

 El futuro es de todos Minenergía	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y EL MANEJO DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO BASADO EN GÉNERO Y/O LA ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	 Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Minas y Energía, SIGME	
	TH-P-25		
	04-08-2022	V-1	

1. OBJETIVO

Brindar información acerca de la ruta de atención para el manejo de los casos de acoso sexual y el acoso basado en el género y la orientación sexual en el ámbito laboral del Ministerio de Minas y Energía.

2. ALCANCE

El procedimiento es de aplicación a todos/as los servidores públicos del Ministerio de Minas y Energía y a quienes prestan servicios para el Ministerio.

También aplicará a: (i) la Oficina de Control Disciplinario Interno (ii) La Oficina Asesora Jurídica y (iii) Despacho del Ministro de Minas y Energía.

3. DEFINICIONES

- ✓ **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte del 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.
- ✓ **Maltrato laboral:** todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- ✓ **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- ✓ **Discriminación laboral:** 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.

	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y EL MANEJO DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO BASADO EN GÉNERO Y/O LA ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL		
		TH-P-25	
		04-08-2022	V-1

- ✓ **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- ✓ **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- ✓ **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.
- ✓ **Acoso sexual:**
 - Conductas de connotación o naturaleza sexual.
 - Conductas de connotación o naturaleza sexista o de discriminación por razón de género.
 - Conductas no deseadas por las personas que las reciben y que causan o son susceptibles de causar un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante; o que puedan afectar el desarrollo laboral o formativo de la persona que las recibe.
- ✓ **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
- ✓ **Conducta sexista o de discriminación por razón de género:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

4. NORMATIVIDAD

Ver Normograma.

Proceso: Gestión de Talento Humano

	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y EL MANEJO DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO BASADO EN GÉNERO Y/O LA ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL		
		TH-P-25	
		04-08-2022	V-1

5. DESARROLLO

5.1. ENFOQUE

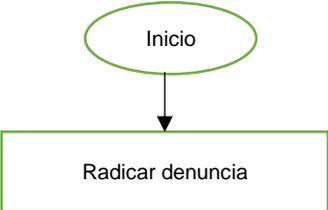
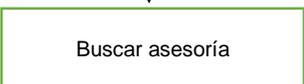
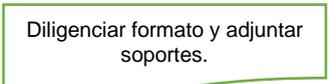
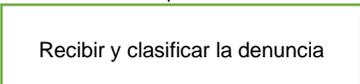
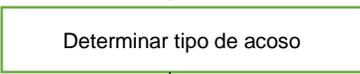
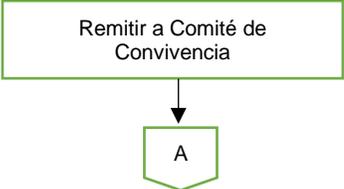
Para la orientación y comprensión del acoso sexual en el ámbito laboral, el procedimiento se refiere a los principios de igualdad y no discriminación, para la garantía en el acceso, ejercicio y goce de los derechos de las personas a través de la institución y los mecanismos legales para su protección. e

Y mantiene un enfoque interseccional concibiendo las identidades de género, sistemas de creencias, etnia, orientación sexual, situación de discapacidad, que requieren de atención y manejo, conforme a los lineamientos globales y las pautas establecidas dentro del sector minero energético como cabeza de sector.

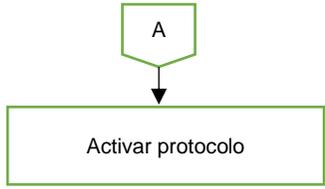
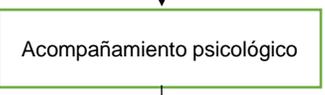
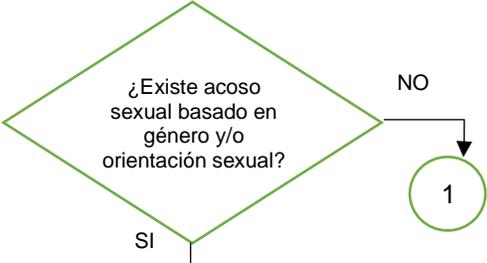
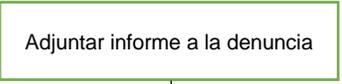
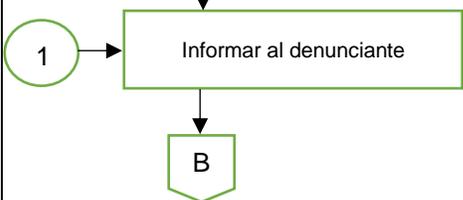
5.2. RESPONSABILIDADES

- (i) la Subdirección de Talento Humano realizará los traslados correspondientes a la Oficina de Control Disciplinario Interno, cuando sea procedente informando de manera sustentada de las medidas preventivas de protección tanto para la presunta víctima como a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
- (ii) La ARL será la encargada de adelantar el acompañamiento psicosocial y realizar seguimiento a los casos en aplicación de lo dispuesto por el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, numeral # 3 en el ámbito laboral, validando que la víctima acceda a las medidas de salud, protección, acceso a la justicia y que se haya proferido la sanción respectiva.
- (iii) la Oficina de Control Disciplinario Interno quien adelanta la etapa de instrucción en los diferentes procesos disciplinarios (artículo 19A del Decreto 381 del 2012 adicionado por el artículo 5 del Decreto 030 del 2022).
- (iv) La Oficina Asesora Jurídica quien falla en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten en contra de los servidores y ex servidores del Ministerio de Minas y Energía y traslada (artículo 8 del Decreto 381 del 2012 adicionado por el artículo 3 del Decreto 030 del 2022).
- (v) Despacho del ministro de Minas y Energía quien falla en segunda instancia los procesos disciplinarios que se adelante en contra de servidores/as del Ministerio de Minas y Energía (artículo 5 del Decreto 381 de 2012 adicionado por el artículo 2 del Decreto 30 de 2022).

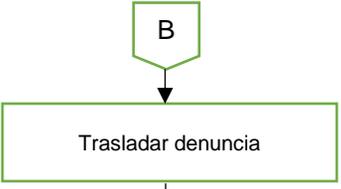
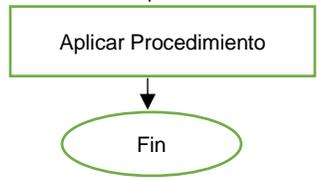
 El futuro es de todos Minenergía	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y EL MANEJO DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO BASADO EN GÉNERO Y/O LA ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	 Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Minas y Energía, SIGME
	TH-P-25	
	04-08-2022	V-1

FLUJOGRAMA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
	1. Radicar la denuncia a través de los canales dispuestos por el Ministerio Subdirección de Talento Humano Lineasegura@minenergia.gov.co	Denunciante
	2. Buscar asesoría a través de la Subdirección de Talento Humano en caso de que se presente una situación de acoso sexual y/o acoso basado en género y la orientación sexual en el ámbito laboral.	Denunciante de Subdirección de Talento Humano.
	3. Formalizar la queja/denuncia mediante la suscripción del formato "Acta de denuncia presunto caso de acoso sexual, acoso en razón del género y/o la orientación sexual en el ámbito laboral" y adjuntar con los soportes que permitan ser evaluadas.	Denunciante de Subdirección de Talento Humano
	4. Recibir y clasificar la denuncia dentro del marco del acoso sexual y/o acoso basado en género y/o la orientación sexual en el ámbito laboral.	Subdirección Talento Humano
	5. Se determina el tipo de acoso con el fin de dar traslado al área competente.	Subdirección de Talento Humano
	6. Al determinar situación de acoso laboral se da traslado al Comité de Convivencia Laboral por su competencia	Subdirección de Talento Humano Comité de Convivencia laboral

	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y EL MANEJO DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO BASADO EN GÉNERO Y/O LA ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL		
			TH-P-25
	04-08-2022	V-1	

FLUJOGRAMA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
	7. Activar el protocolo una vez confirmado el caso de acoso sexual, el acoso basado en género y/o la orientación sexual en el ámbito laboral y hacer traslado de este a la ARL.	Subdirección de Talento Humano
	8. Hacer evaluación por parte del psicólogo de la ARL a la posible víctima de acoso sexual, el acoso basado en género y/o la orientación sexual en el ámbito laboral.	Administradora de Riesgos laborales
	9. Emitir un informe con concepto sobre la situación y la afectación a la víctima en ejercicio de la función pública.	Administradora de Riesgos Laborales
	10. Se determina por parte del profesional de la ARL si existe acoso sexual y/o acoso basado en género y/o la orientación sexual en el ámbito laboral.	Administradora de Riesgos Laborales
	11. Con autorización de la víctima se adjunta el informe emitido por la ARL a la denuncia radicada en la Subdirección de Talento Humano.	Subdirección de Talento Humano
	12. Se informa al denunciante que no resulta ser una situación de acoso sexual y se cierra el caso mediante comunicación.	Subdirección de Talento Humano

 El futuro es de todos Minenergía	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y EL MANEJO DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO BASADO EN GÉNERO Y/O LA ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	 Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Minas y Energía, SIGME	
	TH-P-25		
	04-08-2022	V-1	

FLUJOGRAMA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
	13. Trasladar formalmente la denuncia a la Oficina de Control Disciplinario Interno, con los soportes relacionados.	Subdirección de Talento Humano
	14. Aplicar el procedimiento Gestión de Asuntos Disciplinarios y Promoción de la Integridad.	Oficina de Control Disciplinario Interno

6. REGISTROS

TH-F-33 ACTA DE DENUNCIA PRESUNTO CASO DE ACOSO SEXUAL, ACOSO EN RAZÓN DEL GENERO Y-O LA ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL

7. ANEXOS

No aplica

ELABORÓ		APROBÓ DEPENDENCIA		REVISÓ Y APROBÓ PUBLICACIÓN OPGI	
Nombre:	IVONNE RUIZ	Nombre:	SANDRA MILENA RODRIGUEZ	Nombre:	MARCELA NIETO
Cargo:	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Cargo:	SUBDIRECTOR DE TALENTO HUMANO	Cargo:	COORDINADOR
Dependencia:	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	Dependencia:	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	Dependencia:	OFICINA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN INTERNACIONAL
Grupo:	GRUPO DE GESTION LABORAL Y CARRERA ADMINISTRATIVA	Grupo:	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	Grupo:	GRUPO DE GESTIÓN Y SEGUIMIENTO SECTORIAL
Fecha:	04-08-2022	Fecha:	04-08-2022	Fecha:	04-08-2022