



ALCALDÍA DE
GUADALAJARA
DE BUGA

Secretaría de Desarrollo Institucional
Seguridad y Salud en el Trabajo

ACOSO



LABORAL Y/O SEXUAL





Tabla de Contenido

1. Introducción

2. Acoso Laboral

2.1 Definiciones

2.2 Modalidades de Acoso Laboral

2.3 Bienes Jurídicos

2.4 Sujetos Activos de Acoso Laboral

2.5 Conductas que Constituyen Acoso Laboral

2.6 Garantías y Mecanismos de Protección

3. Acoso Sexual Laboral

3.1 Definiciones

3.2 Modalidades En el Acoso Sexual

3.3 Sujetos Activos de Acoso Sexual

3.4 Daños que se reconocen como consecuencia del Acoso Laboral y/o Sexual

3.5 Derechos Protegidos por la Ley

3.6 Mecanismos de Protección

4. Ruta para el Reporte

4.1 Acoso Laboral

4.2 Acoso Sexual

5. Compromiso de la entidad

1. 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.

2. ACOSO LABORAL

2.1 DEFINICIONES

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, define en el entorno laboral, “violencia y acoso (...)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(...)”.

2.2 MODALIDAD DE ACOSO LABORAL

Cuales con las Formas que puede adoptar el Acoso Laboral (AL)?

(a) 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.

(b) Desprotección Laboral:

- Conducta que pone en riesgo la integridad o seguridad del trabajador/a, mediante órdenes o asignación de funciones sin cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad del trabajador/a.

(c) Discriminación Laboral:

- El trato desigual, sin justificación razonable desde el ámbito laboral,
- Por factores: Raza, género, edad, origen familiar o nacional, creencias religiosas, ideología política o estatus social.



(d) Entorpecimiento Laboral:

- Obstaculizar o hacer más gravoso el cumplimiento de la labor.
- Retardar el cumplimiento de la labor o las metas.
- Privación, ocultación o inutilización de insumos, documentos o instrumentos para la labor.
- Destrucción o pérdida de información.
- Ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.



2.2 MODALIDAD DE ACOSO LABORAL

Cuales con las Formas que puede adoptar el Acoso Laboral (AL)?

(e) Inequidad Laboral:

- Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- Violación del principio de igualdad.
- Discriminación en la asignación de obligaciones laborales.



(f) Maltrato Laboral:

- Acción violenta que atenta contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual, y los bienes de una persona que trabaje como empleado o trabajador.
- Implica expresiones verbales insultantes o humillantes que afectan la integridad moral o los derechos a la privacidad y al buen nombre de quienes están involucrados en una relación laboral.
- Conducta que busca menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.

(g) Persecución Laboral:

Acciones repetitivas o arbitrarias que sugieren la intención de forzar la renuncia o desmotivación del servidor publico, involucra:

- Descalificación, -Sobrecarga laboral y
- Cambios constantes en el jornada.

2.3 BIENES JURÍDICOS



Cuales son los bienes jurídicos protegidos en la Ley?

Los bienes jurídicos protegidos por la Ley, conforme al inciso Segundo del artículo °1 de la Ley 1010 de 2006, son:

- El trabajo en condiciones dignas y justas.
- La libertad.
- La intimidad.
- La honra.
- La salud e integridad física y mental.
- La convivencia positiva entre quienes comparten el mismo entorno laboral y el ambiente saludable dentro de la entidad.

2.4 SUJETOS ACTIVO O AUTORES DEL ACOSO LABORAL

Cuales son los sujetos activos o autores del acoso laboral?



- Superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de dependencia.
- Persona natural que se desempeñe como trabajadora o empleada.
- Servidores públicos, tanto empleados/ das públicos como trabajadores/ras oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.
- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.

2.5 CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

Cuales son las conductas que constituyen Acoso Laboral?

El Acoso Laboral pueden 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.

- Los actos de agresión física.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
- Amenazas injustificada de despido.
- Descalificación humillante en público.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- Asignación de deberes fuera de la obligación laboral 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.
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales.



2.5 CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL



Preguntas Frecuentes:

¿Recibes críticas constantes e injustificadas sobre tu desempeño, sin oportunidad de defenderte?

¿Te han excluido sistemáticamente de reuniones, actividades importantes en el trabajo?

¿Te han asignado tareas o responsabilidades imposibles de cumplir o que están fuera de tu competencia?

¿Has sido objeto de humillaciones o burlas públicas por parte de tus compañeros o superiores?

¿Te han hecho comentarios ofensivos o despectivos sobre tu persona, tu trabajo o tu vida privada?

¿Se han realizado cambios arbitrarios en tu horario o condiciones de trabajo sin justificación?

¿Te han asignado una carga de trabajo excesiva de manera repetida, más allá de lo razonable o posible?

¿Has recibido amenazas de forma directa o a través de rumores?

¿Te gritan o elevan la voz con el objetivo de intimidarme?

¿Has sido víctima de discriminación por razones de género, raza, edad, orientación sexual u otros factores personales?

¿Se ha limitado tu acceso a recursos o herramientas necesarias para realizar tu trabajo?

¿Se han difundido rumores falsos sobre ti en el lugar de trabajo?

2.6 GARANTÍAS Y MECANISMOS DE PROTECCIÓN

Cuales son las garantías contra actitudes retaliatorias y mecanismos de protección a la víctima?

La denuncia por Acoso Laboral puede realizarse ante el Comité de Convivencia Laboral - CCL, se establecerán las siguientes medidas de protección:

- 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 y las fijadas en la Ley 1952 de 2019 , Capítulo I, artículo 52, como faltas gravísimas.
- Procedimiento interno.
- Atención emocional o psicológica del servidor público víctima de acoso
- Fomento del trato libre de estereotipos de género, de orientación sexual o identidad de género.
- La formulación de denuncia de Acoso Laboral en una dependencia de la entidad, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público (Personería o Procuraduría).
- El traslado del área de trabajo del servidor público que se sienta en riesgo, o bien, el establecimiento de trabajo en casa, así como la terminación de la relación contractual cuando el servidor público o contratista víctima, lo manifieste de forma expresa.



La competencia para adelantar la acción disciplinaria por acoso laboral es exclusiva de, 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.





“Cero tolerancia hacia las conductas de hostigamiento y/o acoso sexual”.

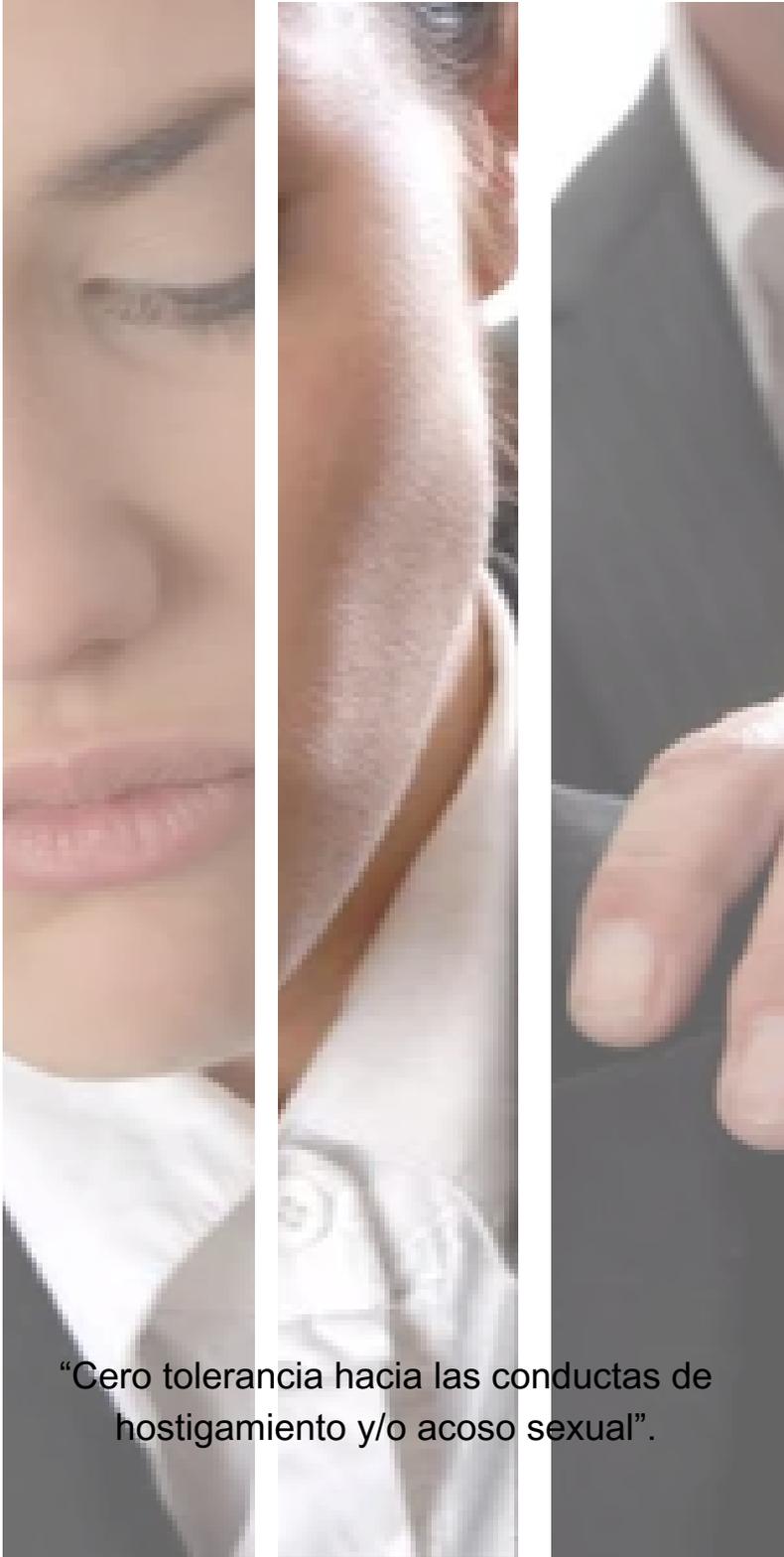
ACOSO SEXUAL

El acoso sexual en Colombia, se configura como cualquier conducta sexual no deseada, repetitiva y que cause un daño psicológico o afecte la libertad sexual de la víctima. Este comportamiento está tipificado como un delito en el Código Penal.



3. ACOSO SEXUAL

3.1 DEFINICIONES



“Cero tolerancia hacia las conductas de hostigamiento y/o acoso sexual”.

- **ACOSO SEXUAL FISICO.** 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.
- **EXHIBICIÓN DE MATERIAL SEXUALMENTE EXPLÍCITO.** Mostrar imágenes, videos o cualquier material de contenido sexual sin el consentimiento de quienes lo presencian.
- **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.



3.2 MODALIDAD DE ACOSO SEXUAL

Cuales con las Formas que puede adoptar el Acoso Sexual?

En el entorno laboral, la violencia contra las mujeres se refiere a cualquier acción u omisión que cause daño, sufrimiento o incluso la muerte de una mujer, ya sea de manera física, sexual, psicológica, económica o patrimonial, debido a su condición de mujer.

Esto incluye también las amenazas de estos actos, así como la coacción o la privación injustificada de su libertad, independientemente de que ocurra en el ámbito público o privado.



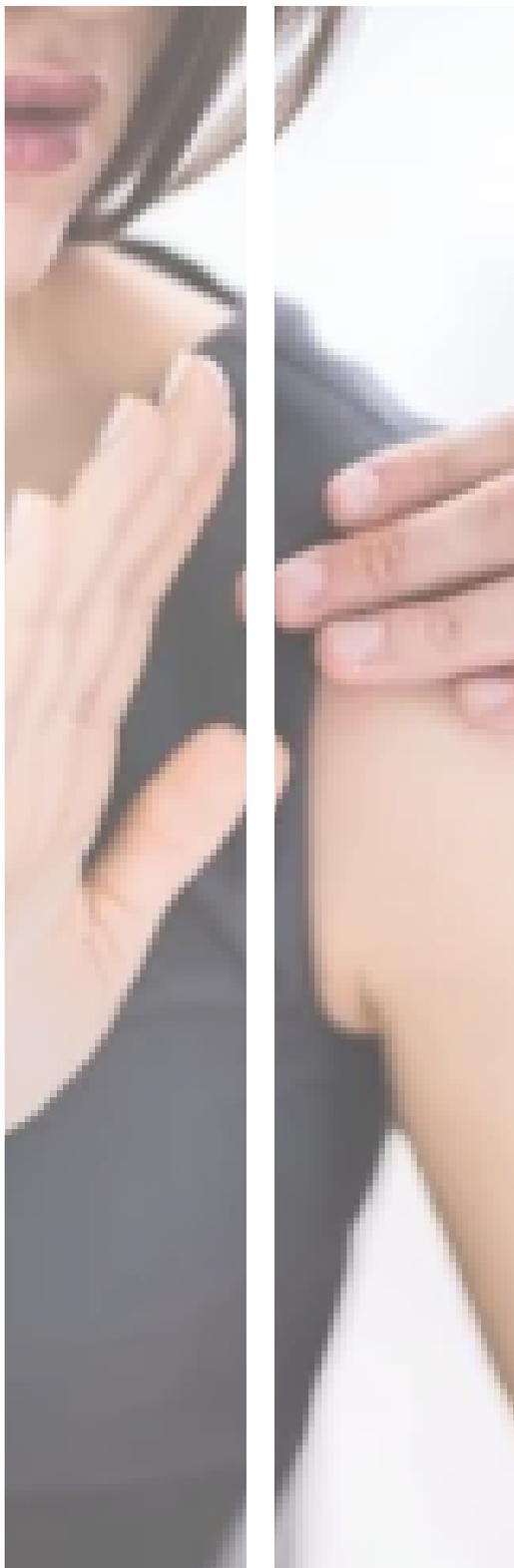
3.3 SUJETOS ACTIVO O AUTORES DEL ACOSO SEXUAL

Cuales son los sujetos activos o autores del acoso laboral?

Toda persona puede ser víctima de los delitos establecidos en el Código Penal:

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

3.4 DAÑOS QUE SE RECONOCEN COMO CONSECUENCIA DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL



SEXUAL
PSICOLÓGICO
FÍSICO
SOCIALES
PATRIMONIAL



3.5 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 escuchado(a), 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.



3.6 MECANISMOS DE PROTECCIÓN

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.

Configurado en la Ley 906 de 2004, comprende tres etapas:

- Indagación,
- Investigación y
- Juicio.



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.



4. RUTA PARA EL REPORTE



**ALCALDÍA DE
GUADALAJARA
DE BUGA**

Secretaría de Desarrollo Institucional
Seguridad y Salud en el Trabajo

4.1 RUTA PARA EL REPORTE DE ACOSO LABORAL

Procedimiento:

Presentación de la Queja.

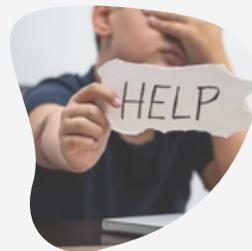


1

La denuncia por Acoso Laboral se debe adelantar ante el Comité de Convivencia Laboral - CCL., será interno, confidencial y conciliatorio.



La queja o comunicación deberá ser presentada por escrito ante el CCL, al correo electrónico convivencialaboral.buga@gmail.com o en formato físico.



Verificación de cumplimiento de requisitos.



2

La queja 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.

Verificación del cumplimiento de los requisitos.



3

El CCL realizará la verificación de cumplimiento de requisitos.



4.1 RUTA PARA EL REPORTE DE ACOSO LABORAL

Procedimiento:

Audiencia de Conciliación



5

Una vez surtidas las reuniones respectivas, el CCL decidirá la pertinencia o no de adelantar audiencia de conciliación.

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.

Acciones de mejoramiento del Clima organizacional



6

El Comité propondrá las estrategias de conciliación que considere pertinentes y sugerencias entre las partes y encaminará el establecimiento de medidas de prevención.

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.

Acciones de conciliación fallidas



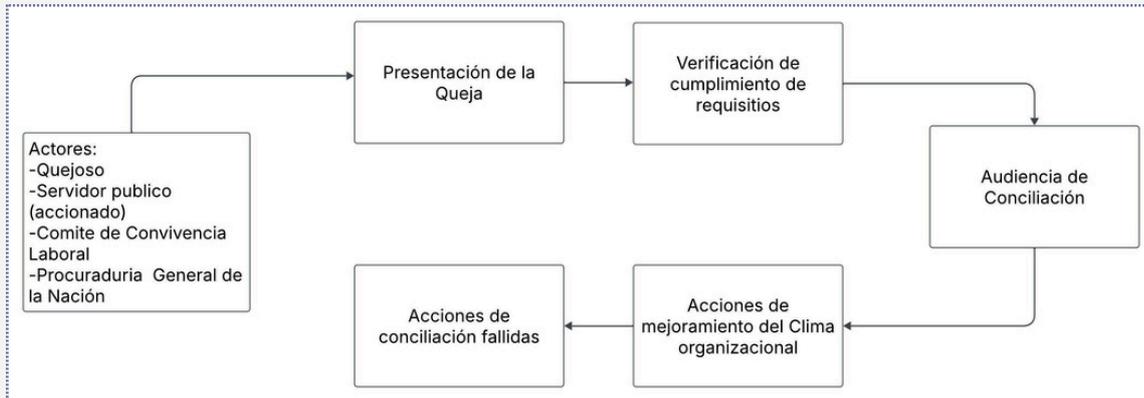
7

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 Procuraduría General de la Nación, en los términos del artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, se dejara constancia de haber agotado el procedimiento previo conciliatorio al interior de la Entidad.

[Flujograma](#)



4.1 RUTA PARA EL REPORTE DE ACOSO LABORAL



Puedes solicitar asistencia emocional o psicológica a través de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), contactando la línea telefónica de atención al número #833 o al 018000 919667.

EN COLMENA SEGUROS

Estás acompañado en todo momento

RECUERDA QUE

Hemos habilitado la línea de apoyo psicosocial

En nuestra Línea Efectiva, para escucharte cuando lo necesites.

En caso de sentir angustia, miedo o dudas es importante que no te reprimas y nos cuentes lo que sientes.

Para eso estamos contigo.

Ten en cuenta:

1. Se reciben llamadas o solicitudes de servicio los **7 días de la semana, las 24 horas**, pueden ser por la Línea Efectiva o por Mari nuestra asistente virtual. La línea devuelve la llamada y acuerda con el trabajador la hora en que será atendido por el psicólogo. Los horarios en que se realizan las atenciones personalizadas entre trabajador y psicólogo es de lunes a viernes 7:00 a.m. a 9 p.m. y sábados 8:00 a.m. a 5 p.m.

EN NUESTRA LÍNEA PODRÁS RECIBIR

- Orientación psicológica.
- Primeros auxilios psicológicos e intervención en crisis.
- Asesoría oportuna acerca de los recursos de ayuda y centros especializados de tratamiento, en caso de ser necesario.
- Medidas psicológicas preventivas.
- Recibir información de los programas de prevención e intervención de riesgo psicosocial dispuestos por Colmena Seguros.

SI LO DESEAS, NO DUDES EN LLAMAR

LÍNEA EFECTIVA	DESDE CELULAR
Bogotá - 401 4010447	#833 o al 01 8000 919 667
Cali - 402 4036490	sin costo desde cualquier operador
Medellín - 404 4441246	
Barranquilla - 405 3537559	

Para todas las líneas la opción: 1-1

4.2 RUTA PARA EL REPORTE DEL ACOSO SEXUAL

¿Dónde se puede denunciar la conducta de Acoso Sexual Laboral?



Orientaciones.

- Atención en salud: Las víctimas de cualquier forma de violencia sexual tienen derecho a recibir atención en salud;
- Atención legal: Comisarías de Familia, la Fiscalía; General de la Nación, los Juzgados Civiles, Municipales y Promiscuos Municipales, y los Jueces de Control de Garantías, de manera que se garantice el goce efectivo;
- Acompañamiento de la Alcaldía Municipal, el seguimiento de casos de Acoso Sexual.

Las acciones de seguimiento estarán a cargo de la Secretaria de Desarrollo Institucional a través del proceso de Talento Humano.

Líneas de atención:

- 302 603 2386- Línea Púrpura de Guadalajara de Buga (solo WhatsApp)
- 312 342 3633- Patrulla Púrpura de Guadalajara de Buga
- 106 - Línea Departamental de atención psicosocial
- 123 - Policía Nacional
- 141 - ICBF Reporte de violencias a menores de edad

Buga activa el Código Rosa

En cumplimiento de la **Ordenanza 497 de 2018** sancionada por la Gobernación del Valle del Cauca.

Este mecanismo está diseñado para prevenir y atender de manera oportuna los casos de violencia basada en género, reforzando así el compromiso del municipio con la protección y el bienestar de sus ciudadanos, especialmente de las mujeres y poblaciones vulnerables.

106	Línea Departamental de atención psicosocial
302 603 2386	Línea Púrpura-Buga (solo whatsapp)
312 342 3633	Patrulla Púrpura-Buga

Logos: Departamento del Valle del Cauca, Oficio de todos, ALCALDÍA DE GUADALAJARA DE BUGA, OFICINA DE LA MUJER, EQUIDAD GÉNERO Y POBLACIONES VULNERABLES

5. COMPROMISO DE LA ENTIDAD



SANCIONES Y CONSECUENCIAS Las personas responsables de acoso laboral o sexual estarán sujetas a:

- Sanciones disciplinarias.
- Posibles acciones penales y civiles de acuerdo con la normatividad vigente.
- Terminación del contrato en casos graves.



- Garantizar un ambiente laboral libre de acoso.
- Velar por la confidencialidad y la protección de las víctimas.
- Brindar acompañamiento integral a los afectados.
- Implementar medidas preventivas y correctivas efectivas.



La Alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga, una entidad libre de acoso laboral y sexual, comprometida con el respeto, la igualdad y el bienestar de todos los servidores públicos.

Karol Martínez Silva
Alcaldesa Municipal
Guadalajara de Buga

Abogada Especialista
María Doris Camacho Rico
Secretaria de Desarrollo Institucional

Mag. James David Bahena Mejía
Profesional Especializado
Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo

Mag. Adriana María Gil Azcárate
Profesional Universitario
Seguridad y Salud en el Trabajo

