

**MECANISMO PARA QUE LA CIUDADANÍA PUEDA ACCEDER
FÁCILMENTE
A REPORTAR Y OBTENER RESPUESTA INSTITUCIONAL ANTE
CASOS DE CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA
BASADA EN GÉNERO O ACOSO SEXUAL**

Dirección de Servicios Integrados de Atención al Ciudadano

LA UNIDAD DE GESTIÓN PENSIONAL Y PARAFISCALES -UGPP

JUNIO

2024

TABLA DE CONTENIDO

| | | |
|-----|---|----|
| 1. | OBJETIVO GENERAL | 3 |
| 3. | MARCO NORMATIVO | 4 |
| 4. | ALCANCE | 5 |
| 5. | DEFINICIONES | 6 |
| 6. | ¿Cuáles son las modalidades con las que se puede llegar a presentar el Acoso y Hostigamiento Sexual? | 7 |
| 7. | ¿Quién puede interponer una denuncia ante una situación de discriminación, violencia basada en género o acoso sexual? | 7 |
| 8. | ¿Contra quién se podrá interponer una denuncia sobre una conducta de discriminación, violencia basada en género o acoso sexual? | 8 |
| 9. | Procedimiento para Denunciar Conductas de Discriminación, Violencia Basada en Género o Acoso Sexual | 8 |
| 10. | Obligaciones de la UGPP | 13 |
| 11. | Disposiciones finales | 14 |

1. OBJETIVO GENERAL

El objetivo del documento es definir, explicar y comunicar el mecanismo institucional disponible para que la ciudadanía pueda denunciar presuntos casos de discriminación, violencia basada en género o acoso sexual cometidos por funcionarios públicos de la Unidad, contratistas, proveedores o agentes externos.

INTRODUCCIÓN

El Sello de Igualdad de Género en las Instituciones Públicas (The Gender Equality Seal for Public Institutions, GES for Public Institutions) es una metodología desarrollada para reconocer los esfuerzos que hacen las instituciones públicas hacia la igualdad de género, en línea con la Agenda 2030 de desarrollo sostenible¹. Su objetivo es acelerar la incorporación de la perspectiva de género en la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), transformando tanto la estructura interna de las instituciones como su impacto en la política pública.

A nivel interno, impulsa una cultura institucional que refleje la igualdad de género. A nivel externo, promueve la formulación de políticas públicas con un enfoque que considere los impactos en la igualdad de género. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) tiene una amplia presencia global y está posicionado para desempeñar un papel clave en la implementación del ODS 16: "Construcción de instituciones receptivas, responsables y transparentes"², apoyando a los Estados Miembros en la promoción de la igualdad de género.

En este contexto, la Unidad de Pensiones y Parafiscales (UGPP) presenta este Protocolo para que la ciudadanía tenga acceso a una herramienta clara y eficaz para denunciar casos de acoso, hostigamiento sexual, discriminación y violencia basada en género cometidos por funcionarios, contratistas, proveedores o agentes externos vinculados a la institución. Este documento demuestra el compromiso de la UGPP con la erradicación de todas las formas de discriminación y violencia, y con

¹ Información publicada en el portal oficial de la Organización de las Naciones Unidas - ONU, disponible en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

² Documento abierto de consulta "Plan de gobierno abierto Una hoja de ruta para los Gobiernos de la región" de la Cepal, disponible en [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/de79b545-12b6-41b0-81c8-47c1250562e3/content](https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/de79b545-12b6-41b0-81c8-47c1250562e3/content)

la construcción de un entorno en el que la dignidad y los derechos humanos sean respetados.

El acoso y la discriminación dañan la dignidad humana y afectan la salud física y mental de las personas afectadas. Por lo tanto, es fundamental implementar acciones que permitan identificar y dismantlar las conductas que faciliten estas prácticas, generando relaciones respetuosas entre la institución y la ciudadanía.

Este documento establece los mecanismos para que la ciudadanía pueda denunciar casos de discriminación, acoso u hostigamiento sexual. También, esboza la ruta institucional para que la UGPP gestione de forma eficaz las denuncias y responda de manera oportuna.

El Protocolo incluye las acciones y responsabilidades que la UGPP asume para prevenir estas conductas mediante campañas de sensibilización y capacitación dirigidas a la ciudadanía. De esta manera, la UGPP busca fomentar un entorno donde la igualdad de trato, la no discriminación, la dignidad humana, la intimidad y la integridad sean los pilares que orienten sus relaciones con la ciudadanía.

3. MARCO NORMATIVO

El marco normativo que sustenta este protocolo ha evolucionado gracias a la lucha histórica por erradicar la violencia contra las mujeres. Organizaciones civiles y de la sociedad, particularmente aquellas dirigidas por mujeres, han visibilizado actos y situaciones de agresión sexual que permanecieron ignorados durante mucho tiempo. Esta movilización ha dado lugar a políticas públicas de prevención y atención, cristalizándose en un marco legal integral.

En Colombia, las conductas discriminatorias y las violaciones a los derechos humanos se sancionan dependiendo de la gravedad y del contexto, ya sea en la jurisdicción penal, laboral, disciplinaria o policiva. El protocolo se apoya en un marco normativo que incluye:

Convenio C-190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): Es el primer tratado internacional que se centra en combatir la violencia y el acoso en el mundo laboral, proporcionando directrices para crear espacios de trabajo más seguros y respetuosos.

Constitución Política de Colombia de 1991:

Artículo 13: Prohíbe todas las formas de discriminación por razones de sexo.

Artículo 25: Garantiza el derecho a un trabajo digno y en condiciones justas.

Artículo 43: Protege a las mujeres contra cualquier tipo de discriminación.

Ley 823 de 2003 modificada parcialmente por la Ley 2117 de 2021: “Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres”

Ley 1010 de 2006: Establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otras formas de hostigamiento en el ámbito laboral, protegiendo la dignidad humana en el trabajo.

Ley 1257 de 2008 Modificada por la Ley 2136 de 2021: Establece normas para sensibilizar, prevenir y sancionar la violencia y discriminación contra las mujeres, abarcando aspectos como el acoso sexual y otras formas de agresión.

Sentencia T-265 de 2016 (Corte Constitucional): Establece el acoso sexual como una forma de violencia contra las mujeres y lo reconoce a la luz del derecho internacional de los derechos humanos.

Ley 1752 de 2015: Modifica la Ley 1482 de 2011 para sancionar penalmente la discriminación hacia personas con discapacidad.

Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021: Brinda pautas para investigar y sancionar conductas discriminatorias y violaciones a los derechos humanos en la función pública.

Ley 2136 de 2021: Define lineamientos para la Política Integral Migratoria, protegiendo los derechos humanos de las personas migrantes y refugiadas.

Circular 0026 de 2023 (Ministerio de Trabajo): Proporciona lineamientos para que las entidades públicas y privadas implementen medidas para prevenir, sensibilizar y abordar el acoso laboral, acoso sexual y la discriminación, garantizando ambientes laborales dignos.

4. ALCANCE

El mecanismo institucional que se presenta aquí tiene como propósito ofrecer a la ciudadanía una vía clara y efectiva para denunciar casos de discriminación, violencia basada en género o acoso sexual, ya sea cometidos por funcionarios públicos, contratistas, proveedores o agentes externos vinculados a la Unidad. Busca proporcionar orientación y respuesta institucional a las personas que presenten estas denuncias, garantizando que sus derechos estén protegidos y que reciban una resolución justa.

Este mecanismo cubre todos los ámbitos de interacción entre la ciudadanía y la Unidad, incluyendo servicios y actividades que involucren a funcionarios, contratistas y agentes externos, para asegurarse de que cualquier conducta indebida sea reportada y corregida. Ofrece el acceso para que las personas

presenten sus denuncias de manera sencilla, y proporciona información clara sobre los procedimientos a seguir.

La respuesta institucional se gestiona de manera eficiente, asegurando que cada denuncia se procese según lo establecido. Además, se implementan medidas preventivas, correctivas y disciplinarias para proteger a las personas afectadas y eliminar cualquier comportamiento indebido, incluidas sanciones a los responsables y medidas que corrijan las conductas identificadas.

Finalmente, se hará seguimiento el mecanismo, con el fin de mejorar continuamente su funcionamiento y asegurar que la ciudadanía tenga acceso a un proceso transparente, confiable y que proteja sus derechos.

5. DEFINICIONES

Para que la ciudadanía pueda acceder al mecanismo institucional de manera efectiva y comprender el alcance de sus derechos al denunciar casos de discriminación, violencia basada en género o acoso sexual, es fundamental aclarar los términos y conceptos que lo sustentan. La comprensión compartida de estos términos facilita la identificación de conductas indebidas, promueve la educación sobre los derechos y ayuda a las personas a reconocer y denunciar situaciones de violencia o discriminación que vulneran su integridad y dignidad.

A continuación se presentan unas definiciones acerca de discriminación, violencia basada en género y acoso sexual, proporcionando un marco conceptual que permite identificar estas conductas y sus manifestaciones en diferentes contextos.

Discriminación: Según la Ley 1752 de 2015, la discriminación se define como cualquier acción que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el ejercicio pleno de los derechos de una persona por razones de raza, sexo, nacionalidad, orientación sexual, discapacidad u otras. La discriminación puede incluir hostigamiento, que implica promover o incitar comportamientos destinados a causar daño físico o moral a una persona o grupo debido a características como su raza, etnia, orientación sexual o ideología política.

Violencia Basada en Género: Se refiere a cualquier acto de violencia, incluyendo amenazas o coacción, que se produce en la esfera pública o privada, y que está motivado por el género o la orientación sexual de la víctima. Estas acciones perpetúan estereotipos de género dominantes en la sociedad, basados en creencias y actitudes históricamente construidas sobre los atributos que se consideran propios de hombres y mujeres.

La violencia basada en género abarca diferentes formas de abuso físico, psicológico, sexual y económico que afectan desproporcionadamente a personas de un sexo o género específico, generando daño y sufrimiento en la víctima. Estos

actos socavan la dignidad humana, vulneran los derechos fundamentales y perpetúan las desigualdades basadas en el género.

Acoso Sexual: El Código Penal colombiano, en el artículo 210A, define el acoso sexual como una conducta en la que una persona, aprovechando su posición de superioridad o autoridad, persigue o asedia física o verbalmente a otra con fines sexuales no consentidos. También puede implicar el uso de poder, posición laboral, social o económica para obtener beneficios sexuales de una persona contra su voluntad. Esto puede incluir insinuaciones, contacto físico, exhibición de contenido sexual sin consentimiento, o cualquier otro comportamiento que humille o intimide a la víctima, creando un entorno hostil.

6. ¿Cuáles son las modalidades con las que se puede llegar a presentar el Acoso y Hostigamiento Sexual?

Acoso Sexual físico: Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, gestos con connotación sexual, guiños, emails, SMS no deseados, chistes sexualmente implícitos por intranet, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física, entre otros.

Acoso Sexual verbal: Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófobos, insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.

Acoso Sexual no verbal: Exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores, u otro material sexualmente explícito o envío de cartas anónimas.

Hostigamiento Sexual: Se trata de hostigamiento cuando quien comete las agresiones tiene un puesto jerárquicamente superior respecto a la víctima dentro de la organización laboral.

Otros tipos de Acoso Sexual: Obligar a las personas a desempeñar sus funciones o cumplir sus obligaciones fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

7. ¿Quién puede interponer una denuncia ante una situación de discriminación, violencia basada en género o acoso sexual?

Toda persona que haya sido víctima o que haya sido testigo de cualquier tipo de discriminación, violencia basada en género o acoso sexual por parte de un funcionario, contratista, proveedor o agente externo vinculado a la Unidad de Pensiones y Parafiscales (UGPP), puede interponer una denuncia a través de este mecanismo. El propósito es permitir a la ciudadanía denunciar con confianza y recibir una respuesta institucional adecuada que garantice la protección de sus derechos.

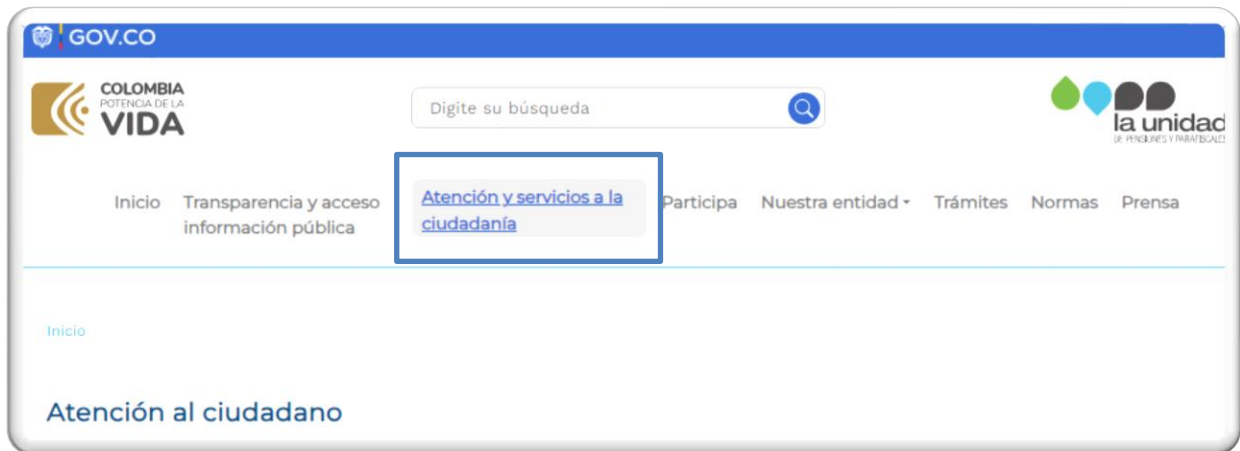
8. ¿Contra quién se podrá interponer una denuncia sobre una conducta de discriminación, violencia basada en género o acoso sexual?

Las denuncias pueden ser presentadas contra cualquier funcionario, contratista, proveedor o agente externo vinculado a la UGPP, que esté implicado en una conducta de discriminación, violencia basada en género o acoso sexual. Este mecanismo asegura un proceso transparente y confiable para que las personas puedan reportar estas conductas de manera confidencial, promoviendo la rendición de cuentas y la prevención de futuras violaciones.

9. Procedimiento para Denunciar Conductas de Discriminación, Violencia Basada en Género o Acoso Sexual

Para que la ciudadanía pueda denunciar casos de discriminación, violencia basada en género o acoso sexual, la Unidad de Pensiones y Parafiscales (UGPP) ofrece un mecanismo en línea a través de su página web. El proceso para presentar una denuncia es el siguiente:


- 1- Visite el sitio web oficial de la UGPP en <https://www.ugpp.gov.co/>. Luego, diríjase a la sección "Atención y Servicios a la Ciudadanía" en <https://www.ugpp.gov.co/atencion-al-ciudadano>.



2- Dentro de la sección "Atención y Servicios a la Ciudadanía", ubique la subsección "Denuncie" e identifique el ícono "Discriminación, Violencia Basada en Género o Acoso Sexual".



3- Haga clic en el ícono para dirigirse al micrositio correspondiente y seleccione la opción "Denuncie aquí".



Discriminación, violencia de género o acoso sexual

Atención al ciudadano

Denuncie casos de discriminación, violencia basada en género o acoso sexual

De acuerdo con el compromiso de la Unidad de Pensiones y Parafiscales (UGPP) de **promover la igualdad de género y erradicar todas las formas de discriminación**, hemos establecido un mecanismo eficaz para que pueda reportar cualquier incidente de discriminación, violencia basada en género o acoso sexual cometido por funcionarios, contratistas, proveedores o agentes externos de nuestra institución.


¿Cómo Funciona?

Este mecanismo asegura un proceso claro y efectivo para la recepción y manejo de su denuncia:

- Puede presentar su denuncia utilizando el formulario en línea disponible en esta página. Allí se solicitará información relevante que permita una investigación adecuada sin comprometer su seguridad.
- Al utilizar este formulario, usted acepta el manejo de los datos personales bajo las normativas vigentes que garantizan su confidencialidad y protección.
- La UGPP revisará cada caso en detalle, garantizando una respuesta institucional oportuna y adecuada frente a la gravedad del asunto reportado.
- Implementaremos medidas preventivas y correctivas necesarias para abordar y rectificar la situación, asegurando respeto y justicia para todas las partes involucradas.

Estamos comprometidos con la prestación de un servicio libre de discriminación y acoso, donde se respete la dignidad de todas las personas. Continuaremos mejorando nuestros procesos y políticas para fomentar un entorno inclusivo y respetuoso.

Realice su denuncia ingresando a:



Denuncie discriminación, violencia de género y acoso sexual

- 4- Complete el formulario con la información pertinente. En el escrito, la persona que se considere víctima debe describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, proporcionar la identidad de la persona denunciada, el cargo que desempeña (si lo conoce) y los elementos probatorios disponibles, sin tener que revelar aspectos de su intimidad o detalles que no considere relevantes para el caso.

Escribanos

Para dar inicio a un procedimiento formal de recepción de sus solicitudes y recepción de documentos, lo invitamos a diligenciar con datos válidos.

Los campos marcados con asterisco (*) son obligatorios.

Tema de esta consulta *

Denuncia anónima

Validado

| | |
|-------------------------------|---------------------------|
| Tipo de persona | Tipo de documento |
| Seleccione el tipo | Seleccione el tipo |
| No. de documento o Nit | Razón Social |
| Ingrese número de documento | Razón Social |
| Nombre | Apellido |
| Nombre | Apellido |
| Correo electrónico | Información étnica |
| Correo electrónico | Seleccione una opción |
| Tipo de teléfono | Número de teléfono |
| Seleccione el tipo | Número de Teléfono |

Asunto *

Agregar un asunto

Mensaje *

Archivo(s) soporte de vinculación:

Para complementar su consulta, puede adjuntar documentos. Las extensiones aceptadas por el sistema son: **jpg, jpeg, png, pdf, zip** otro tipo de extens...

- 5- Al finalizar, envíe el formulario. Se mostrará un mensaje de confirmación para que la persona denunciante sepa que su denuncia ha sido recibida.



- 6- Una vez recibida la denuncia, se remitirá a la Subdirección de Gestión Humana de la UGPP, que deberá informar de inmediato al Grupo de Control Interno Disciplinario para iniciar la investigación disciplinaria correspondiente.

Además de la investigación disciplinaria interna, si la denuncia implica la comisión de un delito, el caso se remitirá a las autoridades competentes para que inicien las actuaciones penales pertinentes. Esto se hace en cumplimiento de los estándares internacionales de derechos humanos, asegurando que el proceso incorpore el enfoque de género y se gestione con transparencia.

- 7- En todo caso, se le debe respetar a la persona denunciada el derecho a demostrar su inocencia, el debido proceso y el derecho de defensa, a recibir comunicación previa y detallada de la denuncia o queja disciplinaria presentada en su contra, así como de disponer de copias, medios y plazos para la preparación de su defensa. Estos principios, de acuerdo con lo que señala la ley, se observarán en el marco de acciones penales o disciplinarias.

10. Obligaciones de la UGPP

La Unidad de Pensiones y Parafiscales (UGPP), como institución comprometida con la protección de los derechos humanos, tiene la responsabilidad de promover un entorno seguro y respetuoso, libre de discriminación, violencia basada en género y acoso sexual. Para ello, ha establecido una serie de obligaciones que se detallan a continuación y que están orientadas a garantizar un trato igualitario y a prevenir cualquier tipo de conducta que vulnere la dignidad e integridad de las personas:

- Implementar actividades destinadas a sensibilizar a la ciudadanía sobre la gravedad de cualquier tipo de discriminación, violencia basada en género y acoso sexual, así como proporcionar atención adecuada a las víctimas. La UGPP debe comunicar claramente su política de cero tolerancia hacia estas conductas, asegurando que la ciudadanía conozca sus derechos y las medidas disponibles para denunciar y recibir una respuesta institucional.
- Promover acciones para mantener un entorno libre de discriminación, violencia basada en género o acoso sexual, donde se respete la dignidad y los derechos de las personas. Esto incluye mantener políticas activas de prevención que permitan reconocer la importancia de este protocolo y las consecuencias de estas conductas.
- Realizar actividades que promuevan relaciones positivas entre la UGPP y la ciudadanía, fomentando el apoyo social y una cultura de respeto mutuo en todos los niveles.
- Difundir el protocolo para que la ciudadanía conozca claramente los mecanismos de prevención, denuncia y atenciones disponibles. La información debe ser accesible para que todas las personas sepan cómo acceder a este mecanismo.
- Establecer espacios de capacitación para el personal de la UGPP sobre los diferentes tipos de discriminación, violencia basada en género y acoso sexual. Las capacitaciones deben incluir información sobre las consecuencias de estas conductas, los procedimientos establecidos en el protocolo y cómo brindar una atención adecuada a las víctimas.
- Hacer un seguimiento constante de las denuncias presentadas, garantizando que se proporcione asesoría y acompañamiento a las víctimas durante todo el proceso. Se debe gestionar cada caso con un enfoque de derechos

humanos e incorporar la perspectiva de género para ofrecer un proceso confiable y respetuoso.

11. Disposiciones finales

Los procesos realizados en el marco de las denuncias sobre discriminación, violencia basada en género o acoso sexual tienen carácter confidencial y reservado. La Subdirección de Gestión Humana de la UGPP es responsable de la custodia de la información y de la investigación resultante. Se garantiza que todas las comunicaciones, registros y resultados se gestionen de forma cuidadosa, respetando la privacidad e integridad de las personas involucradas.

La UGPP realizará un seguimiento estricto de las denuncias presentadas, asegurando que se les dé trámite y se resuelvan en su totalidad. Esto implica un proceso claro y eficiente que responda a las necesidades de las víctimas, brindando respuestas institucionales que garanticen la protección de sus derechos.