



La paz con  
legalidad  
es de todos

Agencia de  
Renovación  
del Territorio

pdet | Programas de Desarrollo  
con Enfoque Territorial

# PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

GIT TALENTO HUMANO

BOGOTÁ D.C. 2022



# Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN .....	3
OBJETIVO .....	4
ALCANCE Y DEFINICIÓN .....	4
CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO SEXUAL/ DISCRIMINACIÓN POR CAUSA DE SEXO O GÉNERO .....	5
FUNDAMENTOS NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES .....	7
SANCIONES PENALES, DISCIPLINARIAS Y POR ACOSO LABORAL .....	8
PROTOCOLO DE ATENCIÓN PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL/O DISCRIMINACIÓN .....	9
CANALES DE RECEPCIÓN DE LA QUEJA .....	12
ORIENTACIÓN PEDAGÓGICA .....	12
BIBLIOGRAFÍA.....	13
ANEXO 1 DENUNCIA .....	14





## INTRODUCCIÓN

3

Mediante la Directiva Presidencia 03 de 2022, se dispuso que las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional deberán, en un plazo no mayor a tres (3) meses, contados a partir de su expedición, crear e implementar al interior de sus entidades protocolos contra el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo y edad en el ámbito del trabajo.

De acuerdo con lo anterior, es necesario promover al interior de la ART una actitud de respeto de los derechos fundamentales de sus colegas y el cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, mitigando las acciones relacionadas con el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo y edad, en el ámbito del trabajo, para lo cual se generan estrategias de prevención de los delitos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en la Agencia de Renovación del Territorio.



La paz con  
legalidad  
es de todos

Agencia de  
Renovación  
del Territorio

pródt | Programas de Desarrollo  
con Enfoque Territorial

PR-TH-01.V1 Protocolo para la Atención Acoso  
Sexual/ o Discriminación por razón de Sexo



## OBJETIVO:

Establecer los lineamientos para la prevención, identificación, declaración, manejo y gestión para el abordaje de casos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito de trabajo en la Agencia de Renovación del Territorio (ART).

## ALCANCE:

Se orienta hacia el fomento en los servidores públicos de la Agencia de Renovación del Territorio (ART), contratistas, personal en comisión y pasantes, de una actitud de respeto de los derechos fundamentales de sus colegas y el cumplimiento de los deberes funcionales, o de las obligaciones, principios y fines de la función pública, mitigando las acciones relacionadas con el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo y edad en el ámbito del trabajo.

## DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

**Acoso laboral:** acciones encaminadas a infundir o lograr en el empleado miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicio laboral, desmotivación o inducir a la renuncia. Puede generarse desde un superior, un compañero o un subalterno.

**Acoso sexual:** El acoso sexual puede definirse como insinuaciones sexuales inapropiadas, demandas de favores sexuales o cualquier conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada la cual se produce en el entorno personal o profesional creando un ambiente hostil y ofensivo. Finalmente, puede ser visto como tratamiento discriminatorio. De acuerdo con un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acoso sexual “está íntimamente ligado con el poder y con frecuencia se lleva a cabo en sociedades que tratan a las mujeres y hombres como objetos sexuales y ciudadanos de segunda clase”.

**Discriminación:** El artículo 2 de la ley 1752 de 2015, introdujo en Colombia el tipo penal de discriminación en los siguientes términos: “*Artículo 134A. Actos de Discriminación: El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.*

**Hostigamiento:** la misma norma, artículo 3, previó el hostigamiento como un tipo penal autónomo, así: “*ARTÍCULO 1348. Hostigamiento: Artículo modificado por el artículo 3 de la ley 1752 de 2015, así: El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor*”.



# CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO SEXUAL/ DISCRIMINACIÓN POR CAUSA DE SEXO O GÉNERO

La principal característica del acoso sexual es la superioridad de poder y control del acosador o acosadora:

## LOS TIPOS DE ACOSO SEXUAL MÁS FRECUENTES:

**Quid pro quo:** es aquel que se establece en la jerarquía de una organización, (institución, empresa o universidad) y en el que el acosador se aprovecha de su posición, para pedir favores sexuales a cambio de un aumento de salario o el aprobado en un examen.

**Acoso sexual generador de un ambiente hostil:** ocurre cuando la conducta indeseada de naturaleza sexual genera un ambiente laboral, escolar o social caracterizado por la intimidación y la amenaza. Esto afecta la capacidad de la víctima de participar y trae consecuencias negativas.

No obstante, este tipo de acoso también puede generarse por parte de una persona hacia otra con mayor poder, como por ejemplo el producido por parte de un empleado hacia su jefe o de un alumno hacia su profesor. Pero el acoso sexual puede darse de muchas más formas y depende principalmente de tres factores: perfil del acosador, la victimología y el contexto en el que se realiza.

5

**Acciones sexuales no recíprocas:** Son aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.

**Coerción sexual:** Se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos.

**Sentimientos de desagrado:** Son los sentimientos de malestar que esta experiencia produce, las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, que son consecuencia de las acciones sexuales no reciprocas. Tales conductas ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas.

## TIPOS DE ACOSADORES:

**Público:** Son los que llevan a cabo conductas o actitudes sexistas de manera abierta y los hace sentir más poderosos. Ejemplo: El trabajador (a) que hace bromas o comentarios de tipo sexual cuando una mujer o un hombre pasa cerca.

**Privado:** Son aquellos que muestran una apariencia tranquila y conservadora de cara a los demás, pero que con su objetivo muestran sus verdaderas intenciones, ante lo cual, la víctima se encuentra en el dilema de es mi palabra contra la suya, porque se considera difícil que alguien crea que dicha persona la haya acosado.



## ACCIONES QUE SE CONSIDERAN ACOSO SEXUAL

TIPO DE ACCIÓN	DESCRIPCIÓN
Física	Masajear alrededor del cuello o los hombros tocar la ropa, el pelo o el cuerpo de una persona, abrazar, besar, acariciar o frotarse con otra persona*, tocarse o frotarse a uno mismo de manera sexual delante de otra persona, permanecer muy cerca de la otra persona, mostrar o distribuir dibujos o fotos sexualmente explícitos, cartas, notas, correos electrónicos, llamadas telefónicas o material de naturaleza sexual.
Verbal	Referirse a alguien con los calificativos de nena, muñeca o cariño, llamar con silbido, hacer comentarios sexuales acerca del cuerpo de alguien o insinuaciones, utilizar temáticas referentes al sexo de la otra persona, contar chistes o historias de índole sexual, preguntar acerca de las fantasías sexuales, preferencias o historia sexual de alguien, hacer preguntas personales acerca de la vida sexual o social de alguien, hacer sonidos de besos, gestos sexualmente sugestivos, como ruidos de succión, guiños, aullidos y relamerse los labios, hacer comentarios sexuales acerca de la ropa, el cuerpo o apariencia de la persona, invitar a salir a alguien que no está interesado en repetidas ocasiones, mentir o difundir rumores acerca de la vida sexual de alguien, amenazas y sobornos directos o indirectos para una actividad sexual no deseada, insultos, pedir en repetidas ocasiones a una persona una cita o tener relaciones sexuales.
No verbal	Mirar a alguien de arriba abajo o fijamente, no permitirle el paso a alguien, seguir a otra persona, hacer regalos personales, mostrar imágenes de carácter sexual a otra persona, hacer gestos sexuales con las manos o movimientos con el cuerpo, guiñar un ojo, lanzar besos o lamerse los labios, mirar de una manera ofensiva.

**\*Sin autorización y con fines sexuales debidamente probado.**

6

## ACCIONES DISCRIMINATORIAS POR CAUSA DEL SEXO o GÉNERO:

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS, dispone que cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, es considerado como discriminatorio, como son:

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la opción sexual.
- Utilizar humor sexista.
- Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual de la persona.



- f) Evaluar el trabajo de las personas con menoscenso, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual.
- g) Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual.
- h) Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc....) a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- i) Trato desfavorable por razón de embarazo o del ejercicio de la maternidad o paternidad.
- j) Denegar a causa del sexo u orientación sexual de una persona permisos o licencias a las que tiene derecho.
- k) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- l) Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- m) Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas.
- n) Agresión física a una persona por razón de sexo u orientación sexual.
- o) Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo en función de su sexo u orientación sexual.

## FUNDAMENTOS NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES

7

NORMAS	AÑO	ESTIPULACIÓN
Constitución Política	1991	Artículos, 12, 25, 53 Derechos fundamentales y sociales económicos
Ley 1010	2006	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	prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres
Ley 1752,	2015	Se adiciona el código penal Artículo 134 A Discriminación.
Ley 1952	2019	Código único Disciplinario
Decreto 1710	2020	Mecanismo para abordar la violencia
Ley 2094	2021	Modificación Código disciplinario



## Jurisprudencia

### sentencia T-293 de 2017

*“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 de este”*

### La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, en sentencia SP107-2018

*“si bien, no se posee una definición unívoca de acoso sexual, sí es posible determinar un lugar común, referido a que se trata de actitudes o comportamientos que por sí mismos causan mortificación o crean un clima hostil en ámbitos de trabajo o similares, respecto de actos, gestos o palabras que en muchas ocasiones representan una pretensión, pero no la consumación de la misma”*

### Tutela T-265 de 2016

la Corte Constitucional recoge la definición sobre el acoso u hostigamiento sexual en el ámbito laboral que contiene la recomendación No. 19 de 1992, del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

### T-140 de 2021

## SANCIONES PENALES, DISCIPLINARIAS Y POR ACOSO LABORAL

### Norma

Ley 1952 de 2019 Artículo 52. Faltas relacionadas con la infracción al derecho internacional de los derechos humanos y al derecho internacional humanitario.

### Descripción

1.Ocasional, con el propósito de destruir total o parcialmente un grupo nacional, étnico, racial, religioso, político o colectividad con identidad propia fundada en motivos políticos, por razón de su pertenencia al mismo,

4.Infligir a una persona dolores o sufrimientos, ya sean físicos o mentales, con el fin de obtener de ella o de una tercera información o una confesión, de castigarla por un acto que haya cometido, o se sospeche que ha cometido, o de intimidar o coaccionar a esa persona o a otras, o por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación

### LEY 1952 DE 2019, Artículo 53. Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales

Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona debido a su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.



La paz con  
legalidad  
es de todos

Agencia de  
Renovación  
del Territorio

podet | Programas de Desarrollo  
con Enfoque Territorial

PR-TH-01.V1 Protocolo para la Atención Acoso  
Sexual/ o Discriminación por razón de Sexo

Artículo 210A del Código Penal Colombiano

Estableció como delito 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.*”

Código Penal Artículo 134A.

Discriminación: El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Código penal Artículo 134 B.

Hostigamiento: El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes,

Ley 1010 de 2006

Cuando este tipo de violencia se presenta en el ámbito laboral es causal de falta disciplinaria de acuerdo con la Ley 1010 de 2006. Esa norma contempla las siguientes seis (6) modalidades que pueden configurar acoso sexual,

9

## PROTOCOLO DE ATENCIÓN PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL/ O DISCRIMINACIÓN

### ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN:

La prevención es el mejor instrumento para eliminar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Para ello alentamos al personal a tomar los pasos necesarios para impedir que ello ocurra. Mediante un programa de prevención eficaz, que incluye una política explícita contra el hostigamiento sexual en el que se comunica de forma clara y precisa a los empleados la existencia de normas que sancionan este comportamiento, a través de la articulación con el código de integridad y promoviendo la cultura del respeto, se vivirá laboralmente libre de casos de hostigamiento y acoso sexual en todas las dependencias de la Agencia de Renovación del Territorio (ART), prohibiendo comportamientos que incluyan manifestaciones y conductas que lo provoquen.



La paz con  
legalidad  
es de todos

Agencia de  
Renovación  
del Territorio

pdet | Programas de Desarrollo  
con Enfoque Territorial

PR-TH-01.V1 Protocolo para la Atención Acoso  
Sexual/ o Discriminación por razón de Sexo

**Campañas de sensibilización:** Las campañas de sensibilización traerán como beneficio no solo que el personal conozca más a detalle del tema, sino el cambio de cultura, el cual, si se vive internamente en la dependencia, facilitará que de la costumbre pasen a lograr un hábito con el tiempo, con la finalidad de que también el personal pueda vivirlo fuera de la dependencia. Estas campañas permitirán discusiones, visualizaciones, así como mejorar y contar con los mecanismos adecuados para combatir los casos de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral.

La forma de realizarlas es por medio de pequeñas pláticas que se den del tema en cuestión, publicaciones o envío de boletines a todo el personal con reflexiones o textos del tema, cursos y conferencias a los servidores y colaboradores de la ART, propagandas internas a favor de la salud y seguridad en contra del hostigamiento y acoso sexual.

A todo el personal es necesario dar a conocer lo siguiente:

1. Información acerca en que consiste el hostigamiento y el acoso sexual y bajo qué circunstancias se puede presentar. Esto con la finalidad que no haya confusión o duda de haber malinterpretado los sucesos.
2. Establecer un procedimiento y mecanismo tanto para denuncia, como para atender los casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.
3. De dispondrá de los medios de comunicación internos necesarios así como, los formatos, y o las personas encargadas y horarios de atención para atender los casos que se presenten.
6. La protección con la que goza la persona afectada mientras se estudia a detalle el caso.
7. La protección con la que goza la persona afectada una vez concluido el caso, una vez se compruebe la conducta.
8. Sanciones Disciplinarias, se adelantarán los procesos disciplinarios correspondientes.
9. Se dará el apoyo y asesoramiento jurídico adecuado al interior de la Agencia.

10

## PARA INFORMAR EL ACOSO SEXUAL/ O LA DISCRIMINACIÓN

### ¿Qué debo hacer si me encuentro en alguna de estas situaciones?

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Si es víctima de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo o edad puede activar la ruta, poniendo el hecho en conocimiento a través de los siguientes canales correspondientes.  <i>(A los colaboradores se le dará la orientación correspondiente para que adelante las acciones jurídicas correspondientes.)</i>	Servidor / colaboradores	correo Comité Convivencia ComiteConvivencia@renovacionterritorio.gov.co  Formato de Denuncia
2	Generación de expediente y registro de la denuncia del servidor.	Comité de Convivencia	Expediente
3	Investigar, analizar y determinar los hechos de la denuncia.	Comité de Convivencia	Expediente



4	Analizar la denuncia y su nivel de gravedad revisión del nivel de gravedad del acoso sexual y registrarlo en el formato de seguimiento. Llevar a cabo las entrevistas correspondientes tanto con la persona afectada como con el acusado.	Comité de Convivencia	Expediente
5	Determinar un proceso junto con el(la) denunciante para poder tratar la denuncia sin demora, asegurando que la persona afectada como él(la) denunciado(a) tengan la oportunidad de hablar, presentar su defensa y explicar la situación.	Comité de Convivencia	Expediente – Tabla de seguimiento
6	Brindar medidas precautorias a la persona afectada Esto es el hacer recomendaciones a la persona afectada para evitar confrontaciones directas con la persona denunciada	Comité de Convivencia/ GIT Talento Humano	Memorando confidencial
7	El Comité Convivencia entregará los resultados de la investigación a los interesados y además de recomendar que éste realice las negociaciones necesarias para que la persona que fue denunciada reciba las sesiones y terapias que correspondan de acuerdo con el acompañamiento psicológico realizado y en caso de haberse presentado un nivel leve o medio dejarle claro que si se repite se considerará una transgresión grave, según los procedimientos disciplinarios.	Comité de Convivencia/Talento Humano / área Jurídica Disciplinarios	Informe confidencial
8	Acompañar a la persona afectada (servidor o colaborador) para ejercer su derecho de denuncia penal si es el caso.	Comité de Convivencia/Talento Humano / área Jurídica Disciplinarios	Actas de acompañamiento
9	Las actas emitidas por el comité serán confidenciales y no se revelará ninguna información sobre la investigación, sólo cuando la revelación corresponda a la posición y responsabilidades oficiales del(a) destinatario(a).	Comité de Convivencia	Actas
	Cierre y desarrollo del informe final del caso una vez que se haya llegado a un acuerdo y solución de la denuncia.  Se encargará de cerrar el caso una vez que se haya llegado a un acuerdo y solución de la denuncia.	Comité de Convivencia	Acta de cierre



## CANALES DE RECEPCIÓN DE LA QUEJA

La persona que se haya visto afectada por conductas de acoso sexual y/o discriminación en razón del sexo en el ámbito de laboral, podrá dirigirse a directamente al correo electrónico Comite-Convivencia@renovacionterritorio.gov.co, mediante comunicado Orfeo, atención psicológica al correo TalentoHumanoART@renovacionterritorio.gov.co, línea telefónica 422 10 30 – extensión 1956.

## ORIENTACIÓN PEDAGÓGICA

El GIT de Talento Humano adelantará actividades de sensibilización y formación con los colaboradores y servidores de la entidad para profundizar y recordar las problemáticas descritas dentro del presente protocolo, las implicaciones legales de las mismas, la suscripción del compromiso que se deriva del encuadre inicial y las competencias en materia disciplinaria. Se realizarán campañas masivas indicando los canales de atención y la confidencialidad que reviste el procedimiento. Se entregará a los visitantes el “sticker” ambiente libre de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo. Se capacitará a los funcionarios que atienden los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo.



## Bibliografía:

Directiva presidencia 03 de 2022 y sus anexos :

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DIRECTIVA%20PRESIDENCIAL%2003%20DEL%2008%20DE%20MARZO%20DE%202022.pdf>

ABC del Acoso Sexual :

[https://pruebaw.mininterior.gov.co/sites/default/files/documentos/cartilla\\_-\\_abc\\_sobre\\_acoso\\_sexual\\_1.pdf](https://pruebaw.mininterior.gov.co/sites/default/files/documentos/cartilla_-_abc_sobre_acoso_sexual_1.pdf)

[https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/abc\\_-\\_violencia\\_sexual.pdf](https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/abc_-_violencia_sexual.pdf)

[http://gaia.gobiernobogota.gov.co/system/files/documentos/generales/cartilla\\_acoso\\_laboral\\_2021\\_2.pdf](http://gaia.gobiernobogota.gov.co/system/files/documentos/generales/cartilla_acoso_laboral_2021_2.pdf)



# ANEXO 1

## FORMATO DE DENUNCIA

### DATOS DEL DENUNCIANTE

NOMBRE	
EDAD	
PUESTO	
ÁREA	
SEXO	
TELÉFONO	
CORREO ELECTRÓNICO	
NOMBRE DEL JEFE(A) INMEDIATO	
CARGO DEL JEFE(A) INMEDIATO	

### DATOS DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE PRESENTA LA DENUNCIA

NOMBRE	
EDAD	
PUESTO	
ÁREA	
SEXO	
TELÉFONO	
CORREO ELECTRÓNICO	
NOMBRE DEL JEFE(A) INMEDIATO	
CARGO DEL JEFE(A) INMEDIATO	

14

### DETALLES DE LA DENUNCIA:

#### FRECUENCIA CON LA QUE HAN SUCEDIDO LOS HECHOS

- A) UNA VEZ
- B) VARIAS VECES
- C) DE MANERA CONTINUA HASTA LA FECHA ACTUAL



**EN CASO DE HABER SIDO UNA SOLA VEZ, PRECISAR**

FECHA	HORA
LUGAR	

**EN CASO DE HABER SIDO VARIAS VECES, DESCRIBIR EL PERÍODO APROXIMADO EN EL QUE HA SIDO VICTIMA DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO**


**LA ACTITUD DE LA PERSONA QUE LE HOSTIGÓ FUE**

- A) ABIERTA Y CLARA
- B) AMENAZANTE
- C) INSINUANTE O SUTIL

**15**

**LA REACCION INMEDIATA DE USTED FUE**

- A) IGNORAR
- B) CONFRONTAR
- C) OTRO \_\_\_\_\_

**CUANDO SUCEDIERON LOS HECHOS**

- A) NADIE LOS PRESENCIO
- B) LOS PRESENCIO UNA PERSONA
- C) LOS PRESENCIARON VARIAS PERSONAS

**EN CASO DE HABER PERSONAS QUE HAYAN PRESENCIADO LOS HECHOS PROPORCIONE SUS DATOS**




### **CAMBIOS QUE SE DIERON EN SU SITUACIÓN LABORAL DESPUES DE LOS HECHOS**

- A) SIGUE IGUAL
- B) TENSIÓN, ESTRÉS E INCOMODIDAD EN EL ÁREA DE TRABAJO
- C) LE CAMBIARON DE ÁREA
- D)OTRO \_\_\_\_\_

### **¿LA PERSONA AFECTADA COMUNICÓ LOS HECHOS A ALGUIEN MAS ? DESCRIBIR A QUIÉN O A QUIENES**

---

---

---

### **NIVEL JERARQUICO DEL ACUSADOR**

**16**

- A) NIVEL SUPERIOR
- B) IGUAL NIVEL
- C) NIVEL INFERIOR
- D)OTRO \_\_\_\_\_

---

---

---

### **¿EL ACUSADOR TRABAJA DIRECTAMENTE CON LA PERSONA AFECTADA?**

**Si \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ A VECES**

### **¿LA PERSONA AFETADA HA PUESTO EN CONOCIMIENTO DEL SUCESO A SU JEFE INMEDIATO?**

**Si \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_**

### **¿EL DENUNCIADO ES EL JEFE(A) SUPERIOR INMEDIATO DE LA PERSONA AFECTADA?**



SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

### DESCRIPCIÓN DE LAS CONDUCTAS MANIFESTADAS POR EL ACUSADOR


PARA DAR UN FUNDAMENTO A LOS HECHOS SE CUENTA CON:

- A) NINGUNA EVIDENCIA
- B) DOCUMENTOS DE RESPALDO
- C) FOTOGRAFÍAS
- D) TESTIGOS
- E) CORREOS ELECTRÓNICOS
- F) OTROS \_\_\_\_\_

17

### OBSERVACIONES Y COMENTARIOS


### FIRMAS

### NOMBRE Y FIRMA DE LA PERSONA AFECTADA, QUIEN PRESENTA LA QUEJA



La paz con  
legalidad  
es de todos

Agencia de  
Renovación  
del Territorio

podet | Programas de Desarrollo  
con Enfoque Territorial

PR-TH-01.V1 Protocolo para la Atención Acoso  
Sexual/ o Discriminación por razón de Sexo

