GESTION DEL TALENTO HUMANO

SUBSISTEMA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Código: DE-F-025

Versión: 03

Mayo de 2020

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN ..... ¡Error! Marcador no definido.

1. OBJETIVO 4

2. ALCANCE 4

3. RESPONSABLE 4

4. CONCEPTOS Y DEFINICIONES 5

4.1. ACOSO LABORAL 5
4.1.1. Modalidades De Acoso Laboral 5
4.1.1.1. Maltrato laboral 5
4.1.1.2. Persecución laboral 5
4.1.1.3. Discriminación laboral 5
4.1.14. Entorpecimiento laboral 5
4.1.1.5. Inequidad laboral 6
4.1.1.6. Desprotección laboral 6
4.2 ACOSO SEXUAL 6

5. MARCO NORMATIVO 6

6. CONTENIDO 7

6.1. PRINCIPIOS Y VALORES ETICOS 7
Principios éticos. 7
Valores éticos. 7
6.2. MEDIDAS PREVENTIVAS 7
6.3. PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR DENUNCIA POR PRESUNTO ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL 8
6.3.1 Denuncia de acoso laboral 8
6.3.2 Denuncia de acoso sexual 9
6.4. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS 9
6.5. OTRAS CONSIDERACIONES 10

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 10

INTRODUCCIÓN

Colombia, como estado adscrito a distintos tratados internacionales vinculantes al Derecho Internacional de los Derechos Humanos, ha venido construyendo a través de un trabajo legislativo, de políticas de desarrollo y jurisprudencia ulterior la materialización de tales derechos.

La Constitución política en su artículo 25 prevé que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene un derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, como entidad del estado y alineado al trabajo de materializar los Derechos Humanos ha elaborado el presente "Protocolo para la Prevención de Acoso Laboral y Acoso Sexual", con el fin de tomar las medidas necesarias para que en la entidad no se presenten situaciones que vulneren los derechos humanos de las personas que hacen parte de esta entidad.

En este sentido, el SENA expidió la Resolución 02292 de 2012: *"Por la cual se establecen medidas para la prevención de conductas de acoso laboral en el SENA, se determina la conformación y el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en la Entidad, se dictan otras disposiciones y se deroga en su totalidad la Resolución SENA 001471 de 2007, con* la cual da cumplimiento a lo estableció en la Ley 1010 de 2006 que tiene como fin adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en marco de las relaciones de trabajo y resalta la importancia del respecto a la dignidad humana.

Ahora bien, el acoso laboral y el acoso sexual son dos manifestaciones independientes de vulneración de derechos a que pueden ser sometidas las personas en el ámbito laboral, por este motivo, el protocolo se diseña desde el reconocimiento del acoso laboral como una práctica no aceptable y que debe ser anulada en el SENA, igualmente el reconocimiento de la gravedad del acoso sexual como acto punible.

Teniendo en cuenta que existe una diferencia entre el acoso laboral y el acoso sexual, el SENA, expide el presente "Protocolo para la prevención de Acoso Laboral y del Acoso Sexual", mediante la divulgación del mecanismo y procedimiento de denuncia con el fin de tomar medidas preventivas.

En este sentido, el presente protocolo define las conductas a prevenir, igualmente, señala los pasos a seguir en caso de presentarse una denuncia de acoso laboral y/o acoso sexual en la entidad.

Finalmente, este protocolo es una muestra del compromiso que tiene la entidad con la humanización y se alinea a nuestro sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo "Empresa Laboralmente Saludable".

1. OBJETIVO

El presente protocolo tiene como finalidad la prevención de actos de acoso laboral y acoso sexual mediante las siguientes acciones:

- Campañas de sensibilización y prevención de acoso sexual y laboral.
- Divulgación de los recursos a los cuales pueden acudir la comunidad SENA (servidores públicos y aprendices) para informar estas situaciones en defensa de sus derechos y en cumplimiento de los principios y valores de la entidad.
- Dar trámite de una manera ágil a las denuncias que se presenten por acoso laboral y acoso sexual en la entidad y trasladarlas a las entidades competentes.
- Tomar las medidas correctivas para que situaciones de acoso laboral y acoso sexual no se sigan presentando en la entidad.
- Realizar el seguimiento correspondiente al cumplimiento de los planes de mejora y compromisos acordados entre las partes involucradas.

2. ALCANCE

El protocolo es aplicable a todas las personas que hacen parte del ámbito laboral del SENA y de acuerdo a los criterios y alcances que establece la normatividad.

El protocolo de prevención de acoso laboral y sexual pertenece al Proceso de Gestión del Talento Humano del eje sena mentalmente saludable, iniciando con la implementación de campañas de sensibilización para la prevención de acoso laboral y sexual, hasta el seguimiento y cumplimiento de los planes de mejora y compromisos acordados entre las partes acordadas. Este protocolo esta orientado a todos los servidores, contratistas y aprendices con contrato que conformen la institución, de acuerdo a los criterios y alcances que establece la normatividad.

3. RESPONSABLE

La Secretaria General es la responsable del proceso de Gestión del Talento Humano y a través de su grupo “Seguridad y Salud para el Trabajo” se elaboró este documento.

4. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

4.1. ACOSO LABORAL

La ley 1010 de 2006 en su artículo 2°.establece:
"Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral 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…".

4.1.1. Modalidades de Acoso Laboral

4.1.1.1. 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.". (Numeral 1 artículo 2 Ley 1010 de 2006).

4.1.1.2. 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.". (Numeral 2 artículo 2 Ley 1010 de 2006).

4.1.1.3. 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.". (Numeral 3 artículo 2 Ley 1010 de 2006 Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013).

4.1.14. 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. (Numeral 4 artículo 2 Ley 1010 de 2006).

4.1.1.5. Inequidad Laboral

"Asignación de funciones a menosprecio del trabajador". (Numeral 5 artículo 2 Ley 1010 de 2006).

4.1.1.6. 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. (Numeral 6 artículo 2 Ley 1010 de 2006).

4.2. ACOSO SEXUAL

El artículo 210 del Código Penal Colombiano, modificado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, define el delito de acoso sexual en los siguientes términos

"*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".*

4.2.1. Acoso Sexual Laboral

Conducta sexual no bienvenida o deseados, pedido de favores sexuales u otro comportamiento físico explícito de naturaleza sexual cuando:

1. La sumisión a dicha conducta es condición explícita o implícita para obtener o mantener el empleo.
2. La sumisión o el rechazo de dicha conducta afecta las decisiones laborales relacionadas con el empleado
3. Cuando dicha conducta interfiere con la productividad del empleado o crea un ambiente de trabajo hostil e intimidatorio para el empleado.

5. MARCO NORMATIVO

Partiendo de que la comunidad SENA, tienen sus derechos y obligaciones, en todo momento nuestros planteamientos se enmarcan en las diferentes leyes que los regulan:

- ✓ Constitución política de Colombia en su artículo 25.
- ✓ Ley 1010/2006, de 3 de enero, 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.
- ✓ Ley 1257 /2008, 04 de diciembre en su artículo 29
- ✓ Resolución 2646 de 2008 artículo 14.

- ✓ Resolución 652 de 2012 de 30 de abril
- ✓ Resolución 1356 de 2012 de 18 de julio
- ✓ Resolución 2292 de 2012 de 26 de noviembre de 2012

6. CONTENIDO

6.1. PRINCIPIOS Y VALORES

El SENA dentro de sus principios y valores estable la actuación ética de la comunidad institucional se sustenta en los siguientes principios, valores:

Principios Éticos

- Primero la vida.
- La dignidad del ser humano.
- Libertad con responsabilidad.
- Integralidad.
- Formación para la vida y el trabajo.

Valores Éticos

- Respeto.
- Libre pensamiento y actitud crítica.
- Trabajo en equipo.
- Solidaridad.
- Justicia y Equidad.
- Transparencia.

Sustentados en los valores y principios enunciados, el acoso laboral y acoso sexual está totalmente prohibido en el SENA y son inaceptables en nuestros ambientes de trabajo.

Para ello, el SENA adelantará las acciones necesarias para que todas las personas, tengan un ambiente de trabajo donde prevalezca el respeto, la dignidad del ser humano, la libertad con responsabilidad, el bien común, la no discriminación, en derecho a la intimidad e integridad, y adoptar medidas correctivas cuando se produzcan dichas conductas.

6.2. MEDIDAS PREVENTIVAS

El SENA realizará procesos de sensibilización, y divulgación del protocolo a través de la intranet, medios de comunicación del SENA y otras estrategias.

La entidad se compromete a fomentar el respeto entre todas las personas que hacen parte del ámbito laboral de la Entidad mediante actividades que informen, sensibilicen y prevengan conductas que vayan en contra de la integridad y dignidad de nuestros colaboradores.

El protocolo será actualizado en la medida que sea requerido, con el fin de que todos los actores de la entidad SENA, se conciencien y responsabilicen en ayudar a prevenir conductas que vayan en contra de la integridad y dignidad de todas las personas que hacen parte del ámbito laboral de la entidad.

6.3. PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR DENUNCIA POR PRESUNTO ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

6.3.1 Denuncia de acoso laboral

Mediante Resolución 02292 de 2012 el SENA estableció las *medidas para la prevención de conductas de acoso laboral en el SENA, se determinó la conformación y el funcionamiento de los comités de convivencia Laboral en la Entidad.*

En cumplimiento a lo descrito, la entidad cuenta en cada Regional y en la Dirección General con un Comité de Convivencia Laboral, el cual está facultado para recibir las denuncias por presunto acoso laboral que cumplan los requisitos establecidos en la Resolución 02292 de 2012. **Ver procedimiento para presentar denuncia por presunto acoso laboral o sexual.**

Cabe aclarar que el acoso laboral es aplicable a *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".*

En este sentido, la competencia que tiene el comité para intervenir en situaciones que se presenten entre servidores públicos es un requisito previo de procedibilidad, que busca llegar a una conciliación entre las partes, el cual, en el evento de fracasar, éste Comité deberá remitir a la Procuraduría General de la Nación, para la respectiva investigación disciplinaria.

Por tanto, se debe señalar que el comité de convivencia laboral es una instancia mediadora para resolver conflictos entre los actores de la entidad y no establece sanciones.

Es de aclarar que los particulares que tienen vinculación contractual con la Entidad, no son sujetos activos ni pasivos de acoso laboral, para lo cual deberán hacer uso de las acciones contractuales y legales respectivas, que en este caso es colocar la denuncia de acoso laboral a la procuraduría, para que esta realice la investigación correspondiente.

6.3.2 Denuncia de acoso sexual

Si se presenta en la entidad una situación de presunto acoso sexual, la denuncia se debe realizar por escrito por la persona afectada a la Oficina de Control Interno Disciplinario y/o a la Fiscalía General de la Nación, y debe contener mínimo la siguiente información:

- Nombres completos de las personas implicadas.
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas
- Posibles testigos
- Nombres completos de la persona afectada.

Por ser categorizado como delito no querellable, la conducta de acoso sexual, no es conciliable ante el Comité de Convivencia Laboral, y por ende no puede adelantar ninguna actuación de mediación y conciliación, sin embargo, es importante realizar el seguimiento y acompañamiento administrativo al proceso.

En el caso del SENA cualquier persona que pueda estar en condición de superioridad puede ser sujeto activo de acoso sexual, cuya denuncia deberá presentarse ante la autoridad competente (Oficina de Control Interno Disciplinario y/o Fiscalía General de la Nación), no obstante, quien tenga conocimiento de un caso de presunto acoso sexual, está en la obligación de ponerlo en conocimiento de las instancias anteriormente mencionadas, so pena de incurrir en conducta de omisión de denuncia.

En ese sentido la Fiscalía General de la Nación es la instancia competente para investigar el hecho punible (acoso sexual como delito) y la oficina de Control Interno Disciplinario por su parte tiene la competencia para la investigación de la conducta disciplinable, contra el servidor público presuntamente responsable. **Ver procedimiento para presentar denuncia por presunto acoso laboral y sexual.**

6.4. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS

Se pretende con el protocolo trazar una ruta que haga ágil y eficaz la presentación de la denuncia por presuntas situaciones de acoso laboral y sexual, y que se proteja en todos los casos la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Como parte de éste protocolo se debe mantener una estricta confidencialidad en todas las investigaciones, respetando el debido proceso a las partes involucradas y de acuerdo a la normatividad de la reserva sumarial.

6.5. OTRAS CONSIDERACIONES

La comunidad SENA puede acudir a los protocolos señalados de acuerdo a las competencias establecidas cuando presenten situaciones de presunto acoso laboral y acoso sexual.

Todos los actores de la entidad SENA tienen el compromiso de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, y los líderes que tiene personas a su cargo tendrán particularmente delegada la labor de prevenir el acoso laboral y acoso sexual en sus equipos de trabajo.

El protocolo busca promover los derechos humanos y proteger la seguridad y Salud de las personas que laboran, prestan sus servicios y hacen parte de la comunidad del SENA.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Constitución política de Colombia
- Ley 1010/2006, de 3 de enero, expedida por el congreso de Colombia
- Ley 1257 /2008, 04 de diciembre expedida por el congreso de Colombia
- Resolución 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de Trabajo
- Resolución 652 de 2012 de 30 de abril expedida por el Ministerio de Trabajo
- Resolución 1356 de 2012 de 18 de julio expedida por el Ministerio de Trabajo
- Resolución 2292 de 2012 de 26 de noviembre de 2012 expedida por el SENA
- www.sena.edu.co
- Decreto 044 de 2015: “Por medio del cual se adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital. "

NOTA: Para elaborar un documento controlado por el Sistema de Gestión y Autocontrol, tenga en cuenta los lineamientos establecidos en el Procedimiento "Elaboración y Control de Documentos" DE-P-001.

Para el diligenciamiento de este formato se utiliza el tipo de letra Calibri con tamaño entre 8 a 12 puntos.

Introducción
Contextualización que justifica la creación del documento.

Objetivo
Indica el qué cómo y para qué el contenido del documento.

Alcance
Indica a qué proceso del SIGA pertenece, una breve descripción de la actividad delimitando su inicio y fin, de ser necesario se puede incluir a quienes aplica.

Responsable
Responsable del Proceso en Dirección General.

Definiciones (Si aplica)
Aquellos términos, siglas o abreviaturas a usar en el desarrollo del documento y necesarios para su comprensión. Deben ir en orden alfabético.

Marco normativo
Normatividad más relevante que aplica, a la cual esta sujeta el documento.

Generalidades
Son los lineamientos de orden global relacionados con la aplicación del documento.

Contenido
Es la descripción del cuerpo del documento según corresponda, actividades, desarrollo de un programa, etapas de un proceso, entre otras.

Anexos (si aplica)

Referencias bibliograficas (si aplica)
Documentos usados como base o marco para la elaboración o codificación del documento, Todos aquellos patrones, normas estándares o especificaciones y demás documentos o procedimientos que lo soportan y/o complementan.