

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL



Concejo
Distrital de Medellín

2024

Presentación

El Acoso Sexual es un asunto que el Concejo Distrital de Medellín busca prevenir y atender desde el marco de las políticas y normas nacionales e internacionales, puesto que esta violencia puede ser experimentada por cualquier persona en el ámbito laboral, de ahí la necesidad de que se comprenda su alcance, así como las conductas que lo constituyen en aras de avanzar en su detección, visibilización, prevención y protección a las víctimas.

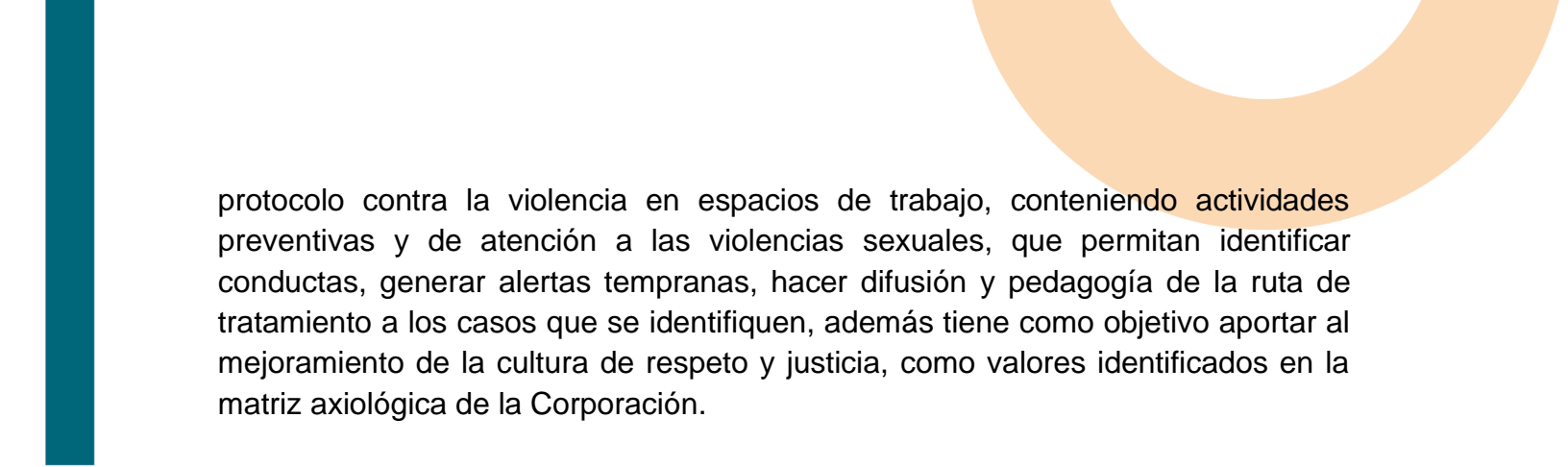
En el ordenamiento jurídico nacional la Constitución Política de 1991 reconoce la igualdad entre hombres y mujeres y confiere una protección especial a estas últimas, pues el artículo 53 (protección especial de la mujer en el ámbito laboral), muestra el interés del constituyente en fijar en la Carta Política los ejes esenciales del papel de la mujer en el ordenamiento jurídico actual y en particular, el artículo 43 de la Constitución reafirma que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades y que la primera no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación, disposición que ha sido interpretada en conjunto con el artículo 13 superior, lo que ha permitido a la Corte concluir que el derecho a la igualdad de las mujeres se aplica de manera transversal en todos los aspectos de las relaciones sociales que a ellas les atañen¹.

En este sentido, la Corte Constitucional ha protegido la dimensión objetiva de los derechos fundamentales en casos de violencia sexual, ordenando la creación de protocolos de atención, que incluyen rutas y procedimientos claros y efectivos para el trámite de las posibles denuncias de acoso sexual, justamente para rodear a las personas que deciden defenderse o buscar ayuda, atención o reparación.

Por lo tanto, este documento establece el protocolo interno para la prevención y atención del acoso sexual en el Concejo Distrital de Medellín, 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 establece los componentes centrales que deben estar presentes en un

¹ Sentencia T-140 de 2021. Corte Constitucional Colombiana.



protocolo contra la violencia en espacios de trabajo, conteniendo 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 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

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Brindar lineamientos en la Corporación para promover un ambiente libre de violencias, en particular frente al acoso sexual en el Concejo Distrital de Medellín, mediante la implementación de acciones de prevención de su ocurrencia, atención de las situaciones que se presenten y protección de las víctimas.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar acciones frente al acoso sexual en la Corporación encaminadas a su prevención, atención y protección.
- Implementar una ruta para garantizar la atención integral y los derechos de las víctimas de acoso sexual en la Corporación.

2. PRINCIPIOS

El presente protocolo y todas las actuaciones que se lleven a cabo en el marco del mismo se rige de manera especial por los siguientes principios:

- a) Principio de información y accesibilidad:** las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la entidad.
- b) Principio de confidencialidad:** la información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de conformidad con las leyes 1581 de 2012 y 1712 de 2014, los Decretos 1377 de 2013 y 1081 de 2015 y demás disposiciones que resulten aplicables.

- c) **Principio de buena fe:** todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.
- d) **Principio de imparcialidad e idoneidad:** las personas que participen en nombre de la entidad en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial y ética.
- e) **Dignidad:** todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.
- f) **Debido proceso:** todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.
- g) **Debida diligencia:** la obligación de atender casos de acoso sexual de manera celeré y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.
- h) **No discriminación:** todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo a la ruta establecida por el presente protocolo.
- i) **Principio de no revictimización:** las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a.
- j) **Principio pro persona:** para todos los efectos del presente protocolo se deberá adoptar la interpretación de las normas jurídicas que sea más favorable a la víctima y sus derechos, esto es, la prevalencia de aquella interpretación que propenda por el respeto de la dignidad humana y consecuentemente por la protección, garantía y promoción de los derechos humanos y de los derechos fundamentales consagrados a nivel constitucional.
- k) **Principio de prevención:** El protocolo prioriza la prevención del acoso

sexual a través de acciones educativas y de sensibilización. Se desarrollarán campañas que promuevan el respeto, la equidad de género y la identificación temprana de conductas inapropiadas.

- I) **Equidad de género:** Para la prevención y atención del acoso sexual, la Corporación reconoce las desigualdades de género como un factor clave que contribuye a la perpetuación de las conductas contenidas en el presente protocolo. Este principio se basa en el compromiso de garantizar que todas las personas, independientemente de su identidad o expresión de género, reciban un trato justo y equitativo.

3. 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 Distrital 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 1257 de 2008: establece disposiciones sobre sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Ley 2365 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.

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. 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.

Todo lo anterior ilustra el deber que se tiene en el Concejo Distrital de Medellín por crear un protocolo de protección para 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 comportamientos 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.

4. ALCANCE

El protocolo contiene actividades preventivas y canales de atención para las conductas que constituyen violencias sexuales finalizando con la remisión del caso a las autoridades competentes.

5. SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo aplica a los servidores públicos, empleados, contratistas, pasantes, practicantes de la Corporación y demás personas que participen en el contexto laboral independientemente de la naturaleza de la vinculación, en el ejercicio de sus funciones u objeto contractual en:

- a) Todas las sedes y lugares de trabajo.
- b) En los desplazamientos relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- c) En las tecnologías de la información y las comunicaciones, los espacios de interacción digital, y en general en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales.

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que incurra en alguna conducta que constituya acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que la Corporación y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en las leyes que regulan la materia.

6. IDENTIFICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Se entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica que se dé una o varias veces en contra de una persona en el contexto laboral, así como cualquier comportamiento físico o verbal, de naturaleza sexual o con intenciones sexuales, que tenga lugar en el entorno laboral y que intimide, humille, degrade u ofenda a una persona. Entre otros, los siguientes comportamientos

constituyen acoso sexual:

- a)** Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b)** Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- c)** Bromas sexuales, con intenciones sexuales.
- d)** Preguntas, descripciones o comentarios no consentidos sobre historias, fantasías, preferencias y habilidades y/o capacidades sexuales o sobre la vida sexual.
- e)** Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas, pellizcos, apretones y roces con contenido o intención sexual.
- f)** Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- g)** Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- h)** Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, con intenciones sexuales.
- i)** Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- j)** Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación o renovación del contrato.
- k)** Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- l)** Indicar, usar, mostrar y/o compartir imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo, con intenciones sexuales.
- m)** Difusión de información y/o rumores sobre la vida sexual de las personas.

- n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
- o) Manifestar preferencias indebidas con base al interés sexual hacia una persona.
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a las funciones o adoptar medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- q) Realizar exclamaciones con alusión a prácticas eróticas.
- r) Observar de manera clandestina a personas en lugares reservados como los baños.
- s) Obligar a trabajar fuera de los horarios normales, con alguna finalidad sexual.
- t) Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin haber sido solicitados o sin consentimiento.

7. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

La prevención del acoso sexual en el Concejo Distrital de Medellín se orientará a través de tres componentes: la difusión, campañas de sensibilización y pedagogía.

7.1. Participación

De conformidad con el numeral 8 del artículo 8º de la Ley 1437 de 2011 y el Concepto Nro. 2291 del 14 de septiembre de 2016 del Consejo de Estado – Sala de Consulta y Servicio Civil², el Concejo Distrital de Medellín publicará el presente protocolo con el objeto de recibir opiniones, sugerencias o propuestas alternativas, toda vez que, de esta manera se permite una adecuada, proporcional y razonable materialización de la democracia participativa y los principios de publicidad, transparencia, participación, seguridad jurídica y eficacia de la función administrativa.

² Concepto 2409 de 2019 Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil. C.P. Édgar González López. Número Único: 11001-03-06-000-2018 -00253-00. Referencia: Proyectos específicos de regulación.

7.2. Difusión del Protocolo

El Concejo Distrital de Medellín a través de la Unidad de Comunicaciones y Relaciones Corporativas difundirá este Protocolo en un lugar visible de la entidad, así como también en su página web Institucional, además en el boletín Don Cabildo de manera periódica, con el fin de sensibilizar a los públicos internos sobre dicho protocolo.

7.3. Campañas de Sensibilización

El Concejo Distrital de Medellín realizará semestralmente una campaña de sensibilización que transmita la inaceptabilidad y tolerancia cero de la Corporación, frente al acoso sexual en el entorno laboral, las conductas consideradas como tales según el presente Protocolo, consecuencias del acoso sexual y sobre el procedimiento o ruta para la atención de casos del presente Protocolo.

7.4. Pedagogía

Mediante actividades de sensibilización, socialización y capacitación, la Subsecretaría de Despacho, dará a conocer a través de la inducción, reinducción y actividades pedagógicas, las conductas constitutivas de acoso sexual, las disposiciones legales e internacionales sobre el tema, la ruta de atención en casos de ocurrencia, las consecuencias del acoso sexual, entre otros.

Así mismo, el Concejo Distrital de Medellín a través de la Unidad de Comunicaciones y Relaciones Corporativas con el objetivo de reconocer conductas y definir estrategias de prevención e intervención realizará una encuesta anual que podrá contener preguntas como:

- ¿Conoce usted el protocolo para la prevención y atención del acoso sexual?
- ¿Ha asistido a alguna capacitación sobre el mismo?
- ¿Entiende qué es el acoso sexual?
- ¿Conoce el procedimiento para la atención?
- ¿Ha hecho uso del protocolo? ¿Cuál ha sido su experiencia?
- ¿Qué mejoraría en el protocolo?

Las preguntas de la encuesta serán definidas cada año por la Unidad de Comunicaciones y Relaciones Corporativas y la Comisión de Prevención y Atención del Acoso Sexual.

8. ATENCIÓN

8.1. Comisión de Prevención y Atención del Acoso Sexual

La Comisión de Prevención y Atención del Acoso Sexual estará conformada por tres empleados(as), entre ellos dos mujeres y un hombre. Esta Comisión preferirá el reglamento interno para su funcionamiento.

8.2. Derechos, deberes y obligaciones

8.2.1. Derechos de las víctimas

Las víctimas tendrán los siguientes derechos acorde con las capacidades de la corporación:

- a)** Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo;
- b)** Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, y a que no se tomen represalias en su contra;
- c)** A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios;
- d)** El derecho a que no ser revictimizado(a) mediante juicios de valor sobre su queja;
- e)** Derecho a recibir asistencia y acompañamiento por parte de la entidad.
- f)** Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar bajo la modalidad no presencial, mientras se resuelve la queja o se remita el caso a las instancias o autoridades competentes;

- g) Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja o se remita el caso a las instancias o autoridades competentes;
- h) Recibir información de manera clara, completa, veraz y oportuna durante toda la ruta de atención en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos.
- i) Ser tratada con reserva de identidad con respecto de sus datos personales.
- j) A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención.
- k) Visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia de las que fue víctima como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor, conforme a lo señalado en las Sentencias T-275/21 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.

Los derechos previamente indicados deben ser respetados e implementados por todo el personal y órganos de la entidad que tengan algún rol en las diferentes rutas de atención contenidas en el presente protocolo.

8.2.2. Derechos del sujeto activo en el marco del presente protocolo

Aquellas personas contra quienes sea formulada una queja, se les respetará en el marco del presente protocolo sus derechos constitucionales y legales, encontrándose entre ellos:

- a) Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- b) Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica;
- c) Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja;

- d) Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.
- e) Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

8.2.3. Deberes de los superiores

Todas aquellas personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, cargos de dirección, supervisores o quienes ejerzan funciones de coordinación o dirección, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando tengan conocimiento de un caso de acoso sexual. En todo caso los correos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento conforme a lo establecido por la ley.

Además de ello y de conformidad con las medidas de protección contempladas en el presente protocolo, se debe abstener de propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización en las que la víctima se vea obligada a interactuar con el presunto agresor, así mismo promoverán espacios para la transformación cultural al interior de la corporación.

Es importante resaltar que el incumplimiento de este deber da lugar a la acción disciplinaria conforme a los numerales 25 y 26 del artículo 38 y el artículo 242 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario.

Igualmente, se deberá cumplir con las obligaciones establecidas en el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, esto es, abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan las garantías de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.

8.3. Del procedimiento para la atención de los casos de acoso sexual

- a) Queja ante la Comisión de Prevención y Atención del Acoso Sexual

Las personas que se consideren víctimas de acoso sexual en el entorno laboral del Concejo Distrital de Medellín, o que tengan conocimiento de alguna conducta que pudiera ser constitutiva de acoso sexual en el ámbito laboral, podrán presentar la queja verbal o escrita del caso, según corresponda, ante los integrantes de la Comisión de Prevención y Atención del Acoso Sexual a cualquiera de estos correos: gecheverri@concejodemedellin.gov.co; dtobon@concejodemedellin.gov.co y curibe@concejodemedellin.gov.co . El contenido de este correo electrónico deberá cumplir con mecanismos de seguridad que eviten la filtración o robo de información, y garanticen la confidencialidad y reserva de quien interpone la queja.

El proceso de recepción de la queja debe garantizar la no revictimización de las víctimas, por lo que en el marco de la aplicación del presente protocolo no deberán ponerse trabas innecesarias, suspender el proceso, ni hacer repetir a la víctima los hechos que ya hayan sido expuestos con anterioridad. En todo caso, el inicio de las actuaciones deberá ser inmediatas al momento de conocimiento de la queja.

En ningún caso, el trámite de la queja ante el Comité de Prevención y Atención del Acoso Sexual será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal y/o la queja disciplinaria en el caso de los servidores públicos.

En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la Corporación, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente, atendiendo al parágrafo 3 del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024.

b) Actuaciones de la Comisión de Prevención y Atención del Acoso Sexual

La Comisión de Prevención y Atención del Acoso Sexual recibirá y tramitará las quejas de acoso sexual en el entorno laboral del Concejo Distrital de Medellín, a través de las siguientes actuaciones principales y cualquier otra que, a juicio de la Comisión, se considere necesaria:

1. Una vez recibida la queja, los miembros de la Comisión deberán reunirse, de manera inmediata y extraordinaria, para asumir el conocimiento de la misma y determinar las actuaciones a seguir.
2. La Comisión se reunirá por separado, de manera inmediata, confidencial y privada con la persona que presenta la queja y con la persona que es señalada como posible agresor, o se pondrá en contacto con la persona

presuntamente afectada cuando la queja provenga de un tercero, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles a partir del momento en que se reciba la queja, a fin de poner a su disposición el presente protocolo y para profundizar en el conocimiento de los hechos narrados en la queja, y determinar el camino a seguir.

3. La Comisión informará y asesorará, de manera detallada, a la persona que presenta la queja sobre todas las medidas de protección establecidas en este Protocolo y sobre los procedimientos que se deben adelantar para acceder a las mismas de manera inmediata, si así lo desea. Así mismo, se le indicará las Rutas de Atención Integral de Violencia Sexual (código fucsia) con las que cuenta el Distrito de Medellín y que sean aplicables al caso concreto.
4. La Comisión buscará alcanzar el acuerdo entre las partes, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes a la recepción de la queja, para establecer compromisos y un plan de mejora, en lo posible, mediante reuniones y conversaciones privadas, por separado con las partes, evitando en lo posible confrontar a la víctima con su probable agresor, y cumpliendo a cabalidad con las obligaciones especiales establecidas en este Protocolo.
5. Si no es posible alcanzar el acuerdo o no se cumplen las recomendaciones formuladas, o la conducta persiste, o dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha establecida para alcanzar el acuerdo no se logra el mismo, o la Comisión determina que el acuerdo entre las partes no es procedente, porque **la situación en particular no es conciliable**³, la Comisión de Prevención y Atención del Acoso Sexual deberá remitir la respectiva queja disciplinaria y/o denuncia a las autoridades competentes adjuntando la totalidad de pruebas que se tengan y consideren pertinentes para que adelanten las actuaciones que permitan llegar a determinar si se incurrió o no en el delito o en la conducta, e imponer la sanción que corresponda. **La autoridad competente se determinará atendiendo a las reglas que se presentan a continuación:**

³ Circular No. 003 del 28 de julio de 2024, proferida por la Procuraduría General de la Nación. Asunto: Directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas. *“Verificar que en los casos de acoso sexual en el ámbito laboral no es posible adelantar el trámite previo, toda vez que se trata de una conducta no conciliable. En ese caso, deberá iniciarse de forma inmediata el proceso disciplinario ante el Ministerio Público según las competencias establecidas y compulsar las copias ante la fiscalía general de la Nación, para lo de su competencia.”*

| Calidad del presunto acosador | Entidad competente para conocer de la queja/denuncia |
|--|--|
| Servidor(a) público (a) del orden distrital. ⁴ | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Personería Distrital o a la Procuraduría Provincial o Distrital de Instrucción. ➤ Fiscalía General de la Nación a solicitud de la víctima. |
| Servidor (a) público (a) de elección popular. ⁵ | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Procuraduría distrital y/o procuraduría provincial, regional o delegada de instrucción, según el cargo, conforme a las reglas establecidas en el decreto ley 262 del 2000, modificado por el decreto 1851 de 2021. ➤ Fiscalía General de la Nación a solicitud de la víctima. |
| Superior jerárquico de la Corporación | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Inspección del trabajo ➤ Fiscalía General de la Nación a solicitud de la víctima. |
| Contratistas y otros | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Fiscalía General de la Nación a |

⁴ Circular No. 003 del 28 de julio de 2024, proferida por la Procuraduría General de la Nación. Asunto: Directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas. “Si el sujeto disciplinable es servidor (a) del orden Municipal y/o Distrital, debe remitirse a la Personería Municipal o Distrital o a la Procuraduría Provincial o Distrital de Instrucción. Si el sujeto disciplinable es servidor (a) público (a) de elección popular, deberá remitirse siempre a la procuraduría distrital y/o procuraduría provincial, regional o delegada de instrucción, según el cargo, conforme a las reglas establecidas en el decreto ley 262 del 2000, modificado por el decreto 1851 de 2021.”

⁵ Circular No. 003 del 28 de julio de 2024, proferida por la Procuraduría General de la Nación. Asunto: Directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas. “Si el sujeto disciplinable es servidor (a) del orden Municipal y/o Distrital, debe remitirse a la Personería Municipal o Distrital o a la Procuraduría Provincial o Distrital de Instrucción. Si el sujeto disciplinable es servidor (a) público (a) de elección popular, deberá remitirse siempre a la procuraduría distrital y/o procuraduría provincial, regional o delegada de instrucción, según el cargo, conforme a las reglas establecidas en el decreto ley 262 del 2000, modificado por el decreto 1851 de 2021.”

| | |
|--|--------------------------|
| | solicitud de la víctima. |
|--|--------------------------|

c) Obligaciones especiales de la Comisión de Prevención y Atención del Acoso Sexual.

Cuando se reciban y tramiten quejas de casos de acoso sexual en el entorno laboral del Concejo Distrital de Medellín, la Comisión deberá, además de las funciones y obligaciones que ya tiene establecidas, cumplir con las siguientes obligaciones especiales:

1. Tener especial consideración y buen trato con las personas que denuncian.
2. En lo posible, evitar confrontar a la víctima con su presunto agresor.
3. Recopilar los hechos del caso valorando el contexto, para poder establecer si la víctima tiene alguna condición de vulnerabilidad que pueda propiciar la situación de acoso sexual.
4. Tener total confidencialidad con la información suministrada por las víctimas y las personas contra las que se presentan las quejas.
5. Recopilar los hechos del caso sin revictimizar a la víctima, con total respeto y credibilidad por los hechos narrados, evitando que tenga que repetir los hechos ocurridos y sin justificar la conducta y comportamiento del posible agresor, eliminando los estereotipos y manteniendo la imparcialidad
6. Actuar con debida diligencia y celeridad durante la recepción de la queja por parte de la víctima.
7. Informar a la ARL, a través de la profesional SST, para que le brinde la orientación y atención psicológica a la víctima, si así lo desea.
8. Informar a la víctima sobre las medidas de protección establecidas en este Protocolo, y sobre la forma de acceder a las mismas.
9. Vigilar que no se tomen represalias contra la persona que presenta la queja.
10. Realizar seguimiento a los acuerdos logrados y verificar su cumplimiento.
11. Recoger bajo la mayor confidencialidad, información cualitativa y estadística de los casos recibidos y tramitados, para su revisión y análisis.
12. Implementar ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente

laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.⁶

9. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LA VÍCTIMA

Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja o dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías.

La Comisión de Prevención y Atención del Acoso Sexual adoptará y comunicará al área o dependencia competente las medidas de protección para las víctimas en el marco de sus capacidades y recursos disponibles. Las medidas de protección son las siguientes:

- a) Separar a la víctima de lugares, personas o situaciones de riesgo;
- b) Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento;
- c) Ofrecer un cambio temporal de puesto de trabajo, dependencia o área a la víctima;
- d) Llevar a cabo mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima;
- e) Recomendar conceder trabajo en la modalidad no presencial a la víctima para el desempeño de sus funciones o actividades.
- f) Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos de revictimización o a la repetición de los hechos;
- g) Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- h) Acudir a la administradora de riesgos laborales para recibir atención emocional y psicológica.

⁶ Ley 2365 de 2024. Artículo 16.

- i) Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- j) Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima.

Las medidas de protección se deben adoptar en las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la presentación de la queja con el fin de proteger los derechos de las víctimas.

La Comisión de Prevención y Atención del Acoso Sexual analizará las medidas de protección aplicables a los terceros que conozcan del hecho de acoso sexual.

La Comisión de Prevención y Atención del Acoso Sexual realizará un seguimiento periódico al área o dependencia encargada de cumplir las medidas de protección con el fin de garantizar los derechos de la víctima.