

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO
LABORAL EN EL DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN.**

Bogotá, D.C. 1 diciembre de 2023

Departamento Nacional de Planeación (DNP)

Jorge Iván González Borrero

Director General

Jorge Antonio Cuenca Osorio

Oficina Asesora de Planeación

Sandra Liliana Camargo Bendeck

Secretaria General

Juan David Trujillo Gordillo

Subdirector de Gestión del Talento Humano

Cristian David Castiblanco Navarrete

Oficina de Control Interno Disciplinario

Paola Restrepo Sierra

Subdirección de Contratación

Viviana Rocío Vanegas Barrero

Dirección de Desarrollo Digital

Juanita Bernal López

Subdirección de Género

Lydia Carolina Suárez Vargas

Subdirección de Salud

María Adelaida Vélez Posada

Subdirección de Derechos Humanos y Paz

Participantes elaboración documento

Nohemy Gómez Hernández, profesional Subdirección Gestión del Talento Humano
María Fernanda Bravo Delgado, profesional Subdirección Gestión del Talento Humano
 Maria Stella Ortiz Portela, profesional Secretaría General
 Yenifer Julie Pinto Gaitán, profesional Dirección de Desarrollo Digital
 Laura Gómez Ramírez, profesional Dirección Desarrollo Digital
 Ivan Mauricio Hernández, profesional Dirección Desarrollo Digital
Wilma Affife Buitrago Quintero, profesional especializado Subdirección de Género
Sandra Constanza Celis Sarmiento, Coordinadora Grupo Instrucción Disciplinaria
 Gisella Manacero Gómez, Coordinadora Grupo Desarrollo Humano.
 Luz Alexandra Rodríguez Diaz, Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
 Gabriel Alberto Moreno Alemán, Grupo Relacionamiento con la Ciudadanía
 Camila de la Paz Salazar Uribe, profesional
Cristian David Castiblanco Navarrete, jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario
 Dimas Sampayo Huertas, Asesor Secretaría General

Tabla De Contenido

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO AL ACOSO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN.....	4
Presentación	4
Aspectos Generales del Protocolo para la prevención, atención y seguimiento al acoso laboral.....	6
1. Principios	6
2. Objetivos	7
2.1 Objetivo General	7
2.2 Objetivos específicos.....	7
3. Ámbito de Aplicación del Protocolo Acoso Laboral	8
4. Definición de Acoso Laboral.....	8
4.1 Modalidades de Acoso Laboral	8
4.2 Sujetos de Acoso Laboral	10
4.3 Conductas que constituyen acoso laboral	11
4.4 Conductas que NO constituyen Acoso Laboral	12
4.5 Tratamiento Sancionatorio al Acoso Laboral.....	13
Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral	14
5. Medidas Preventivas	14
6. Medidas correctivas:.....	16
7. Garantías contra actitudes retaliatorias	16
Ruta de atención y tratamiento de los casos de acoso laboral en el DNP	17
Referencias	20

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO AL ACOSO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

Presentación

Colombia constituida como un Estado Social de Derecho, fundado en el respeto a la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general, reconoce al ser humano como propiciador y fin último del Estado. En tal sentido, concibe constitucionalmente el trabajo como un derecho y una obligación social que goza de especial protección por parte del Estado, en tanto que, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas (Constitución Política de Colombia, 1991).

En este marco constitucional, se promulga la Ley 1010 de 2006, la cual tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y, en general, todo ultraje a la dignidad humana en el marco de las relaciones de trabajo. Los bienes jurídicos protegidos esta ley son: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

A su vez, las Resoluciones Nos. 2646 de 2008 y 652 de 2012, expedidas por el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio de Trabajo), establecen disposiciones y definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional; y, establecen la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y la responsabilidad que le asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARL) frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, respectivamente (Ministerio de la Protección Social, 2008; Ministerio de la Protección Social, 2012).

De acuerdo con el marco legal y jurisprudencial sobre acoso laboral en Colombia, el Comité de Convivencia Laboral se constituye en la instancia competente para conocer y tratar las quejas que se presenten en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, de acuerdo con el procedimiento interno, confidencial y conciliatorio definido. Ante

este panorama, el Departamento Nacional de Planeación mediante la resolución 2168 de 2018 reglamentó el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, adoptó medidas preventivas y correctivas en situaciones de acoso laboral, estableciendo también, un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio para prevenir y corregir los casos de acoso laboral.

No obstante, que el procedimiento sancionatorio de que trata la Ley 1010 de 2006 modificado por la ley 2209 de 2022, a desarrollarse conforme el Código Único Disciplinario, es menester, haber agotado el procedimiento interno, confidencial y conciliatorio ante el Comité de Convivencia Laboral, y, procede “En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación (...)”

De otra parte, el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, establece que el Ministerio del Trabajo dentro de las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, diseñará el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres; el cual, tiene como uno de sus principales objetivos: establecer lineamientos de sensibilización y pedagogía con perspectiva de enfoque diferencial y de género sobre la Ley 1010 de 2006 (Ministerio del Trabajo, 2015). Finalmente, el Ministerio de Trabajo a través de la Resolución 2764 de 2022, determinó la necesidad de adoptar los referentes técnicos mínimos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, así como los efectos de estos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Atendiendo estas disposiciones y los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo "*Colombia Potencia Mundial de la Vida*", el Departamento Nacional de Planeación -DNP- propone acciones y mecanismos concretos que conlleven a garantizar que todas las personas vinculadas a la entidad disfruten, en el ámbito laboral, de sus derechos y de una vida libre de acoso laboral.

Aspectos Generales del Protocolo para la prevención, atención y seguimiento al acoso laboral.

1. Principios

Los principios que rigen el presente Protocolo son los siguientes:

- **Información y accesibilidad:** La ruta de atención, prevención y protección será pública accesible para y socializada a los empleados públicos, contratistas y practicantes del Departamento Nacional de Planeación – DNP. Los formatos derivados de este protocolo serán accesibles y de fácil lectura. En tanto sea necesario, se contará con versiones de estos en braille o en lengua de señas colombiana (LSC).
- **Confidencialidad y Reserva de la información:** La información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de conformidad con las leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables. Asimismo, los procesos realizados en el marco de las denuncias que se presenten tienen el carácter de confidencial y reservado, y la información y la investigación que se derive de la misma quedan bajo custodia de la Subdirección de Gestión del Talento Humano.
- **Protección de datos:** La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se inicien será una falta grave y se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes conforme los procesos internos aplicables.
- **Honestidad:** Todas las personas del Departamento Nacional de Planeación – DNP que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe, con fundamento en la verdad, cumpliendo sus deberes con transparencia y rectitud (Departamento Nacional de Planeación - DNP, 2018).
- **Justicia:** Las personas que participen en nombre del Departamento Nacional de Planeación – DNP en la ruta deben obrar de manera imparcial y ética, garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación. Asimismo, para contar con personas idóneas, se capacitarán en lo relativo a violencias, enfoque diferencial y no discriminación a fin de participar en una toma de decisiones informada y objetiva.

- **Respeto:** Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas de manera digna, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Debido proceso:** Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.
- **Diligencia:** La obligación de atender casos de violencia y/o discriminación de manera celeré y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.
- **No discriminación:** Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo con la ruta establecida por el presente protocolo.
- **Principio de no revictimización:** Las personas encargadas de la implementación de la ruta a la que se refiere el presente protocolo, deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género y violencias contra las mujeres.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Definir y establecer los lineamientos generales para prevenir, atender y monitorear el Acoso Laboral en el Departamento Nacional de Planeación (DNP), para promover un ambiente de convivencia, que fomente el buen clima laboral, las relaciones sociales positivas entre los servidores públicos del DNP, y el respeto a la dignidad e integridad de las personas.

2.2 Objetivos específicos

- Establecer y divulgar la ruta de atención para conocer, prevenir y corregir el Acoso Laboral en el DNP, y promover los canales de denuncia.
- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias administrativas y disciplinarias.

- Atender los casos que refieran cualquier tipo de conducta asociada a acoso laboral y brindar las respectivas medidas de protección.
- Formular y desarrollar el **Plan de intervención para la Prevención y Control de Acoso Laboral** de acuerdo con los resultados de la evaluación periódica de clima laboral en el DNP.

3. **Ámbito de Aplicación del Protocolo Acoso Laboral**

En concordancia con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006¹ las situaciones de acoso laboral que se presenten en el Departamento Nacional de Planeación se corrigen y sancionan, sólo aquellas que ocurran en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral. No es aplicable a la contratación administrativa, es decir, que no rige para las personas naturales vinculadas mediante contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión².

4. **Definición de Acoso Laboral**

De acuerdo con el artículo 2 de la ley 1010 de 2006, el Acoso Laboral es definido como *“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”*.

4.1 **Modalidades de Acoso Laboral**

Las Modalidades en que puede darse el acoso laboral de acuerdo con la tipificación legal³ son las siguientes:

- **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 funcionario; 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

¹ Parágrafo del artículo 6º, Ley 1010 de 2006 que dispone: “Parágrafo: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral”.

² Ley 1010 de 2006, artículo 1º, parágrafo modificado por la Sentencia de la Corte Constitucional C-960 de 2007

³ Ley 1010 de 2006, artículo 2º.

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 funcionario, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- **Discriminación laboral:** La ley 1010 de 20064 modificado por el artículo 74 de la ley 1622 de 2013, reconoce como una modalidad de acoso laboral la discriminación cuando se trata de “todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”.
- **Entorpecimiento Laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el funcionario. 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 funcionario mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el funcionario.

En línea con lo anterior, la Jurisprudencia de la Corte Constitucional⁵, distingue que el acoso laboral puede clasificarse en diferentes modalidades, y en atención a la posición que ocupen el sujeto pasivo y el sujeto activo, así:

- **Acoso vertical descendente:** Ocurre cuando el agresor es el superior jerárquico del trabajador afectado.
- **Acoso vertical ascendente:** Se configura cuando el sujeto pasivo de la agresión es una

⁴ Concepto actualizado de conformidad con el **Artículo 74 de la ley 1622 de 2013** “por medio de la cual se expide el estatuto de ciudadanía juvenil y se dictan otras disposiciones”.

⁵ Sentencia T-317/20, mediante la cual se pronunció sobre una “ACCION DE TUTELA ANTE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL” <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-317-20.htm>. “(...) 58. (...), el acoso laboral puede clasificarse en diferentes modalidades en atención a la posición que ocupen el sujeto pasivo y el sujeto activo”

persona de rango jerárquico superior en el entorno laboral.

- **Acoso horizontal:** se manifiesta entre compañeros de trabajo que se encuentran en el mismo nivel o posición en el lugar de trabajo.

Adicionalmente, mediante la Ley 2191 de 2022, se encuentra regulado y definido el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos a la **desconexión laboral**; esto significa no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. En cuanto a la garantía del derecho a la desconexión laboral, se indica que, los servidores públicos gozarán de este, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral; y que el ejercicio de este responderá a la naturaleza del cargo según corresponda.

4.2 Sujetos de Acoso Laboral

La normatividad legal vigente⁶ distingue y clasifica los sujetos de acoso laboral en: Sujetos activos de acoso laboral, sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral; y, sujetos partícipes del acoso laboral. La definición de cada sujeto se indica a continuación:

4.2.1 Sujetos activos o autores del acoso laboral

- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico, superior funcional o tenga la calidad de jefe de dependencia del DNP. De acuerdo con la clasificación de empleos del DNP, aplica para los cargos de Director General, Subdirector General, Subdirector Técnico, Secretaria General, Jefes de Oficina, Coordinadores de Grupos de Trabajo, Supervisores de contratos de Prestación de Servicios con Persona Natural, entre otras.
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

4.2.2 Sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral

- Los empleados públicos que se desempeñen en una dependencia del DNP. Para el caso del DNP, aplica para los funcionarios vinculados a la planta de empleos permanente y/o temporal, o laborando en situación administrativa, en comisión de

⁶ Ley 1010 de 2026, "Artículo 6°. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley.

servicios.

- Los jefes inmediatos o superior funcional cuando el acoso provenga de sus subalternos.

4.2.3 Son sujetos partícipes del acoso laboral

- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
- No dar el trámite a las quejas o denuncias que se presenten invocando situaciones de acoso laboral.

4.3 Conductas que constituyen acoso laboral

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

- a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g. las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales,

las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

- j. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

4.4 Conductas que NO constituyen Acoso Laboral

En concordancia con el artículo 8° de la Ley 1010 de 2006, las conductas no constitutivas de Acoso Laboral en ninguna de las modalidades son las siguientes:

- a. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
- c. La formulación de circulares, memorandos encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral o cumplimiento del manual de funciones.
- d. La evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales

de rendimiento, esto es, que aplica frente a la evaluación del desempeño para los funcionarios o Acuerdos de Gestión para los Gerentes públicos.

- e. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- f. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la entidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la entidad.
- g. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- h. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en el reglamento interno de trabajo o Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
- i. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión.
- j. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

4.5 Tratamiento Sancionatorio al Acoso Laboral

En relación con el tratamiento sancionatorio al acoso laboral, y de conformidad con lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público (Procuraduría General de la Nación) o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior o Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.

Sobre el particular, la Procuraduría General de la Nación en el Concepto PAD C-010 del 23 de enero de 2007 ha señalado que “(...) *la competencia para adelantar la acción disciplinaria por acoso laboral es exclusiva de la Procuraduría General de la Nación y de las personerías (...)*” distritales y municipales. Sin embargo, también advierte la importancia de agotar previamente el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo instituido en el reglamento de trabajo, a fin de superar, de manera preventiva y correctiva, las conductas de

acoso laboral que puedan ocurrir en el lugar de trabajo (Procuraduría General de la Nación, 2017).

Así mismo, el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006 sobre el tratamiento sancionatorio al acoso laboral, dispone que cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará como falta disciplinaria gravísima de acuerdo lo establecido en el Código General Disciplinario, cuando su autor sea un funcionario público.

Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

5. Medidas Preventivas

Con el fin de posibilitar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral en el DNP, en el marco de la institucionalidad se cuenta con los siguientes instrumentos, instancias y medidas:

1. Fortalecer el componente **“Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo”** en el marco del **Sistema Integrado de Gestión SIG**. Este componente se “Orienta el establecimiento de los requisitos mínimos de las mejores prácticas en gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), “(...)”, el cual se encuentra a cargo del **Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo**, adscrito a la Subdirección de Gestión del Talento Humano.
2. **Divulgar el Código de Integridad:** El DNP cuenta con un Código de Integridad estructurado en siete (7) valores: honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, solidaridad y lealtad, los cuales vienen siendo promovidos por los diferentes canales internos de comunicación.
3. **Fortalecer el Comité de Convivencia Laboral:** El Departamento Nacional de Planeación atendiendo a la normatividad legal vigente⁷, reglamentó mediante la resolución interna No. 2168 de 2018 el Comité de Convivencia Laboral. Este Comité se encuentra conformado⁸ por dos (2) representantes del empleador, y dos (2) representantes de los funcionarios, con sus respectivos suplentes, designados y elegidos, respectivamente para un periodo de dos años.

⁷ En cumplimiento del numeral 1.7. del artículo 14 de la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio de Salud, en concordancia con la resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012, expedidas por el Ministerio del Trabajo.
⁸ El Comité está conformado mediante la resolución 2010 de 2022, periodo 2022 – 2024.

En la reglamentación de esta instancia, se previeron algunas medidas preventivas y de corrección de las conductas de acoso laboral con la finalidad de promover un ambiente de convivencia, que fomente el buen clima laboral, las relaciones sociales positivas entre los servidores públicos de la Entidad, así como el respeto a la dignidad e integridad de las personas”. Así mismo, se definieron, las funciones del Comité⁹, funciones del Presidente y Secretario del Comité, y se estableció el procedimiento interno, confidencial y conciliatorio para el trámite de las quejas con presunta incidencia de acoso laboral, entre otros aspectos.

4. **Definir y socializar la Ruta de Atención para situaciones de Acoso Laboral:** Difundir y facilitar la accesibilidad de la ruta de atención para la denuncia de los casos de acoso laboral en la entidad.
5. **Promover acciones preventivas en materia disciplinaria:** En el marco de la función preventiva disciplinaria que realiza la Oficina de Control Interno Disciplinario, desplegar y difundir las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata el Código General Disciplinario¹⁰ aplicable a los servidores públicos, con énfasis en las conductas de acoso laboral, la ruta de atención y los canales de recepción de quejas de Acoso Laboral.

⁹ De conformidad con el artículo 10 de la Resolución Interna 2168 de 2008, en concordancia con la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, las funciones del Comité de Convivencia Laboral son:

- “1. Recibir y dar trámite a las quejas o comunicaciones presentadas por los servidores públicos en las que se describan situaciones que puedan constituir conductas de acoso laboral, así como las pruebas que las soporten.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule quejas o reclamos, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral en el DNP.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja o reclamo.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de la controversia.
5. Formular un plan de mejoramiento concertado entre las partes para construir, renovar y promover la convivencia laboral garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes o no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.
8. Presentar a la Alta Dirección del DNP las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los órganos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité a las dependencias de gestión del recurso humano y al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluyan estadísticas de las quejas, seguimientos de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Alta Dirección.
11. Hacer seguimiento a las funciones del presidente y secretario.
12. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores”.

¹⁰ Establecido mediante la Ley 1952 de 2019 por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, reformado por la Ley 2094 de 2021.

6. **Seguimiento y Vigilancia** a los casos de acoso laboral presentados en el DNP, acorde con los informes trimestrales y recomendaciones que profiera el Comité de Convivencia Laboral. estos informes incluirán estadísticas de las quejas, seguimientos de los casos y recomendaciones, cumplimiento de Planes de Mejora, acuerdos conciliatorios, entre otros.

6. Medidas correctivas:

7. Formulación y desarrollo del **Plan de intervención para la Prevención y Control de Acoso Laboral** de acuerdo con los resultados de la evaluación periódica de clima laboral¹¹.
8. Aplicación del **Procedimiento Interno, Confidencial y Conciliatorio** adoptado por el DNP. Este procedimiento se encuentra previsto en la reglamentación del Comité de Convivencia Laboral¹², donde el Comité de Convivencia Laboral funge como mediador para ayudar a las partes involucradas en una situación de acoso laboral para solucionar su conflicto.
9. Correr traslado y remitir las diligencias al operador disciplinario en los casos que no se logre acuerdo conciliatorio entre las partes, o habiéndose logrado, se incumpla con el Plan de Mejoramiento y/o, o cuando persista la conducta de acoso laboral frente a los casos tratados por el Comité de Convivencia Laboral.

7. Garantías contra actitudes retaliatorias

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, las garantías contra actitudes retaliatorias tienen como fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado quejas o denuncias de acoso laboral, o sirvan de testigos en los procedimientos administrativos o disciplinarios que se adelanten en el DNP. Se podrán aplicar las siguientes garantías contra actitudes retaliatorias:

- a. La formulación de denuncia de acoso laboral, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor de la Procuraduría General de la Nación. En tal caso, la

¹¹ Artículo 5 de la resolución Nro. 2168 de 2008 que reglamenta el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

¹² Resolución Interna 2168 de 2018, artículo 25 "**Procedimiento Interno, Confidencial y Conciliatorio**", cargo del Comité de Convivencia Laboral.

competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación¹³.

- b. La suspensión provisional del funcionario público, en los términos del artículo 217 de la Ley 1952 de 2019, reformada por la Ley 2094 de 2021 (Código General Disciplinario), siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima. Esta medida, de acuerdo con lo previsto en el Parágrafo 2, del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006¹⁴.
- c. Traslado a otra dependencia del DNP. Para aplicar a esta medida administrativa, a la denuncia de Acoso Laboral, se podrá acompañar la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma entidad.

Ruta de atención y tratamiento de los casos de acoso laboral en el DNP

La persona que se considere víctima de Acoso Laboral en el DNP, en los términos del Protocolo Acoso Laboral, en concordancia con el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, en cualquiera de las modalidades señaladas deberá interponer la Queja ante el DNP, para el tratamiento respectivo ante el Comité de Convivencia Laboral del DNP. La Queja donde se invoque el Acoso Laboral deberá ser presentada en el DNP, ser presentada en el DNP, por los siguientes canales de atención:

Canal virtual a través del buzón electrónico comitedeconvivencia@dn.gov.co, ó a través del formulario Web PQRSD, desde el siguiente enlace: <https://pqrsd.dnp.gov.co/index.php>

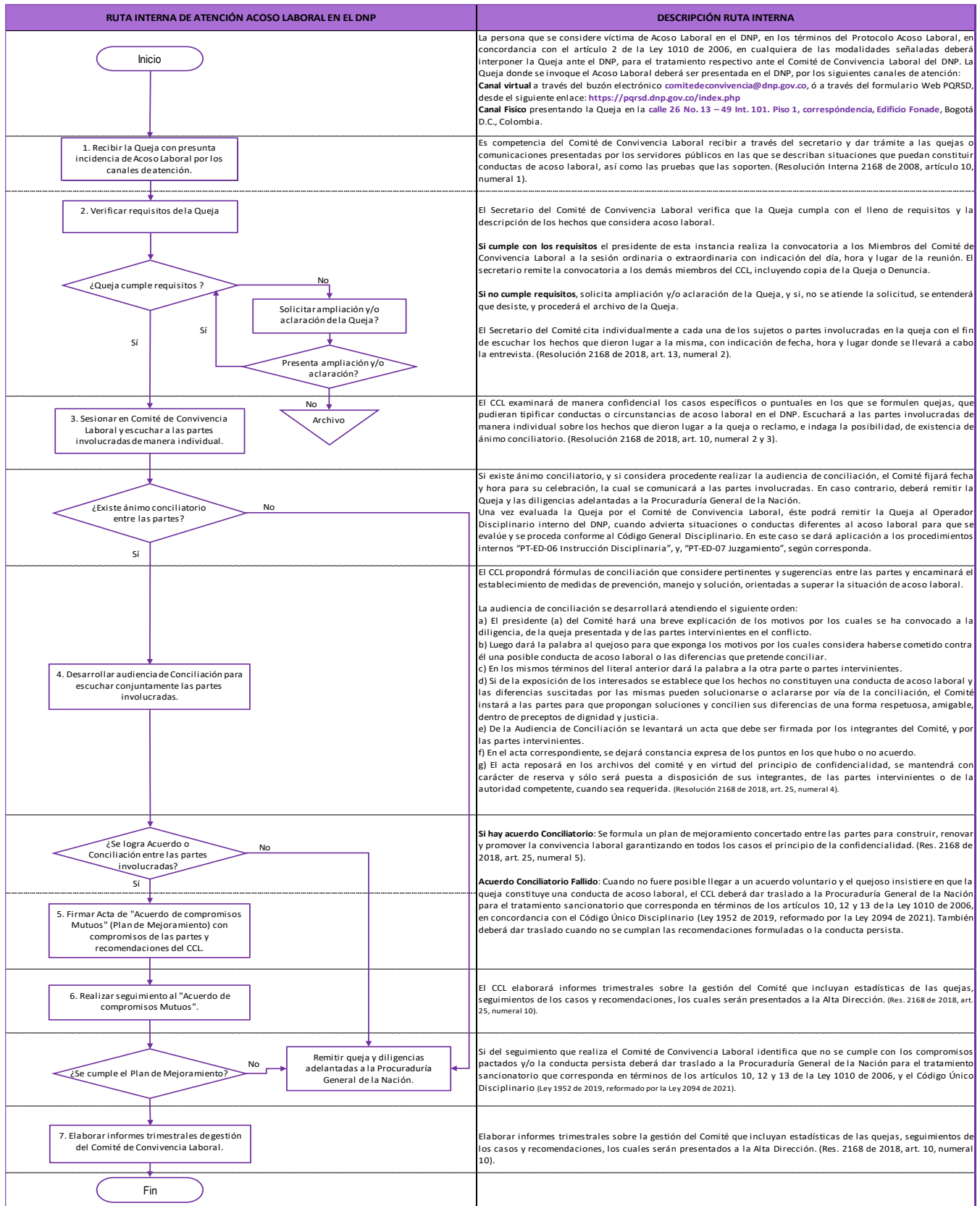
Canal Físico presentando la Queja en la calle 26 No. 13 – 49 Int. 101. Piso 1, oficina de correspondencia, Edificio Fonade, Bogotá D.C., Colombia.

¹³ Ley 1010 de 2006, artículo 11, numeral 2. "La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación".

¹⁴ Ley 1010 de 2006, artículo 10, **Parágrafo 2**. Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.

Los anteriores canales, direccionan de manera automática la queja al Secretario y Presidente del Comité de Convivencia Laboral, y quedará en estado privatizado (confidencial) en el Sistema de Gestión Documental ORFEO.

La siguiente es la ruta de Atención de Acoso Laboral en el DNP.



Referencias

- Congreso de la República. (23 de enero de 2006). Ley 1010 de 2006. *Ley 1010 de 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*. Bogotá. Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=18843
- Constitución Política de Colombia. (1991). *Art. 1 y Art. 25*. Bogotá.
- Corte Constitucional. (14 de noviembre de 2007). Sentencia C-960/07. *Sala Plena de la Corte Constitucional*. (M. P. Espinosa, Ed.) Bogotá. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/C-960-07.htm>
- Departamento Nacional de Planeación - DNP. (2018). Código de Integridad.
- Departamento Nacional de Planeación - DNP. (22 de julio de 2020). Acoso Laboral y Acoso Sexual. Protocolo de prevención y atención. Bogotá, D. C. Recuperado el 20 de mayo de 2023, de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/DNP/PROTOCOLO%20DE%20PREVENCION%20Y%20ATENCION%20ACOSO%20LABORAL%20Y%20ACOSO%20SEXUAL%20DNP.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación - DNP. (29 de octubre de 2022). Manual de Funciones y Competencias Laborales. Bogotá. Recuperado el 2023 de junio de 15, de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/DNP/SUBDIRECCION%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS/Manual%20de%20Funciones%20DNP.pdf>
- Ministerio de la Protección Social. (17 de julio de 2008). *Resolución 2646 de 2008*.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (6 de marzo de 2012). Resolución 459 de 2012. *Resolución 459 de 2012 por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual*. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Resolucion-0459-de-2012.PDF>
- Ministerio del Trabajo. (2023). Equidad Laboral con Enfoque de género. Bogotá, D. C. Recuperado el 2 de junio de 2023, de <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero>
- Nación, P. G. (noviembre de 2019). *RUTA DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL*.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2023). *Definición de la transversalización de la perspectiva de género*. Recuperado el 2 de junio de 2023, de Sobre nosotros: <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm#:~:text=%22Transversalizar%20la%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero,y%20en%20todos%20los%20niveles>.
- Procuraduría General de la Nación. (7 de marzo de 2017). Concepto 0034 de 2017. Colombia. Obtenido de https://apps.procuraduria.gov.co/gd/docs/cto_pgn_0000034_2017.html#:~:text=En%20total%20virtud%20C%20ha%20de,asuman%20el%20conocimiento%20de%20la

