

Protocolo para la

Prevención

del **Acoso Laboral** y del **Acoso Sexual**

mediante la divulgación de los
mecanismos y procedimientos de
denuncia



TGI
Grupo Energía Bogotá

Protocolo para la Prevención

del Acoso Laboral y del Acoso Sexual, mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia

Objeto: Tiene como objeto avanzar en la prevención, detección y atención del Acoso Laboral y Acoso Sexual mediante la adopción de mecanismos de prevención y la divulgación de los Mecanismos y Procedimientos de Denuncia.

Generalidades: Con la adopción del presente protocolo, la Transportadora de Gas Internacional TGI S.A. ESP, continua en la adopción de mecanismo tendientes a la prevención de las conductas de que tratan la Ley 1010 de 2006 y la Ley 1257 de 2008, con el fin de prevenir y atender el Acoso Laboral y el Acoso Sexual, así como prácticas en el ámbito laboral que se mantengan ocultas, ignoradas o silenciadas por quienes lo ejerzan y por quienes las sufran, por temor a ser despedidas (os), o discriminados por no encontrar mecanismos que ayuden a proteger su identidad e integridad.

Con este documento TGI S.A ESP, reitera su compromiso por la igualdad en el marco del Sistema de Gestión de Igualdad de Género.



Con este documento TGI S.A ESP, expresa su compromiso por la **igualdad** en el marco del Sistema de Gestión de Igualdad de Género.

Acoso Laboral

1 ¿Cómo se define el Acoso Laboral (al)?

El artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, define el Acoso Laboral como

“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”.



2 ¿Cuáles son las modalidades con las que se presenta el acoso laboral (al)?

El inciso segundo del artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, describe las modalidades generales de Acoso Laboral, entre otras:



Maltrato Laboral:

- » Acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y de los bienes de la empleada/do o trabajadora/trabajador.
- » Expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral o la intimidad.
- » Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.



Persecución Laboral:

Conducta que tiene como característica la reiterada o de evidente arbitrariedad que permite inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o producir desmotivación laboral, mediante:

- » Descalificación.
- » Carga excesiva de trabajo.
- » Cambios permanentes de horario.



Discriminación Laboral: _____

Todo trato diferenciado por razones de:



» 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.



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.

» Privación, ocultación o inutilización de insumos, documentos o instrumentos para la labor para el trabajador o empleado.

» Destrucción o pérdida de información.

» Ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.



Inequidad Laboral: _____

» Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

» Violación del principio de igualdad.



Desprotección Laboral: _____

Conducta que pone en riesgo la integridad o seguridad del trabajador/a, mediante órdenes o asignación de funciones sin cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad del trabajador (a).

3 ¿Que está protegiendo la ley?

El inciso segundo del artículo 1º de la Ley 1010 de 2006, señala como bienes jurídicos protegidos:

- » El trabajo en condiciones dignas y justas.
- » La libertad.
- » La intimidad.
- » La honra.
- » La salud mental de las y los trabajadores.
- » La armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.



4 ¿Quiénes pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral?

Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- » La persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefa/jefe, gerente, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en la Empresa.
- » La persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga

Las situaciones de acoso laboral a las que se refiere la Ley 1010 de 2006, son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

5 ¿Cuáles son las conductas que constituyen acoso laboral y cuáles conductas no lo son?

Conductas que constituyen Acoso Laboral:

- » **Descendientes**, cuando la víctima está en un cargo inferior.
- » **Horizontal**, cuando se produce entre colaboradores y colaboradoras del mismo rango.
- » **Ascendente**, cuando la víctima del acoso laboral ocupa un cargo superior.



Las conductas en las que se presenta el Acoso Laboral pueden ser:

1. Los actos de **agresión física**.
2. Las **expresiones injuriosas o ultrajantes** sobre la persona.
3. Los **comentarios hostiles y humillantes** de descalificación profesional.
4. Injustificadas amenazas de despido.
5. Descalificación humillante en público.
6. Las múltiples denuncias disciplinarias temerarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso.
7. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
8. Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
9. Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
10. Asignación de deberes fuera de la obligación laboral y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente

De acuerdo a lo señalado en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

a la necesidad técnica de la empresa.

11. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral.
12. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados.
13. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
14. 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;
15. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social. .

NO constituyen Acoso Laboral:

El artículo 8 de la Ley 1010 de 2006 establece que conductas no constituyen acoso laboral, bajo ninguna de sus modalidades:

- » Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- » La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- » La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- » 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.
- » 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 el Reglamento Interno de Trabajo.
- » La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- » La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- » Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

En todo caso, debe tenerse en cuenta que la determinación sobre la existencia de eventuales hechos que constituyan acoso laboral, les corresponderá únicamente a las autoridades administrativas, judiciales o de control competentes.

6 ¿Cuáles son las medidas preventivas y correctivas del Acoso Laboral?

La Empresa cuenta con mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, establecido en la ley e incorporado en nuestro reglamento interno de trabajo, en el cual se establece un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio, a tener lugar entre las partes involucradas, una vez se tenga conocimiento de la denuncia o queja de acoso laboral.

Dentro de estos mecanismos preventivos al interior de la Empresa se encuentran establecidos los siguientes:

» Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que puede incluir campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

» Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Empresa.



» Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores a fin de:

1 Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.

Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos

3 Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

» Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito de prevenir el acoso laboral.

En todo caso, debe resaltarse que se podrá acudir al **Comité de Convivencia Laboral** de la Empresa, con el fin de poner en conocimiento los hechos que los trabajadores consideren, sobre posibles conductas que puedan constituir acoso laboral.

Cuando entre las partes, no se logre la conciliación, y el acoso laboral sea debidamente acreditado por la entidad competente, se procederá de acuerdo a la normatividad contemplada en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006.



Acoso Sexual Laboral

La Ley 1257 de 2008 define el Acoso Sexual cuando sucede en el ámbito laboral, para tal fin lo define en la misma ley, el artículo 29, por medio del cual se adiciona el artículo 210 A, a la Ley 599 del 2008.

“ Artículo 210 A.
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, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años. ”

La Ley 1257 de 2008 introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencias sexistas, que reproducen el Acoso Sexual (AS) en contra de las mujeres trabajadoras y que constituye una manifestación de la voluntad del Estado colombiano, sin embargo, estas prohibiciones aplican a todas las personas independientemente de su condición sexual.





¿Cuáles son las modalidades de Acoso Sexual?

Tal como lo expresó la OIT, el acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:



1. Como chantaje: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral –aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo– para que acceda a comportamientos de connotación sexual.

2. Como ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.



Comportamientos que se califican como acoso sexual

Pueden ser de naturaleza:



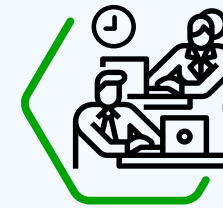
» Física: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.

» Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.

» No verbal: gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos, entre otros.



Ejemplos de modalidad de Acoso Sexual Laboral:



- » Contacto físico innecesario y no deseado.
- » Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.
- » Contacto físico innecesario y no deseado.
- » Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.
- » Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.
- » Petición de favores sexuales.
- » Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual.
- » Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales.
- » Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.
- » Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.
- » Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
- » Jalar la ropa de manera sexual.
- » Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.
- » Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.
- » Forzar a besar a alguien.
- » Llamar a la víctima “gay” o “lesbiana”.
- » Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario.
- » La utilización o exhibición de material pornográfico.

La Ley 1257 de 2008 define la violencia contra las mujeres y los tipos de violencia, en términos de toda acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

Estas conductas tipificadas en el código penal pueden ser cometidas por cualquier persona natural.

¿Quiénes son sujetas y sujetos de la Ley o pueden ser víctimas o agentes de ASL?

Toda persona puede ser víctima de los delitos establecidos en el Código

¿Qué daños se reconocen como consecuencia del acoso laboral y acoso sexual laboral?

El daño o afectación en quién es objeto de ASL puede ser: psicológico, físico, sexual, laboral y patrimonial.



¿Cuáles son los derechos de las víctimas de Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral?

- » A una vida digna.
- » A la integridad física, sexual y psicológica.
- » A la intimidad, a no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes.
- » A la igualdad real y efectiva.
- » A no ser sometidas a forma alguna de discriminación.
- » A la libertad y autonomía, al libre desarrollo de la personalidad.
- » A la salud, a la salud sexual y reproductiva.
- » A la seguridad personal.

¡Siendo víctima tienes derecho!

A decidir voluntariamente si se quiere o no ser confrontada con el agresor o la agresora en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos internos de la empresa, administrativos, judiciales o de otro tipo.



También de acuerdo con lo establecido en la normatividad, dichos derechos de las víctimas de Acoso Laboral o Sexual Laboral son:

- » A recibir trato digno y humano.
- » A ser tratada con reserva de identidad en todo momento.
- » A ser escuchada, ser atendida, ser informada (de forma clara, completa, veraz y oportuna y especialmente frente a sus derechos sexuales y reproductivos).
- » Al ejercicio de actividad laboral, a la intimidad y al buen nombre.



- » A la protección de su intimidad, a la garantía de su seguridad y a la de sus familiares y testigos a su favor.
- » A estabilización de su situación y reparación integral de los daños sufridos.
- » A recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado, desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad competente.
- » A dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual.

- » A escoger el sexo del médico para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio.
- » A decidir siempre y voluntariamente, si puede ser confrontada/ do con la agresora o el agresor en cualquiera de los espacios y procedimientos.
- » A recibir la atención integral (asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas.)
- » A acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.

¿Cuáles son los mecanismos de protección a la víctima DENUNCIANTE?

En todos los casos que constituyen delitos, las víctimas cuentan con medidas de protección frente a toda publicidad que implique un ataque indebido a su vida privada o dignidad (Art. 133, Código de Procedimiento Penal).

En esta medida, TGI SA ESP, reitera su compromiso a desarrollar acciones de información, sensibilización, prevención y atención relacionadas con prácticas y hechos de Acoso Laboral y Acoso Sexual.

Finalmente, la Empresa ha dispuesto a sus trabajadores el formato de denuncias de AL y AS F-GTH-017 y el correo electrónico del comité de convivencia comite.convivencia@tgi.com.co.

Rutas para denunciar el Acoso Sexual Laboral - Ruta Penal

Esta es una ruta que puede ser utilizada por cualquier persona natural como cuando se considere víctima del ASL.

¿Dónde se puede denunciar la conducta de Acoso Sexual Laboral?

Esta es una ruta que puede ser utilizada por cualquier persona natural como cuando se

- » **URI:** Unidades de Reacción Inmediata.
- » **S.A.U:** Salas de Atención a Usuarios.
- » **CAIVAS:** Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.
- » Oficina de asignaciones de la Policía Nacional.

Finalmente, resulta importante señalar que la Empresa podrá dar inicio a los procesos disciplinarios correspondientes, frente a eventuales hechos de acoso sexual o cualquier otro incumplimiento de las obligaciones laborales de los trabajadores.



¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?

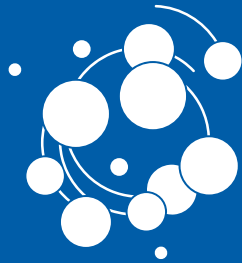
Es un mecanismo preventivo de **Acoso Laboral** que contribuye a proteger a los colaboradores y colaboradoras contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, reglamentado por el Decreto 437 de 2012, con el fin de que éste asuma la resolución de los conflictos de **Acoso Laboral** de que trata la Ley 1010 de 2006, el cual estará integrado en la forma prevista en el artículo 1º de la Resolución 1356 y 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo.

Por definición, el Comité de Convivencia Laboral es quien se limita a tratar las quejas por Acoso Laboral bajo los parámetros establecidos por la Ley 1010 de 2006.

El Comité de Convivencia Laboral deberá brindar un apoyo a todas las personas pertenecientes a la Transportadora de Gas Internacional TGI S.A ESP, sin distinguir en razón de su identidad de género, diversidad generacional, cultural, étnico-racial, territorial, socioeconómica, ideológica, de orientación sexual, opinión política, estado de salud, y de sus distintas capacidades tanto físicas como psicológicas, que requieren, para identificar acertadamente el AL y brindar asesoría en caso que aplique, acerca del trámite de las quejas de AS.

¿Qué documentos hacen parte de este protocolo?

Hacen parte de este documento, el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la Empresa, el Procedimiento para la Atención de Quejas de Acoso Laboral y Acoso Sexual, Formato de denuncia de Acoso Laboral y Acoso Sexual, y la matriz de seguimiento de casos de Acoso, la cual es de carácter confidencial y solo podrá ser consultada por los miembros del comité.



TGI
Grupo Energía Bogotá