



PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

VERSIÓN: 01

RESPONSABLE:
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
UNIDAD ADMINISTRATIVA

FECHA DE INICIO/
ACTUALIZACIÓN:
17-09-2024

PÁGINA:
1 DE 21

CÓDIGO:
GH-PR-001

PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

LOTERÍA DEL TOLIMA

2024

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVOS	3
2.1.	Objetivo General	3
2.2.	Objetivos específicos	4
3.	ACOSO LABORAL	4
3.1.	Definición de Acoso Laboral	4
3.2.	CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN EL ACOSO LABORAL	6
3.3.	CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL	8
3.4.	MEDIDAS PREVENTIVAS.....	9
3.5.	MEDIDAS CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL.....	9
3.6.	TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL	11
4.	ACOSO SEXUAL	12
4.1.	Definición de Acoso Sexual	13
5.	ENFOQUE	¡Error! Marcador no definido.
6.	CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL	15
7.	RUTA DE ATENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO LABORAL EN LA LOTERÍA DEL TOLIMA	17
7.1.	Derechos y Deberes	19
8.	BIBLIOGRAFIA	20

1. INTRODUCCIÓN

En concordancia al marco normativo vigente que regula en materia cualquier tipo de acoso, desde el área de Talento Humano de la Lotería del Tolima; se establece el siguiente protocolo, con el fin prevenir el acoso laboral que repercuten en otras situaciones de riesgos psicosociales y en relación con el desempeño laboral y familiar.

Así mismo, se tendrá en cuenta lo establecido en la Directiva Presidencial No. 03 del 8 de Marzo de 2022: La cual establece entre otras que en un plazo no mayor a (3) tres meses se debe crear e implementar los Protocolos para la prevención y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral a nivel institucional, promover el conocimiento, Implementar acciones para la prevención, atención y protección a las mujeres víctimas de la violencia de género en el ámbito laboral.

Por lo tanto, la Lotería del Tolima se compromete a garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo para todos sus empleados. Con el fin de promover el ambiente laboral adecuado y el desarrollo personal, se establece el siguiente protocolo.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Crear el protocolo de atención claro y efectivo para atender casos de acoso laboral, acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral de la Lotería del Tolima, propendiendo el adecuado ambiente laboral y desarrollo personal.

2.2. Objetivos específicos

- Implementar acciones para la prevención, atención y protección a las mujeres víctimas de la violencia de género en el ámbito laboral, en el marco de sus competencias.
 - Adoptar acciones destinadas a erradicar toda forma de violencia física por razones de sexo o género, incluyendo cualquier contacto físico indebido
 - Promover el conocimiento e implementación del protocolo al interior de la entidad, documento que debe ser de obligatorio conocimiento del personal vinculado a cualquier título a la entidad, especialmente en su proceso de ingreso e inducción a la misma.
3. Especificar la ruta de atención y orientación institucional ante las denuncias que deban presentarse por acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral, ante las autoridades pertinentes.

4. ACOSO LABORAL

4.1. Definición de Acoso Laboral

Con el propósito de generar espacios laborales seguros y mitigar riesgos en el desarrollo de las funciones de la población trabajadora, se establece el concepto de acoso laboral tomado de la ley 1010 de 2006, la cual en el artículo 2 define "... 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”

En esta misma línea establece en estas las siguientes modalidades:

- 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. Departamento Administrativo de la Función Pública Ley 1010 de 2006 2 EVA - Gestor Normativo.
- 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: (Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013), 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.
- Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador

VERSIÓN: 01

RESPONSABLE:
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
UNIDAD ADMINISTRATIVAFECHA DE INICIO/
ACTUALIZACIÓN:
17-09-2024PÁGINA:
6 DE 21CÓDIGO:
GH-PR-001

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 perdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

- Inequidad laboral: Asignación de funciones a menoscabo 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.

4.2. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN EL ACOSO LABORAL

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- 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 publica a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- I. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- J. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- K. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- L. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- M. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- N. Él envió de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación

de aislamiento social.

Excepcionalmente un solo acto hostil bastara para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciara tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por si sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales”.

“Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil”.

4.3. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

Así mismo, el siguiente documento se atiene lo expresado en el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006:

- A. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- B. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- C. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- D. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- E. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

- F. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- G. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.
- H. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- I. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos

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

4.4. MEDIDAS PREVENTIVAS

Desde el área de Talento Humano de la Lotería del Tolima se establecerán acciones a desarrollarse con la población trabajadora, para la prevención de acoso laboral y de situaciones que, aunque no son constituyentes al acoso laboral generan en el clima organizacional situaciones de riesgo laboral como baja comunicación entre equipos de trabajo, roles y funciones entre otras.

4.5. MEDIDAS CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL

Se adoptan acorde al artículo 9 de la ley 1010 de 2006 y con anotación en la corrección del Decreto [Nacional 231 de 2006.](#))

Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un

VERSIÓN: 01

RESPONSABLE:
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
UNIDAD ADMINISTRATIVAFECHA DE INICIO/
ACTUALIZACIÓN:
17-09-2024PÁGINA:
10 DE 21CÓDIGO:
GH-PR-001

procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos comunicara preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchara a la parte denunciada.

Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2 de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

“La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma”.

“La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de

la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible”

4.6. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL

El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por

VERSIÓN: 01

RESPONSABLE:
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
UNIDAD ADMINISTRATIVAFECHA DE INICIO/
ACTUALIZACIÓN:
17-09-2024PÁGINA:
12 DE 21CÓDIGO:
GH-PR-001

parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

5. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

ACOSO SEXUAL

Dentro de los diferentes tipos de acoso, se identifica y tipifica el acoso sexual; por lo que desde el marco legal e institucional contando con una articulación intersectorial y transectorial, se han generado mecanismos de prevención de éstos en diferentes escenarios como laborales, familiares, educativos y demás; en esta medida, a nivel nacional tanto desde el ministerio de salud, ministerio social y consejería presidencial para la mujer, se establece el conjunto de marco normativo el cual no solo identifica las modalidades en las que se puede llegar a presentar el acoso sexual laboral, sino las rutas de atención para estos casos.

Así mismo, las acciones que se han desarrollado a nivel social están enfocadas a las medidas de protección de las víctimas y acciones legales a los victimarios, sin embargo a partir de las connotaciones presentadas e identificadas como discriminatorias con un enfoque de razón de género y sexual, se identifica la necesidad de promover espacios sanos y protectores, estos con enfoque de Derechos Humanos, de género, interseccional, diferencial y curso de vida, por lo que las acciones contemplan un mayor umbral de acción para la mitigación de situaciones de vulnerabilidad, prevención de acoso y promoción de espacios seguros laborales.

VERSIÓN: 01

RESPONSABLE:
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
UNIDAD ADMINISTRATIVAFECHA DE INICIO/
ACTUALIZACIÓN:
17-09-2024PÁGINA:
13 DE 21CÓDIGO:
GH-PR-001

Desde la consejería presidencial para la mujer durante audiencia pública en el año 2020 indican “El acoso sexual es un delito de género y desde el Gobierno Nacional tenemos cero tolerancia a cualquier tipo de violencias contra la mujer”. En esta medida, desde el área de Talento Humano de la Lotería del Tolima, se busca fortalecer y socializar los mecanismos de protección a la población laboral, prevención de factores de riesgos, rutas de atención y gestión intersectorial para la debida atención en caso de presentarse situaciones de vulnerabilidad, por lo tanto en este documento se establece el protocolo para la prevención y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral, acorde a lo estipulado por la Directiva Presidencial No 03 de 2022.

5.1. Definición de Acoso Sexual.

Desde la formulación del decreto 1710 del 2020, se establece el mecanismo articulador para el abordaje integral de las violencias por razones de sexo y género, se enmarcan los enfoques de esta, los cuales rescatan los principios básicos de protección hacia la persona en sus estadios de desarrollo y componentes.

5.2. Enfoque de derechos humanos. Se fundamenta en la noción de ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, estatus migratorio o procedencia geográfica. Requiere de la implementación de acciones de política pública para garantizar la igualdad de las personas y grupos de personas. Este enfoque, además, implica que en toda circunstancia las víctimas merecen credibilidad, y debe asegurarse la confidencialidad e intimidad, de manera que se respeten, promuevan, garanticen sus derechos

humanos y los de su núcleo familiar y, en ningún momento, sean vulnerados.

- 5.3. Enfoque de género.** Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género.
- 5.4. Enfoque interseccional.** Mediante el Mecanismo Articulador se establecerán procesos articulados con autoridades e instancias de coordinación intersectorial frente a la respuesta integrada del Estado para intervenir otras formas de violencia o vulneración de derechos humanos .. Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas.
- 5.5. Enfoque diferencial.** Se concibe como un método de análisis y actuación, que reconoce las inequidades, riesgos y vulnerabilidades de sujetos de especial protección (grupos étnicos, personas con discapacidad, víctimas de la violencia) y valora las capacidades y la diversidad de un determinado sujeto -individual o colectivo-, para incidir en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de la política pública, con miras a garantizar el goce efectivo de derechos en especial el derecho a la igualdad y no

VERSIÓN: 01

RESPONSABLE:
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
UNIDAD ADMINISTRATIVAFECHA DE INICIO/
ACTUALIZACIÓN:
17-09-2024PÁGINA:
15 DE 21CÓDIGO:
GH-PR-001

discriminación. Desde este enfoque las acciones de política pública deben tener en cuenta las particularidades de los diferentes grupos de personas que requieren acciones positivas y de esta manera intervenir causas estructurales de la violencia, así como proporcionar una respuesta que permita restablecer o restituir los derechos cuando estos han sido vulnerados.

- 5.6. Enfoque de curso de vida.** Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior.

6. CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

En esta medida, en la definición de acoso sexual enmarcada en la ley 1257 del 2008 desde la cual parte el siguiente protocolo, es necesario identificar las conductas que configuran el acoso sexual, sin embargo, uno de los mayores paradigmas presentes para la interpretación de esta ley y la prevención de esta conducta en todos los ámbitos radica en el manejo del lenguaje hacia el otro, lenguaje inclusivo e imaginarios implícitos en la cultura Latinoamericana.

VERSIÓN: 01

RESPONSABLE:
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
UNIDAD ADMINISTRATIVAFECHA DE INICIO/
ACTUALIZACIÓN:
17-09-2024PÁGINA:
16 DE 21CÓDIGO:
GH-PR-001

Por lo tanto, la Rae define Cultura como: “conjunto de conocimientos que permite a alguien desarrollar su juicio crítico” “conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social, etc.”

Es decir que, aunque; los alcances de la normatividad para la prevención del acoso sexual ha involucrado diferentes mecanismos protectores, es necesario que se generen espacios de dialogo en los cuales se desmitifiquen conceptos de cosificación hacia la mujer para la eliminación de conductas sexuales hacia la persona.

Ejemplo de esto es indicado en la Sala de Casación Laboral. Radicación No. 55122. 31 de enero de 2018: “y es que las pautas culturales no le permiten ver al sujeto activo de aquellas que la simple negativa de la mujer a ser objeto de tales representaciones sugestivas, debe bastar para que aquellas cesen, pues su continuidad lo convierten a el en acosador y a la persona objeto de su supuesta galantería en su víctima, los cual perpetua el ciclo de acoso y discriminación laboral, con grave afectación de la organización en la cual ocurre, donde, usualmente aquel se ve favorecido por aspectos organizativos como la proporción de hombres – mujeres, el tipo de actividades que estas desempeñan la discriminación sexual, el clima laboral o la valoración de su trabajo”.

Según la Procuraduría General de la Nación, las conductas que pueden configurar un acoso sexual son las siguientes:

- Comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el

VERSIÓN: 01

RESPONSABLE:
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
UNIDAD ADMINISTRATIVAFECHA DE INICIO/
ACTUALIZACIÓN:
17-09-2024PÁGINA:
17 DE 21CÓDIGO:
GH-PR-001

cuerpo de una persona, comentarios morbosos en espacios de trabajo.

- Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
- Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.
- Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.
- Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.
- Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral.
- Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).
- Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizarla, subyugarla o mortificarla.

7. RUTA DE ATENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN LA LOTERÍA DEL TOLIMA.

El procedimiento que se debe adelantar ante el Comité de Convivencia Laboral será interno, confidencial y conciliatorio, siguiendo las siguientes directrices:

a) La queja o comunicación deberá ser presentada por escrito ante el Comité de Convivencia Laboral de la Lotería del Tolima, a través del secretario (a) o quien haga sus veces; la cual, deberá contener como mínimo la siguiente información:

- Nombres, apellidos completos y número de identificación del servidor público

VERSIÓN: 01

RESPONSABLE:
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
UNIDAD ADMINISTRATIVAFECHA DE INICIO/
ACTUALIZACIÓN:
17-09-2024PÁGINA:
18 DE 21CÓDIGO:
GH-PR-001

y/ o trabajador oficial que presenta la queja.

- Nombres, apellidos completos y número de identificación del servidor público y/ o trabajador, presuntamente autor de los hechos
- Fecha en que dicho comportamiento fue cometido.
- Relato de los hechos que originan la queja y hechos que considera constitutivos de acoso laboral.
- Pruebas que soportan los hechos.
- Manifestación del interés de conciliar o no según sea el caso, allegando o aludiendo pruebas que fundamentan tal situación.
- Firma del servidor público quejoso y dirección de notificación.

b) El CCL verificará que la queja cumpla con el lleno de los requisitos señalados en el literal anterior.

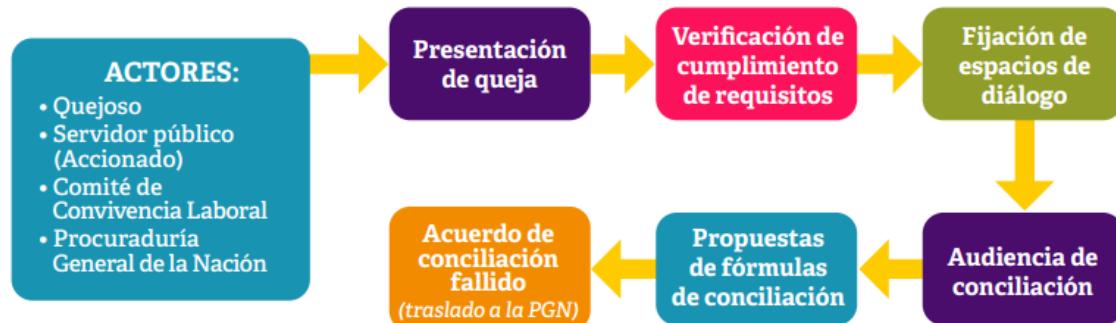
c) Una vez verificados los requisitos, el CCL fijará fecha y hora para adelantar espacios de dialogo que considere pertinentes.

d) Una vez surtidas las reuniones respectivas, el CCL decidirá la pertinencia o no de adelantar audiencia de conciliación, sin perjuicio que el Comité pueda plantear acciones y recomendaciones para el mejoramiento del clima organizacional.

e) En el evento que sea necesario realizar audiencia de conciliación, el CCL se fijará fecha y hora para su celebración, la cual se comunicará a las partes involucradas.

Por medio escrito

f) El Comité propondrá las fórmulas de conciliación que considere pertinentes y sugerencias entre las partes y encaminará el establecimiento de medidas de prevención, manejo y solución, orientadas a superar la situación de acoso laboral.



g) Si no asistiere alguno de los interesados, deberá justificar debidamente su ausencia ante el Comité y se fijará una nueva fecha dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Si no se presenta a la segunda citación, o no justifica su inasistencia, se dejará constancia en acta suscrita por la parte presente y los miembros del Comité.

h) Si la parte reniente a asistir es el quejoso, se entenderá desistida la queja y se procederá al archivo de esta; si, por el contrario, la parte reniente es la denunciada, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria y el Comité deberá proceder conforme al literal anterior.

i) Cuando no fuera posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral, se dará traslado a la Procuraduría General de la Nación, en los términos del artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, dejando constancia de haber agotado el procedimiento previo conciliatorio al interior de la Entidad.

6.1. Derechos y Deberes

a) Derechos

- Comunicar ante el Comité de Convivencia de la Lotería del Tolima cualquier situación que pueda llegar a constituirse como acoso laboral

VERSIÓN: 01

RESPONSABLE:
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
UNIDAD ADMINISTRATIVAFECHA DE INICIO/
ACTUALIZACIÓN:
17-09-2024PÁGINA:
20 DE 21CÓDIGO:
GH-PR-001

- Recibir orientación y apoyo apropiado por parte de CCL cuando comunique una situación que pueda constituirse como acoso laboral.
- Decidir siempre y voluntariamente, si puede ser confrontado con el agresor en cualquiera de los espacios y procedimientos.
- Asumir un comportamiento cortés y respetuoso independientemente del cargo que ocupe.
- Procurar resolver a través del diálogo cualquier tipo de conflicto que se suscite en el trabajo.
- El personal que tiene funcionarios a su cargo es responsable de respetar y hacer respetar este protocolo en su equipo de trabajo.

7. BIBLIOGRAFIA

- Directiva Presidencial No 03 de 2022 con el asunto: Protocolos para la prevención y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Ley 1010 de 2006
- Artículo 95 de la Constitución.
- sentencia C-681 del 2003
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=93130&text=Por%20lo%20tanto%2C%20por%20ejemplo,fines%20que%20le%20son%20propios>.
- Resolución 652 de 2012
- Resolución 1356 de 2012
- <http://www.equidadmujer.gov.co/prensa/2019/Paginas/acoso-sexual-delito-genero-desde-gobierno-cero-tolerancia-violencias-contra-la-mujer.aspx>
- <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2018/03/SL648-2018->



PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

VERSIÓN: 01

RESPONSABLE:
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
UNIDAD ADMINISTRATIVA

FECHA DE INICIO/
ACTUALIZACIÓN:
17-09-2024

PÁGINA:
21 DE 21

CÓDIGO:
GH-PR-001

[55122-Acoso-sexual-en-el-trabajo.pdf.](#)

- Manual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo creado el 04 de diciembre de 2024

Rev.	Fecha	Elaboro	Reviso / Aprobó	Observaciones y/o Ajustes
0	17-09-2024	Auxiliar administrativo de nómina y almacén	Comité de calidad	1. Creación del documento