

<b>PROCEDIMIENTO: ATENCIÓN INTEGRAL DE VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</b>				
FECHA DE APLICACIÓN: 2022/08/17	CÓDIGO: PT.0520.29	VERSIÓN: 01	PÁGINA: 1 de 5	
ELABORADO POR: Grupo de Talento Humano.	REVISADO POR: Grupo de Talento Humano.	APROBADO POR: Dirección Administrativa y del Talento Humano.		

## 1. OBJETIVO

Recopilar las disposiciones para la atención de las víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral, cuando la conducta sea cometida al interior de la Corporación, en el que su enfoque sea centrado en la víctima, brindándole un apoyo y/o asesoramiento en la denuncia, la interposición de la queja para la investigación disciplinaria y la articulación con otras entidades, con el propósito de garantizarle la protección de su derecho de libertad, integridad y formación sexual vulnerado.

## 2. ALCANCE

Lineamientos para establecer una articulación intersectorial encaminada a la atención integral de los funcionarios públicos, contratistas, colaboradores y usuarios externos que hayan sido objeto de presuntas situaciones que atentan contra su libertad sexual y derecho de intimidad configurándose con ello posibles casos de violencia sexual en entornos laborales, atención que se dará en salud, acompañamiento legal y acceso a la administración de justicia.

## 3. DEFINICIONES

**ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL:** Corresponde a aquel comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se configure el acoso sexual es necesario la confluencia de dos aspectos negativos: no deseado y ofensivo. Esta forma de violencia es uno de los problemas de discriminación de género que requiere de una mayor visibilización, rechazo y reparación en las sociedades que invocan la justicia como valor supremo.

**ACOSO SEXUAL (DELITO PENAL):** Según el Artículo 210 A del Código Penal el acoso sexual corresponde a: El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.

**DERECHO DE LIBERTAD SEXUAL:** En virtud del derecho a la libertad sexual las personas tienen derecho a decidir autónomamente tener o no relaciones sexuales y con quién (Artículo 16 de la Constitución). En otras palabras, el ámbito de la sexualidad debe estar libre de todo tipo de discriminación, violencia física o psíquica, abuso, agresión o coerción, de esta forma se proscriben, por ejemplo, la violencia sexual, la esclavitud sexual y la prostitución forzada.

<b>PROCEDIMIENTO: ATENCIÓN INTEGRAL DE VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</b>				
FECHA DE APLICACIÓN: 2022/08/17	CÓDIGO: PT.0520.29	VERSIÓN: 01	PÁGINA: 2 de 5	
ELABORADO POR: Grupo de Talento Humano.	REVISADO POR: Grupo de Talento Humano.	APROBADO POR: Dirección Administrativa y del Talento Humano.		

**ESTEREOTIPOS DE GÉNERO:** Según la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, los estereotipos de género son opiniones o prejuicios generalizados acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar.

**LENGUAJE SEXISTA:** En la forma de comunicación verbal, escrita, visual, iconográfica, auditivo, entre otros que prioriza lo masculino sobre lo femenino o viceversa, lo subvalora o lo representa de manera estereotipada o peyorativa.

**SESGOS SEXISTAS:** Están relacionados con el trato hacia una persona, basándose en estereotipos de género.

**VIOLENCIA SEXUAL:** La Organización Mundial de la Salud- OMS, ha definido a la Violencia Sexual como *“todo acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo”*.

#### 4. DESARROLLO

Actividad	Responsable	Dependencia	Registro (Salida)
1. Diligenciar el formato registro de queja por acoso sexual y entregarlo presencialmente ante la secretaria del Comité de Convivencia Laboral.  Diligenciar el formato registro de queja por acoso sexual y enviarlo correo electrónico: <a href="mailto:convivencia.laboral2020@cvc.gov.co">convivencia.laboral2020@cvc.gov.co</a> .	Quejoso.	Secretaria del Comité de Convivencia Laboral.	FT.0520.28 Registro de queja por acoso laboral o acoso sexual.
2. Recibir la queja e informar a los miembros del Comité de Convivencia Laboral y los profesionales de medicina y psicología ocupacional en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección	Secretario del Comité de Convivencia Laboral.	Dirección Administrativa y del Talento Humano.	Memorando FT.0710.03.

**PROCEDIMIENTO: ATENCIÓN INTEGRAL DE VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL**

FECHA DE APLICACIÓN: 2022/08/17	CÓDIGO: PT.0520.29	VERSIÓN: 01	PÁGINA: 3 de 5	
ELABORADO POR: Grupo de Talento Humano.	REVISADO POR: Grupo de Talento Humano.	APROBADO POR: Dirección Administrativa y del Talento Humano.		

Actividad	Responsable	Dependencia	Registro (Salida)
Administrativa de la recepción de la queja por acoso sexual.			
3. Comunicación al jefe de la Dirección Administrativa y del Talento Humano de la recepción de la queja por acoso sexual, sin ninguna información adicional que pueda afectar la reserva que tiene este tipo de casos de violencia.	Secretario del Comité de Convivencia Laboral.	Dirección Administrativa y del Talento Humano.	FT.0710.03 Memorando.
4. Convocatoria para la definición de fecha, hora y lugar para la entrevista con la presunta víctima por acoso sexual.	Presidente y Secretario Comité de Convivencia.	Dirección Administrativa y del Talento Humano.	FT.0710.03 Memorando.
5. Asistencia a la reunión para escuchar a la víctima de acoso sexual.	Miembros del Comité de Convivencia Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo.	Dirección Administrativa y del Talento Humano.	FT.0340.04 Acta de reunión. FT.0340.28 Listado de asistencia a reunión.
6. Valoraciones iniciales médicas y psicológicas con la víctima de acoso sexual.	Seguridad y Salud en el Trabajo.	Grupo de Talento Humano de la Dirección Administrativa.	FT.0340.04 Acta de reunión FT.0340.28 Listado de asistencia a reunión.

**PROCEDIMIENTO: ATENCIÓN INTEGRAL DE VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL**

FECHA DE APLICACIÓN: 2022/08/17	CÓDIGO: PT.0520.29	VERSIÓN: 01	PÁGINA: 4 de 5	
ELABORADO POR: Grupo de Talento Humano.	REVISADO POR: Grupo de Talento Humano.	APROBADO POR: Dirección Administrativa y del Talento Humano.		

Actividad	Responsable	Dependencia	Registro (Salida)
7. Comunicación en la reunión con la víctima de acoso sexual, en el que se le manifestará que podrá instaurar denuncia penal para el inicio de la investigación oficiosa por los hechos posiblemente punibles ante los Centros de Atención Integral a las Víctimas de Abuso Sexual, CAIVAS, Unidades de Reacción Inmediata o a las Salas de Atención del Usuario o de Recepción de Denuncias de la Fiscalía General de la Nación.	Miembros del Comité de Convivencia Laboral.	Dirección Administrativa y del Talento Humano.	FT.0340.04 Acta de reunión.  FT.0340.28 Listado de asistencia a reunión.
8. Remisión de la víctima de acoso sexual a la Entidad Promotora de Salud correspondiente, para garantizarle la atención prima en salud.	Profesional Especializado.	Grupo de Talento Humano de la Dirección Administrativa.	FT.0710.02 Carta Cali.  FT.0730.02 Planilla para envío de correo.
9. Remisión de la copia de la queja instaurada por el servidor público, contratista, colaborador o usuario externo a la Oficina de Control Interno Disciplinario, cuando considere haber sido víctima de acoso sexual al interior de la CVC, para que se adelante la investigación a que haya lugar.	Secretario del Comité de Convivencia Laboral.	Dirección Administrativa y del Talento Humano.	FT.0710.03 Memorando.
10. Seguimiento al cumplimiento de las etapas definidas en el PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL	Profesional Especializado.	Grupo del Talento Humano de la Dirección Administrativa.	FT.0340.04 Acta de reunión.

**PROCEDIMIENTO: ATENCIÓN INTEGRAL DE VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL**

FECHA DE APLICACIÓN: 2022/08/17	CÓDIGO: PT.0520.29	VERSIÓN: 01	PÁGINA: 5 de 5	
ELABORADO POR: Grupo de Talento Humano.	REVISADO POR: Grupo de Talento Humano.	APROBADO POR: Dirección Administrativa y del Talento Humano.		

Actividad	Responsable	Dependencia	Registro (Salida)
AMBITO LABORAL, a fin de verificar que la víctima de acoso sexual haya logrado acceder a las atenciones previstas en salud, administración de justicia e inicio de sanciones disciplinarias internas. Las gestiones de seguimiento podrán cesar en caso de que la víctima lo solicite por escrito.			

**5. ANEXOS**

- **Anexo 1:** FT.0340.04 Acta de reunión.
- **Anexo 2:** FT.0340.28 Listado de asistencia a reunión.
- **Anexo 3:** FT.0520.28 Registro de queja por acoso laboral o acoso sexual
- **Anexo 4:** FT.0710.02 Carta Cali.
- **Anexo 5:** FT.0710.03 Memorando.
- **Anexo 6:** FT.0730.02 Planilla para envío de correo.