



CONCEJO DE MEDELLÍN

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

**SUBSECRETARÍA DE ESPACHO
CONCEJO DE MEDELLÍN**

OCTUBRE DE 2022

CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	3
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL.....	4
1. OBJETIVO GENERAL	4
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3. ALCANCE	4
4. JUSTIFICACIÓN	4
5. MARCO LEGAL	5
6. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	8
6.1. LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN	8
6.2. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN.....	9
6.3. INTERVENCIÓN.....	9
6.4. ESQUEMA DE LA RUTA.....	10

PRESENTACIÓN

Este documento contiene la propuesta metodológica para la implementación del protocolo interno del Concejo de Medellín para la prevención y atención del acoso sexual, el cual se fundamenta en los principios axiológicos de la Corporación y en la aplicación de las previsiones normativas que sobre el asunto ha producido el Estado colombiano.

El protocolo fue una iniciativa del Movimiento Estamos Listas liderado por la concejala Dora Cecilia Saldarriaga Grisales, frente a lo cual la Secretaría General del Concejo, delegó a la líder de programa Liliana Andrea Marín Peña para impulsar las acciones pertinentes para su construcción, acompañada de la profesional especializada Juana Nelly Guevara Hurtado, y el apoyo del equipo interdisciplinario de la oficina de la concejala y de la Unidad de Comunicaciones y Relaciones Corporativas. Luego de varias sesiones de trabajo, análisis documental y metodológico, se construyó este documento que presentamos.

La metodología se establece a partir de actividades preventivas y de atención a las violencias sexuales, que permitan identificar conductas, generar alertas tempranas, hacer difusión y pedagogía de la ruta de tratamiento a los casos que se identifiquen. Además, es complementario al Código de Buen Gobierno y como tal, tiene como objetivo aportar al mejoramiento de la cultura de respeto y justicia, como valores identificados en la matriz axiológica de la Corporación.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

1. OBJETIVO GENERAL

Establecer una ruta que permita identificar las conductas de acoso sexual en el ámbito laboral, prevenir su ocurrencia y atender de manera integral las situaciones que se presenten.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Reconocer las conductas de acoso sexual al interior de la Corporación, en aras de generar alertas tempranas.
- Desarrollar estrategias y acciones enfocadas a la prevención y promoción de la ruta de atención.
- Implementar la Ruta de Atención a los casos de acoso sexual al interior de la Corporación.

3. ALCANCE

Inicia con el diagnóstico para detectar posibles conductas, continúa con las actividades de prevención y pedagogía, y finaliza con la atención de posibles casos que incluye atención integral y acompañamiento a los casos.

4. JUSTIFICACIÓN

El acoso sexual en el país y en la ciudad es una de las violencias que tiene como principales características su invisibilización, naturalización y sistematicidad; estas producen efectos directos para su intervención porque inciden en todo el proceso de detección, atención, prevención e investigación. Son muchos los obstáculos estructurales que se presentan a nivel social, político e institucional para hacer un adecuado tratamiento de la problemática. Es por esto que el Estado, en su compromiso con la erradicación de todas las formas de violencias y discriminación, tiene el deber de adoptar medidas urgentes y diferenciadas dirigidas a la intervención efectiva del acoso sexual, que garantice la protección y el goce de los derechos humanos.

La adopción de modelos, protocolos y rutas para la prevención y atención del acoso sexual, no es más que el cumplimiento de un deber del Estado como primer garante y las instituciones cuyas misiones están destinadas a cumplir los fines del mismo; estas son acciones que, desde un enfoque constitucional, legal y diferencial, se constituyen como necesarias y urgentes en el marco de la protección del derecho a una vida libre de violencias.

El acoso sexual, que se define como toda acción verbal, no verbal o física de naturaleza sexual, realizado por una persona de igual o distinto sexo, sin consentimiento o con consentimiento viciado por la persona a la que va dirigido, son actos de mera conducta no de resultado que afectan de manera directa o indirecta el entorno de la víctima.

Además, reconoce las violencias sexuales, las cuales se clasifican como una de las más severas y sistemáticas, tanto así, que distintos tratados y convenios internacionales se han ocupado en regularlas para prevenirlas, atenderlas y sancionarlas. Violencias que además de ser sistemáticas, permanentes y continuas, son naturalizadas tanto por hombres como por mujeres y en algunos casos pasan desapercibidas o se minimizan para no generar confrontaciones o discusiones laborales.

Las violencias sexuales están cimentadas principalmente en las relaciones de poder que se materializan entre hombres y mujeres, a partir de los roles de género, estos a su vez generan estereotipos sexistas que redundan en desigualdades estructurales que se traducen en diferentes tipos de violencia.

5. MARCO LEGAL

Las siguientes normas, enunciadas de forma general, son algunas de las disposiciones que sustentan esta propuesta y fundamentan jurídicamente el Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Sexual en el Concejo de Medellín.

En ese sentido es conveniente iniciar relacionando algunos dispositivos internacionales pertinentes para este documento:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres CEDAW (1981).
 - Recomendación General número 12 de 1989 del Comité CEDAW.
 - Recomendación General número 19 de 1992 del Comité CEDAW.
 - Protocolo Facultativo de la Convención de la CEDAW (1999)

- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer (1994).
- Convención Interamericana para prevenir, castigar y erradicar la violencia contra la mujer, Belem Do Pará (1994).

De otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (1985) definió “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”.

El Estado colombiano cuenta con un marco normativo garantista en materia de derechos humanos y de las mujeres, ha ratificado diferentes tratados internacionales y convenciones, por medio de las cuales se obliga a cumplir con la defensa y protección de estos derechos, es menester resaltar:

- Constitución Política de Colombia 1991: reconocimiento de las mujeres como un grupo de especial protección. “Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.”
- Ley 51 de 1981: por medio de la cual el Estado colombiano ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Ley 248 de 1995: por medio de la cual se ratifica la Convención Belem Do Pará.
- Ley 294 de 1996: Por medio de la cual el Congreso de la República acoge la responsabilidad adquirida en la anterior Ley, de expedir medidas legislativas específicas y diligentes en relación con la violencia contra la mujer.
- Ley 1257 de 2008: establece disposiciones sobre sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

El acoso sexual como una forma de violencia que atenta contra la libertad, la integridad y la formación sexual de una persona, se tipifica como delito en el Código Penal.

ARTÍCULO 210-A. ACOSO SEXUAL. <Artículo adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008. El nuevo texto es el siguiente:> 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.

De otro lado y aunado a la anterior disposición, la 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, contiene seis modalidades que, para establecer el acoso en el sitio laboral, considerando la configuración de

maltrato laboral, entendido como cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, o la libertad sexual, que lesione los derechos a la intimidad y al buen nombre.

Además, son formas de acoso laboral, que pueden contener también modalidades de acoso sexual:

- Persecución laboral, la cual se configura con la ocurrencia reiterada de conductas arbitrarias, que permita inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador
- Discriminación laboral, definida como aquel trato diferenciado en razón de los criterios prohibidos expresamente en el artículo 13 de la Constitución Política, esto es, por razones de raza, género, origen familiar o nacional, religión, opinión política y filosófica.
- Entorpecimiento laboral, que se presenta al obstaculizar el cumplimiento de las labores asignadas, retardarlas o hacerlas más gravosas.
- Inequidad laboral, definida como la “asignación de funciones a menosprecio del trabajador”
- Desprotección laboral, que tiene lugar mediante aquellas conductas tendentes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador al llevarlo a cumplir órdenes, sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.¹

El siguiente esquema resume las conductas que, en el marco anterior, son consideradas como acoso laboral y sexual, que conducen a quebrantar la voluntad de la víctima para que acceda a una conducta lesiva de su libertad sexual y sus derechos humanos.

¹ Tomado de “ruta de atención integral a víctimas de acoso sexual”, Procuraduría General de la Nación



Imagen 1. Conductas consideradas acoso laboral y sexual.

Todo lo anterior ilustra el interés que se tiene en el Concejo de Medellín, por crear un protocolo de protección a las personas que tienen con la entidad una relación legal o contractual y que por esa razón desarrollan actividades en el ámbito laboral, con el fin de que el conocimiento de las conductas que conducen a las situaciones de riesgo, que la posibilidad de tener canales de denuncia y atención, claros y conocidos ampliamente, lleven a establecer relaciones de trabajo y de cumplimiento de objetos contractuales en el marco del respeto entre todos.

6. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

6.1. LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN

Una vez al año, la Subsecretaría de Despacho aplica el instrumento de Diagnóstico de violencia y acoso sexual. Esta encuesta se aplica a concejales, empleados y contratistas, con el fin de reconocer conductas y definir estrategias de prevención e intervención.

Dicho instrumento está disponible en el siguiente enlace:

<https://forms.gle/Yi8gTo5YyJapcvqZ6>

A partir de los resultados del diagnóstico, se valorarán cuantitativa y cualitativamente los siguientes aspectos:

- Percepción de la problemática entre los grupos de valor interno.
- Identificación de los casos: tipología, frecuencia, tratamiento.

6.2. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN

La prevención del acoso sexual al interior del Concejo de Medellín, se orientará a través de dos componentes: la difusión y pedagogía.

Difusión: para dar a conocer el Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Sexual en el Concejo de Medellín, se desarrollarán periódicamente campañas dirigidas a los grupos de valor interno, enfocadas en prevención, concienciación y promoción de la ruta de atención, acciones que se coordinarán desde la Unidad de Comunicaciones y Relaciones Corporativas.

Pedagogía: mediante actividades de sensibilización, socialización y capacitación, la Subsecretaría de Despacho, dará a conocer a través de la inducción, reinducción y actividades pedagógicas, los diferentes tipos de acoso, las disposiciones legales sobre el tema, la ruta de atención en casos de ocurrencia, entre otros.

6.3. INTERVENCIÓN

El Concejo de Medellín ha establecido la siguiente ruta que contiene el paso a paso a seguir en caso de presentarse algún evento de acoso sexual:

6.3.1. Presentación de queja escrita o verbal.

La persona que conoce o sobre la cual recaen los hechos que puedan ser considerados acoso sexual, presenta la queja escrita o verbal ante su jefe inmediato o supervisor de contrato o ante la Subsecretaría de Despacho para activar la ruta de atención.

6.3.2. Activación de la ruta de atención integral.

Se activan los componentes de la ruta que se requieran según el caso:

- a. Evaluación psicológica.
- b. Evaluación médica (de ser necesaria).
- c. Acompañamiento legal (de ser necesario).
- d. Análisis de situación administrativa o contractual, toma de medidas y documentación de las mismas.

6.3.3. Acción disciplinaria.

A partir de la evaluación de los hechos, la Subsecretaría de Despacho determina iniciar o no el proceso disciplinario, garantizando el debido proceso.

De manera paralela al proceso anterior, se da apertura de la investigación disciplinaria, de acuerdo a las orientaciones que establece Código Disciplinario.

6.3.4. Medidas de protección al interior de la institución.

- a. Remisión a Medicina Legal.
- b. Denuncia ante la jurisdicción ordinaria.

6.3.5. Seguimiento

6.3.6. Orientaciones ante una posible retractación

6.4. ESQUEMA DE LA RUTA

A continuación, se presenta gráficamente, la ruta descrita en el numeral 6.3. INTERVENCIÓN.



Imagen 2. Ruta de atención a los casos de acoso sexual.