiniones sobre los casos. Tampoco se debe indagar sobre asuntos de la vida sexual de la víctima, solicitar detalles o pruebas innecesarias o ilícitas, ni confrontar a la víctima directamente con su agresor. De igual modo, debe evitarse cualquier otra forma de verbalización o acción que implique culpabilizar a la víctima por lo ocurrido. Asimismo, se debe propender por el cuidado y el respeto de los derechos de los demás involucrados, sean ellos agresores o terceros.

Teniendo en cuenta los valores de Capital en cuanto al respeto, justicia, honestidad, diligencia y compromiso, este protocolo se comunicará de manera clara y efectiva y se realizará seguimiento de manera permanente con el fin de prevenir cualquier acto que suponga una falta al mismo y su cumplimiento será obligatorio, configurándose en unas de las consideraciones claves en los contratos que se suscriban con esta entidad.

Dónde y hasta dónde aplica este protocolo

Sin duda, Capital es consciente de que las personas tienen una dimensión privada e individual, pero también es consciente de que su alcance no se circunscribe a las instalaciones de la empresa. Por eso es importante tener claro cuál es el radio de alcance de las medidas que se adoptan a través de este protocolo.

**No soy ‘tu amor’,
ni ‘tu bebé’,
ni ‘tu cielo’,
llámame por mi
nombre, estoy en este
set trabajando.**

”

RECSISTERS.

5.1. Dónde: ámbito de aplicación

Atendiendo las disposiciones normativas que regulan este tipo de situaciones y los diferentes contextos de relaciones laborales que se presentan en Capital, el protocolo tiene dos ámbitos de aplicación:

5.1.1 Para casos asociados a acoso sexual

Este protocolo aplica para los servidores públicos y colaboradores de Capital cuando:

- _____ a. Los hechos ocurran por fuera de las instalaciones de Capital en el ejercicio de una actividad laboral o de un proyecto adscrito al sistema.
- _____ b. Los hechos ocurran por fuera de la entidad o a través de medios informáticos o telemáticos, medios masivos de comunicación o redes sociales y se afecten de manera grave los derechos fundamentales y las relaciones laborales.
- _____ c. Los hechos ocurran en los sitios en los cuales se esté desarrollando la actividad de Capital.
- _____ d. Los hechos ocurran en el marco de actividades realizadas por terceros para Capital, a través de contrataciones derivadas para el cumplimiento de su misión.
- _____ e. Sucedan hechos que afecten el buen nombre de Capital. Se brindará el mejor acompañamiento posible a las personas afectadas por este tipo de casos, dentro de los alcances que permitan las herramientas y los recursos del canal.

5.1.2 Para casos asociados a acoso sexual

Según el artículo 6 de la Ley 1010 de 2006 pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefa/jefe de una dependencia estatal.
- La persona natural que se desempeñe como trabajadora o empleada.
- Las y los servidores públicos, tanto empleados/das públicos como trabajadores/ras oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe/jefa de una dependencia estatal.

5.2. Hasta dónde: alcance

Este protocolo cubre todos los procesos de la entidad y a todos los servidores públicos y colaboradores que apoyan las actividades institucionales.

La implementación de este protocolo se realizará en las siguientes fases:

- _____ i. **Publicación:** ponerlo al alcance de la comunidad Capital para que todas las personas vinculadas a la entidad, directa o indirectamente, lo conozcan y dimensionen su relevancia.
- _____ ii. **Socialización:** informar y dar a conocer la existencia del protocolo y su lugar de consulta, así como los interlocutores e instancias que existen para aplicar las medidas que aquí se prevén.
- _____ iii. **Sensibilización:** capacitaciones, charlas, carteleras, medios electrónicos que permitan a la comunidad Capital reconocer el compromiso corporativo con este propósito y hacer apropiación de la responsabilidad que cada quien asume al momento de ingresar a la entidad.

Consideraciones sobre el acoso laboral

“

“Los de Roux nacieron con la bicicleta con las llantas infladas. A nosotros nos tocó tocó nacer con la bicicleta de llantas desinfladas. Mientras que buscamos cómo inflar las llantas y arrancar la carrera ya ustedes nos llevan ventaja”

Mabel Lara en Frente al espejo, Noviembre de 2020.

Como ya se ha mencionado, por razones culturales, históricas o sociales, algunas situaciones de acoso o abuso se han naturalizado y normalizado bajo justificaciones de jerarquía, formas de impartir disciplina o ejercer el poder; sin embargo, son prácticas violentas y de menosprecio por parte de quien perpetra sobre la víctima. Para reducir este efecto, es necesario comprender las formas de acoso laboral para entender que son hechos que no se deben dar.

6.1. Tipos de acoso (todos inaceptables)

Los tipos de acoso sobre los cuales se implementará el presente protocolo incluyen, pero no se limitan a:

- ▶ **Discriminación:** raza, identidad de género, edad, religión, orientación sexual, etc.
- ▶ **Inequidad laboral:** mismo cargo con diferente salario/honorarios y funciones, preferencias frente a permisos, licencias y/o vacaciones.
- ▶ **Persecución laboral:** injustificadas amenazas de despido, múltiples denuncias disciplinarias.
- ▶ **Maltrato laboral:** descalificación profesional, agresión física, agresión verbal, agresión psicológica, mensajes injuriosos a través de llamadas, correos o envío de anónimos.
- ▶ **Entorpecimiento laboral:** exigencias abiertamente desproporcionadas sobre la labor encomendada, brusco cambio de lugar de trabajo sin fundamento ni motivo, no proporcionar las herramientas ni información necesaria para el desarrollo de funciones.
- ▶ **Desprotección laboral:** no proporcionar los elementos necesarios para desarrollar una actividad que atente contra la integridad física.

6.2. Modalidades de acoso laboral

En Capital estamos buscando que los procesos y procedimientos sean fluidos y que las condiciones de trabajo sean justas. Sabemos que acomodarse a los cambios es complejo y que los desafíos que ha significado la pandemia nos han puesto bajo grandes pruebas, pero estamos tomando medidas para que todo sea más eficiente. Bajo ninguna circunstancia buscamos que ningún contexto, coyuntura o cambio nos implique generar las condiciones para cualquier modalidad de acoso laboral

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- ▶ **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.
- ▶ **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.
- ▶ **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, identidad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- ▶ **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retrasarla con perjuicio para el trabajador. 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 trabajador.
- ▶ **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.
- ▶ **Inequidad laboral:** asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- ▶ **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.

“El reporte trae el caso de una mujer a la que un superior le propuso mejores condiciones de trabajo si accedía a hacer algo de carácter sexual con él. Y el de otras cinco funcionarias que dijeron haberse sentido presionadas para aceptar citas o encuentros por fuera de las relaciones laborales. La mayoría de las intimidaciones provino de compañeros de trabajo y hombres en cargos superiores”. *Revista Semana, enero de 2020.*

Si bien tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de acoso sexual, es importante señalar que han sido las mujeres quienes históricamente han sufrido de manera más marcada esta forma de violencia y de vulneración de derechos. No obstante, este protocolo prevé situaciones de acoso sin distinción de género y, en tal sentido, esta conducta puede darse en las siguientes modalidades:

- ▶ **Acoso sexual laboral físico:** manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, guiños, email, SMS no deseados, chistes sexuales implícitos por la internet, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física, acoso sexual laboral verbal, acoso sexual laboral no verbal, otros tipos de acoso sexual laboral.
- ▶ **Acoso sexual laboral verbal:** comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntas sobre fantasías eróticas, comentarios homófobos, insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad, desviación de discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.
- ▶ **Acoso sexual laboral no verbal:** exhibiciones de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores u otro material sexualmente explícito, envío de cartas anónimas o silbidos.
- ▶ **Otro tipo de acoso sexual laboral:** obligación de los colaboradores a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

El acoso sexual es entonces un delito que atenta contra los derechos a la libertad, integridad y determinación sexual, cuya ocurrencia puede darse en beneficio del victimario o de un tercero y que afecta a las personas por razón de su edad, etnia, estrato, orientación sexual, identidad de género o permanencia a las zonas urbanas o rurales. En suma, es una práctica que intimida, menosprecia, menoscaba y afecta profundamente a la víctima y la pone en un lugar de inseguridad e indefensión tal que puede incidir en todas las dimensiones de su vida.

Medidas para prevenir el acoso laboral, sexual y de género



Junto con este protocolo, en Capital adoptamos las medidas necesarias para la prevención de cualquier tipo de acoso, mediante las siguientes acciones:

- a** **Facilitar la denuncia:** se trata de aplicar una política de cero tolerancias al acoso, logrando que los servidores públicos y colaboradores puedan comunicar un incidente de manera rápida y sin temor a represalias. Sabemos que esto no es fácil, que es más fácil decirlo que hacerlo, pero estamos seguros que tomar la decisión de denunciar es un paso importante que puede mejorar la calidad de vida no solo de la víctima sino de muchas personas más.
- b** **Organizar jornadas informativas:** son espacios en los cuales se recordarán los valores de Capital, el reglamento interno de trabajo, incluyendo las condiciones de un clima laboral efectivo, las conductas que no serán aceptadas, los mecanismos establecidos para denunciar, el apoyo y la confidencialidad que tendrían en caso de denunciarlo. Estas jornadas deben contar con la participación de los directivos de Capital para que los funcionarios y colaboradores evidencien el respaldo y el compromiso que tiene la alta gerencia con el manejo de este tipo de casos.
- c** **Hacer capacitaciones:** son escenarios con intención pedagógica sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, de coordinación, servidores públicos y colaboradores, especialmente a los miembros del Comité de Convivencia, que les permita mediar y solucionar situaciones de acoso laboral.
- d** **Actuar:** inmediatamente se reciba la denuncia o ante el menor incidente, se investigará a fondo lo sucedido y se aplicarán las medidas correctivas, respetando la identidad de la víctima, así como el debido proceso.



9

Todos ponemos de nuestra parte:

Capital no cohonesta con el acoso:

Es importante señalar e insistir en que tanto a los funcionarios públicos como a los colaboradores les está prohibido ejecutar y/o tolerar la ejecución repetitiva y pública de actos que puedan llegar a considerarse constitutivos de acoso laboral de conformidad con la Ley 1010 de 2006, o la norma que la subrogue, modifique o adicione.

En Capital abogamos por la solidaridad, por tanto, todo funcionario público y/o colaborador que tenga conocimiento de la comisión de actos constitutivos de acoso laboral y/o de acoso sexual tiene el deber de denunciar los hechos ante el Comité de Convivencia Laboral de Capital. La identidad del denunciante se mantendrá en confidencialidad.

Las víctimas tienen derechos

Este protocolo responde a un enfoque de derechos que le da un marco de principios constitucionales a lo aquí propuesto. Por tanto, las víctimas de acoso laboral y/o acoso sexual o de identidad de género tienen derecho:

- ▶ A recibir trato digno y humano. Es la víctima y no se le puede hacer sentir culpable.
- ▶ A ser tratada con reserva de identidad en todo momento. Necesita sentir seguridad durante todo el proceso de denuncia.
- ▶ A ser escuchada, atendida, e informada (de forma clara, completa, veraz, oportuna y especialmente frente a sus derechos sexuales y reproductivos) cuántas veces sea necesario hasta que recupere la confianza y sus derechos sean restablecidos.
- ▶ Al ejercicio de actividad laboral, a la intimidad y al buen nombre. Esto es muy importante en su proceso de recuperación.
- ▶ A la protección de su intimidad, a la garantía de su seguridad y a la de sus familiares y testigos a su favor. Porque su entorno también ha sido afectado.
- ▶ A la estabilización de su situación y reparación integral de los daños sufridos. Porque algo falló y se vio en una situación de vulneración compleja.
- ▶ A recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado, desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad. Para ello se cuenta con organizaciones e instancias de apoyo.
- ▶ A dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del médico para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Se debe evitar a toda costa que se convierta en un momento de revictimización.
- ▶ A decidir siempre y voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios y procedimientos. No se le puede cuestionar su decisión.
- ▶ A recibir atención integral (asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidas en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas).
- ▶ A acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.

Estamos preparados: instancias institucionales relacionadas

Capital cuenta con dependencias dentro de su organización que tienen, entre sus funciones, la competencia para atender, bajo condiciones óptimas, posibles casos de abuso y acoso. Como parte de la implementación de este protocolo está la preparación y cualificación de estas instancias para que la respuesta sea efectiva.

11.1. Las instancias internas de Capital

Comité de Convivencia

El Comité de Convivencia busca prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, conforme lo establece la resolución 0652 del 30 de abril del año 2012.

► Conformación

El Comité de Convivencia Laboral está conformado por dos representantes del empleador y dos de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

El empleador designa directamente a sus representantes y los trabajadores eligen los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre y auténtica de todos los trabajadores y mediante escrutinio público.

El periodo de los miembros del comité de convivencia es de dos años contados desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación. Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral para la vigencia de 2023 a 2025 son:



Por parte del empleador:

- Andrea Paola Sánchez – Secretaria General
andrea.sanchez@canalcapital.gov.co
- Jerson Jussef Parra – Director Operativo
jerson.parra@canalcapital.gov.co

Por parte de los empleados:

- Karen Paola Cruz Triana
karen.cruz@canalcapital.gov.co
- Sonia Carolina Rodríguez Reyes
carolina.rodriguez@canalcapital.gov.co

► Reuniones

El Comité de Convivencia Laboral se reúne ordinariamente cada tres meses y sesiona con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente, cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención. Puede ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

► Funciones

- Recibir y dar trámite a las quejas o denuncias presentadas en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, sexual o de género, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule, queja, reclamo o denuncia, que pudiera tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, sexual o de género al interior de la Entidad.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja, reclamo o denuncia.
- 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.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, reclamo o denuncia, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- 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.
- Presentar a la Gerencia de la Entidad las recomendaciones dadas por el Comité a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la institución.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluyan estadísticas de las quejas o denuncias, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Gerencia de la Entidad.

► **Prohibiciones del Comité de Convivencia Laboral**

- Los miembros del comité están obligados a guardar estricta confidencialidad de las denuncias que se presenten en las sesiones, ni pueden divulgar a los demás colaboradores de la entidad los avances en los procesos.
- Los miembros del comité deben ser imparciales y tomar sus decisiones de acuerdo con las versiones y pruebas aportadas por los implicados.
- Por ningún motivo se harán careos o confrontaciones entre las partes involucradas.

11.2. Instancias externas a Capital

Si la persona que se siente víctima de una situación de acoso o abuso lo prefiere, puede acudir a instancias distintas a los canales internos de Capital tales como:

a) Ruta Penal

► **Unidades de Reacción Inmediata - Fiscalía General de la Nación.**

Las Unidades de Reacción Inmediata - URI brindan servicio permanente los 365 días del año durante las 24 horas del día con unidades ubicadas estratégicamente en el país; dichas unidades están conformadas por fiscales con funciones de dirección y coordinación de sus equipos de trabajo, un grupo de investigadores y técnicos adscritos al Cuerpo Técnico de Investigación de la Fiscalía, la SIJIN, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y el Ministerio Público.

Se relacionan algunas Unidades de Reacción Inmediata ubicadas en Bogotá

- **Unidad de Reacción Inmediata de Paloquemao:** Carrera 29 No. 18 – 45 Bloque D, Piso 1.
- **Unidad de Reacción Inmediata de Engativá:** Carrera 78 A No. 77 A – 62
- **Unidad de Reacción Inmediata de Kennedy:** Carrera 72 J No. 36 – 56 Sur
- **Unidad de Reacción Inmediata de Puente Aranda:** Carrera 40 No. 10 A – 08
- **Unidad de Reacción Inmediata de Carvajal:** Carrera 69 No. 36 Sur – 02
- **Unidad de Reacción Inmediata de Ciudad Bolívar:** Calle 54 Sur No. 16 – 03
- **Unidad de Reacción Inmediata La Granja:** Calle 78 No. 77 A – 60
- **Unidad de Reacción Inmediata de Usaquén:** Carrera 32 No. 13 A – 20





► Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual - CAIVAS

A través del trabajo interinstitucional, los Centros de Atención e Investigación Integral a las Víctimas de Delitos Sexuales (CAIVAS) y los Centros de Atención e Investigación Integral contra la Violencia Intrafamiliar (CAVIF) proporcionan un servicio oportuno y eficiente a las víctimas y personas involucradas en los delitos contra la libertad, integridad y formación sexual, trata de personas y violencia intrafamiliar, en un marco de respeto por la dignidad humana.

Enfocan su actividad hacia el trato digno a las mujeres, hombres, niños, niñas y adolescentes que han sido víctimas dentro de las actuaciones procesales, con el fin de evitar su doble victimización.

Los CAIVAS y CAVIF gestionan y participan de manera activa en acciones encaminadas a la promoción de los derechos y la prevención de su vulneración, de modo que las actividades que desarrollan involucran la atención no sólo a las víctimas, sino también a miembros del grupo familiar.

Como los actos de violencia intrafamiliar y abuso sexual requieren acciones preventivas de protección y sanción, la Fiscalía General de la Nación implementó los Centros de Atención e Investigación Integral a las Víctimas de Delitos Sexuales (CAIVAS) y los Centros de Atención e Investigación Integral contra la Violencia Intrafamiliar (CAVIF), como modelos de gestión interinstitucional e interdisciplinario encaminados a reestablecer de manera inmediata todos los derechos vulnerados a la víctima, y evitar que este tipo de conductas se repitan en ella misma o en otro integrante del núcleo familiar.

Para esto, estas unidades ofrecen a la ciudadanía atención en las áreas psicológica, social, jurídica, médico-legal e investigativa, de forma que se promueva la recuperación y se generen mecanismos de autoprotección que le eviten de nuevo, ser víctima de estos delitos.

SECCIONAL DE BOGOTÁ - ATENCIÓN A VÍCTIMAS - CAIVAS

Fiscalías 420, 421, 357, 219, 175, 110

Dirección: Calle 19 # 27-09 Piso 2

Atención: de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. en jornada continua

SECCIONAL DE BOGOTÁ - ATENCIÓN A VÍCTIMAS - CAVIF

Fiscalía 4

Dirección: Carrera 33 # 18-33 Piso 1, Bloque B

Atención: de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. en jornada continua



► Salas de Atención al Usuario - Fiscalía General de la Nación

Las salas de Atención al Usuario acercan a la comunidad a la administración de justicia, prestan atención a las víctimas del delito y aplican formas alternas de solución de conflictos por medio de una metodología pedagógica y de sensibilización.

En aquellos casos que requieren querrela, los ciudadanos encuentran en este modelo de gestión información oportuna para que antes de iniciar un proceso de investigación, las víctimas y agresores accedan a la institución para llegar a un acuerdo y recibir orientación sobre la entidad que atenderá el caso en forma efectiva.

En la SAU se informa a la comunidad sobre las alternativas para la solución de conflictos por la vía de la conciliación. Esta herramienta evita la congestión de investigaciones y da agilidad y efectividad al Sistema Penal Acusatorio.

Las Denuncias se pueden realizar por medio de la página Web de la Fiscalía en el siguiente link:

<https://adenunciar.policia.gov.co/adenunciar/default.aspx>

b) Ruta Administrativa

Cuando las mujeres estén ante una situación de emergencia deben llamar a la **Línea de Emergencias de Bogotá 123**, o en caso de requerir información u orientación telefónica, y si su vida no corre peligro inminente, pueden comunicarse con la **Línea Púrpura Distrital**

► Línea Púrpura - Secretaría de la Mujer

La Línea Púrpura Distrital: mujeres que escuchan mujeres, es una línea telefónica para mujeres mayores de 18 años que habitan en Bogotá, fue creada desde febrero del 2015 como una estrategia entre la Secretaría Distrital de la Mujer y la Secretaría Distrital de Salud en el marco del Sistema de Protección Integral a Mujeres Víctimas de Violencias SOFIA, con el objetivo de contribuir en la garantía de los derechos de las mujeres a una vida libre de violencias y a una salud plena.

Línea gratuita: 01-8000-112-137

Whatsapp: 300 755 18 46

Correo Electrónico: lpurpura@sdmujer.gov.co

Activación de ruta única de atención a mujeres víctimas de violencia:

<https://sofia.sdmujer.gov.co/RUAV-Impreso-12-10-2018-v2.pdf>



► **Procuraduría General de la Nación y Personería de Bogotá**

La Procuraduría General de la Nación es la encargada de iniciar, adelantar y fallar las investigaciones que por faltas disciplinarias se adelanten contra los servidores públicos y contra los particulares que ejercen funciones públicas.

Considerada la principal responsabilidad de la Procuraduría que está empeñada en “prevenir antes que sancionar”, vigilar el actuar de los servidores públicos y advertir cualquier hecho que pueda ser violatorio de las normas vigentes.

Las denuncias, quejas o reclamos se pueden realizar a través de los siguientes medios:

Línea gratuita de atención: 018000940808

Horario: de 8 a.m. a 5:00 p.m.

Correo electrónico: quejas@procuraduria.gov.co

Centro de Atención al Público – CAP: Carrera 5 # 15-80 Bogotá

La **Personería de Bogotá D.C.** es un órgano de control del Distrito Capital que, con enfoque social, en el marco de un estado pluralista, promueve la efectividad integral de los derechos de las personas, trabaja al servicio de la ciudad, interviene y actúa como garante del respeto del ordenamiento jurídico, por parte de las autoridades públicas del Distrito Capital y vigila la conducta de los(as) servidores(as) públicos(as).

Promueve los derechos de las personas, mediante acciones dirigidas a prevenir su vulneración y apoyar el fortalecimiento de una cultura de paz en el Distrito Capital, así mismo promueve el cumplimiento de los derechos de las mujeres desde una perspectiva de equidad de género adicionalmente sensibiliza el conocimiento, el respeto, la preservación de los derechos, el cumplimiento de los deberes y el correcto actuar de los servidores públicos a través de acciones preventivas y disuasivas.

Las denuncias, quejas o reclamos se pueden realizar a través de los siguientes medios:

Línea gratuita de atención: 3820450 o 143

Horario de lunes a viernes de 8 a.m. a 5:00 p.m.

Correo electrónico: qrsd@personeriabogota.gov.co

Centro de Atención al Público – CAP: Carrera 7 # 21 - 21 Bogotá

A través de la página web en el link

<https://www.personeriabogota.gov.co/al-servicio-de-la-ciudad/peticiones-quejas-reclamos-sugerencias-denuncias-y-felicitaciones>



c) Ruta Psicológica

► Apoyo psicológico Recursos Humanos – Capital

Ofrece primeros auxilios psicológicos y/o asesoría psicológica a todos sus colaboradores.

Psicóloga Nikoll Daniela Torres – Cel. 314 3024674

► Centro de Apoyo Emocional- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Ofrece apoyo emocional en momentos de dificultad a todos los colaboradores del Distrito

Teléfono: 601 5553050 – Whatsapp: 305 710 99 94

► Secretaria Distrital de la Mujer

Ofrece atención psicológica a las mujeres, con enfoque en derechos de las mujeres, de género y diferencial que les permita tomar decisiones que favorezcan su bienestar, autonomía, autocuidado, empoderamiento, así como el ejercicio de su ciudadanía y la exigibilidad de sus derechos.

Allí pueden solicitar información en las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres de la Secretaría Distrital de la Mujer, ubicadas en cada localidad de Bogotá, y en las que con actividades permanentes promueven el conocimiento de los derechos de las mujeres y el desarrollo de procesos orientados al empoderamiento de las organizaciones sociales. Allí las mujeres encuentran:

- Orientación y asesoría jurídica.
- Orientación psicosocial.
- Actividades de empoderamiento y bienestar.
- Información y sensibilización sobre políticas públicas para la protección de los derechos de las mujeres.
- Fortalecimiento de grupos, redes, colectivos y organizaciones sociales de mujeres.

Las denuncias, quejas o reclamos se pueden realizar a través de los siguientes medios:

Línea gratuita de atención: 3169001 Ext. 1011 - 1052

Horario de lunes a viernes de 8.00 a.m. a 12:00 m. y de 1:00 p.m. a 4:00 p.m

Correo electrónico: servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

Centro de Atención al Público – Avenida el Dorado calle 26 # 69 – 76 Edificio Elemento, torre 1, piso 9

Directorio de los puntos de atención de las casas de igualdad de oportunidades para la mujer – CIOM- a través del link

<http://www.sdmujer.gov.co/transparencia/atencion-ciudadano/sedes>

Es importante que todas las personas que puedan verse en situación de acoso y abuso, conozcan cuál es el proceso y cuáles son las etapas de aplicación del protocolo.

1

E T A P A

12.1. Etapa 1 - Denuncia del Caso

Quien se considere víctima de acoso laboral, puede presentar por escrito o de manera verbal a los miembros del Comité de Convivencia Laboral la petición, queja o reclamo, cuando se presente una de las situaciones de acoso previstas en la ley 1010 de 2006. Es importante que haga una narración de las circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodearon los hechos y señalar y/o, en la medida de lo posible, aportar todas las pruebas que permitan darle veracidad a su versión.

Capital recibirá la petición, queja o reclamo a través del correo electrónico convivencia@canalcapital.gov.co por medio de la intranet en el icono denuncias <http://intranet.canalcapital.gov.co/intranet/acoso-laboral/>, o a través de su relato verbal a algún miembro del comité de convivencia. En el caso que el hecho ocurra dentro de las instalaciones de Capital y se constituya como una emergencia, se deberá poner en conocimiento del personal de seguridad de la sede.

2

E T A P A

12.2. Etapa 2 - Estudio preliminar del caso

a. El Comité de Convivencia Laboral se reúne y evalúa las pruebas aportadas, dejando documentada la decisión que se adopte, que puede ser abrir el procedimiento especial o recomendar la aplicación de mecanismos preventivos, de acuerdo con la gravedad de los hechos puestos en su conocimiento.

b. Si opta por adelantar mecanismos preventivos, emite las recomendaciones, instrucciones o sugerencias que considere necesarias para cada una de las personas vinculadas.

c. Si del estudio de la queja, petición o reclamo y de las pruebas que se presenten, el Comité encuentra que hay mérito para iniciar el procedimiento especial, actuará en consecuencia.

d. El Comité escucha a las partes vinculadas en los hechos de manera individual, por ningún motivo se les enfrenta. A quien está vinculada como víctima de acoso se le brinda la oportunidad de aportar todas las pruebas que considere relevantes.

e. El comité puede citar a las partes con el objeto de llegar a acuerdos que pongan fin al conflicto. En caso de no llegar a los acuerdos y compromisos deseados entre las partes, el comité establece las medidas que considere necesarias para corregir de manera eficaz los hechos constitutivos del conflicto y se notifica por escrito a cada una de las partes, siendo obligatorio el cumplimiento de las medidas tomadas por el comité.

El Comité de convivencia, en aplicación del presente protocolo, podrá sugerir al supervisor o jefe inmediato la implementación de algunas medidas preventivas temporales según el caso en cuestión:



a) Medidas encaminadas a preservar el ambiente laboral:

- i. Ajustar razonablemente las condiciones laborales de la persona afectada para que pueda cumplir con sus respectivas responsabilidades.
- ii. Cambiar el superior jerárquico o supervisor. En estos casos se proporcionarán las garantías necesarias a la persona involucrada para que el desarrollo de su actividad pueda llevarse a cabo sin complicaciones.



b) Medidas para garantizar el bienestar físico y emocional:

- i. Ofrecer primeros auxilios emocionales a través de los servicios de atención psicológica.
- ii. Brindar información sobre las diferentes medidas de seguridad y sobre cómo utilizarlas.
- iii. Ofrecer recomendaciones de seguridad preventiva.



c) Medidas de acompañamiento jurídico:

- i. Orientar a la persona al respecto de los procedimientos judiciales que apliquen en su caso.
- ii. En los casos en que la persona afectada requiera o desee dirigirse a una entidad externa (Ej.: Fiscalía, Medicina Legal, Policía, etc.), pero no cuente con personas cercanas que puedan acompañarla, Capital dispondrá de una persona debidamente capacitada para actuar en calidad de acompañante, mas no de representante suyo.
- iii. Todas las demás que requiera el caso.

3

E T A P A

12.3. Etapa 3 - Decisión

El Comité de Convivencia Laboral cuenta con 45 días calendario para realizar el análisis de las pruebas y pronunciarse siendo discrecional del mismo la distribución del tiempo para evacuar las fases previstas.

El comité de convivencia recomendará las medidas que considera deben ser adoptadas al interior de la entidad para lograr proteger al denunciante, bien sea cambio de área o de jefe directo con el ánimo de evitar la repetición. Igualmente podrá recomendar poner el caso en conocimiento de autoridades judiciales cuando considere que la gravedad de los hechos lo amerite.

Si como resultado de la actuación del Comité de Convivencia Laboral, bien durante el proceso especial o durante el seguimiento que se haga del mismo, se considera prudente y/o necesario que se adopten medidas disciplinarias, administrativas o laborales, dará traslado a las entidades competentes.

Cabe destacar que el Comité de Convivencia Laboral es un cuerpo conciliador, no un órgano de investigación de las conductas denunciadas, constituyendo su función principal lograr que las partes en conflicto, logren un acuerdo satisfactorio de sus diferencias, por ello no es su función investigar, cuestión que le corresponde a las autoridades administrativas y judiciales.

4

E T A P A

12.2. Etapa 4 -Seguimiento

El Comité de Convivencia dejará constancia escrita de su actuación y hará una entrevista mensual con los involucrados de manera individual para determinar el cumplimiento de las recomendaciones realizadas y realizar seguimiento del caso. Esto se realiza con el fin de velar, hasta la última etapa del procedimiento, por los derechos de las personas involucradas en los hechos que dieron lugar a la intervención institucional. Además, el Comité podrá realizar recomendaciones a otras instancias institucionales frente al manejo de los casos en cuestión; esto puede implicar, recomendaciones a instancias macro, que involucren a la alta gerencia o medidas procedimentales o actitudinales para líderes o compañeros de trabajo. Estas recomendaciones son de carácter vinculante.

ETAPAS DEL PROTOCOLO

(Comité de Convivencia Laboral - CCL)

1

ETAPA | Denuncia del Caso

- A. Presentar al CCL, por escrito o de manera oral, la petición, queja o reclamo.
- B. Narrar las circunstancias de tiempo, modo y lugar.
- C. Aportar todas las pruebas.



a través del correo electrónico:
convivencia@canalcapital.gov.co
o por medio de la intranet
en el icono denuncias:

<http://intranet.canalcapital.gov.co/intranet/acoso-laboral/>



Si el hecho ocurre dentro de las instalaciones de Capital y **se constituye como emergencia, se deberá poner en conocimiento del personal de seguridad de la sede.**

3

ETAPA | Decisión

El CCL cuenta con:

45 días
calendario

para realizar el análisis de las pruebas y pronunciarse.



Recomendará las medidas que considere deben ser adoptadas al interior de la entidad para lograr proteger al denunciante.

Podrá recomendar **poner el caso en conocimiento de autoridades judiciales** cuando considere que la gravedad de los hechos lo amerite.

Si como resultado de la actuación del CCL, bien durante el proceso especial o durante el seguimiento que se haga del mismo, considera prudente y/o necesario adoptar medidas disciplinarias o administrativo laborales, dará traslado a las Entidades competentes.



El CCL **es un cuerpo conciliador, no un órgano de investigación de las conductas denunciadas.** Su función principal es lograr que las partes en conflicto, logren un acuerdo satisfactorio de sus diferencias, su función no es investigar, esto le corresponde a las autoridades administrativas y judiciales.

2

ETAPA | Estudio preliminar del caso

- A. El CCL se reúne, evalúa las pruebas aportadas y documenta la decisión adoptada.
- B. Si opta por adelantar mecanismos preventivos, emite las recomendaciones, instrucciones o sugerencias que considere necesarias para cada una de las personas vinculadas.
- C. Si del estudio de la queja, petición o reclamo y las pruebas aportadas el CCL encuentra mérito para iniciar el procedimiento especial, actuará en consecuencia.
- D. El CCL escucha a las partes vinculadas en los hechos de manera individual. A la víctima de acoso se le brinda la oportunidad de aportar todas las pruebas que considere relevantes.
- E. El CCL cita a las partes para llegar a acuerdos que pongan fin al conflicto. **De no llegar a los acuerdos y compromisos deseados:**
 - • **Establece** las medidas que considere necesarias para corregir de manera eficaz los hechos constitutivos del conflicto.
 - • **Notifica** por escrito a cada una de las partes, siendo obligatorio el cumplimiento de las medidas tomadas por el comité.



El CCL, en aplicación del presente protocolo, **podrá sugerir al supervisor o jefe inmediato la implementación de algunas medidas preventivas temporales según el caso en cuestión:**

a. Medidas encaminadas a preservar el ambiente laboral



b. Medidas para garantizar el bienestar físico y emocional



c. Medidas de acompañamiento jurídico

4

ETAPA | Seguimiento



El CCL dejará constancia escrita de su actuación



Hará una entrevista mensual con los involucrados de manera individual



Para determinar el cumplimiento de las recomendaciones realizadas y hacer seguimiento del caso.



Vigencia y Marco Normativo

La presente política debe estar articulada con cada uno de los procesos de la Entidad, sus procedimientos y demás documentos requeridos para la gestión institucional y tendrá una vigencia hasta el año 2022, con revisiones anuales en caso de requerirse.

Identificación de la Norma	Descripción
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el Código Disciplinario Único. Título 4 – Capítulo Primero y Segundo
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Acuerdo 244 de 2006	Por medio de la cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital.
Resolución No. 652 de 2012	Resolución del Ministerio de Trabajo, mediante la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de las Entidades públicas y empresas privadas.
Resolución No. 1356 de 2012	Resolución del Ministerio de Trabajo que modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012
Resolución interna No. 104 de 2016	Por medio de la cual Canal Capital actualiza el Reglamento Interno de Trabajo
Resolución Interna No. 070 de 2023	Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de Canal Capital.

Identificación de la Norma	Descripción
Resolución 119 de 2022	Por medio de la cual se conforma el equipo de gestores de integridad.
Resolución 217 de 2022	Por medio de la cual se adopta el Código de integridad.
Decreto 118 de 2018	Por medio del cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, “por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital” y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017.
Ley 1010 de 2006 del Código Penal	Tiene como propósito definir, prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos dentro de las relaciones de trabajo y en general toda forma de abuso que ultraje
Ley 1257 de 2008 del Código Disciplinario Único	Por medio de la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos I, de Procedimiento Penal.

14

Documentos de Referencia

-  Resolución 154 de 2019 por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo
-  Política de Convivencia Laboral e Integridad
-  Manual de Convivencia Laboral e Integridad
-  Resolución 070 de 2023 por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral
-  Decreto 044 de 2015

La Ley se ha ocupado de definir qué debe entenderse por acoso laboral, acoso sexual y de género.

A

Acoso: todo comportamiento reiterado que, por acción u omisión, tiene el propósito o produce el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, a la vez que crea un entorno en el que prima la intimidación, la indefensión y la humillación.

Acoso laboral: conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado trabajador (por parte de un empleador, un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno), que esté encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, cause perjuicio laboral, genere desmotivación en el trabajo o induzca la renuncia al mismo..

Acoso sexual: se trata de cualquier insinuación, solicitud o conducta sexual indeseada que puede crear un ambiente hostil, intimidatorio y ofensivo. Por tanto, toda conducta de carácter sexual que hace que una persona se sienta incómoda es acoso sexual. Toda persona puede ser víctima de acoso sexual sin importar su género.

Actuación de Oficio: procedimiento que se realiza sin necesidad de autorización de las partes involucradas.

Amenaza: se trata de todo acto en el que una persona, por cualquier medio, atemorice o dé a entender que quiere causar algún mal a otra persona, familia, comunidad o institución, con el propósito de causar zozobra, temor o terror.

Demanda: Es una petición formal y escrita que se realiza ante un juzgado sobre hechos no penales que pueden ser administrativos, de familia o laborales para iniciar un proceso judicial.

D

Denuncia: Es la acción por medio de la cual se pone en conocimiento una conducta posiblemente irregular o un posible hecho delictivo, para que se adelante la correspondiente investigación penal, disciplinaria, fiscal, administrativa - sancionatoria o ético profesional.

Discriminación: es cualquier acto, política o expresión verbal que implique el trato inequitativo, injusto o denigrante de una persona a partir de una característica personal como: edad, raza, sexo, género, orientación sexual, nacionalidad, religión, creencia, postura política, condición de discapacidad, etc.



E

Emergencia: situación que requiere atención inmediata, en la cual el bienestar físico o psicológico de una persona se encuentran en riesgo inminente.

M

Maltrato: es cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física sexual o los bienes de una persona. También se considera maltrato cualquier comportamiento que menoscabe la autoestima y la dignidad o cualquier expresión verbal injuriosa o ultrajante, que lesione la integridad o los derechos fundamentales de la persona.

Q

Queja: Es la manifestación de protesta, censura, descontento o inconformidad que formula una persona en relación con una conducta que considera irregular.

V

Violencia de género: todo acto de violencia, basado en el género o la preferencia sexual, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. También se consideran casos de violencia de género las amenazas de tales actos, así como la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada (basada en ONU, 1993).

Violencia Sexual: todo acto sexual (o tentativa de consumarlo), comentarios, insinuaciones sexuales no deseadas o acciones para utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona (OMS, 2002) mediante cualquier mecanismo que anule o limite la voluntad personal (Universidad Nacional de Colombia, 2017).

PARA MÁS INFORMACIÓN:

[Violencia basada en género en el sector de las artes](#)



Capital

SISTEMA DE COMUNICACIÓN PÚBLICA