

RESOLUCIÓN DAM - 1100- 117-2025

(13 de marzo de 2025)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL”

ANEXO TÉCNICO

## INTRODUCCIÓN.

Implementar los mecanismos y procedimientos necesarios para la denuncia y protección frente a posibles casos de acoso laboral y/o sexual que puedan presentarse dentro del Municipio de Guadalajara de Buga.

## OBJETIVO.

Establecer estrategias de prevención, protección e intervención en las situaciones de acoso laboral y/o sexual dentro de la entidad, promoviendo la no discriminación y la atención a las víctimas de acoso.

## ALCANCE.

Se adopta el protocolo en conformidad con la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1413 de 2010, la Ley 1496 de 2011, la Ley 1616 de 2013, la Ley 2365 de 2024, el Decreto 1477 de 2014, el Decreto 4463 de 2011, la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 0652 de 2012 y la Resolución 1356 de 2012, con el fin de prevenir y atender el acoso laboral y/o acoso sexual laboral como prácticas en el ámbito laboral.

Involucra a cualquier servidor público, trabajador oficial, contratista de prestación de servicios, pasante, practicante, sin importar su cargo o el rol que desempeñe, bajo cualquier modalidad de trabajo, incluidos los desplazamientos en comisión, eventos y diversas actividades relacionadas con el trabajo, comprende la implementación, aplicación y divulgación de la presente política.

## DEFINICIONES GENERALES.

**ACOSO LABORAL.** Entiéndase por acoso laboral, 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. Artículo 2° de la Ley 1010 de 2006.

Según la Organización Internacional del trabajo - OIT. Convenio sobre la violencia y el acoso núm. 190 de 2019, Según la Organización Internacional del trabajo - OIT. Convenio sobre la violencia y el acoso núm. 190 de 2019, en el entorno laboral, «violencia y acoso» (...) un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

**ACOSO SEXUAL:** Entiéndase por acoso sexual 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. Ley 2365 de 2024.

**COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:** Órgano encargado de la prevención y resolución de conflictos laborales.

Dirección: carrera 13 No. 6-50 Teléfono: 602-2377000

RESOLUCIÓN DAM - 1100- 117-2025

(13 de marzo de 2025)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL”

**ANEXO TÉCNICO**

**DENUNCIANTE:** Persona que informa sobre un presunto caso de acoso, sea la víctima u otra persona.

**DIGNIDAD:** Es el reconocimiento y respeto hacia la integridad y valor intrínseco de cada persona. En el ámbito laboral, implica tratar a los trabajadores con dignidad, evitando cualquier forma de maltrato, humillación o discriminación, y proporcionándoles condiciones laborales justas y equitativas.

**ENTORNO DE TRABAJO:** Hace referencia al conjunto de elementos y condiciones presentes en el lugar donde se desarrolla la actividad laboral. Esto incluye aspectos como el espacio físico, las relaciones interpersonales, la cultura organizacional, las políticas y normas establecidas, entre otros.

**INVESTIGADO:** Persona señalada en la denuncia por presunto acoso laboral o sexual.

**RIESGO PSICOSOCIAL:** se refiere a condiciones laborales afectan negativamente la salud mental, emocional y social de los trabajadores, como estrés, carga de trabajo excesiva, falta de apoyo y reconocimiento, falta de control, acoso, inseguridad y falta de conciliación trabajo-vida personal.

**MEDIDAS PREVENTIVAS:** Son todas aquellas que sirven para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.

**SALUD MENTAL:** Es el estado de bienestar emocional, psicológico y social en el que un individuo puede desarrollar su potencial, lidiar con el estrés normal de la vida, trabajar de manera productiva y contribuir a su comunidad. La salud mental en el entorno laboral es fundamental para el bienestar y rendimiento de los trabajadores.

**VÍCTIMA:** Persona que sufre acoso laboral o sexual dentro de la entidad.

**VIOLENCIA.** La Organización Mundial de la Salud - OMS, define como “uso intencional de la fuerza física o el poder real o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo.

**SIGLAS.**

**ARL:** Administradora de riesgos laborales.

**CCL:** Comité de Convivencia Laboral

**SST:** Seguridad y Salud en el Trabajo.

**OMS:** Organización Mundial de la Salud.

RESOLUCIÓN DAM - 1100- 117-2025

(13 de marzo de 2025)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL”

ANEXO TÉCNICO

**CONSIDERANDOS:**

**CAPÍTULO I  
ACOSO LABORAL**

**ARTÍCULO PRIMERO. MODALIDAD DE ACOSO LABORAL.**

- **ACOSO DIGITAL O EN MEDIOS ELECTRÓNICOS.** En el contexto de acoso laboral y violación de la privacidad, implica correos electrónicos, redes sociales, o mensajes de texto anónimos, imágenes ofensivas, amenazas o comentarios agresivos.
- **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.
- **DISCRIMINACION 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”.
- **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 funcionario, asignación de funciones a menosprecio del trabajador, violación del principio de igualdad
- **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”.

**ARTÍCULO SEGUNDO. BIENES JURÍDICOS.** Los bienes jurídicos protegidos por la Ley, conforme al inciso Segundo del artículo °1 de la Ley 1010 de 2006, a saber:

- El trabajo en condiciones dignas y justas.
- La libertad.
- La intimidad.
- La honra.
- La salud e integridad física y mental.
- La armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la entidad.

**ARTÍCULO TERCERO. SUJETO DEL ACOSO LABORAL.** De conformidad con el artículo 6° de la Ley 1010 de 2006, son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral; pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral, la persona natural que se desempeñe como:

- Superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de dependencia.
- Persona natural que se desempeñe como trabajadora o empleada.

Dirección: carrera 13 No. 6-50 Teléfono: 602-2377000

RESOLUCIÓN DAM - 1100- 117-2025

(13 de marzo de 2025)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL”

ANEXO TÉCNICO

- Servidores públicos, tanto empleados/ das públicos como trabajadores/ras oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.
- 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.  
Persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe/jefa dependencia estatal.

**ARTÍCULO CUARTO. 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:

El acoso laboral puede ser: descendentes, cuando la víctima está en un cargo inferior; horizontal, cuando se produce entre servidores y servidoras del mismo rango y ascendente, cuando la víctima ocupa un cargo superior.

- (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.

RESOLUCIÓN DAM - 1100- 117-2025

(13 de marzo de 2025)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL”

ANEXO TÉCNICO

**ARTÍCULO QUINTO. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.**

- (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 y/o solicitudes verbales encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar de eficiencia de los bienes o servicios en cumplimiento de los contratos laborales, reglamento interno de trabajo y/o manual de funciones.
- (d) Evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- (e) 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.
- (f) 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.
- (g) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en reglamento interno de trabajo o Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

**ARTÍCULO SEXTO. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS Y MECANISMO DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA.**

Para quienes formule una denuncia por acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral CCL, se establece como medidas de protección:

- a) La destitución de la víctima que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
- b) 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 él o la denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.
- c) A la denuncia de Acoso Laboral, se podrá acompañar la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma entidad.

Las anteriores garantías cobijan también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

**ARTÍCULO SÉPTIMO. TRATAMIENTO SANCIONATORIO DEL ACOSO LABORAL.** 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, por lo cual por “(...) la competencia para adelantar la acción disciplinaria por acoso laboral es exclusiva de los órganos de control Procuraduría General de la Nación y personerías distritales y municipales, pero antes de que estos entes de control asuman el conocimiento de la acción, según se deduce de lo establecido en el artículo 9 numerales 1 y 2, y parágrafo 2, de la Ley 1010 de 2006, es indispensable agotar el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo instituido por las entidades públicas en el reglamento de trabajo, a fin de superar, de manera preventiva y correctiva, las conductas de acoso laboral que ocurran en el lugar de trabajo (...)

RESOLUCIÓN DAM - 1100- 117-2025

(13 de marzo de 2025)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL"

**ANEXO TÉCNICO**

**ARTÍCULO OCTAVO. RUTA PARA EL REPORTE DE ACOSO LABORAL.** La ruta se debe adelantar ante el Comité de Convivencia Laboral, será interno, confidencial y conciliatorio, siguiendo las siguientes directrices:

La queja o comunicación deberá ser presentada por escrito ante el CCL, al correo electrónico [convivencialaboral.buga@gmail.com](mailto:convivencialaboral.buga@gmail.com) o en formato físico, la cual deberá contener como mínimo la siguiente información:

- La queja o comunicación deberá ser presentada por escrito ante el CCL, a través del secretario (a) o quien haga sus veces; la cual deberá contener como mínimo la siguiente información:
- Nombres, apellidos completos y número de identificación del servidor público que presenta la queja.
- Nombres, apellidos completos y número de identificación del servidor público presuntamente autor de los hechos
- Fecha en que dicho comportamiento fue cometido.
- Relato de los hechos que originan la queja y hechos que considera constitutivos de acoso laboral.
- Pruebas que soportan los hechos.
- Manifestación del interés de conciliar o no según el caso.
- Firma del servidor público quejoso y dirección de notificación
- El CCL verificará que la queja cumpla con los requisitos previamente señalados.
- El CCL procederá a fijar fecha y hora para adelantar espacios de diálogo que considere pertinentes.
- Una vez surtidas las reuniones respectivas, el CCL decidirá la pertinencia o no de adelantar audiencia de conciliación, sin perjuicio que el Comité pueda plantear acciones y recomendaciones para el mejoramiento del clima organizacional.
- En el evento que sea necesario realizar audiencia de conciliación; el CCL fijará fecha y hora para su celebración, la cual se comunicará a las partes involucradas.
- El Comité propondrá las estrategias de conciliación que considere pertinentes y sugerencias entre las partes y encaminará el establecimiento de medidas de prevención, manejo y solución, enfocadas a superar la situación de acoso laboral.
- Si no asistiera alguno de las partes involucradas, se deberá justificar debidamente su ausencia ante el Comité y se fijará una nueva fecha dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Si no se presenta a la segunda citación, o no justifica su inasistencia, se dejará constancia en acta suscrita por la parte presente y los miembros del Comité.
- Si la parte renuente a asistir es el quejoso, se entenderá desistida la queja y se procederá al archivo de esta; si, por el contrario, la parte renuente es la denunciada, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria y el Comité deberá proceder conforme a lo previo establecido.
- Cuando no fuera posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiera en que la queja constituye una conducta de acoso laboral, se dará traslado a la Dirección de Control Interno Disciplinario y Personería Municipal o Procuraduría General de la Nación, en los términos del artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, se dejará constancia de haber agotado el procedimiento previo conciliatorio al interior de la Entidad.

**Dirección: carrera 13 No. 6-50 Teléfono: 602-2377000**

RESOLUCIÓN DAM - 1100- 117-2025

(13 de marzo de 2025)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL"

ANEXO TÉCNICO

**Flujograma**



Fuente: Elaboración propia

**ARTÍCULO NOVENO. DERECHOS Y DEBERES**

**PARÁGRAFO PRIMERO. DERECHOS.**

- Comunicar al CCL del municipio de Guadalajara de Buga cualquier situación que pueda constituir acoso laboral.
- Recibir orientación y apoyo adecuado por parte del CCL al informar sobre una situación que pueda constituir acoso laboral.
- Decidir libre y voluntariamente si desea ser confrontado con el agresor en cualquier espacio o procedimiento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO. DEBERES**

- Mantener un comportamiento cortés y respetuoso, independientemente del cargo que ocupe.
- Procurar resolver cualquier conflicto laboral a través del diálogo.
- El personal con funcionarios a su cargo es responsable de respetar y hacer cumplir este protocolo dentro de su equipo de trabajo.

RESOLUCIÓN DAM - 1100- 117-2025

(13 de marzo de 2025)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL”

ANEXO TÉCNICO

## CAPÍTULO II ACOSO SEXUAL

### ARTÍCULO DÉCIMO. MODALIDAD DE ACOSO 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, sin el consentimiento de la otra persona.
- **ACOSO SEXUAL VERBAL.** Comentarios o insinuaciones sexuales o solicitudes de favores 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.
- **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.
- **EXHIBICIÓN DE MATERIAL SEXUALMENTE EXPLÍCITO.** Mostrar imágenes, videos o cualquier material de contenido sexual sin el consentimiento de quienes lo presencian.

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. SUJETO DEL ACOSO SEXUAL.** Toda persona puede ser víctima de los delitos establecidos en el Código Penal Colombiano, puede configurar el Acoso Sexual en:

- Cualquier servidor público, trabajador oficial, contratista de prestación de servicios, pasante y practicante.
- Personas tengan cualquier tipo de vinculación con la Entidad.

### ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

- Comentarios o insinúa.
- Acciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, comentarios morbosos en espacios de la Entidad.
- Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
- Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.
- Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.

Dirección: carrera 13 No. 6-50 Teléfono: 602-2377000

**RESOLUCIÓN DAM - 1100- 117-2025**

(13 de marzo de 2025)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL"

**ANEXO TÉCNICO**

- Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.
- Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.
- Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral.
- Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).
- Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizar, subyugar o mortificar.
- Comportamientos relacionados con exposición de imágenes pornográficas utilizando equipos de la entidad.

**ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. DERECHOS PROTEGIDOS POR LA LEY**

- El derecho a que se crea en su relato, se comprenda su reacción y no se emitan juicios de valor u opiniones, ni se minimice lo ocurrido.
- El derecho a que se guarde la confidencialidad sobre lo manifestado, incluyendo la reserva de su identidad.
- El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos, independientemente de los prejuicios sociales.
- El derecho a ser tratada con respeto y consideración de espacios de confianza para evitar una segunda victimización. Esto implica además el derecho a no ser confrontada con el agresor ni sometida a la repetición innecesaria de los hechos.
- El derecho a que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación.
- El derecho a ser escuchada, a expresar su opinión y a participar en todo momento en el proceso que se adelante.
- El derecho a recibir información sobre las entidades a las que puede ser remitida con el fin de recibir atención en salud o asesoría legal para la representación.
- El derecho a que las acciones que se emprendan se adelanten con celeridad y debida diligencia.

**ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL.**

- Los daños o afectaciones a las personas que son objeto de Acoso Sexual pueden ser sexuales, psicológicos, físicos, sociales y patrimoniales.
- El acoso sexual afecta negativamente tanto al servidor público como al proceso, ya que repercute sobre la satisfacción laboral, aumenta el ausentismo, disminuye el ritmo de trabajo debido a la falta de motivación.
- Sobre la persona afectada tiene consecuencias psicológicas, estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación, impotencia, y consecuencias físicas como: trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, entre otros.
- Específicamente en las consecuencias psicológicas, las víctimas desarrollan el trastorno del estrés postraumático, ansiedad y rechazo al trabajo; depresión, pérdida de interés en lo que antes les parecía atractivo; además de que el impacto psicológico crece cuando la víctima calla y oculta el acoso por miedo a represalias o a la falta de credibilidad.
- Generalmente las consecuencias afectan fundamentalmente a la persona que sufre el acoso, sin embargo, también incide sobre los servidores públicos que pudieran ser testigos o conozcan la situación.
- La ansiedad y el estrés que produce esta vivencia generalmente provoca en las personas la necesidad de pedir baja laboral, abandono de su área de trabajo debido a no poder afrontar el problema o puede también derivar en un despido por negarse a someterse a cualquier tipo de acoso.

**Dirección: carrera 13 No. 6-50 Teléfono: 602-2377000**

**RESOLUCIÓN DAM - 1100- 117-2025**

(13 de marzo de 2025)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL"

**ANEXO TÉCNICO**

• En el aspecto social, un marco más amplio de las consecuencias, podrían ser que el acoso sexual impide el logro de la igualdad, condona la violencia sexual y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las dependencias o fuentes de trabajo, lo cual entorpece la productividad y el desarrollo.

**ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR ACOSO SEXUAL.**

El Acoso Sexual es una conducta no querellable y no conciliable, el CCL no puede conciliar sobre el tema, sin embargo, toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual al interior de la Entidad, podrá poner en conocimiento el hecho

a La Alcaldía Municipal o acudir directamente a la FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN, es facultativo de la víctima dar a conocer o no el hecho a la Entidad.

Para formular la respectiva denuncia la víctima podrá ponerse en contacto con las siguientes autoridades:

- URI: Unidades de Reacción Inmediata.
- CAPIV: Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (fiscalía general de la Nación).
- Oficina de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN.
- Línea Púrpura Municipal

En el caso que la persona decida voluntariamente poner en conocimiento el hecho a la Alcaldía Municipal deberá tener en cuenta los siguientes lineamientos:

a) La acusación o denuncia podrá hacerla de forma verbal o escrita, (a través de correo electrónico o de llamada telefónica) ante el proceso de Talento Humano.

b) Para la recepción de las denuncias, se publicará de manera masiva por medios virtuales y en carteleras visibles de la entidad los canales de comunicación para la recepción de la queja o denuncia, garantizando en todo caso un trato respetuoso, imparcial, privado y seguro para la persona afectada.

c) En el escrito, la persona que se considere víctima de Acoso Sexual deberá describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, indicar la identidad de la persona denunciada y cargo que desempeña y el detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.

d) El escrito de denuncia también podrá ser presentado directamente en la entidad, ante ella ante el proceso de Talento Humano, debe adelantar la investigación disciplinaria, sobre los hechos de violencia sexual, con enfoque de género; la persona encargada tendrá en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Debe privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
- Debe abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
- La víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido
- Debe tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.
- Debe evitar la revictimización de la víctima.
- En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
- El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en un archivo sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.
- En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.

**Dirección: carrera 13 No. 6-50 Teléfono: 602-2377000**

**RESOLUCIÓN DAM - 1100- 117-2025**

(13 de marzo de 2025)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL"

**ANEXO TÉCNICO**

f) Una vez recibida la denuncia, debe preverse un espacio de asesoría para informar el acompañamiento y sus derechos.

Dentro de este espacio es importante documentar las condiciones de la víctima que pudieran llevar a una retractación con respecto a lo que manifestó en el escrito.

g) Debe solicitar la autorización a la víctima para informar al proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo del caso para la asistencia emocional y psicosocial inicial, teniendo en cuenta que el caso **NO** podrá ser puesto en conocimiento en instancias como el Comité de Convivencia Laboral - CCL ni ser sometido a conciliación o arreglo directo con el presunto agresor.

h) Todos los funcionarios que tengan conocimiento de hechos constitutivos de acoso sexual están en el deber de ponerlos en conocimiento de la Secretaría de Desarrollo Institucional (Talento Humano), de forma tal que se reciba la queja o información sobre una sospecha de acoso o que observen comportamientos que podrían constituir acoso sexual o que por cualquier razón sospechen que podría estar ocurriendo acoso sexual, están obligados a reportar sus sospechas para que la víctima pueda ser orientada de manera adecuada.

i) Cuando el hecho se conozca por parte de un tercero, la persona encargada de recibir la queja buscará contactar a la persona presuntamente afectada para ofrecer orientación en el ejercicio de sus derechos, asegurar de guardar la confidencialidad y reserva.

j) Durante todo el proceso de investigación, la Alcaldía Municipal deberá prevenir cualquier tipo de represalia, tratamiento adverso o efecto negativo contra las personas que denuncian. Si durante el procedimiento se demuestra su existencia, la entidad garantizará la restitución de las condiciones laborales previas a la presentación de la queja o denuncia.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. DIRECTRICES.** Atención en salud: Las personas que sean víctimas de cualquier forma de violencia sexual tienen el derecho a recibir atención médica, Atención legal: A través de las Comisarías de Familia, la fiscalía general de la Nación, los Juzgados Civiles, Municipales y Promiscuos Municipales, así como los Jueces de Control de Garantías.

Para garantizar el derecho a la atención y el acompañamiento, la Alcaldía Municipal se encargará del seguimiento de los casos de acoso sexual, siendo estas acciones responsabilidad de la Secretaría de Desarrollo Institucional (Talento Humano)."

**ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. COMPROMISO DE LA ENTIDAD.** La entidad se compromete a garantizar un ambiente laboral libre de acoso, velar por la confidencialidad y la protección de las víctimas, brindar acompañamiento integral a los afectados e implementar medidas preventivas y correctivas efectivas, a saber:

- Socializar el protocolo de prevención y atención ante el acoso laboral y/o acoso sexual, promoviendo un enfoque de cero tolerancias hacia las conductas de hostigamiento o acoso sexual.
- Realizar plan de capacitación para la concertación, dirigidas a todos los funcionarios y a los integrantes del Comité Convivencia Laboral - CCL.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los servidores públicos a todos los niveles jerárquicos de la Entidad.
- Generar de manera periódica espacios de capacitación sobre las conductas del acoso laboral y acoso sexual.
- Asesoramiento, apoyo, abordaje y acompañamiento a las víctimas de acoso.

**Dirección: carrera 13 No. 6-50 Teléfono: 602-2377000**

**RESOLUCIÓN DAM - 1100- 117-2025**

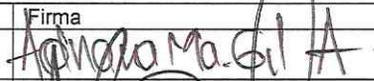
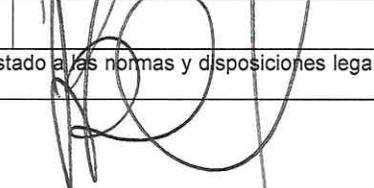
(13 de marzo de 2025)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL”

**ANEXO TÉCNICO**

- Realizar acciones de seguimiento a las quejas y/o denuncias presentadas y brindar asesoría y acompañamiento a la víctima.
- Inclusión en las cláusulas de prevención de acoso en los contratos de prestación de servicios.

**PARÁGRAFO. SANCIONES Y CONSECUENCIAS** Las personas responsables de acoso laboral o sexual estarán sujetas a: Sanciones disciplinarias según el Código Disciplinario Único, acciones penales y civiles de acuerdo con la normatividad vigente y terminación del contrato en casos graves.

	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Adriana Ma. Gil Azcárate	Profesional Universitario	
Aprobó	James David Bahena Mejía	Profesional Especializado	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes; y por lo tanto bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.			