



DECRETO N° 050

(Abril 02 de 2025)

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, Y ACTIVACIÓN DE LA RUTA DE ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL DE LA ALCALDÍA DE YARUMAL”

EL ALCALDE DEL MUNICIPIO DE YARUMAL – ANTIOQUIA

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas por el artículo 315 de la Constitución Política, la Ley 136 de 1994 en los artículos 3 y 91, y

CONSIDERANDO

1. Que la Constitución Política de Colombia, artículo 13, y los tratados internacionales ratificados por Colombia que hacen parte del bloque de constitucionalidad reconocen que la igualdad de género y la no discriminación son derechos fundamentales y principios rectores del Estado Social de Derecho.
2. Que la ley 1010 de 2006, establece medidas para prevenir corregir, y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
3. Que la Ley 1257 de 2008, artículo 1 y 12, establece medidas para garantizar para las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público y privado, el ejercicio de sus derechos, el acceso a procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización. En el ámbito laboral, establece que los empleadores deben adoptar los procedimientos adecuados y efectivos para tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer.
4. Que la Ley 2365 de 2024, la Directiva Presidencial 01 de 2023 y la Circular 26 de 2023 del Ministerio del Trabajo, instan a todas las entidades del poder público a adoptar medidas efectivas para garantizar la prevención, atención y protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual y proponen la adopción de un protocolo para el efecto o la actualización de los existentes.





MUNICIPIO DE YARUMAL

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO GENERAL Y DE GOBIERNO

5. Que la Alcaldía de Yarumal considera necesario adoptar mediante acto administrativo el protocolo sobre la materia con el fin de prevenir y activar las rutas de atención en casos de acoso laboral y acoso sexual de la alcaldía de Yarumal.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA

ARTÍCULO 1. ADOPTAR el Protocolo para la prevención, y activación de la ruta de atención en casos de acoso laboral y acoso sexual de la alcaldía de Yarumal, el cual hace parte integral de este decreto.

ARTÍCULO 2. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

ARTÍCULO 3. Comunicar el presente acto administrativo a los servidores de la Alcaldía de Yarumal, para los fines pertinentes.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en el Municipio de Yarumal – Antioquia a los dos (02) días del mes de abril de 2025.

CRISTIAN DAVID CÉSPEDES CORREA
Alcalde

Proyectó:	Revisó:	Aprobó:
Nombre: Ana Lucia Pérez Medina Cargo: Directora Dpto de Gobierno Firma:	Nombre: Ana Lucia Pérez Medina Cargo: Directora Dpto de Gobierno Firma:	Nombre: Cristian David Céspedes Correa Cargo: Alcalde Firma:



MUNICIPIO DE
YARUMAL

Protocolo para la prevención, y activación de la ruta de atención en casos de acoso laboral y acoso sexual de la alcaldía de Yarumal

Departamento Administrativo General y de Gobierno

Abril 2025



Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVO GENERAL	4
2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	4
3. MARCO NORMATIVO	4
4. ALCANCE	6
5. PRINCIPIOS:.....	6
6. ACOSO LABORAL	7
6.1. ¿Cuáles son las modalidades con las que se presenta el Acoso Laboral (AL)? 7	
6.2. ¿Cuáles son los bienes jurídicos protegidos en la Ley?	8
6.3. ¿Cuáles son los sujetos del Acoso Laboral?	8
6.4. ¿Cuáles son las conductas que constituyen Acoso Laboral?	9
6.5. ¿Cuáles son las conductas que NO constituyen Acoso Laboral?	10
6.6. ¿Cuáles son las garantías contra actitudes retaliatorias y mecanismos de protección a la víctima?	10
6.7. Tratamiento Sancionatorio al Acoso Laboral.	11
6.8. Procedimiento para reportar el Acoso Laboral.	11
6.9. Derecho y Deberes	13
7. ¿CÓMO SE DEFINE EL ACOSO SEXUAL (AS)?	13
7.1. Conceptualización de discriminación	14
7.2. Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo:	14
7.3. Ámbito de aplicación de la Ley 2365 de 2024	15
7.4. ¿Cuáles son las modalidades con las que se puede llegar a presentar el Acoso Sexual al interior de la entidad?.....	16
7.5. ¿Cuáles son los sujetos del Acoso Sexual?	17
7.6. ¿Cuáles son las conductas que pueden considerarse un Acoso Sexual? .	17
7.7. Tipos de acosadores:.....	17
7.8. Sujeto pasivo y sujeto activo.....	18
7.9. ¿Cuáles son los derechos protegidos en la Ley?	18
7.10. Consecuencias del Acoso Sexual.....	19





MUNICIPIO DE YARUMAL

7.11. Procedimiento para denunciar el Acoso Sexual en la administración de Yarumal.....	19
7.12. ¿Cuáles son medidas de protección y de atención para las víctimas de Acoso Sexual?	21
7.13. Orientaciones para tener en cuenta en caso de una posible retractación de la víctima	22
7.14. Seguimiento a casos de Acoso Sexual	22
8. ¿CÚALES SON LOS DIFERENTES ENFOQUES QUE DEBEMOS PRESENTAR EN EL CONTEXTO LABORAL AL MOMENTO DE INTERVENIR UNA SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL/SEXUAL?.....	23
9. OBLIGACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE YARUMAL	23
10. DISPOSICIONES VARIAS.....	24



1. INTRODUCCIÓN

El municipio de Yarumal, en cumplimiento del marco normativo vigente que regula la materia y entendiendo que el acoso de cualquier tipo, tiene un efecto negativo sobre el bienestar y la productividad laboral, presenta este Protocolo como mecanismo para la prevención y atención de conductas constitutivas de acoso laboral y acoso sexual, al ser éstas vulneradoras de la dignidad de la persona humana, perjudicial para el entorno laboral y generadores de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de nuestros servidores.

Acorde con lo expuesto, el presente instrumento contiene los mecanismos y procedimientos de denuncia y protección de los bienes jurídicos protegidos por el legislador ante eventuales casos de acoso laboral y sexual que puedan llegar a presentarse al interior de la administración municipal; lo anterior, propendiendo en todo momento por la garantía de un ambiente laboral respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, dignidad, intimidad e integridad de las personas sean los pilares fundamentales que guíen el relacionamiento del talento humano de esta entidad.

2. OBJETIVO GENERAL

Dar a conocer a todos los colaboradores de la Administración Municipal de Yarumal, la normatividad, paso a paso, conductas, partes implicadas e instituciones que el marco legal tiene para prevenir y hacer frente al acoso laboral y/o sexual, de tal forma que, con su conocimiento sea posible orientar, detectar e intervenir frente a posibles casos de acoso laboral y/o sexual dentro de la entidad, posibilitando un entorno de sana convivencia y respeto a la dignidad humana entre servidores y servidoras.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Fomentar en los servidores públicos del municipio de Yarumal y contratistas, una actitud de respeto de los derechos fundamentales de sus colegas y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, mitigando las acciones relacionadas con el acoso laboral y acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo.
- Generar estrategias de prevención de los delitos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral en el Municipio de Yarumal.
-

3. MARCO NORMATIVO

El marco legal asociado a los derechos y deberes circunscritos a la protección, prevención y sanción del acoso sexual, son, entre otras, las siguientes:

NORMAS	
Constitución Política de Colombia.	El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda



MUNICIPIO DE YARUMAL

NORMAS	
	persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
Código Sustantivo del Trabajo	Decreto 2663 de 1950.
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”.
Ley 1257 de 2008	“Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”.
Resolución 2646 de 2008	Ministerio de protección Social “Por la cual se establecen disposiciones y se 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”.
Decreto 4799 de 2011	Por el cual se reglamentan parcialmente las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008. (Diario Oficial 48289, diciembre 20 de 2011)
Resolución 459 de 2012	Ministerio de Salud y Protección Social, “Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual.
Código Penal	Ley 599 de 2000
Directiva Presidencial 03 del 08 de marzo de 2022	Protocolos para la prevención y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral.
Ley 1752 de 2015	Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
La Ley 1496 de 2011	“Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral



NORMAS	
	entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones”.
Resolución 1356 de 2012, del Ministerio del Trabajo	por la cual modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012, “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.
Ley 2209 del 23 de mayo de 2022	Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006.
Ley 2365 del 20 de junio de 2024	Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

4. ALCANCE

Con la adopción del presente instrumento se avanza en la prevención y atención del Acoso Laboral y Acoso Sexual, mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia y protección; por tal motivo, la administración de Yarumal se compromete a adoptar las medidas preventivas, correctivas y disciplinarias correspondientes, y a proteger a las personas afectadas cuando se compruebe la ejecución de tales conductas.

Lo anterior, conscientes de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en el ámbito laboral, así como en el entorno más inmediato de los trabajadores, además de tener incidencia sobre la productividad y el clima organizacional de la Entidad.

5. PRINCIPIOS:

Este protocolo, y sus acciones derivadas, se rigen bajo los siguientes principios:

- **Respeto a la dignidad humana.** Equivale al (i) merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad humana en su entorno laboral.
- **Ambiente laboral seguro y saludable.** El entorno laboral saludable se entiende como un espacio de trabajo cuyas condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores para tener un buen ambiente físico, buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional y que se promueva el bienestar familiar y



social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. Los actos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral son contrarios a este principio.

- **Confidencialidad.** Todas las personas naturales o jurídicas que intervengan en la administración de datos personales están obligadas en todo tiempo a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende la administración de datos, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas. En todas las actuaciones que se deriven de este protocolo se guardará la confidencialidad y debida reserva de la información.
- **Debida Diligencia.** "Como parte de este principio se deben adoptar con celeridad todas las medidas encaminadas a la protección de la víctima y la restitución de sus derechos. Para esto se deben disponer de todos los medios para esclarecimiento de los hechos, así como de su sanción por parte de las dependencias y entidades correspondientes. También hace parte de este principio acatar la normatividad interna e internacional y los jurisprudenciales a través de los cuales las Cortes internacionales y nacionales han creado de manera progresiva".
- **Debido proceso.** El debido proceso es un derecho fundamental de inmediato cumplimiento consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia: "El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas". Es una garantía constitucional del derecho de toda persona a ser oída públicamente y con justicia, en condiciones de plena igualdad, por un tribunal independiente e imparcial para la determinación de sus derechos y obligaciones.
- **Protección a la persona afectada.** Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o discriminación se debe privilegiar la seguridad y la integridad de la víctima haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia y garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.

6. ACOSO LABORAL

De conformidad con lo señalado en el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006, el Acoso Laboral es:

"(...) 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. (...)"

6.1. ¿Cuáles son las modalidades con las que se presenta el Acoso Laboral (AL)?

- **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 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.** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- **Entorpecimiento Laboral.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor 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 funcionario.
- **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.

6.2. ¿Cuáles son los bienes jurídicos protegidos en la Ley?

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

6.3. ¿Cuáles son los sujetos del Acoso Laboral?

De conformidad con el artículo 6° de la Ley 1010 de 2006, pueden ser sujetos del acoso laboral:

- La persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de dependencia. Son sujetos activos o autores del acoso laboral.
- Los servidores públicos que se desempeñen en una dependencia pública. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral;
- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral. Son sujetos partícipes del acoso laboral;

Las conductas en las que se presenta el Acoso Laboral pueden ser:



- **DESCENDENTES**, cuando la víctima está en un cargo inferior;
- **HORIZONTAL**, cuando se produce entre servidores públicos del mismo rango.
- **ASCENDENTE**, cuando la víctima ocupa un cargo superior.

Es importante precisar que las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la Ley 1010 de 2006, son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

6.4. ¿Cuáles son las 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.

6.5. ¿Cuáles son las 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.

6.6. ¿Cuáles son las garantías contra actitudes retaliatorias y mecanismos de protección a la víctima?

Con el ánimo de amparar a quien formule una denuncia por acoso laboral ante el Comité de Convivencia, la Ley 1010 de 2006 establece las siguientes 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 el 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 cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

6.7. Tratamiento Sancionatorio al 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 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 ha señalado:

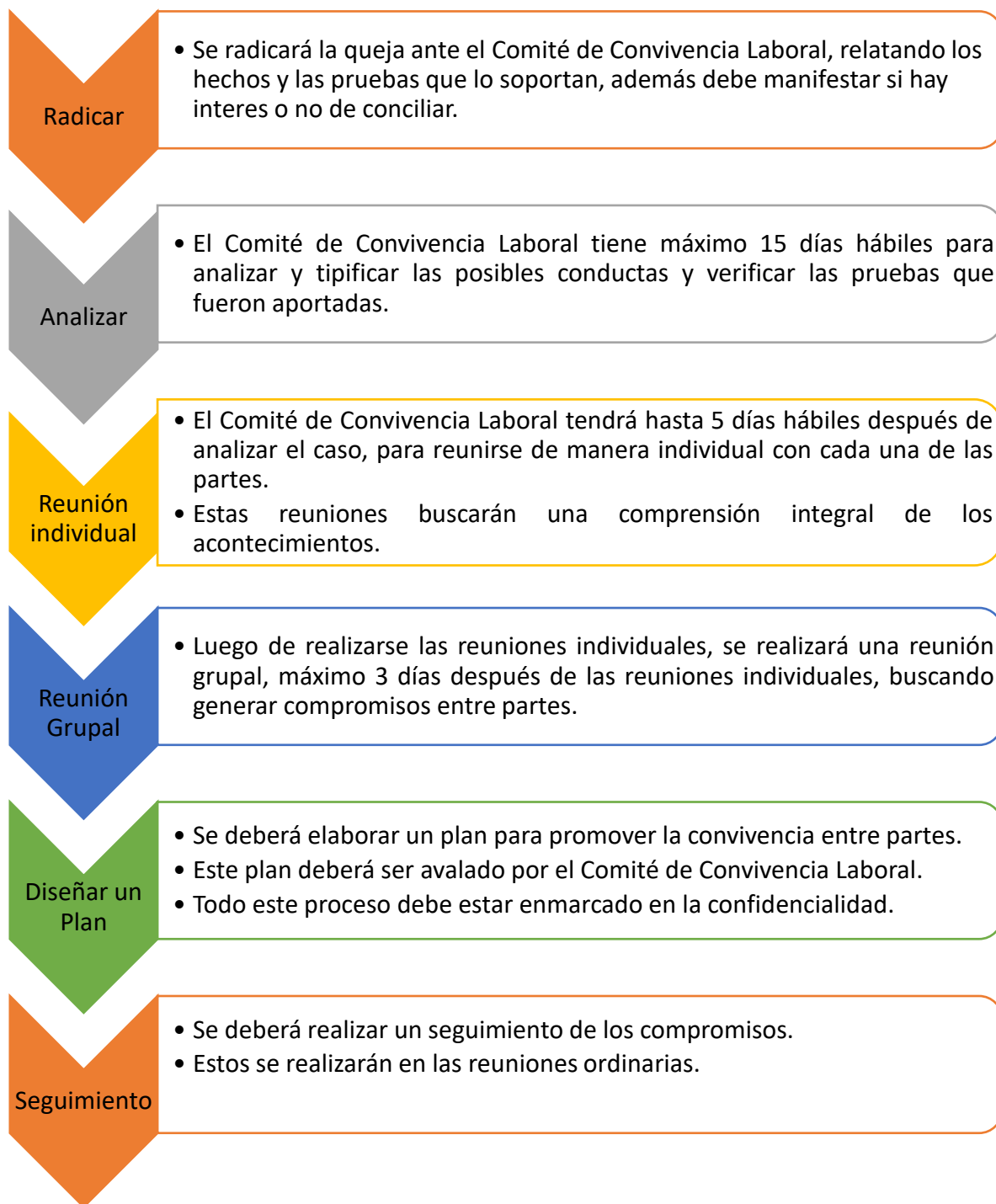
“(…) la competencia para adelantar la acción disciplinaria por acoso laboral es exclusiva de los órganos de control-Procuraduría General de la Nación y Personerías distritales y municipales, pero antes de que estos entes de control asuman el conocimiento de la acción, según se deduce de lo establecido en el artículo 9 numerales 1 y 2, y párrafo 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 ocurra en el lugar de trabajo(…)”

6.8. Procedimiento para reportar el Acoso Laboral.

El procedimiento que se debe adelantar ante el Comité de Convivencia Laboral será interno, confidencial y conciliatorio, siguiendo las siguientes directrices:



MUNICIPIO DE YARUMAL



Cuando no fuera posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere 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, dejando constancia de haber agotado el procedimiento previo conciliatorio al interior de la Entidad.



6.9. Derecho y Deberes

DERECHOS	DEBERES
Comunicar ante el Comité de Convivencia de la entidad cualquier situación que pueda llegar a constituirse como acoso laboral, cumpliendo con el proceso previsto en el artículo 25 del Capítulo IV, de la Resolución Interna No. 2168 de 2018 y las demás normas que la aclaren, modifiquen o sustituyan.	Asumir un comportamiento cortés y respetuoso independientemente del cargo que ocupe.
Recibir orientación y apoyo apropiado por parte de CCL cuando comunique una situación que pueda constituirse como acoso laboral.	Procurar resolver a través del diálogo cualquier tipo de conflicto que se suscite en el trabajo.
Decidir siempre y voluntariamente, si puede ser confrontado con el agresor en cualquiera de los espacios y procedimientos.	El personal que tiene funcionarios a su cargo es responsable de respetar y hacer respetar este protocolo en su equipo de trabajo.

7. ¿CÓMO SE DEFINE EL ACOSO SEXUAL (AS)?

conformidad con lo señalado en el artículo 2° de la Ley 2365 de 2024, el Acoso Sexual es:

“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 y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH).”

La Administración Municipal de Yarumal, acoge las diferentes definiciones y percepciones sobre el acoso sexual en el contexto laboral, por lo que a continuación se exponen:

- De acuerdo con lo que señala la Organización Internacional del Trabajo (1985) “el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores; constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta en mayor medida a las mujeres”. En el caso colombiano, el acoso sexual es además una forma de violencia que, al atentar contra la libertad, la integridad y la formación sexual de una persona se tipifica como delito en el Código Penal.



- El artículo 210 A del Código Penal Colombiano, adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, definen Acoso Sexual como:
"El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años".
- La Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo de 1985, señaló que:
"los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de las medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos" (OIT, 2008).

7.1. Conceptualización de discriminación

El artículo 2 de la ley 1752 de 2015, introdujo en Colombia el tipo penal de discriminación en los siguientes términos:

"Artículo 134A. Actos de Discriminación: El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

La misma norma, artículo 3, previó el hostigamiento como un tipo penal autónomo, así:

"ARTÍCULO 1348. Hostigamiento: Artículo modificado por el artículo 3 de la ley 1752 de 2015, así: El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor.

PARÁGRAFO. Entiéndase por discapacidad aquellas limitaciones o deficiencias que debe realizar cotidianamente una persona, debido a una condición de salud física, mental o sensorial, que al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".

7.2. Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- a) **Chantaj sexual.** Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento



de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.

- b) **Acoso sexual ambiental.** Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa.

Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

7.3. **Ámbito de aplicación de la Ley 2365 de 2024**

De acuerdo a lo establecido en el artículo 7° de la LEY 2365 DE 2024 es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral o en el contexto de: Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas, Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH), o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto.

“...Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

a) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;

b) Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;

c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;





d) *En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;*

e) *Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.*

f) *En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.*

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.

Se entenderá que hacen parte del contexto de las instituciones de educación superior, así como del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH), las interacciones que tengan los estudiantes, profesores, directivos, trabajadores y demás personas que desempeñen actividades dentro de dichas instituciones.

Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a las Instituciones de Educación Superior públicas y privadas, así como al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH), sin perjuicio de los protocolos establecidos a su interior, procurando la activación de rutas integrales e intersectoriales de atención a las víctimas y la cooperación con las autoridades competentes para la investigación...”

7.4. ¿Cuáles son las modalidades con las que se puede llegar a presentar el Acoso Sexual al interior de la entidad?

- **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.
- **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.

7.5. ¿Cuáles son los sujetos del Acoso Sexual?

Toda persona puede ser víctima de los delitos establecidos en el Código Penal Colombiano, para el caso de la administración de Yarumal, se puede configurar el Acoso Sexual en:

- Servidor público.
- Contratista.
- Quienes tengan cualquier tipo de vinculación con la Entidad.

7.6. ¿Cuáles son las conductas que pueden considerarse un Acoso Sexual?

De conformidad con lo establecido por la Procuraduría General de la Nación, se puede considerar que existe un Acoso Sexual cuando se presente alguna de las siguientes conductas, en los espacios destinados para desempeñar sus funciones o cumplir con sus obligaciones:

- Comentarios o insinuaciones 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.
- 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 atemorizarla, subyugarla o mortificarla.
- Comportamientos relacionados con exposición de imágenes pornográficas utilizando equipos de la entidad.
-

7.7. Tipos de acosadores:



- **Público.** Son los que llevan a cabo conductas o actitudes sexistas de manera abierta y los hace sentir más poderosos. Ejemplo: el trabajador que hace bromas o comentarios de tipo sexual cuando una mujer pasa cerca.
- **Privado.** Son aquellos que muestran una apariencia tranquila y conservadora de cara a los demás, pero que con su objetivo muestran sus verdaderas intenciones, ante lo cual, la víctima se encuentra en el dilema de es mi palabra contra la suya, porque se considera difícil que alguien crea que dicha persona la haya acosado.

Los servidores públicos debemos trabajar por la garantía y el respeto de los derechos sin importar las diferencias; como lo establece el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, todos somos iguales.

En muchas ocasiones, quienes son víctimas de este acoso no denuncian por miedo o por represalias que puedan tomar en su contra. Pero si conoces de un caso, hazle saber a esa persona que la ley lo protege con el fin de que no haya más víctimas.

7.8. Sujeto pasivo y sujeto activo.

a) Sujeto activo. Se considerará sujeto activo de acoso, jefes/as, compañeros/as e incluso clientes/as, proveedores/as o terceras personas relacionados con la víctima por causa del trabajo.

b) Sujeto pasivo. Este siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente de la categoría profesional y de la naturaleza de la relación laboral.

7.9. ¿Cuáles son los derechos protegidos en 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 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.
- Tiene derecho a que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación.
- 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.



7.10. Consecuencias del Acoso Sexual

- Los daños o afectaciones a las personas que son objeto de Acoso Sexual pueden ser psicológicos, físicos, sexuales y patrimoniales.
- El acoso sexual afecta negativamente tanto al funcionario 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 funcionarios que pudieran ser testigos o conozcan la situación.
- La ansiedad y el estrés que produce esta vivencia muchas veces 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.
- 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.

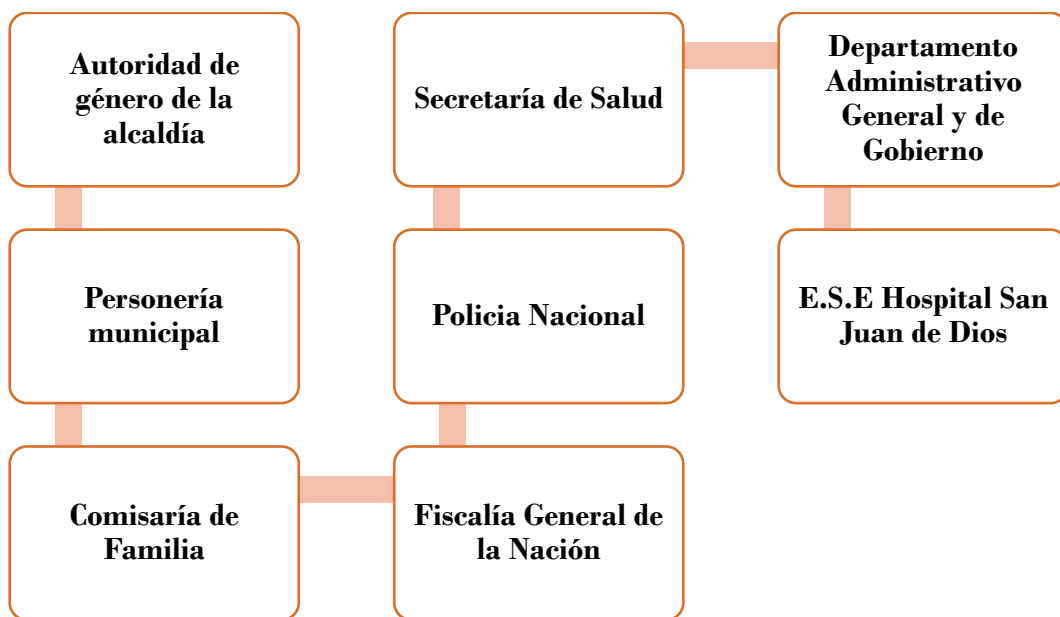
7.11. Procedimiento para denunciar el Acoso Sexual en la administración de Yarumal.

Teniendo en cuenta que el Acoso Sexual es una conducta no querellable y no conciliable, el Comité de Convivencia Laboral no puede conciliar sobre el tema.

No obstante, toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual al interior de la Entidad, podrá actuar de acuerdo al CAPÍTULO IV del Acuerdo 009 del 25 de agosto de 2021. RUTA DE ATENCIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES. “Artículo noveno. Instancias de la Ruta de atención Integral



MUNICIPIO DE YARUMAL



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

- a) La acusación o denuncia podrá hacerla de forma verbal o escrita, (impresa, manuscrita o a través de correo electrónico o de llamada telefónica) ante el Departamento General y de Gobierno quien garantizará en todo caso un trato respetuoso, imparcial, privado y seguro para la persona afectada. Se ha dispuesto internamente la forma de realizar las denuncias a través de la intranet <https://intranet-alcaldiayarumal.siredoe.com/complaints>
- b) 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.
- c) La persona encargada de escuchar o recibir la denuncia deberá tener en cuenta que:
 - Debe privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o 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.
- d) 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. Por ejemplo, deben registrarse factores como la relación de subordinación frente al presunto agresor, la existencia de amenazas o las posibles represalias que tengan impacto en su situación laboral.
- e) Registrar estas condiciones permite que en el desarrollo del acompañamiento se adopten los esfuerzos necesarios para para que la víctima se sienta apoyada y sea protegida adecuadamente para garantizar su participación en el proceso.
- f) Quien haya recibido la denuncia, deberá solicitar la autorización a la víctima para informar al Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo del caso y así adoptar las medidas pertinentes para la atención del riesgo psicosocial que puede configurar el acoso, teniendo en cuenta que el caso no podrá ser puesto en conocimiento de instancias como Comité de Convivencia Laboral ni ser sometido a conciliación o arreglo directo con el presunto agresor.
- g) Todos los funcionarios que tengan conocimiento de hechos constitutivos de acoso sexual están en el deber de ponerlos en conocimiento del Departamento Administrativo General y de Gobierno, especialmente quienes ostenten un cargo de dirección o de supervisión. De esta manera, quienes ostentan dichos cargos y que reciban una 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. Es necesario tener en cuenta que además de ser objeto de medidas disciplinarias en caso de haber cometido conductas que constituyan acoso sexual, quienes ejerzan cargos de dirección o supervisión podrían estar sujetos a medidas disciplinarias por permitir de cualquier manera que continúe el acoso sexual del que están enterados.

De esta manera, y 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, deberá darle a conocer el contenido de este Protocolo y asegurarse de guardar la confidencialidad, así como de seguir los demás principios e indicaciones aquí contenidas.

7.12. ¿Cuáles son medidas de protección y de atención para las víctimas de Acoso Sexual?

Durante todo el proceso de investigación, la entidad 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.

Para ello, las dependencias competentes deberán adoptar medidas para prevenir su existencia. En la adopción de medidas de protección y de prevención se deben considerar los deseos de la persona denunciante, y nunca pueden suponer un perjuicio para ella ni para las posibles personas que atestiguan.

Entre las medidas de protección que pueden ser implementadas se encuentran la reordenación del tiempo que se encuentre al interior de la entidad, desplazamientos siendo recomendable la separación entre la persona denunciada y denunciante durante el tiempo que dure el procedimiento u otros mecanismos proporcionales a la gravedad de la situación denunciada. En caso de que la conducta de acoso esté siendo perpetrada por un funcionario de mayor rango al de la persona afectada o por quien tenga la facultad de adoptar las medidas de protección antes mencionadas, el caso deberá ponerse en conocimiento del inmediato superior para que se revise la necesidad de adoptar otras medidas, siempre garantizando la seguridad y la confidencialidad sobre los hechos relatados por la víctima. Ante la imposibilidad de adelantar esta actuación, y de manera inmediata, deberá indicarse la necesidad de acudir a las instancias de investigación y sanción para que se protejan los intereses de la víctima.

En todo caso, y conforme a los principios rectores, se le debe reconocer a la persona denunciada el derecho a demostrar su inocencia, a la debida 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 y cuando estas se hayan iniciado, no de manera concomitante a cuando la víctima se encuentre en la búsqueda de orientación o información sobre sus derechos.

7.13. Orientaciones para tener en cuenta en caso de una posible retractación de la víctima

En casos donde la víctima se retracte de lo manifestado sobre hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual, es necesario que la persona encargada o delegada para el acompañamiento le pregunte por las razones de dicha retractación; esto con el fin de establecer si está siendo sometida a presiones externas que la obliguen a decir que mintió. En algunos casos el presunto agresor pudo haberla amenazado o le pudo haber ofrecido algo a cambio de la retractación o existe un temor fundado sobre las posibles represalias. Ante estos eventos es necesario que se brinde o se dirija a la víctima para que reciba atención jurídica y psicológica para que supere las dificultades que motivaron la retractación. También se deben adoptar medidas de protección descritas en el presente protocolo conducentes a garantizar que el trámite de queja siga su curso.

7.14. Seguimiento a casos de Acoso Sexual



Las acciones de seguimiento estarán a cargo Departamento Administrativo General y de Gobierno que en todo caso deberá contar con profesionales capacitados para informar acerca del estado de la queja y brindar asesoría y acompañamiento a la víctima.

Estas acciones de seguimiento se adelantarán de manera periódica, hasta verificar que la víctima de acoso haya logrado acceder a las atenciones previstas en salud, protección y administración de justicia, así como su participación dentro del proceso disciplinario que adelante la entidad.

8. ¿CÚALES SON LOS DIFERENTES ENFOQUES QUE DEBEMOS PRESENTAR EN EL CONTEXTO LABORAL AL MOMENTO DE INTERVENIR UNA SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL/SEXUAL?

La Alcaldía Municipal de Yarumal tiene en cuenta los diferentes enfoques propuestos por la directriz número 3 de 2022, comprendiendo de manera íntegra las diferentes situaciones que se pueden generar dentro de la Entidad.

1. **Enfoque de derechos humanos.** Se fundamenta en la noción de ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, estatus migratorio o procedencia geográfica. Requiere de la implementación de acciones de política pública para garantizar la igualdad de las personas y grupos de personas. Este enfoque, además, implica que en toda circunstancia las víctimas merecen credibilidad, y debe asegurarse la confidencialidad e intimidad, de manera que se respeten, promuevan, garanticen sus derechos humanos y los de su núcleo familiar y, en ningún momento, sean vulnerados.
2. **Enfoque de género.** Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones que naturalizan la violencia por razones de sexo o género.
3. **Enfoque interseccional.** Se fundamenta en evidenciar que en una misma persona se pueden entrecruzar diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas.
4. **Enfoque diferencial.** Se concibe como un método de análisis y actuación que reconoce las inequidades, riesgos y vulnerabilidades de sujetos de especial protección (grupos étnicos, personas en situación de discapacidad, víctimas de la violencia, entre otros). (p.2-3)

9. OBLIGACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE YARUMAL

- Realizar actividades de sensibilización, prevención y atención relacionadas con prácticas y hechos de Acoso Laboral a servidores públicos y Acoso Sexual a todas las personas vinculadas a la entidad.





- Se adelantarán actividades especiales y específicas dirigidas a los funcionarios que tengan a su cargo personal.
- Realizar acciones de prevención, por medio de las cuales se sensibilice a los funcionarios de La entidad, para mantener un entorno de trabajo respetuoso de la libertad y la dignidad de las personas. Para esto, es importante que se lleven a cabo actividades que permitan reconocer que existe una política de cero tolerancia institucional frente a conductas de hostigamiento o acoso sexual.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a todos los funcionarios y a los miembros del Comité Convivencia Laboral de la Entidad.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los funcionarios de todos los niveles jerárquicos de la Entidad.
- Divulgar el contenido de este protocolo de prevención y atención de Acoso Laboral y Acoso Sexual a las personas de la entidad.
- Generar de manera periódica espacios de capacitación sobre las conductas del Acoso Laboral y Acoso Sexual, las consecuencias y los procedimientos de actuación del presente protocolo.
- Las personas designadas para dar información, asesoramiento, apoyo y acompañamiento a las víctimas de acoso también deben ser sensibilizadas sobre el abordaje.
- Realizar acciones de seguimiento a las quejas y/o denuncias presentadas y brindar asesoría y acompañamiento a la víctima.

10. DISPOSICIONES VARIAS

- Es necesario considerar que el Comité de Convivencia Laboral no tendrá la facultad para determinar si una conducta es constitutiva de acoso o no, pues se entiende que dicha competencia es puramente judicial. En tal sentido, las decisiones serán exclusivamente preventivas o consultivas y buscarán, en lo posible, mecanismos conciliatorios.
- En caso de requerirse más tiempo para que el Comité examine de manera confidencial el caso reportado, se deberá justificar el tiempo a prorrogar.
- Tendrán impedimento de participar en las conciliaciones los miembros del comité que hayan sido jefes o subalternos de las personas implicadas, o que tengan vínculos de relación sentimental o afectiva.
- En el caso que la queja involucre a alguno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, este no podrá intervenir en la investigación del caso.
- En lo posible se deben presentar pruebas de la queja radicada, sin embargo, no es requisito para recibir la queja.
- En el espacio de diálogo entre las partes involucradas, se debe tener en cuenta que dentro del marco establecido por la Ley 1257 de 2008, se debe privilegiar el derecho de la víctima a no ser confrontada con su agresor.
- Protección de Datos. La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se inicien será una falta grave y se adoptaran las medidas disciplinarias correspondientes conforme los procesos internos aplicables.
- Confidencialidad y Reserva. Los procesos realizados en el marco de estas denuncias tienen el carácter de confidencial y reservado, y queda bajo custodia del Departamento



MUNICIPIO DE YARUMAL

Administrativo General y de Gobierno (SGG), la información y la investigación que se derive de la misma.

BIBLIOGRAFÍA

Acoso Laboral y Acoso Sexual, protocolo de prevención y atención 2020, Departamento Nacional de Planeación, Bogotá, Colombia.

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/DNP/PROTOCOLO%20DE%20PREVENCIÓN%20Y%20ATENCIÓN%20%20ACOSO%20LABORAL%20Y%20ACOSO%20SEXUAL%20DNP.pdf?Mobile=1&Source=%2FCDT%2F%5Flayouts%2F15%2Fmobile%2Fviewa%2Easpx%3FList%3De44ac768%2D6f6e%2D4f63%2Da2f5%2Da5d6f0a0f012%26View%3Dc3c0447e%2Db31f%2D46dd%2D9c6e%2D351e5cc4211b%26ViewMode%3DDetail%26wdFCCState%3D1%26PageFirstRow%3D61>

Cartilla para Prevenir el Acoso Laboral y Sexual 2020, Superintendencia del Subsidio Familiar, proyecto profesional (Quiroz, J), Bogotá, Colombia. Recuperado de:

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjbgM3eoPH2AhXWTTABHQFICnIQFnoECAUQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.ssf.gov.co%2Fdocuments%2F20127%2F723389%2FCARTILLA%2BPARA%2BPREVENIR%2BEL%2BACOSO%2BLABORAL%2BY%2BSEXUAL%2Brev%2B12232020.pdf%2F50f06d53-eb4b-f2b9-77b4-a571303b8d43&usq=AOvVaw1n6nvh6opjad5IWFwPAa0M>

Código Penal. (24 Jul, 2000). Artículo 435. [Ley 599 de 2000].

Código Penal. Ley 599 de 2000 [Poder Público - Rama Legislativa], Por la cual se expide el Código Penal. (Diario Oficial 44097, julio 24 de 2000) 24 Jul, 2000 (Colombia)

Congreso de la República de Colombia. Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones, Bogotá, Colombia.

Constitución Política de Colombia de 1991, Artículos 13 y 25, Congreso de la República de Colombia, Bogotá, Colombia, 1991.

Decreto 2663 de 1950, Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, Bogotá, Colombia 1951.

Decreto 4799 de 2011 [Ministerio de Justicia y del Derecho], Por el cual se reglamentan parcialmente las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008. (Diario Oficial 48289, diciembre 20 de 2011) 20 Dic, 2011 (Colombia)

Ley 1010 de 2006, Colombia, Congreso de la República, Diario Oficial 46160 de enero 23 de 2006.



MUNICIPIO DE YARUMAL

Ley 1752 de 2015 [Poder Público - Rama Legislativa], Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad. 03 Jun, 2015 Núm. 49531 (Colombia)

Ley 734 de 2002, Colombia, Congreso de la República, Diario Oficial No. 44.708, de febrero 13 de 2002.

Ley 2365 de 2024, Congreso de la República, Diario Oficial No. 52.986, de 31 de diciembre de 2024.

O.I.T. (2019). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 7.

Presidencia de la República de Colombia (2022) Directriz Presidencial No.3 Bogotá D.C. Recuperado de [Directiva 03 de 2022 Presidencia de la Republica - Gestor Normativo - Función Pública \(funcionpublica.gov.co\)](#)

Nota: Protocolo adoptado mediante Decreto 050 de 2025

Proyectó: Nombre: Ana Lucía Pérez Medina Cargo: Directora Departamento Administrativo General y de Gobierno	Revisó y aprobó: Nombre: Cristian David Cesepedes Correa Cargo: Alcalde
--	--