

Introducción

El Instituto de Investigación de Recursos Biológicos Alexander von Humboldt (en adelante “el Instituto”), en atención a su misión Institucional, “*Como Instituto de investigación del Sina, movilizamos datos, información, conocimiento y narrativas que posicionan y conectan la biodiversidad y sus contribuciones con la transición hacia la sostenibilidad y el bienestar de las personas, en un contexto de cambio global*”, resalta su compromiso hacia el respeto, la dignidad humana y la no discriminación, como valores fundamentales para el buen desarrollo de las actividades de las personas trabajadoras, practicantes, contratistas y terceros del Instituto, con el fin de promover espacios seguros y libres de violencia de cualquier tipo.

El Instituto, reconoce la importancia de trabajar bajo principios fundamentales de derechos humanos,¹ que favorezcan la igualdad, la sana convivencia y la prevención de formas de violencia por razones de género.² Por lo anterior, El Instituto adopta la presente política, con el fin de garantizar mecanismos que permitan entornos de trabajo libres de cualquier forma de acoso, hostigamiento, incluido el acoso laboral en todas sus modalidades, el abuso de poder con fines sexuales y la discriminación, a partir de medidas que permitan prevenir, atender y sancionar tales conductas.

Asimismo, la presente política establece sus criterios generales, de conformidad con las disposiciones internacionales de referencia, contenidas en La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW [1979]; La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial [1969]; La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer [1994]. El Instituto tiene en cuenta las consideraciones ratificadas por Colombia.

En paralelo, dentro del ordenamiento jurídico nacional, la presente política reconoce el acoso laboral desde lo contenido en la Ley 1010 de 2016, 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, estableciendo los criterios para ser considerados como tal. De igual modo, en razón del abuso de poder con fines sexuales, se tendrá presente la definición contenida en el Art. 210 A de la Ley 599 de 2000, el art. 29 de Ley 1257 de 2008 y la Política pública de equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país, contemplada en el CONPES 4080 de 2022.

De acuerdo con lo anterior, la presente política define los lineamientos bajo los cuales se registrará el Instituto en temas de prevención y atención al acoso laboral, el abuso de poder con fines sexuales y la discriminación, buscando aportar a la transformación de prácticas de desigualdades que reproducen violencias como formas que menoscaban la integridad de las personas y van en contra

¹ Declaración Universal de los Derechos Humanos, Art. 23.

² La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. ONU Women.

Política - Para la prevención y atención del acoso laboral, el abuso de poder con fines sexuales y la discriminación.



de la dignidad humana en el ámbito laboral. Así mismo, busca promover un espacio de trabajo sano, la buena convivencia e incentivar el desarrollo de cada una de las personas que integran los equipos de trabajo.

I. Objetivo

Definir los lineamientos y criterios generales que permitan fomentar al interior del Instituto principios de trabajo, basados en la garantía de la igualdad, el respeto, el trato digno y la no discriminación, estableciendo las disposiciones para la prevención, atención, reporte y sanciones frente a presuntas conductas constitutivas de acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales y discriminación, (sujetos al respectivo proceso de investigación); así como, los mecanismos orientados a respetar los derechos humanos de trabajadores, contratistas, practicantes, pasantes del Instituto.

Objetivos específicos

- Establecer los principios orientadores que permiten favorecer entre los equipos de trabajo del Instituto, actitudes de respeto hacia un ambiente laboral seguro y saludable, la dignidad y la equidad de género, para así, reducir las conductas correspondientes al acoso laboral, el abuso de poder con fines sexuales y las diferentes formas de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, identidad de género u orientación sexual y discapacidad.
- Determinar estrategias que acoge el Instituto materia de prevención del acoso laboral, el abuso de poder con fines sexuales y la discriminación en el ámbito laboral.
- Aportar los lineamientos generales y procedimientos para el reporte de quejas de presuntas conductas constitutivas de acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales y discriminación, fomentando la oportuna atención y las medidas correctivas correspondientes.

II. Alcance

La presente política contempla los criterios generales para fomentar al interior del Instituto principios de trabajo basados en la garantía de la igualdad, los derechos humanos, el respeto, el trato digno y la no discriminación, contemplando para el efecto su ámbito de aplicación, marco normativo de referencia, principios, mecanismos de atención y responsabilidades. Este documento aplica a todos los trabajadores, contratistas sean personas naturales o jurídicas y los vinculados a las mismas, practicantes y pasantes del Instituto.

III. Desarrollo

1. Ámbito de aplicación

La presente política es un referente formal que establece los lineamientos generales en materia de relaciones laborales seguras y libres de violencias, en consonancia con los propósitos ya adoptados

Política - Para la prevención y atención del acoso laboral, el abuso de poder con fines sexuales y la discriminación.



por el Instituto sobre integridad y transparencia en relaciones internas y externas, tales como la [Política de Integridad](#), el [Programa de Ética y Transparencia](#), el [Código de Conducta Integra](#) y el [Reglamento Interno de Trabajo](#).

Su ámbito de aplicación se extiende a las personas trabajadoras, contratistas, practicantes y pasantes, con los que el Instituto mantiene relación vigente, en el ejercicio de sus actividades, que realicen:

- En todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes del Instituto, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo, incluyendo los espacios de representación institucional.
- En los desplazamientos, salidas de campo, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- En los lugares laborales donde la persona trabajadora o contratista, donde esta toma su descanso o come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En el uso de las tecnologías de la información y en las comunicaciones, los espacios de interacción digital, y en general en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales.

2. Marco Normativo de Referencia

Los criterios dispuestos en la presente política se construyen a partir de los instrumentos normativos referentes a los derechos correspondientes con la protección, prevención y sanciones frente al acoso laboral, acoso sexual, actos violentos y discriminación y se podrán aplicar a discreción del Instituto, los cuales se citan en el anexo 1 (**ver anexo 1**).

3. Principios

La presente política se rige por los siguientes principios:

Tabla 1- Principios

Principio	Descripción
Ambiente laboral seguro y saludable	Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral. Los presuntos actos de hostigamiento y acoso sexual son contrarios a este principio. Por esta razón se deben adelantar acciones para proteger a los trabajadores, contratistas sean personas naturales o jurídicas y los vinculados a las mismas, practicantes y pasantes del Instituto.
Respeto a la dignidad	Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Se debe considerar que los actos de hostigamiento, de violencia y acoso sexual y/o discriminación afectan la dignidad de la persona. Quienes estén involucrados en el proceso de queja deben ser tratados con respeto.

Política - Para la prevención y atención del acoso laboral, el abuso de poder con fines sexuales y la discriminación.



Equidad de género	Equidad de trato para mujeres y hombres según a sus respectivas necesidades. Un objetivo de equidad de género a menudo requiere medidas para rectificar los desequilibrios de poder entre los géneros. ³
Información accesible	Como parte de este principio se deben publicar y socializar las rutas de atención, prevención y protección a toda persona que tengan algún vínculo laboral o contractual con el Instituto. Esta política será pública, deberá contar con formatos accesibles, información física y digital que faciliten una adecuada divulgación y adopción.
Confidencialidad	La información y actuaciones presentadas en virtud de la presente política, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de conformidad con las leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables.
Buena fe	Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.
Imparcialidad e Idoneidad	Las personas que participen en nombre del Instituto en las rutas de atención deben obrar de manera justa y ética.
Debido proceso	Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales (defensa y debido proceso) conforme a la Constitución y la ley.
Debida diligencia	La obligación de atender casos de violencia y/o discriminación de manera celeridad y efectiva, desde el momento de la queja o de tener conocimiento de una situación concreta (motu proprio), hasta el cierre de la ruta de atención.
No discriminación	Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, educación entre otras, serán atendidas de manera respetuosa, de acuerdo a la ruta establecida por la presente Política.
No revictimización	Las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere la presente política deberán prevenir la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos de ser innecesario, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de abuso de poder con fines sexuales. En todo caso, cuando se trate de temas de acoso laboral, podrán existir reuniones en las que exista acercamiento, para implementar medidas que permitan llegar a acuerdos dependiendo cada caso y cuando resulten necesarias para efectos de ejecutar actividades para superar los presuntos actos de acoso laboral.

Nota: creación propia

4. Parte Afectada

³ Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA):

https://www.ifad.org/documents/38714170/0/gender_glossary.pdf/c365758a-99de-4e5c-b426-db97c43d0b6e?t=1506694647000 (en inglés)

Política - Para la prevención y atención del acoso laboral, el abuso de poder con fines sexuales y la discriminación.

De acuerdo con la ley 1010 de 2006, las conductas que pueden afectar a las personas por acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales y discriminación, son observables en:

- De un superior a un inferior jerárquico. (*Descendente: cuando la víctima está en un cargo inferior*).
- De un inferior jerárquico hacia un superior. (*Ascendente: cuando la víctima ocupa un cargo superior*).
- Entre pares jerárquicos o compañeros de trabajo. (*Horizontal: cuando se produce entre trabajadores del mismo rango*).

5. Modalidades de Acoso Laboral ⁴

Figura 1 Modalidades de acoso laboral



Nota: teniendo como referencia el art. 2 de la ley 1010 de 2006.⁵

6. Conductas consideradas como acoso laboral que las personas sujetas a ésta política deben abstenerse de ejecutar:

Según, el art. 7 de la ley 1010 de 2006, serán consideradas como conductas de acoso laboral la ocurrencia sistemática de actos concernientes son:

⁴ Definiciones ampliadas (véase glosario).

Política - Para la prevención y atención del acoso laboral, el abuso de poder con fines sexuales y la discriminación.



- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica del Instituto.
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades del Instituto, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

7. Conductas consideradas como abuso de poder con fines sexuales y/o discriminación⁶ que las personas sujetas a esta política deben abstenerse de ejecutar.

Serán consideradas como actuaciones que pueden ser constitutivas de abuso de poder con fines sexuales y/o discriminación en el ámbito laboral, las actuaciones que menoscaban la dignidad personal, la intimidad, la integridad personal, así como la libertad sexual, desencadenando ambientes de trabajo intimidatorios, hostiles y humillantes, dichas conductas son:

⁶ Establecidas en la Directiva presidencial Número 01 de 2023

Política - Para la prevención y atención del acoso laboral, el abuso de poder con fines sexuales y la discriminación.



- a) Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales
- b) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos
- c) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato
- d) Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos
- e) Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos
- f) Difusión de rumores o de información privada de las personas de “orden sexual”
- g) Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas u homofóbicos, o asociadas al aspecto físico
- h) Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual
- i) Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas
- j) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual
- k) Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento
- l) Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños
- m) La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual
- n) Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado

8. Tipos de abuso de poder con fines sexuales y/o discriminación

Dentro de los comportamientos de acoso laboral podemos identificar diferentes tipos de manifestación, entre los que se encuentran, sin limitarse a:

Tabla 2 - Tipos de abuso de poder con fines sexuales y/o discriminación

Acoso sexual físico	Acoso sexual Verbal	Acoso sexual No verbal	Acoso sexual de Otros tipos
1. Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.	1. Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o asociadas al aspecto físico, la sexualidad o el cuerpo de una persona, comentarios	1. Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no	Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual o como una forma de presionar
2. Contacto físico excesivo, caricias-manoseos no pedidos o no consentidas			

Política - Para la prevención y atención del acoso laboral, el abuso de poder con fines sexuales y la discriminación.



<p>3. Gestos sexuales, besos, abrazos no consentidos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.</p>	<p>2. Conversaciones con contenido sexual.</p> <p>3. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.</p> <p>4. Solicitud de favores sexuales con fines de promoción o ascenso, de recompensas o bajo coacción o amenazas.</p>	<p>2. Solicitar o mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales (WhatsApp, meet, plataformas digitales del trabajo) o fotos sin consentimiento.</p>	<p>comportamientos sexuales.</p>
--	---	---	----------------------------------

Nota: creación propia

9. Discriminación como hostigamiento en el ámbito laboral

Dentro de los comportamientos de hostigamiento en el ámbito laboral podemos identificar los siguientes:

“Todo trato diferenciado por razones de” ⁷ :	Raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, ideología política, identidad de género u orientación sexual discapacidad, educación y demás razones de discriminación.
“Que promueva o instigue comportamientos constitutivos de hostigamiento por razones de” ⁸ :	

10. Derechos de las partes involucradas

Derechos de las víctimas

De conformidad con las normas legales, las víctimas de acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales y/o discriminación, tendrán los siguientes derechos, y acorde con las capacidades del Instituto:

- A que la queja presentada o en el evento en que una posible situación sea investigada no afecte su estabilidad laboral o contractual con el Instituto, y a que no se tomen represalias en su contra.

⁷ Ley 1010 de 2006.

⁸ artículo 4 de la Ley 1752 de 2015.

Política - Para la prevención y atención del acoso laboral, el abuso de poder con fines sexuales y la discriminación.



- b) A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva, libre de prejuicios y/o estereotipos de género.
- c) A no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja.
- d) A que se reciba y gestione la queja por parte del Instituto.
- e) A recibir información sobre las rutas y las diferentes entidades que pueden restablecer sus derechos como víctima, permitiendo que de manera libre y voluntaria ponga en conocimiento la situación ante las entidades correspondientes de decidirlo así.
- f) A pedir sea examinada la posibilidad de traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la investigación.
- g) A solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la Investigación.
- h) A recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja o el conocimiento de la posible situación.
- i) A ser sujeto de todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

Derechos del sujeto activo⁹

La persona o personas contra quienes se formula la queja o se inicia la investigación, se les respetarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:

- a) A conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja o que se le imputan y las pruebas aportadas hasta el momento.
- b) A la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica bajo su cuenta y riesgo;
- c) A reconocer la responsabilidad total o parcial de los hechos que se presentaron en la queja o investigación.
- d) A negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja o investigación, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.
- e) Al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

11. Medidas de prevención del acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales y la discriminación.

La prevención como forma de intervención temprana, tiene como propósito minimizar los riesgos que generan las violencias, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguro, respetuoso y digno. Por lo cual, es importante tomar acciones preventivas en línea con la cero

⁹ Por *Sujeto activo*, se entenderá a quienes: “Son sujetos partícipes del acoso laboral: la persona natural que promueva, induzca o favorezca el acoso” Art. 6. Ley 1010 de 2006.

Política - Para la prevención y atención del acoso laboral, el abuso de poder con fines sexuales y la discriminación.



tolerancia frente a conductas de acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales y discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, identidad de género, formación, orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.

De acuerdo con ello, el Instituto en el marco de sus capacidades y disponibilidad de recursos, desarrollará acciones formativas periódicas, campañas de sensibilización, entre otras dirigidas a todas las personas que laboran en el Instituto sin importar su tipo de vinculación o contratación, y que incluyan como mínimo los siguientes aspectos:

- a) **Socialización de las definiciones** de las diferentes formas de acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales y/o la discriminación por sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- b) **Difusión y sensibilización** de la presente política a todas las personas que laboren o presten sus servicios en el Instituto, en espacios iniciales de inducción y reinducción, así como, otras jornadas dispuestas para este efecto.
- c) **Promover campañas pedagógicas y de comunicación** sobre ambiente laboral seguro y saludable, respeto, sana convivencia y trato digno.
- d) **Formación y capacitación** a todas las personas que laboren o presten sus servicios personales en las diferentes sedes del Instituto, especialmente a las que hacen parte de la Gerencia de Gestión Humana, junto con las instancias dispuestas para recepcionar o atender quejas sobre presuntas actuaciones de acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales y discriminación.
- e) **Publicación** de la presente en su página web institucional o intranet, o en los medios de comunicación institucionales, junto con los canales de reporte, medios para interposición de quejas y difusión de las rutas para la atención de estos casos.
- f) **Acuerdo** a través de un formato de compromiso inicial, para ser firmado al ingresar al Instituto o al celebrar un vínculo con este, asegurando que todo el personal y terceros con relación vigente con el Instituto, conozcan y se adhieran a los lineamientos señalados en la presente política

12. Roles y responsabilidades

A continuación, serán descritos los roles y responsabilidades asignados para la gestión de la presente política:

Comité Directivo

- Revisar y aprobar la política de prevención y atención del acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales y la discriminación junto con sus procedimientos y documentos anexos.
- Promover las buenas prácticas en materia de ambiente laboral seguro y libre de violencias en el Instituto.

Política - Para la prevención y atención del acoso laboral, el abuso de poder con fines sexuales y la discriminación.



Trabajadores, contratistas sean personas naturales o jurídicas y los vinculados a las mismas y practicantes del Instituto.

- Acoger los lineamientos de la presente política, en aras de favorecer principios de sana convivencia, respeto, trato digno y ***cero tolerancias*** frente al acoso, la violencia o la discriminación, en todas sus formas dentro del ámbito laboral o escenarios donde se desarrollan sus actividades (ámbito de aplicación).
- Todas las personas que se encuentren en una relación vigente con el Instituto, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando hayan tenido conocimiento o se tenga sospecha de un caso de acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales, violencia o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, identidad de género, orientación sexual, formación académica o discapacidad y demás razones de discriminación. Los correos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento de conformidad con la ley.

Gerentes, líderes y jefes inmediatos:

- Reportar en los canales establecidos en la presente política, si se tiene conocimiento o sospecha de presuntos casos correspondientes a acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales y discriminación.
- Procurar no propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización en las que la víctima sea obligada a interactuar con el agresor.
- Promover espacios para la transformación cultural dentro de su área y el Instituto, a través de acciones de trato digno, respeto y equidad de género a partir de comportamientos encaminados a la prevención del acoso en el ámbito laboral.

Comité de Convivencia Laboral

- Adelantar acciones de promoción de la sana convivencia entre los miembros del Instituto, motivando la prevención de conductas de acoso laboral y discriminación.
- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que lo soportan.
- Atender la gestión de las quejas que lleguen a través de los canales establecidos para el Comité de Convivencia, de manera oportuna, propiciando escenarios adecuados, entre las partes que convengan superar el conflicto a través de un proceso conciliatorio.
- Garantizar la confidencialidad de la información correspondiente a los casos que se tenga conocimiento, del mismo modo, cada uno de los principios señalados en la presente política.
- Gestionar un proceso organizado de acuerdos y compromisos entre las partes involucradas en el proceso conciliatorio, acompañando los avances y el cumplimiento de los mismos.

Primera Instancia - Gerencia de Gestión Humana

Política - Para la prevención y atención del acoso laboral, el abuso de poder con fines sexuales y la discriminación.



- Adelantar actividades de sensibilización y capacitación dirigidas a prevenir las diferentes formas de acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales y la discriminación en los equipos de trabajo.
- Difundir y divulgar la presente política a todas las personas que laboren o presten servicios en el Instituto.
- Realizar campañas de pedagogía y comunicación sobre ambiente laboral seguro y saludable, respeto, sana convivencia y trato digno.
- Vincular en los procesos de gestión de talento humano, en la medida que sea posible, el enfoque de género y la comunicación libre de estereotipos de género.
- Adelantar la gestión del acuerdo inicial con todo el personal y con las áreas encargadas de la administración de terceros con relación vigente con el instituto, garantizando la firma frente al conocimiento y adhesión de los lineamientos señalados en la presente política.
- Recepcionar las quejas recibidas directamente o las que se desprendan de las reportadas a través de los canales establecidos por el Instituto que serán informados continuamente a través de la intranet, boletines, correos electrónicos y demás que el Instituto disponga.
- Adelantar el proceso de investigación disciplinario por posibles faltas al Reglamento Interno de Trabajo y a las conductas establecidas en la presente política en los temas relativos a la presente política.
- Aplicar las sanciones frente a las faltas comprobadas.
- Desarrollar el plan de acompañamiento inicial a las posibles víctimas.
- Socializar la política y sus documentos derivados una vez sean aprobados.
- Adelantar el seguimiento y control de la presente política.
- Adelantar sesiones de formación, para la transversalización del enfoque de género y enfoques diferenciales en los procesos de gestión del talento humano.
- Formular y actualizar, cuando corresponda, la política y sus documentos derivados.
- Mantener actualizado los documentos normativos Institucionales, en lo relativo a la presente política, acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales y discriminación, con el fin de que los trabajadores tengan claridad sobre los límites legales de sus acciones y el Instituto el margen de acción de su gestión institucional.

En caso en que la situación vincule como agente activo al Gerente de Gestión Humana, su superior jerárquico inmediato asumirá le rol anteriormente descrito.

Segunda Instancia – Dirección General

Cuando alguna de las partes involucradas en el proceso de investigación (presunta víctima o presunto sujeto activo) así lo solicite, se podrá desarrollar una evaluación de segunda instancia la cual se encargará de revisar la decisión de la primera instancia. Este comité estará conformado por tres personas:

Política - Para la prevención y atención del acoso laboral, el abuso de poder con fines sexuales y la discriminación.



- El Director General y/o a quien (es) él designe;
- Un miembro de Comité Directivo designado por el Director General, distinto del designado anteriormente por el Director General o su delegado.
- La Gerente Jurídica y Cumplimiento o su delegado

Es optativo de este comité, contar con la asesoría de un consultor / experto interno o externo en perspectiva de género para adelantar su evaluación.

IV. Anexos

- **Anexo 1.** Marco normativo de referencia.
- **Anexo 2.** Procedimiento ETAP-P-02 Reporte y atención de presuntas conductas constitutivas de acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales y discriminación
- **Anexo 3.** Clasificación de las faltas

Glosario:

De acuerdo con el marco legal colombiano y los tratados internacionales de derechos humanos, el acoso laboral, el abuso de poder con fines sexuales y la discriminación, se definen a continuación como:

Acoso Laboral: Para efectos de la presente política 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. (Ley 1010 Art. 2.)

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. (Ley 1010 Art. 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. (Ley 1010 Art. 2.)

Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, sexo, identidad de género, orientación sexual, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social

Política - Para la prevención y atención del acoso laboral, el abuso de poder con fines sexuales y la discriminación.



o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. (Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013),

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. (Ley 1010 Art. 2.)

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. (Ley 1010 Art. 2.)

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. (Ley 1010 Art. 2.)

Violencia por razón de género: La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género.¹⁰

Acoso sexual: El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona. (Código Penal, Artículo 210-A.).

Acoso sexual en el lugar de trabajo establecida por la (OIT)¹¹: Entendiendo esta conducta como “el comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo “y afirma que el acoso sexual en el ámbito laboral es uno de los problemas de discriminación de género que materializa una forma específica de violencia contra las mujeres que requiere la visibilización, rechazo y reparación en las sociedades que invocan la justicia como valor supremo.

¹⁰ Definición de ONU Mujeres.

¹¹ Definición recogida por la Corte suprema de Justicia en Radicado 55122. Sala de Casación Laboral. 31 de enero de 2018.

Política - Para la prevención y atención del acoso laboral, el abuso de poder con fines sexuales y la discriminación.



Violencia sexual: Las consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas. (Ley 1257 de 2008, en su artículo 3).

Actos de discriminación: La Corte Constitucional ha definido los actos de discriminación como “la conducta, actitud o trato que pretende — consciente o inconscientemente— anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales”¹².

Discriminación como acoso laboral: La ley 1010 de 2006 reconoce como una modalidad de acoso laboral la discriminación cuando se trata de “todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”.

Hostigamiento por razones de discriminación: El artículo 4 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134B del Código Penal, y lo define como cualquier actuación que “promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación”.

Historial de cambios			
Versión	Fecha	Descripción del cambio	Autor del cambio
0	Diciembre	Se crea el documento por primera vez en el Sigi	Gerencia de Gestión Humana

Elaborado por: Diana González	Cargo: Responsable Senior de Relaciones Laboral	Fecha: Agosto 2023
Revisado por: Rafael Parra	Cargo: Gerente de Gestión Humana	Fecha: Noviembre 2023
Aprobado por: Comité Directivo	Cargo: N/A	Fecha: 27 de diciembre de 2023

¹² Corte Constitucional, Sentencias T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-131 de 2006, M.P. Alfredo Beltrán Sierra; T-291 de 2016, M.P. Alberto Rojas Ríos, entre otras.