

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Noviembre 2025



Concejo
Distrital de Medellín

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 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

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



Concejo
Distrital de Medellín

mejoramiento de la cultura de respeto y justicia, como valores identificados en la matriz axiológica de la Corporación.



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 célere 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 que puedan constituir acoso sexual, entre otros aspectos.
- l) **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.*

Así mismo, el acoso sexual es una falta disciplinaria distinta del acoso laboral, y se integra en su descripción típica a las faltas contra la libertad individual y violación de otros derechos fundamentales².

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 los 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.

² Artículo 18, Ley 2365 de 2024.

Circular 006 del 10 septiembre 2025 – Procuraduría General de la Nación.



4. ALCANCE

El protocolo contiene actividades preventivas, canales de atención para la recepción de quejas que constituyan violencia sexual, y finaliza 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. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en³:

- 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 de la información y las comunicaciones.
- 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 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

³ Circular 006 del 10 septiembre 2025 – Procuraduría General de la Nación.

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.

Se **RESALTA**, que una sola acción es suficiente para que configure la conducta disciplinaria de acoso sexual⁴.

⁴ Artículo 18 Ley 2365 de 2024.

Circular 006 del 10 septiembre 2025 – Procuraduría General de la Nación.



7. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

La prevención del acoso sexual en el Concejo Distrital de Medellín se orientará principalmente 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 Civil⁵, 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.

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 anualmente una campaña de sensibilización que transmita la inaceptabilidad y tolerancia cero de la Corporación frente al acoso sexual en el entorno laboral, la desnaturalización de violencia basada en género, y el respeto en entornos laborales. Igualmente, las campañas deberán poner en conocimiento las conductas consideradas como acoso sexual según el presente Protocolo, sus consecuencias, y el procedimiento o ruta para la atención de casos.

7.4. Pedagogía

Mediante actividades de sensibilización, socialización y capacitación, la Subsecretaría de Despacho, dará a conocer a través de la inducción, reinducción

⁵ 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.



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.

La Subsecretaría de Despacho, incluirá en el Plan de Capacitación del Concejo Distrital de Medellín, capacitación obligatoria con enfoque de género para empleadores, directivos y funcionarios encargados de recepción y remisión de quejas por acoso sexual, a fin de evitar prácticas discriminatorias, estereotipos que minimicen la queja y acciones revictimizantes, así como establecer mecanismos de evaluación de las capacitaciones impartidas⁶.

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 proferirá el reglamento interno para su funcionamiento.

8.2. Derechos, deberes y obligaciones

⁶ Circular 006 del 10 septiembre 2025 – Procuraduría General de la Nación.



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 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.
- 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. 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 disciplinarla 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

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 la gestión, 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 la Comisión 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.

La queja por acoso sexual que se presente ante la Comisión de Prevención y Atención del Acoso Sexual tiene por finalidad **la activación** de los protocolos de prevención, garantía, protección y atención, **y no su investigación y sanción**, por cuanto carece de competencia para adelantar investigaciones e imponer sanciones⁷.

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, o se pondrá en contacto con la persona presuntamente afectada cuando la queja provenga de un

⁷ Circular 006 del 10 septiembre 2025 – Procuraduría General de la Nación.





tercero, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles a partir del momento en que se reciba la queja, con el fin de dar aplicación a lo dispuesto en el presente protocolo.

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. Una vez recibida la queja, la Comisión de Prevención y Atención del Acoso Sexual, deberá remitir de manera inmediata la respectiva queja 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:**

Calidad del presunto acosador	Entidad competente para conocer de la queja/denuncia
Servidor(a) público (a) del orden distrital. ⁸	<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. ⁹	<ul style="list-style-type: none">➤ Procuraduría distrital y/o procuraduría provincial, regional o delegada de

⁸ 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.”

⁹ 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



	<p>instrucción, según el cargo, conforme a las reglas establecidas en el decreto ley 262 del 2000, modificado por el decreto 1851 de 2021.</p> <p>➤ Fiscalía General de la Nación a solicitud de la víctima.</p>
Superior jerárquico de la Corporación (Empleador o nominador)	<p>➤ Procuraduría General de la Nación con copia al Inspector de Trabajo¹⁰.</p> <p>➤ Fiscalía General de la Nación a solicitud de la víctima.</p>
Contratistas y otros	<p>➤ Fiscalía General de la Nación a solicitud de la víctima.</p>

5. Si la Comisión determina a la luz de la Ley 1010 de 2006 que los hechos objeto de la queja constituyen acoso laboral, deberá remitir la misma de manera inmediata al Comité de Convivencia Laboral de la Corporación para lo de su competencia.

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

Cuando se reciban 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:

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."

¹⁰ Circular 006 del 10 septiembre 2025 – Procuraduría General de la Nación. Asunto: Directrices para el cumplimiento de las normas para la prevención, atención y sanción del acoso sexual en el entorno laboral. II. En el marco de la Función Disciplinaria Numeral 5. "Las quejas por acoso sexual en el ámbito laboral contra los nominadores y empleadores deben ser remitidas a la Procuraduría General de la Nación y Personerías, en el marco de sus competencias, si son servidores públicos o a los jueces laborales si son del régimen privado; por tanto, los inspectores de trabajo, en estos casos, en aplicación del parágrafo 3 del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, pueden hacer seguimiento a la queja, pero no determinar si la remite a las autoridades competentes."

Parágrafo 3, artículo 11 de la Ley 2365 de 2024: OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES. PARÁGRAFO 3o. En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad pública o privada, 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.





1. Tener especial consideración y buen trato con las personas que ponen en conocimiento los hechos.
2. En lo posible, evitar confrontar a la víctima con su presunto agresor.
3. Tener total confidencialidad con la información suministrada por las víctimas y las personas contra las que se presentan las quejas.
4. Cuando se trate de una queja presentada de forma verbal, 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.
5. Actuar con debida diligencia y celeridad durante la recepción de la queja por parte de la víctima.
6. 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.
7. Informar a la víctima sobre las medidas de protección establecidas en este Protocolo, y sobre la forma de acceder a las mismas.
8. Vigilar que no se tomen represalias contra la persona que presenta la queja.
9. Recoger bajo la mayor confidencialidad, información cualitativa y estadística de los casos recibidos, para su revisión y análisis.
10. 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.¹¹
11. Publicar semestralmente el número de quejas recibidas (con corte a junio y diciembre) en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles la Corporación. Tener en cuenta que solo se realiza esta publicación cuando efectivamente se presenten quejas por acoso sexual, en caso de no presentarse no se hará la respectiva publicación. Estas quejas deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.
12. Rendir a la Procuraduría General de la Nación, a más tardar el 31 de diciembre de cada año, un informe ejecutivo de avance en la implementación del Protocolo y rutas de atención el cual debe incluir, entidad, caracterización de las víctimas y de los presuntos agresores, tipo de vinculación laboral, y tipo de violencia, así como las acciones

¹¹ Ley 2365 de 2024. Artículo 16.

implementadas para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el entorno laboral¹².

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.

¹² Circular 006 del 10 septiembre 2025 – Procuraduría General de la Nación.



- 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.



Concejo

Distrital de Medellín



SC3409-1

