PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN RADIO TELEVISIÓN NACIONAL DE COLOMBIA – RTVC

PRESENTACIÓN

El trabajo es una de las actividades más importantes que las personas llevamos a cabo a lo largo de nuestra de vida. Generalmente invertimos la mayor parte de nuestro día en nuestro lugar de trabajo que en otras actividades. Así mismo, el trabajo tiene la necesidad inherente y la fortuna de relacionarnos con otras personas y es fundamental que esas relaciones humanas se den y se construyan sobre la base del RESPETO. Respeto en todo sentido; respeto por la opinión diferente, respeto por las creencias de las demás personas, respeto por la integridad individual, y, definitivamente el respeto se manifiesta a través del buen trato. Ese debe ser siempre un compromiso colectivo, no solo en RTVC, sino en cualquier lugar. Como entidad es fundamental propiciarlo de forma permanente, así avanzaremos en la dirección correcta hacia la existencia de un entorno de trabajo seguro para cada uno de nosotros.

Los comportamientos inapropiados o conductas que puedan calificarse como acoso laboral y acoso sexual son y deben ser siempre rechazadas en RTVC, y cualquier persona que sea víctima de situaciones como estas, merece toda nuestra solidaridad, apoyo y acompañamiento. Como lo hemos dicho en otras oportunidades, debemos hacer todos los esfuerzos para que estas situaciones no se presenten, pero en caso de que sucedan, contemos con herramientas robustas y accesibles para brindar la atención indicada. ¡Es nuestro compromiso!

En ese sentido, y de acuerdo con nuestros principios de defensa y promoción del RESPETO, como el fundamento de todas las actuaciones al interior de la entidad, ponemos a disposición y en conocimiento de todos, la actualización del **protocolo para la prevención, atención y sanción en casos de acoso sexual en el ámbito laboral en Radio Televisión Nacional de Colombia – RTVC S.A.S.**, resultado de un proceso de revisión minuciosa y fortalecimiento, realizada con el apoyo de profesionales expertos en tema, con el propósito de informar de manera clara y suficiente, la forma de atender las diferentes situaciones de acoso sexual y la ruta de atención que deben seguir las personas que se sientan vulneradas por este tipo de conductas al interior de RTVC.

Este protocolo representa el compromiso de RTVC hacia la generación de una cultura y un ambiente laboral seguro para todas y todos sus colaboradores; además, la invitación a promover relaciones basadas en el respeto, la dignidad, la expresión de comportamientos de buen trato hacia otras personas, y la generación de una política de cero tolerancia frente a cualquier tipo de conducta violenta y de acoso citadas en el presente documento que se pueda estar presentando en la entidad.

Igualdad, respeto e inclusión, compromiso de todos en RTVC

Tabla de contenido

PRESENTACIÓN 2
1. OBJETIVO 4
2. ALCANCE 4
3. PRINCIPIOS 5
4. ENFOQUES 8
5. MARCO LEGAL 9
6. DEFINICIONES 11
¿Qué es el acoso sexual en el ámbito laboral? 11
¿Qué es la discriminación por razón de sexo en el ámbito de trabajo? ART.3 A LEY 1496 de 2011 12
¿Cuáles son las posibles formas de acoso sexual? 13
¿Cuáles conductas se constituyen como acoso sexual en el entorno laboral? 14
¿Cuáles conductas se constituyen como violencia basada en género y discriminación en el entorno laboral? 14
7. PERSONAS QUE SUFREN VULNERACIONES ASOCIADAS A CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL 15
8. DERECHOS DE LAS PERSONAS VICTIMAS ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL 16
9. DERECHOS TIENE LA PERSONA SOBRE LA CUAL RECAE UNA QUEJA POR ESTOS HECHOS 16
10. RESPONSABILIDADES DE RADIO TELEVISIÓN NACIONAL DE COLOMBIA - RTVC S.A.S 17
Acciones de prevención 17
Acciones de protección 18
Otras acciones durante el tratamiento de una presunta situación de acoso sexual en el entorno de trabajo 18
11. LINEAMIENTOS GENERALES DEL TRÁMITE DE UNA CONDUCTA DE ACOSO SEXUAL 19
12. AUTORIDADES QUE ATIENDEN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL 21
13. PROCEDIMIENTO DE LA RUTA DE ATENCIÓN 21
Presentación de la queja 21
Trámite de la queja 22
a) Cuando el presunto agresor sea servidor público 23
b) Cuando el presunto agresor sea una persona prestadora de servicios (contratistas, aprendices, practicantes) 23
14. OTRAS ACTUACIONES 24
15. FLUJOGRAMA 26
16. VIGENCIA ..... ¡Error! Marcador no definido.
17. CONTROL DE CAMBIOS 27

1. OBJETIVO

Radio Televisión Nacional de Colombia S.A.S. RTVC, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y destacando el compromiso con sus principios y enfoques; atendiendo a los lineamientos jurisprudenciales, en particular los emitidos por la Honorable Corte Constitucional en sentencias como la T-265 de 2016 y T-140 de 2021, en consonancia con sus principios institucionales, y en procura del bienestar y en la generación de un ambiente seguro para los colaboradores de la entidad, adopta el presente **protocolo para la prevención, atención y sanción en casos de acoso sexual en el ámbito laboral en Radio Televisión Nacional de Colombia – RTVC S.A.S.**

Tiene como objetivo fundamental asegurar que todos los servidores públicos (empleados públicos, trabajadores oficiales) y demás personas vinculadas a cualquier título (contratistas de prestación de servicios, aprendices SENA, y practicantes en todas sus modalidades), reciban información completa, clara y suficiente que les permita identificar las conductas que constituyan casos de acoso sexual en el ámbito laboral, y así mismo, conozcan los mecanismos y el procedimiento que la entidad ha determinado para la prevención, protección y atención de las personas vulneradas por conductas de acoso sexual en el contexto del trabajo.

2. ALCANCE

Radio Televisión Nacional de Colombia – RTVC S.A.S., rechaza cualquier situación o acto que pueda configurar acoso en cualquiera de sus modalidades y está comprometida con la prevención de este en todos los niveles de la entidad, para lo cual, realizará la socialización de la información contenida en el presente documento, alineada a la política operacional de la Gestión de Talento Humano, a las estratégicas propuestas en el Plan Estratégico de Talento Humano.

El presente documento constituye una guía para todas las personas vinculadas con la entidad, en el cual se fijan lineamientos generales, que estarán en proceso de revisión periódica y actualización en los eventos que sea necesario, atendiendo los resultados incluidos en la medición de la evaluación de riesgo psicosocial, así como, las regulaciones que sobre el particular se emitan por parte de los estamentos y/o autoridades competentes.

Este protocolo será de consulta permanente y aplicación por todas y todos los servidores públicos, así como, las personas vinculadas a la entidad en su calidad de prestadores de servicios, aprendices y practicantes, e igualmente será el documento de referencia, mediante el cual las áreas directamente involucradas en el manejo de los casos de acoso sexual que eventualmente se lleguen a presentar dentro de la entidad, como: la Coordinación de Gestión de Talento Humano, la oficina de Control Disciplinario Interno y la Oficina Asesora Jurídica; implementaran sus actuaciones, según el caso y competencias, a fin de garantizar los derechos de las personas involucradas, la toma de las acciones correctivas y disciplinarias a que puedan tener lugar.

3. PRINCIPIOS

El presente protocolo y las acciones que se deriven del mismo, regirán bajo los principios establecidos en la Constitución Política de Colombia, la Corte Constitucional en su Sentencia T-140 de 2021, en la cual se insta a las entidades a dotar de herramientas para la prevención de cualquier tipo de violencia en el entorno laboral, así como lo señalado en la Ley 1257 de 2008 que dicta las normas de sensibilización, prevención y sanción de toda forma de violencia y discriminación contra las mujeres, ratificadas en la Ley 2365 de 2024 que adopta las medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, dichos principios se describen a continuación:

Respeto a la dignidad humana: Equivale al (i) merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana[1]. Por tanto, la dignidad humana se rige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad humana en su entorno laboral.

Ambiente laboral seguro y saludable: El entorno laboral saludable se entiende como un espacio de trabajo cuyas condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores para tener un buen ambiente físico, buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores, a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente[2]. Las conductas de acoso sexual como formas constitutivas de vulneración por razón de sexo en el ámbito laboral contradicen este principio.

Confidencialidad: Todas las personas naturales o jurídicas que intervengan en la administración de datos personales están obligadas en todo tiempo a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende la administración de datos, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas[3]. En todas las actuaciones que se deriven de este protocolo se guardará la confidencialidad y debida reserva de la información.

1 Corte Constitucional en Sentencia T-291 del dos (2) de junio de 2016. Expediente T-5-350- 821.
Magistrado Ponente Dr. Alberto Rojas Ríos.
2 ENTORNO LABORAL SALUDABLE. Documento emitido por Ministerio de Salud en el año 2016.
3 (Superintendencia de Industria y Comercio, s.f.).

Debida diligencia: Como parte de este principio se deben adoptar con celeridad todas las medidas encaminadas a la protección de la víctima y la restitución de sus derechos.

Debido proceso: El debido proceso es un derecho fundamental de inmediato cumplimiento consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia: "El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas". Es una garantía constitucional del derecho de toda persona a ser oída públicamente y con justicia, en condiciones de plena igualdad, por un tribunal independiente e imparcial para la determinación de sus derechos y obligaciones.

Protección a la persona afectada: Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o discriminación, se debe privilegiar la seguridad y la integridad de la víctima, haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia y garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.

Pro Persona: Las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o discriminación**,** implica que la interpretación de las normas jurídicas debe favorecer siempre a la persona, buscando su protección y bienestar. Se prioriza la interpretación más favorable a los derechos humanos y libertades fundamentales.

Pro Víctima: Las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o discriminación**,** se centrarán en la protección y defensa de los derechos de las víctimas de dichas conductas o hechos ilícitos. Implica asegurar su acceso a la justicia, recibir atención y reparación integral por el daño sufrido, y ser tratadas con respeto y dignidad.

Igualdad: Las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o discriminación**,** deben garantizar que todas las personas sean tratadas de la misma manera ante la ley y en la aplicación de las normas, sin discriminación por motivos de la edad, género, creencia religiosa, sexo, las preferencias sexuales, la posición laboral, social o económica, el origen étnico o nacional, las discapacidades, las condiciones de salud, la opinión política o filosófica, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

Justicia Restaurativa: La justicia restaurativa se enfoca para el caso del acoso sexual y/o discriminación**,** en reparar el daño causado por dichas conductas. Se centra en la participación activa de las partes involucradas en el proceso, promoviendo la responsabilidad, la reparación del daño y la prevención de futuros delitos en el entorno de trabajo.

Imparcialidad: Este principio exige que los jueces, funcionarios y operadores de justicia actúen de manera objetiva, sin prejuicios ni favoritismos, tomando decisiones basadas únicamente en la ley y las pruebas presentadas. Para el caso del acoso sexual y/o discriminación en el trabajo, la imparcialidad es fundamental para asegurar un trato justo para todas las partes.

Celeridad: Refiere a la obligación de que los procesos judiciales en materia de acoso sexual y/o discriminación en el entorno laboral, se desarrollen de manera oportuna y eficiente, evitando dilaciones indebidas que puedan perjudicar a las partes involucradas. Implica que los plazos y términos procesales se cumplan de manera rigurosa y que las decisiones se tomen en un tiempo razonable.

Prevención: La prevención refiere a la adopción de medidas para evitar la comisión de las conductas constitutivas de acoso sexual y/o discriminación en el entorno del trabajo. Incluye acciones educativas, sociales, culturales y económicas que buscan abordar las causas y consecuencias de dichas conductas, además de promover una convivencia pacífica y segura.

Justicia: La justicia es un concepto amplio que implica la aplicación del derecho de manera equitativa, reconociendo los derechos de cada persona y buscando el equilibrio entre los intereses individuales y colectivos. Implica la correcta aplicación de la normatividad al respecto, la protección de los derechos fundamentales y la búsqueda de soluciones justas para los conflictos.

Equidad de Género: Este principio busca garantizar la igualdad de oportunidades y el trato justo para hombres y mujeres, eliminando las desigualdades y discriminaciones basadas en el género.

Libertad: Para el presente protocolo la libertad refiere a la capacidad de cada persona para actuar, decidir y expresarse sin restricciones o coacciones indebidas, dentro de los límites establecidos por la ley y el respeto a los derechos de los demás[4].

4 Los principios incluidos a partir del principio pro persona, se alinean a las exigencias de la Ley 2365 de 2024 que adopta medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral

4. ENFOQUES

Este protocolo y las acciones que se deriven del mismo, se regirán, además, por los enfoques establecidos por la Ley 2365 de 2024 que adopta las medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral:

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.

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, se promueve el desarrollo de 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.

Enfoque interseccional: Establece 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.

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 discriminación. Tiene el propósito de que las acciones de intervención 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.

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.

5. MARCO LEGAL

NORMATIVA	DISPOSICIONES RELACIONADAS CON LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL
Constitución Política de Colombia	**Artículo 1:** Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de república unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general. **Artículo 13:** Todas las personas nacen libre e iguales ante la Ley y recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades, y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Artículo 25: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo e n condiciones dignas y justas. **Artículo 29:** El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho. Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belem do Pará)	Esta Convención señala: Artículo 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Artículo 2. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar. Adicionalmente, insta a los Estados a "modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres".
Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing) (1995)	Solicita a los gobiernos, empleadores/as, sindicatos y ONG, la erradicación del acoso sexual en el trabajo y compromete a los Estados a promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual (párr. 180). También señala (párr. 290) que "la aplicación eficaz de la Plataforma exigirá la modificación de la estructura interna de las instituciones y organizaciones, incluidos los valores, actitudes, normas y procedimientos que se contrapongan al adelanto de la mujer. Se debe eliminar el acoso sexual".
Ley 599 de 2000	Tipifica el delito de acoso sexual dentro del Título II – Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales-, artículo 210A: 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.
Ley 1010 de 2006	Define el acoso laboral y establece en su artículo 10.1: 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.
Ley 1346 de 2009	Promueve, protege y asegura el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promueve el respeto de su dignidad inherente.
Ley 1496 DE 2011	Garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación
Resolución 652 y 1356 de 2012	Por las cuales, el Ministerio de Trabajo establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones y se modifica el artículo 3 de la Resolución 652, respectivamente.
Ley 1618 de 2013	Establece las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de

	las personas con discapacidad.
Ley 1719 de 2014	Establece criterios para la configuración, investigación y sanción de delitos de violencia sexual.
Ley 1752 de 2015	Sanciona penalmente lo actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.
Decreto 1072 de 2015	Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo, en el cual se compilan e introducen lineamientos respecto del enfoque diferencial y de género y el acceso a las mujeres a programas específicos de formación con enfoque de género. Así como, la necesidad de que las administradoras de riesgos laborales ARL brinden capacitaciones sobre prevención e intervención de los factores de riesgo psicosociales.
Decreto 410 de 2018	Adoptar medidas tendientes a prevenir la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género diversa, para promover espacios libres de discriminación, mediante la prevención de prácticas discriminatorias en el acceso y permanencia en establecimientos de comercio o de otra naturaleza abiertos al público contra los sectores sociales LGBTI o personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. Norma que empezó a regir a partir del 29 de marzo de 2022.
Ley 2365 de 2024	Adopta las medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia.
Decreto 405 de 2025	Por el cual se adiciona el capítulo 7 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, relacionado con Multa por despido de víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.
CONPES 4147 de 2025	En el tercer eje ,establece la reducción de violencias por prejuicios incluyendo acoso y agresiones sexuales en entornos laborales

6. DEFINICIONES

¿Qué es el acoso sexual en el ámbito laboral?

La Organización Internacional del Trabajo, define el acoso sexual, como:

"(…) El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Es un término relativamente reciente que describe un problema antiguo. Tanto la OIT como la CEDAW identifican el acoso sexual como

una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. (…)".

Recientemente la legislación nacional estableció la Ley 2365 de 2024, para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, define el acoso sexual como:
"todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral".

¿Qué es la discriminación por razón de sexo en el ámbito de trabajo? ART.3 A LEY 1496 de 2011

Toda situación de trato diferenciado, injustificado, expreso o tácito, que se derive de norma, política, criterio o práctica por razones de género o sexo, que se genere dentro de un vínculo laboral en el cual media un contrato de trabajo.

Así mismo, el legislador ha definido, frente a la discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral, cuáles son aquellas situaciones que la configuran, según lo indica en el artículo 3 de la Ley 1496 de 2011, veamos:

Artículo 3°. **Definiciones. Discriminación directa en materia de retribución laboral por razón del género o sexo:** Toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, relacionado con la retribución económica percibida en desarrollo de una relación laboral, cualquiera sea su denominación por razones de género o sexo.

Discriminación indirecta en materia de retribución laboral por razón del género o sexo: Toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, en materia de remuneración laboral que se derive de norma, política, criterio o práctica laboral por razones de género o sexo.

De igual manera, se cuenta con la definición más amplia de discriminación que establece la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1981) que en su Artículo 1 define la discriminación como:

"… toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, disfrute o ejercicio de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las

libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera".

¿Cuáles son las posibles formas de acoso sexual?

Entendido que el acoso sexual "Es una conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe" puede adoptar una variedad de formas que pueden incluir:

Comportamiento físico de naturaleza sexual: Equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmadas, pellizcos o roces en el cuerpo de otro empleado o persona con cualquier tipo de vínculo con la entidad, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

Conducta verbal de naturaleza sexual: Puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. En este ítem también se contempla como una conducta de naturaleza sexual los mensajes enviados a través de redes sociales, mensajes de texto por vía de teléfonos móviles o correos electrónicos; así como, el uso de grupos de comunicación para difundir fotografías de connotación sexual ya sea de las personas del trabajo o ajenas. Dichos comportamientos reflejan que se asignan a los acosados un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.

Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: Se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o a gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.

Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: El acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como, por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para la persona acosada.

¿Cuáles conductas se constituyen como acoso sexual en el entorno laboral?

A continuación, se describen las conductas que se constituirán como acoso y/o violencia sexual en la RTVC:

- Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- Invitaciones o presiones para concertar encuentros sexuales no consentidos;
- Demandas o peticiones de favores sexuales relacionados o no, de manera directa o indirecta, con la carrera profesional o la ejecución del contrato;
- Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos;
- Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos;
- Difundir rumores o información privada de las personas de orden sexual;
- Comentarios, burlas o chistes de índole sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios de género, racistas, homofóbicos, o asociados al aspecto físico;
- Exclamaciones, ruidos o gestos con connotación sexual no consentidos;
- Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales no consentidas;
- Obligar a realizar actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- Mostrar partes genitales directamente o por videos o fotos, sin consentimiento;
- Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños;
- Amenazar o condicionar el acceso o mantenimiento del empleo o contrato, o la recepción de beneficios laborales, a la aceptación de favores sexuales;
- Miradas o gestos sugestivos e incómodos de índole sexual, no consensuados.

¿Cuáles conductas se constituyen como violencia basada en género y discriminación en el entorno laboral?

Otras conductas punibles relacionadas con el acoso sexual, están basadas en violencias de género y la discriminación a razón del sexo, en RTVC están descritas a continuación:

a) Violencia basada en género en el entorno laboral

- Violencia contra la mujer en todas sus formas: física, psicológica, simbólica, patrimonial, económica, y tentativa de feminicidio;
- Todo acto o conducta en el trabajo que busca transmitir, reproducir o reforzar relaciones de dominación, desigualdad o discriminación con base sexo y en el género.
- Expresiones injuriosas o ultrajantes, comentarios o burlas que reproduzcan estereotipos o prejuicios sobre la identidad de género ú orientación sexual.

b) Discriminación en el entorno laboral

- Distinción, exclusión, preferencia o 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.
- Agresión física por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, identidad de género, orientación sexual o discapacidad;
- Excluir a una persona sorda de las reuniones sin ofrecer intérprete o medios accesibles.
- Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona con alusión a su origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- Toda conducta persistente dirigida a intimidar, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia al mismo.
- Trato notoriamente discriminatorio respecto a las demás personas en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas, y la imposición de deberes laborales;
- Comentarios hostiles o humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los y las compañeras de trabajo o en privado;
- Comentarios despectivos sobre la apariencia física o la forma de vestir de una persona, formuladas en público o en privado;
- Trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad o paternidad;
- Excesivo control del desempeño y/o excesiva atribución de errores basados en estereotipos sobre las competencias de una persona con discapacidad.

7. PERSONAS QUE SUFREN VULNERACIONES ASOCIADAS A CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL

Toda persona puede ser víctima de los delitos establecidos en la Ley 2365 de 2024

- Penal: Servidor o servidora pública

- Contratista.
- Quienes tengan una vinculación con la entidad, como aprendices y practicantes.

8. DERECHOS DE LAS PERSONAS VICTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL

- Derecho a que RTVC, en el marco de sus competencias, genere las medidas preventivas, de atención y disciplinarias pertinentes. Estas últimas, cuando el presunto agresor sea un servidor público vinculado laboralmente con RTVC; para evitar un daño irremediable;
- Derecho a ser escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos, sin ser juzgado, ni revictimizado, evitando la confrontación con el presunto agresor.
- Derecho a ser escuchado bajo el principio de la confidencialidad y la protección de sus datos personales.
- Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual y a que no se tomen represalias en su contra.
- Derecho a recibir acompañamiento por parte de la RTVC, incluyendo asistencia psicológica inicial y orientación legal sobre las entidades a las que puede acudir para recibir orientación en aspectos de salud y legales.
- Derecho a presentar queja ante la entidad o denuncia ante las autoridades competentes, para este caso ante la Fiscalía general de la Nación. Será facultativo de la víctima de acoso, el informar o no a la entidad o presentar de manera directa su denuncia e iniciar la actuación judicial.
- Derecho a pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota, mientras se resuelve la queja.
- Derecho a solicitar al superior que se tomen medidas para evitar interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja.
- Las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

9. DERECHOS QUE TIENE LA PERSONA SOBRE LA CUAL RECAE UNA QUEJA POR ESTOS HECHOS

- Conocer los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- Derecho a la defensa y, en caso de que lo requiera, a la defensa técnica.
- Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja;
- Negar la responsabilidad de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios en su defensa, y solicitar pruebas adicionales.

- Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

10. RESPONSABILIDADES DE RADIO TELEVISIÓN NACIONAL DE COLOMBIA - RTVC S.A.S.

Acciones de prevención

El presente protocolo será objeto de publicación en la Intranet e igualmente se realizarán procesos de sensibilización, socialización y divulgación con todas y todos los servidores públicos de la entidad, contratistas, aprendices y practicantes; acerca de las medidas de prevención y protección es situaciones de acoso sexual en el entorno de trabajo. Además, las jornadas de inducción y reinducción incluirán la divulgación y socialización del contenido del mismo.

RTVC implementará durante el año actividades de formación, conferencias y campañas que favorezcan la identificación y prevención de conductas de acoso y violencia sexual, violencia fundada en género, orientación e identidad sexual o discriminación en el entorno de trabajo. Los servidores y las servidoras suscribirán un compromiso de cero tolerancia frente a dichas conductas en la entidad, al momento de su vinculación y deberán actualizarlo junto con la presentación de la evaluación del desempeño; de igual forma este compromiso se establecerá como una obligación contractual general en los contratos de prestación de servicios, contratos de aprendizaje y practicantes vinculados a RTVC.

RTVC, a través de la Coordinación Gestión del Talento Humano, tendrá una labor preventiva para fomentar una actitud de respeto, prevenir y mitigar conductas relacionadas con el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo al interior de la entidad, llevando a cabo espacios de sensibilización sobre conductas, roles sexistas, estereotipos de género, consecuencias de acoso sexual, los procedimientos, entre otros. Estas temáticas serán objeto de tratamiento y consideración en las actividades desarrolladas en el marco de los programas de bienestar y capacitación, en las que, además, se difundirán las rutas de atención, de quejas o denuncias.

Además, RTVC en consecuencia de lo establecido en el artículo 10° de la ley 2365 de 2024 recibirán el apoyo de la ARL a través de actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral.

Acciones de protección

Una vez se conozcan hechos de acoso sexual, violencia fundada en género, orientación sexual o discriminación en el entorno de trabajo, la Coordinación Gestión del Talento Humano revisa con las dependencias competentes, la conveniencia de adoptar medidas de protección idóneas, con perspectiva de género e interseccional. Las garantías de protección incluyen:

- Un trato libre de prejuicios o estereotipos por razón de género, orientación sexual o identidad de género;
- Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- Solicitar traslado del área de trabajo;
- Solicitar autorización para trabajar desde casa, si existe riesgo para la víctima;
- Solicitar que se eviten labores que impliquen interacción con la persona investigada, cuando resulte procedente, para evitar repetición o revictimización;
- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación;
- Las medidas de traslado, trabajo remoto o no interacción con el presunto agresor deben ser adoptadas a solicitud única y exclusiva de la persona afectada.
- De no ser requeridas, el funcionario que conoce el caso debe informar sobre la existencia de tales medidas y prestar el acompañamiento y la asesoría necesarias.
- Si las medidas de protección fueron adoptadas por una autoridad competente (Comisaría de Familia, Policía, Fiscalía, Defensor Público, etc.), la persona afectada debe informar a la Coordinación Gestión del Talento Humano para que estas sean adoptadas por la entidad.

Otras acciones durante el tratamiento de una presunta situación de acoso sexual en el entorno de trabajo

Una vez recibida la queja por conductas relacionadas con acoso sexual o discriminación por razones de sexo en el entorno de trabajo, la dupla entrenada para el manejo de este tipo de situaciones respetando los enfoques y principios establecidos por el protocolo. La dupla estará integrada por la Coordinación Gestión del Talento Humano y el profesional en psicología a cargo del servicio de orientación psicosocial de la entidad; brindaran atención a la presunta víctima: - informándole la ruta de para la atención de su caso; - le dará un espacio seguro de escucha y orientación; - previa autorización de la presunta víctima la Coordinación Gestión del Talento Humano comunicará al jefe inmediato para adoptar medidas de protección, durante el proceso la dupla recibirá asesoría y acompañamiento técnico por parte de la ARL.

De igual forma se le ofrecer: la atención por parte del servicio de orientación psicológica de la entidad o de la Administradora de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica, o en caso de ser requerida atención médica. Se le informará que de acuerdo al tipo de vinculación (servidor público o prestador de servicios) el traslado de la queja: para servidor público a la persona de la oficina de Control Disciplinario Interno asignada para la atención de estos casos y para prestadores de servicios la Oficina Jurídica, para brindarle la asesoría y elevar la acción correspondiente antes las autoridades pertinentes, para adelantar el respectivo proceso disciplinario en caso de que haya lugar a ello. Fiscalía General de la Nación o Procuraduría General de la Nación. Además, se deberán prevenir situaciones de represalia o intimidación ante quien interpone la queja o testigos de esta.

Brindar los espacios y permisos que requiera la víctima para su acompañamiento médico y/o psicológico y el adelantamiento de los trámites pertinentes ante las autoridades que correspondan.

En caso, que exista una subordinación entre los presuntos víctima y agresor, se deberá informar al superior inmediato para que este tome las medidas de prevención. Cualquier medida de prevención no puede generar ninguna afectación o menoscabo en los derechos de las partes involucradas o afectar la operación de la entidad.

En los casos en que la situación de acoso se presente con un jefe o superior jerárquico, la entidad se compromete a velar por que la jerarquía no sesgue el proceso señalado en la ruta de atención, y que la misma se adelante con total imparcialidad.

Se realizará un seguimiento a las quejas de acoso sexual en el contexto del trabajo, para lo cual, las áreas involucradas en la ruta de atención generaran y presentarán reportes semestrales (junio y diciembre) a la gerencia de RTVC, en los que se especifique si se han presentado casos de acoso sexual, su tratamiento y estado, guardando absoluta confidencialidad sobre los involucrados y el proceso. Igualmente, la Coordinación de Talento Humano, deberá realizar un seguimiento y control sobre las acciones de prevención indicadas en el presente capítulo.

11. LINEAMIENTOS GENERALES DEL TRÁMITE DE UNA CONDUCTA DE ACOSO SEXUAL

Para el inicio de los procesos a desarrollar en el marco de situaciones de acoso sexual en el contexto laboral, se requiere de la presentación formal de una queja.

Todos los funcionarios o personal vinculado a RTVC mediante contrato laboral o de prestación de servicios, practicantes o aprendices, que tengan conocimiento de hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual, violencia fundada en género, orientación sexual o discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, deberán informarlo, siguiendo el procedimiento qué establece el presente documento. Si es un tercero quien informa la situación, quien reciba la queja deberá contactar a la presunta víctima, en aras de brindarle orientación y el contenido de este

protocolo, con el objeto de que reciba acompañamiento y ratifique los hechos ante RTVC, con el objeto de agotar la ruta que contempla el presente protocolo, en caso de que la presunta víctima así lo consienta. Los procesos que se adelanten en el marco de una situación de acoso serán de carácter confidencial y reservado.

Durante todos los procesos que se adelanten al interior de la entidad, alrededor de una situación de acoso sexual en el contexto del trabajo, se deberán observar los principios de confidencialidad, debido proceso y derecho de defensa, garantizando, de igual manera, al presunto agresor, sus derechos a conocer de la queja, a ser escuchado, controvertir pruebas y en general el derecho a la defensa bajo el principio de presunción de inocencia.

Las actuaciones y procesos que se adelanten por parte de RTVC, en el marco de situaciones de acoso sexual en el trabajo, que involucren a personas vinculadas a la entidad mediante un contrato de prestación de servicios, o en su calidad de practicantes o aprendices, no implican la existencia de un vínculo laboral con RTVC.

Los casos de acoso sexual o de acoso por razón de género y orientación sexual, no son de conocimiento ni competencia del Comité de Convivencia Laboral.

RTVC para la defensa de los derechos de sus colaboradores designó una dupla de profesionales conformada por la Coordinación Gestión del Talento Humano y un profesional en psicología, quienes actuarán como puntos focales para la prevención y atención en casos de acoso sexual al interior de la entidad.

Los o las profesionales que actúen como puntos focales, deberán recibir formación completa en temas relacionados con atención de casos de acoso sexual; así mismo, deben estar formadas frente al fenómeno del acoso sexual y el trato con las víctimas de estas conductas y tener conocimientos claros en la aplicación del enfoque de género y de medidas frentes a la violencia contra las mujeres u otras manifestaciones de violencias basadas en género, violencias contra las mujeres.

5. El modelo de la dupla para la atención La figura de la Dupla de atención busca generar una respuesta multidisciplinaria frente a las necesidades, inquietudes y requerimientos de las víctimas (apoyo psicosocial, orientación jurídica, protección y acompañamiento). Así mismo, se busca asegurar una respuesta imparcial y efectiva, que no esté supeditada al criterio de un solo profesional, sino que se complemente desde perspectivas jurídicas y psicosociales diversas. Finalmente, en caso de presentarse un conflicto de intereses de parte de uno de los puntos focales que integran la Dupla, es fundamental asegurar la atención y el acompañamiento para las víctimas, para lo cual se abrirá el canal de atención desde el otro punto focal.

12. AUTORIDADES QUE ATIENDEN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL

La persona afectada por conductas consideradas punibles por la ley puede denunciarlas directamente mediante los siguientes canales de atención y recepción de denuncias:

- Fiscalía General de la Nación – Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (CAPIV).
- Centro de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual (C.A.I.V.A.S.).
- "¡A Denunciar!", el sistema de denuncias virtuales de la Policía Nacional: https://adenunciar.policia.gov.co/adenunciar/Login.aspx?ReturnUrl=%2fadenunciar%2f.
- Línea gratuita nacional del Centro del Contacto de la Fiscalía: 018000919748. Desde teléfono fijo en Bogotá: 6015702000, opción 7. Desde celular: línea 122 y llamada virtual, en: https://www.fiscalia.gov.co/colombia/; atención 24 horas.
- Videollamada en lenguaje de señas, disponible de lunes a sábado de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., en la página web: https://portal.cyc-bpo.com/videollamada/.
- Secretaría de la Mujer. Línea púrpura: 018000112137, disponible 24 horas.
- Patrulla Púrpura. Policía Nacional de Colombia. 305 7459199

13. PROCEDIMIENTO DE LA RUTA DE ATENCIÓN

Cuando una persona víctima de acoso sexual decida de manera autónoma y voluntaria presentar su queja ante RTVC, deberá tener presente los lineamientos dispuestos en este protocolo y seguir los siguientes pasos:

Presentación de la queja

En relación con los casos asociados a conductas de acoso sexual propiciados en el ámbito laboral, las personas afectadas o que tengan conocimiento (especialmente servidores y servidoras públicos en cargos de dirección, supervisión o liderazgo) de alguna de estas conductas en el contexto laboral o contractual, podrán remitir su denuncia al correo electrónico denunciasacososexual@RTVC.gov.co, o presentarla de manera verbal o escrita ante la Coordinación de Gestión de Talento Humano. Quien reciba la queja debe garantizar un trato respetuoso, empático y confidencial. En todos los casos se respetarán los derechos a la intimidad y la confidencialidad.

En la queja se debe indicar:

- Identificación plena del presunto agresor, señalando cargo o rol que ejerce en la entidad.
- Descripción de las conductas constitutivas del acoso sexual, indicando circunstancias de

modo, tiempo y lugar.

- Acompañar la queja con los elementos probatorios, en caso de que existan.
- La víctima no está obligada a contar detalles que considere violan su intimidad o sean irrelevantes.

La dupla de atención de casos de acoso sexual tendrá en un término de 5 días hábiles que ratificar la recepción de la queja en caso que presentada, a través de los medios electrónicos dispuestos por la entidad para este propósito.

La persona que recibe la queja de manera verbal deberá levantar un acta en la que plasme la información suministrada y la presentará para aprobación de la víctima, con el propósito de indicar con veracidad la información puesta en conocimiento de la entidad.

Una vez recibida la queja, se implementarán las medidas de prevención y atención establecidas en el protocolo, y se le informará a la víctima la ruta establecida en el presente documento, señalando que con base en su autorización, que se dará traslado al área pertinente, en caso de que el presunto agresor sea una servidora o servidor público, la oficina de Control Disciplinario Interno iniciará la investigación correspondiente y en el caso de ser contratista se hará traslado a la Oficina Asesora Jurídica.

Durante la entrevista privada con la víctima, la dupla de atención informará y orientará a la víctima sobre las instancias que proceden para conocer el caso de acoso sexual.

Luego de la revisión del caso, y en un término no mayor a cinco días hábiles, la dupla de atención adoptará las medidas pertinentes para la atención del riesgo psicosocial y de seguridad y salud en el trabajo. Si así lo desea la víctima, se agendará un espacio para que el o la profesional que apoya el servicio orientación psicológica brinde un acompañamiento psicológico; espacio en que la dupla deberá incluir la información y remisión a las entidades y/o autoridades con quien puede contactar los servicios de atención en salud, acompañamiento y representación legal y denuncia ante la jurisdicción ordinaria.

Trámite de la queja

La dupla para la atención de la queja por acoso sexual en la RTVC dará tramite y traslado de la queja, teniendo en cuenta el tipo de vinculación de la persona acusada, para tomar las medidas pertinentes desde la Coordinación de Gestión de Talento Humano y el área correspondiente, en un término no superior a los dos (3) días hábiles de interpuesta la misma.

a) Cuando el presunto agresor sea servidor público

Recibida la queja por la oficina de Control Disciplinario Interno, se procederá a realizar el análisis de

esta. Se dará apertura a la indagación previa o a la investigación disciplinaria si existe merito para ello.

Una vez la oficina de Control Disciplinario interno haya dictado auto de apertura, procederá a citar al quejoso para ampliación y/o ratificación de la queja.

Control Disciplinario Interno, agotará las etapas que la ley establece para el procedimiento, mientras se desarrolla el mismo.

Finalizado el proceso disciplinario, quienes sean encontrados como responsables por actos de acoso sexual en el contexto del trabajo, luego de un debido proceso, serán objeto de sanción a la que haya lugar. Sin perjuicio de lo anterior, Control Disciplinario Interno trasladará el plenario ante la Fiscalía General de la Nación, para que adelante lo propio frente aquellas conductas que se encuentren descritas en la Ley como delito.

De establecer, en el transcurso de la indagación previa o la investigación disciplinaria, que Control Disciplinario Interno no es competente en materia disciplinaria, remitirá las diligencias a la Procuraduría General de la Nación.

b) Cuando el presunto agresor sea una persona prestadora de servicios (contratistas, aprendices, practicantes).

Realizado el acompañamiento psicológico inicial a través del proceso de orientación psicológica de RTVC y con la autorización de la víctima, se tomarán las medidas preventivas correspondientes y se informará a la Oficina Asesora Jurídica en el caso de los contratistas o a la Coordinación de Gestión de Talento Humano en el caso de aprendices o practicantes.

Se trasladará la queja y anexos ante la Fiscalía General de la Nación, para que adelante lo propio frente aquellas conductas que se encuentren descritas en la Ley como delito.
Se acompañará a la víctima ante las autoridades correspondientes, con el fin que se adelanten los procesos que garanticen los derechos de la víctima.

Realizará seguimiento a los mismos acerca del estado de la queja, hasta verificar que la víctima haya contado con la atención en protección y acceso a la justicia.

14. OTRAS ACTUACIONES

a) Denuncia penal ante la fiscalía general de la Nación

De conformidad con lo previsto en el Código del Procedimiento Penal (art. 67), toda persona tiene el deber de denunciar una posible conducta punible, razón por la cual toda persona que conozca en ejercicio de sus funciones, la posible comisión de una conducta constitutiva de acoso sexual en el ámbito laboral, debe poner en conocimiento de las autoridades competentes el hecho con el fin de que las mismas agoten el proceso adecuado, incorporando, de ser posible las pruebas, observando además, el contenido de la Ley 1257 de 2008, según la cual, nuestra legislación protege a las mujeres, como destinatarias prioritarias de protección legal y titulares del derecho a no enfrentar al supuesto agresor.
El proceso penal está contemplado en la Ley 906 de 2004, el cual comprende tres etapas a saber: etapa de indagación, etapa de investigación y etapa de juicio.

b) Tutela

La Constitución Política de Colombia en su artículo 86º prevé:

"*ARTÍCULO 86º Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública. La protección consistirá en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo. El fallo, que será de inmediato cumplimiento, podrá impugnarse ante el juez competente y, en todo caso, éste lo remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión. Esta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En ningún caso podrán transcurrir más de diez días entre la solicitud de tutela y su resolución. La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensi*ón".

Todo ciudadano o ciudadana podrá acudir a la acción de tutela cuando considere que ha sido vulnerado alguno de sus derechos fundamentales.

Lo anterior, teniendo en cuenta las condiciones legales previstas para que esta acción proceda.

Semestralmente RTVC publicará el número de quejas de acoso sexual tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles; estas publicaciones se

realizaran respetando los principios de confidencialidad y debido proceso para salvaguardar la intimidad y los derechos de las partes. Por otra parte, dichas quejas y sanciones serán remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) durante los últimos diez (10) días del respectivo semestre.

15. FLUJOGRAMA



DUPLA DE ATENCIÓN
Recibirán tu queja y te acompañaran en el proceso

El profesional de la ARL brindará asesoría técnica en caso de ser solicitado y/o requerido por la persona que interpone la queja.

PRESENTACIÓN DE LA QUEJA

1

Ante la coordinación de Talento Humano
- Verbal
- Escrita
- Correo electrónico

RECEPCIÓN DE LA QUEJA

2

ESPACIO SEGURO CON LA VICTIMA

3

- Apoyo psicosocial
- Investigación Disciplinaria
- Instancias Adicionales
- Atención Profesional ARL

TRASLADO DE LA QUEJA

4

Traslado de la queja por parte de Talento Humano.

a). Si es servidor público:
1. indagación previa o investigación disciplinaria
2. Citación por la oficina de Control Disciplinario Interno.
3. Control disciplinario interno iniciará procedimientos y medidas sancionatorias a las que haya lugar

b). Si es prestador de servicios: (Contratistas-aprendices-practicantes)
1. Traslado a la oficina asesora jurídica-(Contratista)
2. Traslado a la Coordinación de Talento Humano (practicante y aprendices) .
3. Acompañamiento a la victima ante las autoridades correspondientes

NOTA: En ambos casos servidor público o prestador de servicios, se realizará el traslado a la Fiscalía General de la Nación

16. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción del cambio	Área productora	Fecha de Publicación
1	Versión Inicial socializada mediante Circular No. 010 de 2022	Coordinación de Gestión del Talento Humano	08/06/2022
	Actualización aprobada mediante correo electrónico por parte de la Gerencia.	Coordinación de Gestión del Talento Humano	21/03/2023
	Creación del documento	Coordinación de Gestión del Talento Humano	30/05/2024
2	Nueva normatividad 2365 de 2024 y ruta de atención, propuesta de abordaje desde un enfoque de restablecimiento y garantía de derechos, de género, respeto por la diversidad y dignidad humana. y empezará a regir a partir de su aprobación	Coordinación de Gestión del Talento Humano	01/09/2025
	Se realiza nuevamente el cargue del documento en el cual se incluye el logo de RTVC, se ajusta el código de acuerdo con la parametrización de SUITE VISIÓN, se incluye control de cambios, así mismo dando cumplimiento a los lineamientos del manual de marca. V2 y la Guía de Administración de Información Documentada SIG	Coordinación de Planeación	05/10/2026

17. TABLA DE RENTENCIÓN DOCUMENTAL

Código Serie	Código Subserie	Nombre Serie	Nombre Subserie
130.31	130.31.02	Manuales	Manuales y procedimiento SIG

Nota: “Si este documento se encuentra impreso o es visualizado por fuera del repositorio de información destinado por la Entidad, no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia no Controlada. La versión vigente reposará en la Coordinación de Planeación”