



RESOLUCIÓN 495 24 AGO 2023

Por medio de la cual se adopta Protocolo para la Prevención y Atención de Acoso Laboral (AL) y Acoso Sexual (AS) de la Personería Distrital de Medellín

EL PERSONERO DISTRITAL DE MEDELLÍN

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas por el artículo 181 de la Ley 136 de 1994, Ley 1010 del 2006, Ley 1257 del 2008 en consonancia con la Directiva Presidencial 03 del 2022, y,

CONSIDERANDO

1. Que conforme a lo dispuesto en el artículo 118 de la Constitución Política de Colombia las Personerías Municipales, junto con la Procuraduría General de la Nación y la Defensoría del Pueblo conforman el Ministerio Público, el cual tiene por función la **guarda y promoción de los derechos humanos**, la protección del interés público y la vigilancia de la conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas.
2. Que el artículo 1º de la Constitución Política de Colombia establece que: "Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.
3. Que el artículo 2º de la Constitución señala que: "Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan

PROYECTO: RAPAZ	REVISÓ: APMONSALVE
CÓDIGO: FDI022	VERSION: 9
RESOLUCION: 804	VIGENCIA: 11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD	
Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47	
Línea Gratuita: 018000941019	
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



SC735-1





20230101356134RE

24/08/2023 11:49:35



Por tus derechos, más cerca

NIT 890905211-1

24 AGO 2023

y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo".

4. Que los artículos 5, 6, 13, 14 40, y 53 de la Constitución Política consagran el reconocimiento a los derechos sin discriminación, a la igualdad, a la participación de la mujer administración pública, la transversalización, la igualdad de género, la igualdad de derechos y oportunidades mujer y hombre, entre otros derechos.
5. Que de conformidad con el artículo 25 de la 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 persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas." Que de conformidad con el artículo 43 de la Constitución Política de Colombia "La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.
6. Que el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia señala: "(...) La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones." Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. (...)".
7. Que la Convención Americana sobre Derechos Humanos (vigente desde 1978), en el inciso 1º, del artículo 1º dispone que los Estados "(...)se

PROYECTO: RAPAZ	REVISÓ: APMONSALVE
CODIGO: FDPI022	VERSION: 9
RESOLUCION: 804	VIGENCIA: 11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



SC735-1



20230101356134RE

24/08/2023 11:06:495



Por tus derechos, más cerca
NIT 890905211-1

24 AGO 2023

comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".

8. Que la Ley 1010 de 2006 estableció la obligatoriedad de adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo y, reglamenta la obligación de las entidades e instituciones de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, definiendo un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo, cuya omisión en su implementación se entenderá como tolerancia de la misma.
9. Que la Ley 1010 del 2006 definió como acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, temor y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo y así mismo estableció las modalidades de acoso laboral.
10. Que el numeral primero del artículo noveno de la Ley 1010 de 2006 consagra que los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.
11. Que a través de la Ley 1257 de 2008 se dictaron normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las

PROYECTO: RAPAZ	REVISOR: APMONSALVE
CÓDIGO: FDI022	VERSION: 9
RESOLUCION: 804	VIGENCIA: 11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD	
Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47	
Línea Gratuita: 018000941019	
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



SC735-1



20230101356134RE

24/08/2023 11:06:36

495

24 AGO 2023



Por tus derechos. más cerca

NIT 890905211-1

mujeres, se especificaron los derechos de las víctimas de violencia basadas en género y se estableció el delito de acoso sexual.

12. Que el Decreto 1710 de 2020¹ adoptó el mecanismo articulador para el abordaje integral de las violencias por razones de sexo y género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de coordinación interinstitucional del orden nacional, departamental, distrital y municipal, para la respuesta técnica y operativa dirigida a (i) la promoción del derecho a una vida libre de violencia, (ii) la prevención de esta, (iii) la atención, protección y acceso a la justicia a niñas, niños, adolescentes y mujeres víctimas de la violencia por razones de sexo y género, y (iv) la gestión del conocimiento.

13. Que el Consejo Nacional de Política Económica y Social, mediante documento CONPES 4080 de 2022, adoptó la: "Política pública de equidad de género para las mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País.", con el objetivo de generar las condiciones que le permitan al país avanzar hacia la equidad de género y a la garantía de los derechos económicos, sociales, culturales, de participación y de salud de las mujeres, así como la posibilidad de vivir una vida libre de violencias de género, contemplando un horizonte hasta el 2030.

14. Que mediante la Directiva Presidencial 03 de 2022, se dispuso la creación e implementación al interior de las ramas del poder público, órganos de control y vigilancia, entre otros de un protocolo contra el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo, así como la construcción de espacios de trabajo seguros y libres de violencia, acoso y discriminación en los que prime el respeto por la protección de los derechos.

¹ "Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación."

PROYECTO: RAPAZ	REVISÓ: APMONSALVE
CODIGO: FDPI022	VERSION: 9
RESOLUCION: 804	VIGENCIA: 11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	





20230101356134RE

24/08/2023 11:06:35



Por tus derechos, más cerca
NIT 890905211-1

24 AGO 2023

15. Que la Resolución 652 de 2012, expedida por el Ministerio de Trabajo, modificada por la Resolución 1356 de 2012, regula la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas.
16. Que el artículo 14 de la Resolución N° 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social² señala las medidas preventivas y correctivas de Acoso Laboral.
17. Que el Ministerio de Trabajo a través de la Resolución 2404 de 2019, determinó la necesidad de adoptar un protocolo de prevención y actuación de acoso laboral que permita la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, así como la promoción de la salud y prevención de efectos adversos en los trabajadores y en las organizaciones.
18. Que mediante Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, se establece que el Ministerio de Trabajo dentro de las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, diseñará el programa de equidad laboral con enfoque diferencial y de género para las Mujeres; el cual tiene como uno de sus principales objetivos: establecer lineamientos de sensibilización y pedagogía con perspectiva de enfoque diferencial y de género sobre la Ley 1010 de 2006.
19. Que la Ley 1952 del 2019 señala en el artículo 53 numeral 4 como falta disciplinaria realizar, promover o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución contra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad género, religión, ideología política o filosófica.

² "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"

PROYECTO: RAPAZ		REVISOR: APMONSALVE	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD			
Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47			
Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



SC735-1



20230101356134RE

24/08/2023 11:04:35

24 AGO 2023



Por tus derechos, más cerca
NIT 890905211-1

20. Que, en virtud de las consideraciones expuestas, es procedente adoptar medidas y acciones para la prevención, mitigación y solución de los conflictos generados por las conductas que puedan llegar a constituir acoso laboral y acoso sexual laboral, dentro de la entidad.

21. Que, con el propósito de dar cumplimiento a las citadas disposiciones normativas y generar un proceso de sensibilización frente a actos de acoso sexual y acoso laboral que se puedan presentar en la entidad, se hace necesario adoptar el "protocolo para la prevención y atención de Acoso Laboral (AL) y Acoso Sexual (AS) de la Personería Distrital de Medellín"

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPÍTULO I

DEL OBJETO, LA POLÍTICA INSTITUCIONAL Y EL ALCANCE

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO: Salvaguardar el reconocimiento de los derechos fundamentales de todos/as los/as servidores/as públicos/as de la Personería Distrital de Medellín en el ámbito laboral, entendiendo que las conductas constitutivas de acoso laboral y acoso sexual laboral vulneran los derechos humanos.

Lo anterior, se materializa a través de la implementación de la ruta para tener acceso a la administración de justicia, especialmente en los casos de las mujeres, así como al ejercicio pleno de su derecho a una vida libre de violencias, en aras de visibilizar y dar a conocer las pautas procedimentales con que cuentan los/as trabajadores/as de la entidad, para la prevención o la denuncia del acoso laboral y del acoso sexual laboral, en todos los casos, sin importar la identidad de género y

PROYECTO: RAPAZ		REVISÓ: APMONSALVE	
CÓDIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



24 AGO 2023

orientación sexual, así como divulgar el respeto por los derechos fundamentales, los mecanismos, procedimientos y procesos de formación.

ARTÍCULO SEGUNDO. ALCANCE: Las medidas preventivas, los procedimientos de denuncia, de protección, sanción y corrección para las víctimas y los procesos de formación y sensibilización establecidos en la presente resolución aplican para todos/as los/as servidores/as públicos/as de la Personería Distrital de Medellín, por lo anterior, el protocolo contempla la prevención, atención y protección del Talento Humano al servicio de la Personería Distrital de Medellín necesario para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad,

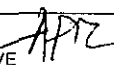
ARTÍCULO TERCERO. ENFONQUES: El Protocolo tendrá como enfoques los siguientes:

Derechos humanos: Se fundamenta en los derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición.

Dignidad humana: Fundado en el respeto de la dignidad humana y la solidaridad, sin discriminación alguna, para garantizar la igualdad de las personas; con la exigencia en toda circunstancia de protección hacia las víctimas, atendiendo las quejas con plena credibilidad, asegurando el respeto y demás derechos que la situación exija

Reserva: Se funda en la discreción y protección de la intimidad total de las víctimas, asegurando la confidencialidad, la reserva y cautela para guardar los datos conocidos sobre las víctimas y presuntos (as) victimarios (as), la versión de los hechos y demás información que posea en la implementación del Protocolo.

Perspectiva de género: Se basa en el reconocimiento de las diferencias sociales, biológicas y psicológicas en las relaciones entre las personas según el sexo, la

PROYECTO: RAPAZ 		REVISÓ: APMONSALVE 	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



SC735-1





20230101356134RE

24/08/2023 11:04:35

24 AGO 2023



Por tus derechos, más cerca

NIT 890905211-1

edad, la etnia y el rol que desempeñan en el ámbito laboral; evidenciando las desigualdades, inequidades y discriminaciones generadas a partir de roles, estereotipos, creencias, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia por razones de sexo o género; con el fin de desarrollar acciones dirigidas a modificar dichos patrones de comportamiento.

Protección de la víctima: El Protocolo se funda en la garantía de la seguridad y la integridad de la víctima, haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia sexual y discriminación de género, garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.

Sujeto pasivo: Si bien, la conducta de acoso sexual y/o discriminación por razón del género la conducta y/o delito opera por lo general en contra de la Mujer, nada impide que en determinados casos específicos pueda determinarse materializada la misma respecto de víctimas de otro género o identidad sexual, independientemente de que el agresor lo sea otro hombre o una mujer y siempre y cuando se cubran los presupuestos modales, objetivos y subjetivos, que diseñan la conducta, en los términos indicados en el glosario de este Protocolo.

ARTÍCULO CUARTO. PRINCIPIOS: En la implementación del Protocolo y sus acciones, los involucrados deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos y disciplinarios, a la luz de los principios constitucionales, del Código Administrativo y de Procedimiento Administrativo, Código General Disciplinario y demás normativa aplicable al proceso, en especial los siguientes principios:

Debido proceso: El desarrollo del Protocolo se adelantará de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas en la Constitución en su artículo 29 "El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y

PROYECTO: RAPAZ	REVISÓ: APMONSALVE
CODIGO: FDPI022	VERSION: 9
RESOLUCION: 804	VIGENCIA: 11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD	
Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47	
Línea Gratuita: 018000941019	
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



administrativas y la ley, con plena garantía de los derechos de presunción de inocencia, representación, defensa y contradicción.

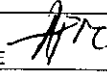
Ambiente laboral seguro y saludable: Con el fin de garantizar el trabajo en condiciones dignas, toda persona que preste servicios para la entidad, debe contar con un entorno laboral saludable y seguro, con condiciones que le permitan el bienestar para poder ejercer sus funciones en un ambiente libre de riesgos físico y emocionales, provocados por eventuales actos de acoso sexual y/o discriminación por razón del género.

Igualdad: Los y las servidoras responsables del desarrollo del Protocolo, darán el mismo trato y protección a las personas que intervengan en las actuaciones bajo su conocimiento; dando prelación y protección especial las personas que, por su condición de víctima, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta.

Coordinación: En el desarrollo del Protocolo se concertarán las actividades dentro de la entidad en el cumplimiento de sus cometidos y en el reconocimiento de los derechos.

Eficacia: En la implementación del Protocolo, las responsables del proceso buscarán que los procedimientos logren su finalidad y, para el efecto, actuarán con imparcialidad y objetividad, removerán de oficio los obstáculos puramente formales, evitarán decisiones inhibitorias, dilaciones o retardos y sanearán, de acuerdo con la Ley 1437 de 2011 las irregularidades procedimentales que se presenten, en procura de la efectividad del derecho sustancial.

Celeridad: En el ejercicio del Protocolo los y las servidoras responsables impulsarán oficiosamente los procedimientos, e incentivarán el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a efectos de que los procedimientos se adelanten con diligencia, dentro de los términos legales y sin dilaciones injustificadas.

PROYECTO: RAPAZ 		REVISÓ: APMONSALVE 	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



SC735-1





20230101356134RE

24/08/2023 11:06:43

435

24 AGO 2023



Por tus derechos, más cerca
NIT: 890905211-1

Confidencialidad: Las personas que intervengan en la administración de los datos personales deberán garantizar la debida reserva de la misma y suministro de la información y datos sólo cuando lo amerita para el desarrollo de las actividades autorizadas, garantizando la restitución de los derechos de la víctima a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.

No Discriminación: En la implementación del protocolo se garantizará la igualdad en el trato, sin perjuicios, estereotipos y sesgos asociados al sexo, identidad de género, orientación sexual, pertenecía étnica y discapacidad, entre otras condiciones diferenciales. Esto será fundamental para abordar las situaciones de acoso sexual por razones de sexo y/o discriminación en el ámbito laboral.

No re victimización: Los y las servidoras responsables del desarrollo del protocolo, darán un tratamiento a la víctima en un espacio seguro para evitar revivir la situación que atentó contra su derecho de una vida libre de violencias y vuelva a asumir su posición de víctima.

CAPITULO II

ACOSO LABORAL

ARTÍCULO QUINTO. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL:

Para efectos de la presente política, y teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 1010 de 2006, la definición y modalidades de acoso laboral son las siguientes: *"El acoso laboral se entenderá como toda conducta persistente y/o 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."* (...)

PROYECTO: RAPAZ	REVISÓ: APMONSALVE
CODIGO: FDPI022	VERSION: 9
RESOLUCION: 804	VIGENCIA: 11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384.99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	





24 AGO 2023

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades:

1. **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 empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivaciones laborales.
2. **Persecución Laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación Laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento Laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. 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.
5. **Inequidad Laboral:** El desequilibrio demostrable en la distribución y/o asignación de funciones entre servidores que desempeñan un mismo cargo.
6. **Desprotección Laboral:** Aquella conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador, mediante órdenes o asignación de funciones, sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

PROYECTO: RAPAZ 		REVISÓ: APMONSALVE 	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			





20230101356134RE

24/08/2023 11:06:405

24 AGO 2023



Por tus derechos, más cerca

NIT 890905211-1

PARAGRAFO: No son conductas de acoso laboral, las exigencias razonables de lealtad a la organización, las solicitudes para que el trabajador mejore su desempeño técnico o su eficiencia, solicitar la realización de labores extras cuando sean necesarias para la continuidad del servicio y las exigencias para que cumpla con el estatuto del personal, entre otras.

ARTÍCULO SEXTO. SUJETOS DE ACOSO LABORAL: De conformidad con el artículo 6° de la Ley 1010 de 2006, pueden ser sujetos de acoso laboral:

- Las personas que se desempeñen 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 de acoso laboral.
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral.
- El (la) servidor (a) que promueva, induzca o favorezca el acoso laboral se considerará partícipe 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 y 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 solo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

ARTÍCULO SEPTIMO.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:

PROYECTO: RAPAZ	REVISÓ: APMONSALVE
CODIGO: FDPI022	VERSION: 9
RESOLUCION: 804	VIGENCIA: 11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



SC735-1

24 AGO 2023

- a) Los actos de agresión física, independiente 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 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 de 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 indispensable para el cumplimiento de la labor.

PROYECTO: RAPAZ 		REVISÓ: APMONSALVE 	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			





20230101356134RE

24/08/2023 11:06:36

495

24 AGO 2023



Por tus derechos, más cerca

NIT 890905211-1

- 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.

PARÁGRAFO PRIMERO: En los demás casos no enumerados, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente evaluará tal circunstancia, según la gravedad.

ARTÍCULO OCTAVO: CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
- La formulación de circulares, memorandos y/o solicitudes verbales encaminadas a solicitar exigencias técnicas o mejora de eficiencia de los bienes o servicios, en cumplimiento de los contratos laborales, reglamento interno de trabajo y/o manual de funciones.
- Evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- 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.
- 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.

PROYECTO: RAPAZ	REVISOR: APMONSALVE
CODIGO: FDPI022	VERSION: 9
RESOLUCION: 804	VIGENCIA: 11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99- Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



Las anteriores garantías cobijaran también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

ARTÍCULO NOVENO. CONDUCTAS ATENUANTES DE ACOSO LABORAL:

Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- g) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTÍCULO DECIMO. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES DE ACOSO LABORAL: Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta.
- b) Cuando exista concurrencia de causales.
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del/la ofendido/a, o la identificación del/la autor/a partícipe.

PROYECTO: RAPAZ	REVISÓ: APMONSALVE
CODIGO: FDPI022	VERSION: 9
RESOLUCION: 804	VIGENCIA: 11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



SC735-1





20230101356134RE

24/08/2023 11:06:36

2023

Personería Distrital
de Medellín

Por tus derechos, más cerca

NIT 890905211-1

24 AGO 2023

- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f) La posición predominante que el/la autor/a ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO DECIMO PRIMERO. 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 servidores públicos.
- Igualdad y dignidad personal.
- La armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la entidad.

ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO. MECANISMOS DE PREVENCIÓN: Con el propósito de prevenir conductas que puedan tipificarse como Acoso Laboral, se propende por generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral y la protección de la libertad, intimidad, honra y salud mental de los servidores de la Personería Distrital de Medellín, por lo anterior, se adoptan los siguientes mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral:

PEDAGÓGICOS:

- Brindar capacitación a los servidores públicos de la entidad, como conferencias, talleres, foros y a través de los medios que esta disponga

PROYECTO: RAPAZ		REVISÓ: APMONSALVE	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD			
Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99.99 - Fax +57(4) 381 18 47			
Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



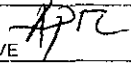
SC735-1



tales como, correo electrónico, de manera presencial, o haciendo uso de los medios impreso y tecnológicos.

- Sensibilizar a los líderes de los procesos y colaboradores de la entidad sobre las conductas que constituyen Acoso Laboral y la diferencia con el acoso laboral sexual.
- Se efectuarán intervenciones a través de la sensibilización inmediata o a la mayor brevedad posible, a los líderes de los procesos y demás colaboradores de la entidad una vez se haya generado una alerta por presunto acoso laboral.
- Sensibilizar y culturizar a los colaboradores de la Personería Distrital, en las conductas que constituyen Acoso Laboral.
- Realizar campañas indicando los canales de atención y la confidencialidad que reviste el procedimiento.
- Disponer de material gráfico dentro de la entidad especificando que la Personería es un ambiente libre de Acoso Laboral.
- Capacitar a los funcionarios que atiendan los casos de Acoso Laboral.
- Diseñar actividades de promoción y prevención, encaminadas a iniciar o impulsar acciones puntuales que permitan de forma anticipada prevenir las conductas de Acoso laboral y contractual.
- Realizar en el marco del proceso de inducción y específicamente en los espacios mensuales de inducción complementaria la socialización del presente protocolo.
- El Proceso de Gestión de Talento Humano es el encargado de elaborar los textos de información, sensibilización y difusión del presente protocolo y ruta de atención

PARÁGRAFO: El Proceso de Gestión de Talento Humano, será la dependencia encargada de coordinar, ejecutar y promover los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstas en la presente Resolución.

PROYECTO: RAPAZ 		REVISÓ: APMONSALVE 	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



SC735-1





20230101356134RE

24/08/2023 11:06:36

495

24 AGO 2023

204

Personería Distrital
de Medellín

Por tus derechos, más cerca

NIT 890905211-1

RUTA PENAL: El proceso penal está contemplado en la Ley 906 de 2004 el cual comprende tres etapas a saber: la etapa de indagación, la etapa de investigación y la etapa de juicio. Inicia cuando la Fiscalía General de la Nación tiene conocimiento de la realización de un hecho presuntamente delictivo, porque la propia víctima decide denunciar ante la autoridad competente o porque la misma Fiscalía ha tenido conocimiento del hecho por otro medio.

RUTA DE ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE TUTELA: Son múltiples los derechos de amparo constitucional, entre los cuales se encuentran:

- Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas
- Derecho a la libertad, la intimidad, honra.
- Derecho a la integridad física y moral.

RUTA DISCIPLINARIA: Consiste en poner en conocimiento el hecho ante las autoridades respectivas; pero, cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la Ley.

ARTÍCULO DECIMO TERCERO: TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL. El acoso laboral no será permitido ni tolerado en ninguna área de la Personería Distrital de Medellín, por lo tanto, se realizarán todas y cada una de las actuaciones que estén contempladas dentro del Código Disciplinario Único para la protección de los/as servidores/as públicos/as víctimas en sus derechos y buena honra.

Por lo anterior, el Comité de Convivencia Laboral de la entidad actuará como instancia conciliadora más no sancionatoria toda vez que la competencia sancionatoria recae en el proceso de vigilancia administrativa, y/o en la Procuraduría General de la Nación, en la eventualidad de que ésta decida ejercer el poder disciplinario preferente.

PROYECTO: RAPAZ		REVISÓ: APMONSALVE	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD			
Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47			
Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



SC735-1



24 AGO 2023

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO PARA REPORTAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

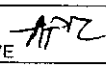
ARTÍCULO DECIMO CUARTO. PROCEDIMIENTO: El procedimiento que se debe adelantar ante el Comité de Convivencia Laboral, es el siguiente;

- **INTERNO:** El conocimiento de los hechos corresponde en primer término al Comité de Convivencia Laboral de la Personería Distrital de Medellín, salvo cuando los mismos hayan sido puestos en conocimiento de otra autoridad.

El servidor que se considere sujeto pasivo de una conducta que pueda constituir acoso laboral, deberá comunicar por escrito tal situación, describiendo los hechos y relacionando las pruebas que los soporten al Comité de Convivencia Laboral, para que en un término no superior de diez (10) días hábiles, cite a las partes involucradas para ser escuchadas de forma individual, en sesión del Comité de Convivencia Laboral, el cual, constituye un espacio en el que las partes exponen las situaciones ocurridas y se proponen soluciones amigables y pacíficas entre ellas.

El comité estará sujeto al siguiente procedimiento:

1. La queja o comunicación, debe ser presentada por escrito ante el Comité de Convivencia Laboral de la Personería Distrital de Medellín, a través de correo electrónico del comité
2. El Comité de Convivencia Laboral verificará que la queja cumpla con el lleno de requisitos.
3. Una vez verificados los requisitos, el comité de convivencia laboral fijará la fecha y hora para adelantar espacios de diálogo que considere pertinentes; escuchando la versión del (la) servidor (a) quejoso (a) de manera individual sobre las situaciones manifestadas en la queja y, en segundo lugar, escuchará

PROYECTO: RPAZ 		REVISÓ: APMONSALVE 	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			





20230101356134RE

24/08/2023 11:06:36

495

24 AGO 2023



Por tus derechos, más cerca

NIT 890905211-1

igualmente, de manera individual al(los) servidor(s) presunto(s) sujeto(s) activo(s) de ejercer la conducta de acoso laboral.

4. Una vez escuchadas las partes, el Comité, si lo considera necesario, decretará las pruebas que estime pertinentes.
5. Practicadas todas las pruebas, el Comité procederá a la valoración de las mismas y determinará si las conductas y circunstancias denunciadas, se enmarcan en las definiciones y modalidades de acoso laboral expresadas en la Ley 1010 de 2006, en el artículo quinto de la presente resolución y en las normas que las adicionen, modifiquen o aclaren.
6. Una vez surtidas las reuniones respectivas y practicadas las pruebas, el Comité de Convivencia Laboral decidirá la pertinencia o no de adelantar audiencia de conciliación, sin perjuicio que el Comité pueda adelantar acciones y recomendaciones para el mejoramiento y recuperación de la convivencia laboral.
7. En el evento que sea necesario realizar la audiencia de conciliación, el Comité de Convivencia Laboral fijará fecha y hora para su celebración, la cual se comunicará a las partes involucradas.
8. El Comité propondrá las fórmulas de conciliación que considere pertinentes y sugerencias entre las partes y encaminará el establecimiento de medidas de prevención, manejo y solución, orientadas a superar la situación de acoso laboral.
9. De la(s) sesión(es) se levantará una acta que deberá ser firmada por los que en ella intervinieron, en la que se consigne un resumen de los supuestos de hecho del presunto acoso laboral, la versión del sujeto pasivo, así como la(s) versión(es) del(los) sujeto(s) y del(los) testigo(s) en caso de haberlo, la relación de las pruebas aportadas, las alternativas de solución propuestas y los acuerdos logrados si los hubiere.
10. Si no asistiere alguno de los interesados, deberá justificar debidamente su ausencia ante el Comité y se fijará una nueva fecha dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Si no se presenta a la segunda citación, o no justifica su

PROYECTO: RAPAZ	REVISOR: APMONSALVE
CODIGO: FDPI022	VERSION: 9
RESOLUCION: 804	VIGENCIA: 11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



SC735-1



inasistencia, se dejará constancia en acta suscrita por la parte presente y los miembros del Comité.

11. Si la parte renuente a asistir es el quejoso, se entenderá desistida la queja y se procederá al archivo de esta; si, por el contrario, la parte renuente es la denunciada, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria y el Comité deberá proceder conforme al literal anterior.

12. 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 autoridad competente 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.

13. Toda la actuación del Comité, es confidencial y debe ser documentada.

14. En cumplimiento del principio de confidencialidad, únicamente, se entregará(n) copia(s) de (las) acta(s) en la(s) cual(es) intervenga(n) el sujeto activo o pasivo, previa solicitud.

PARÁGRAFO PRIMERO: Sin perjuicio del procedimiento descrito anteriormente, el Comité de Convivencia Laboral, determinará si las acciones derivadas del acoso laboral han caducado, de acuerdo a lo establecido en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Las situaciones de acoso laboral que se tramitan ante el Comité de Convivencia Laboral, son solo aquellas que se derivan de las relaciones de trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO- El procedimiento preventivo interno consagrado en este capítulo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y/o disciplinarias establecidas en la ley, o cuando a juicio del Comité, la denuncia deba ser objeto de investigación disciplinaria u otras acciones.

PROYECTO: RAPAZ 		REVISÓ: APMONSALVE 	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



SC735-1





20230101356134RE

24/08/2023 11:06:36

495

24 AGO 2023



Por tus derechos, más cerca

NIT 890905211-1

Queja Anónima: En los casos en los que las personas presuntamente afectadas decidan presentar queja de manera anónima, no se dará trámite a la queja por no poderse determinar con claridad las partes involucradas.

Queja interpuesta por personas con contrato de prestación de servicios:

Entendiendo que del origen contractual no se advierte un vínculo laboral, el personal contratista no está sujeto al trámite que adelanta el comité de convivencia laboral, en el que se precisa que, el acoso laboral no aplica para este tipo de vinculación de acuerdo con lo señalado en el parágrafo del artículo 6 de la Ley 1010 de 2006. Por tanto, son sujetos de aplicación de las normas de acoso laboral en el sector público, los empleados públicos y trabajadores oficiales, y quienes se encuentren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral. En consecuencia, no es viable incluir a los contratistas como sujetos beneficiarios de las normas de acoso laboral, en razón a que como es de conocimiento general, los contratistas se rigen por las normas de contratación estatal, por consiguiente, no tienen vínculo legal y reglamentario y no tienen relación de dependencia o subordinación laboral.

- **CONFIDENCIAL:** Los hechos que se ventilen en el Comité de Convivencia Laboral, no podrán ser publicados o divulgados por cualquier medio, sin perjuicio de las solicitudes realizadas por autoridad administrativa y/o judicial competente.
- **CONCILIATORIO:** El procedimiento busca lograr acuerdos entre las partes involucradas como mecanismo correctivo de las situaciones de acoso laboral, basado en el diálogo y respeto mutuo en procura de superar dichas conductas.
- **EFFECTIVO:** Con el procedimiento se procurará superar los hechos constitutivos de acoso laboral que se llegaren a presentar al interior de la entidad.

PROYECTO: RAPAZ		REVISOR: APMONSALVE	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD			
Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47			
Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



SC735-1



24 AGO 2023

ARTÍCULO DECIMO QUINTO. SUJETOS: Participarán como intervinientes en el procedimiento que se debe adelantar ante el Comité de Convivencia Laboral, los siguientes:

- **SUJETO ACTIVO O PARTÍCIPE:** Es el servidor que como nominador jefe o superior promueva, induzca o favorezca el acoso laboral; o el funcionamiento que omita cumplir con los requerimientos o amonestaciones que profiera el Comité de Convivencia Laboral.
- **SUJETO PASIVO:** Es el servidor que soporta los efectos de la conducta persistente y demostrable, ejercida por el sujeto activo.

CAPÍTULO III

ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL: De acuerdo con lo que señala la Organización Internacional del Trabajo (1985) *"el acoso sexual es una violencia 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, define el Acoso Sexual como:

"El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta relaciones de autoridad o 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 (...)"

PROYECTO: RAPAZ	REVISÓ: APMONSALVE
CODIGO: FDPI022	VERSION: 9
RESOLUCION: 804	VIGENCIA: 11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



SC735-1





20230101356134RE

24/08/2023 11:49:56



Personería Distrital
de Medellín

24 AGO 2023

Por tus derechos, más cerca

NIT 890905211-1

El Acoso Sexual puede afectar a hombres y mujeres, no obstante, dicho acoso en contra de las mujeres se entiende como una manifestación violencia de género, como efecto de la discriminación histórica de la que han sido objeto.

Son modalidades de acoso sexual:

- a) **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.
- b) **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.
- c) **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.
- d) **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.

ARTÍCULO DÉCIMO SEPTIMO.CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSIDERARSE ACOSO SEXUAL: Son conductas constitutivas de acoso sexual laboral:

- a) Comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, comentarios morbosos en espacios de la entidad
- b) Tratos de contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
- c) Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.
- d) Variaciones en las cargas, tareas o funciones como una forma de presionar comportamientos sexuales.

PROYECTO: RAPAZ	REVISOR: APMONSALVE
CODIGO: FDPI022	VERSION: 9
RESOLUCION: 804	VIGENCIA: 11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



SC735-1



20230101356134RE

24/08/2023 11:45:35

24 AGO 2023



Por tus derechos, más cerca
NIT 890905211-1

- e) Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.
- f) Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: videos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.
- g) Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral.
- h) Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas)
- i) Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizarla, subyugarla o mortificarla.
- j) Comportamientos relacionados con exposición de imágenes pornográficas utilizando equipos de la entidad.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL: De acuerdo con lo establecido en los artículos 11 de la Ley 906 de 2004 y 8 de la Ley 1257 de 2008, las víctimas de acoso sexual laboral tienen los siguientes derechos:

- a) A recibir trato digno y humano.
- b) A decidir voluntariamente si se quiere o no ser confrontada/o con el agresor o la agresora en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.
- c) A ser tratado/a con reserva de identidad en todo momento. 4. Al ejercicio de actividad laboral, a la intimidad y al buen nombre.
- d) A la protección de su intimidad, a la garantía de su seguridad y a la de sus familiares y testigos a su favor.
- e) A estabilización de su situación y reparación integral de los daños sufridos.
- f) A recibir orientación, asesoramiento jurídico con carácter gratuito, e inmediato, desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.
- g) A dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual.

PROYECTO: RAPAZ		REVISÓ: APMONSALVE	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



SC735-1



20230101356134RE

24/08/2023 11:49:35



Personería Distrital
de Medellín

Por tus derechos, más cerca

NIT 890905211-1

24 AGO 2023

- h) A escoger el sexo del médico para la práctica de estos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio.
- i) A decidir siempre y voluntariamente, si puede ser confrontada/do con la agresora o el agresor en cualquiera de los espacios y procedimientos.
- j) A recibir la atención integral (asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas.), por parte de las autoridades competentes.
- k) A la no re victimización o victimización secundaria.
- l) A acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas, por parte de las autoridades competentes.
- m) El derecho a conocer las consecuencias penales y/o disciplinarias, por incurrir en falsa denuncia (Art. 435 C. Pe.), injuria (Art. 220 C. Pe.) y calumnia (Art. 221 C. Pe.); para lo cual le será leído el texto de cada tipo penal.

CAPÍTULO IV

PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. PROCEDIMIENTO PARA INTERPONER LA QUEJA DE CASOS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL LABORAL ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Para interponer una queja ante el Comité de Convivencia Laboral, cualquier persona afectada o personas afectadas deberán radicar por escrito, en formato digital, la relación de los hechos junto con los argumentos que los soporten, indicando nombres y apellidos de las personas involucradas en el conflicto y detallando las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos denunciados, ante la Secretaría del Comité de Convivencia Laboral.

PROYECTO: RAPAZ		REVISÓ: APMONSALVE	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD			
Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47			
Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



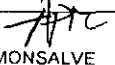
SC735-1

PARÁGRAFO PRIMERO. La/s persona/s que se consideren víctimas de acoso sexual laboral podrán, en cualquier momento, y sin perjuicio de haber presentado queja ante el Comité de Convivencia Laboral, seguir las rutas de atención para la restitución de sus derechos ante la jurisdicción correspondiente

PARAGRAFO SEGUNDO. 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 poner en conocimiento el hecho a la Personería Distrital de Medellín (Comité de Convivencia Laboral), o acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación, esto significa que es facultativo de la víctima dar a conocer o no el hecho a la entidad.

ARTÍCULO VIGESIMO. FORMULACIÓN DE LA DENUNCIA ANTE AUTORIDADES COMPETENTES: Para formular la respectiva denuncia la víctima podrá ponerse en contacto con las siguientes autoridades;

- Denuncia ante el Centro de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual CAIVAS, de la Fiscalía General de la Nación.
- Activar la línea 123 Agencia Mujer, para obtener información y realizar denuncias.
- Representación Judicial gratuita en Defensoría del Pueblo. Tel 604-5114381 Ext 114.
- Atención en salud: las víctimas de cualquier forma de violencia sexual tienen derecho a recibir atención en salud. La Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social (*o la norma que la modifique, adicione o sustituya*) acoge el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual. Estos documentos señalan las pautas a través de las cuales una víctima debe ser atendida para la protección de sus derechos. Estas atenciones están incluidas en el plan de beneficios en salud, son urgentes y gratuitas, es decir, están exentas de copagos y cuotas moderadoras, y se

PROYECTO: RAPAZ 		REVISÓ: APMONSALVE 	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804.	VIGENCIA	11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



SC735-1





20230101356134RE

24/08/2023 11:06:36

495

24 AGO 2023



Por tus derechos, más cerca

NIT 890905211-1

prestan por parte de la entidad administradora de planes de beneficios de la víctima.

ARTÍCULO VIGESIMO PRIMERO. TRASLADO A JUSTICIA ORDINARIA: EL Comité de Convivencia Laboral dará traslado a la justicia ordinaria para lo cual remitirá a la Fiscalía General de la Nación Unidad de delitos sexuales, cuando se presenten casos de violación, acceso carnal abusivo, acto sexual en persona indefensa y las demás conductas establecidas en la Ley 1236 de 2008 "Por medio de la cual se modifican algunos artículos del Código Penal relativos a delitos de abuso sexual".

ARTÍCULO VIGESIMO SEGUNDO. COMPULSA DE COPIAS: El Comité de Convivencia Laboral una vez identifique la ocurrencia de la conducta de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo, compulsará copias al proceso de vigilancia administrativa de la Personería Distrital de Medellín. El Proceso de Vigilancia Administrativa, una vez identifique que se tipifica la conducta de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo compulsará copias a la fiscalía General de la Nación y a la Procuraduría General de la Nación de acuerdo con la competencia legal para el efecto.

ARTÍCULO VIGESIMO TERCERO. SANCIONES: De acuerdo al principio de proporcionalidad y potestad sancionatoria, corresponde al proceso de vigilancia administrativa imponer las sanciones de que trata el Código General Disciplinario y en el mismo sentido a los organismos de investigación y control a donde sea trasladada la queja y el material probatorio.

ARTÍCULO VIGESIMO CUARTO. SOCIALIZACIÓN DE LAS RUTAS JURÍDICAS: El Comité de Convivencia Laboral deberá socializar con los/as denunciantes de situaciones de acoso laboral y acoso sexual laboral sus derechos y las rutas jurídicas correspondientes para la denuncia.

PROYECTO: RAPAZ	REVISÓ: APMONSALVE
CODIGO: FDPI022	VERSION: 9
RESOLUCION: 804	VIGENCIA: 11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	





20230101356134RE

24/08/2023 11:06:26

495

24 AGO 2023



Por tus derechos, más cerca

NIT 890905211-1

ARTÍCULO VIGESIMO QUINTO. FUNCIONES EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Dentro de las funciones del Comité de convivencia Laboral, están las relacionadas con el manejo de los casos de acoso laboral de orden sexual para lo cual adelantará las siguientes acciones:

1. Establecer un mecanismo de radicación de las quejas el cual debe contar con la reserva, privacidad del caso.
2. Citar de manera prioritaria a los integrantes del Comité para analizar el caso y escuchar a las partes involucradas. Esta citación se hará por separado y de la cual se levantará Acta y si es el caso se procederá a realizar la grabación de caso.
3. El procedimiento de recepción de la queja es el siguiente:
 - a) Recepción de la Queja de acoso sexual.
 - b) En la Personería Distrital se facilitará la atención por cualquier medio, Microsoft Teams, correo electrónico y atención personalizada, a cargo de un servidor público integrante del Comité de Convivencia Laboral, debidamente identificado y seleccionado por sus habilidades, conocimientos, discrecionalidad, principios y valores contenidas en este protocolo, de preferencia con formación en Psicología, Derecho o profesiones afines, para atender cada queja presentada.
4. En la Personería Distrital se implementará un sistema de información confidencial mediante un formato o formulario adoptado por los procesos responsables, para recopilar las quejas de acoso sexual contra todas las personas en especial hacia las mujeres en el ámbito laboral y de otras formas de violencia en su contra, dicho sistema deberá ser coordinado por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL)ç
5. El Comité tiene la obligación de garantizar una adecuada labor probatoria según la diligencia investigativa; entendiendo por elemento material probatorio o evidencia física, toda cosa u objeto que directa o indirectamente pueda aportar información acerca de uno o varios aspectos estructurales de la conducta o de la identidad del acusado; es decir, el testimonio de un tercero, la cosa u objeto que por sí solo tenga la cualidad

PROYECTO: RAPAZ 		REVISÓ: APMONSALVE 	
CODIGO	FDP1022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD			
Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47			
Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



SC735-1



20230101356134RE

24/08/2023 11:06:36

495



Personería Distrital
de Medellín

Por tus derechos. más cerca

NIT 890905211-1

24 AGO 2023

- demostrativa o probatoria de las circunstancias en que ocurrió el hecho reprochable administrativa y disciplinariamente, tales como los elementos materiales obtenidos mediante grabación, filmación, fotografía, video o cualquier otro medio avanzado, utilizados como cámaras de vigilancia, en recinto cerrado o en espacio público; además, el mensaje de datos, como el intercambio electrónico de datos, internet, correo electrónico, telegrama, télex, telefax o similar, regulados por la Ley 527 de 1999 o las normas que la sustituyan, adicionen o reformen.
6. Las quejas presentadas por acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral deberán ser tramitadas de manera perentoria por el Comité de Convivencia Laboral, en un término no mayor a seis (6) meses, bajo los principios constitucionales, de la Ley 1437 de 2011 y de este protocolo, culminando cuando cese el riesgo y se haya atendido debidamente a la víctima.
 7. De ser necesario se convocará a sesión extraordinaria del comité, previa citación de la víctima, con el fin de adelantar las respectivas entrevistas y levantar las correspondientes actas.
 8. La queja también podrá ser interpuesta directamente en el Grupo de Control Disciplinario Interno, en virtud del contenido del numeral 4 del artículo 53 del Código General Disciplinario, sobre las faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales, que consagra: "Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica."
 9. El Comité, deberá hacer seguimiento ante las entidades a las que se compulse copias y para el desarrollo del presente protocolo deberá tener en cuenta los lineamientos, principios, derechos de las víctimas y el glosario contenidos en el mismo.
 10. De acuerdo con las quejas presentadas por vía administrativa o disciplinaria, se llevará una estadística, identificando la dependencia y el

PROYECTO: RAPAZ	FDPI022	REVISÓ: APMONSALVE	9
CÓDIGO	804	VERSION	11/10/2022
RESOLUCION		VIGENCIA	
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



SC735-1



24 AGO 2023

cargo de las partes intervinientes, la conducta reprochable, entre otros datos relevantes guardando la intimidad de las partes.

ARTÍCULO VIGESIMO SEXTO. CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA: Toda actuación que se produzca en virtud del procedimiento de quejas de acoso laboral y acoso sexual laboral, así como las pruebas y las identidades de las personas involucradas por vía activa o pasiva, se mantendrán en reserva. Con relación a la solicitud de copias de los documentos del expediente en cuestión, las mismas podrán ser solicitadas por cualquiera de las partes del caso correspondiente, previa solicitud por escrito y con el compromiso de mantener la reserva de la actuación administrativa.

CAPITULO V MEDIDAS DE ATENCIÓN, PREVENCIÓN Y DE PROTECCIÓN

ARTÍCULO VIGESIMO SEPTIMO. MEDIDAS DE ATENCIÓN PARA LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL: Durante todo proceso de investigación, la Personería Distrital de Medellín, 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.

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 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.

PROYECTO: RPAZ		REVISÓ: APMONSALVE	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



SC735-1





20230101356134RE

24/08/2023 11:49:56



Personería Distrital
de Medellín

Por tus derechos, más cerca

NIT 890905211-1

24 AGO 2023

ARTÍCULO VIGESIMO OCTAVO. MEDIDAS DE PREVENCIÓN: Son aquellas medidas que se toman anticipadamente, con el fin de minimizar los riesgos asociados a la aparición de violencias sexuales o violencias basadas en el género, entre miembros de la comunidad laboral. En articulación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), se establecerán mecanismos permanentes con el objetivo de sensibilizar, formar e informar a todos los servidores públicos y contratistas de la Personería Distrital de Medellín a través de:

- Actividades de sensibilización, prevención y atención relacionadas con prácticas y hechos de Acoso Laboral. Se adelantará actividades de conversatorio, cursos, webinars dirigida a toda la comunidad laboral.
- Realizar acciones de prevención, por medio de las cuales se sensibilice a los servidores públicos de la Personería Distrital de Medellín, para 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 tolerancias institucionales 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 servidores públicos y a los miembros del Comité de Convivencia Laboral de la entidad.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los servidores públicos de todos los niveles jerárquicos de la entidad.
- Divulgar el contenido de este protocolo de prevención y atención de 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.

PROYECTÓ: RAPAZ	REVISÓ: APMONSALVE
CODIGO: FDPI022	VERSION: 9
RESOLUCION: 804	VIGENCIA: 11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



SC735-1

24 AGO 2023

- g) Dentro de la prevención se recurrirá a acciones de difusión y de sensibilización. Las acciones de difusión estarán orientadas a dar a conocer a todas las personas la presente política, la normatividad, los protocolos, las rutas jurídicas de atención y las alternativas para la restitución de sus derechos. Las acciones de sensibilización se enfocarán en crear conciencia y en la transformación de los roles y estereotipos de género y sexualidad que permiten la subordinación, el ejercicio de poder, la discriminación y a desnaturalizar prácticas culturales que legitiman la violencia como una forma de ejercer el poder en las relaciones, así como la formación y educación en relaciones interpersonales basadas en el respeto.
- h) Dentro de las acciones preventivas se incluirán campañas periódicas para la promoción del buen trato, la sana convivencia en el ámbito del trabajo, prevención de la violencia contra la mujer y, la tolerancia cero con el acoso sexual laboral, que permitan fortalecer las relaciones interpersonales laborales en el marco del respeto y la armonía. Estas campañas serán dirigidas a todos/as los/as servidores/as públicos/as de la entidad y serán organizadas por el Comité de Convivencia Laboral y el Proceso de Gestión de Talento Humano.

ARTÍCULO VIGESIMO NOVENO. MEDIDAS DE PROTECCIÓN: Son todas aquellas medidas temporales y urgentes que son necesarias para restablecer los derechos de las víctimas, mientras se establece la responsabilidad o sanción para el presunto agresor e incluso, después de culminada la actuación. Dentro de ellas están:

- a) Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia asociadas a esta, con procesos claros, en los que se realice la activación de rutas inmediatas de atención a la víctima, según sea el caso.
- b) Recomendar al presunto agresor abstenerse de concurrir en cualquier lugar donde se encuentre la víctima, para prevenir que perturbe, intimide, amenace o de cualquier otra forma interfiera con la víctima.
- c) En el evento que la víctima sea sujeta a evaluación de desempeño por el presunto acosador, deberá establecerse como medida de protección quien

PROYECTO: RAPAZ		REVISÓ: APMON VALVE	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			





20230101356134RE

24/08/2023 11:04:35



Personería Distrital
de Medellín

Por tus derechos, más cerca

NIT 890905211-1

24 AGO 2023

asumirá en su lugar la competencia de dicha función, respecto de dicha calificación. Sin perjuicio de que la evaluación de desempeño deba realizarse en los tiempos y formas previstas en razón del servicio público y de la Ley 1010 de 2006.

La aplicación de las medidas definidas en el presente protocolo será hasta por seis meses, prorrogables hasta por seis meses más, siempre y cuando la presencia del presunto agresor constituya una amenaza para la vida, la integridad física o la salud mental de la víctima.

ARTÍCULO TRIGESIMO. MEDIDAS RESTAURATIVAS: Buscan la salvaguarda de los derechos humanos, por lo tanto, no definen la responsabilidad ni sanción del presunto agresor, y, las cuales son:

- a) Recomendar a la víctima la participación en un proceso psicoterapéutico o en otros espacios como círculos de hombres, círculos de mujeres o entrenamiento en consentimiento sexual.
- b) Sugerir al presunto agresor el ofrecimiento de disculpas a la persona ofendida o un acto de rectificación por parte del presunto agresor, cuando se trate de conductas que atenten contra el buen nombre y la honra de otra persona.
- c) Cualquier otra medida necesaria para el cumplimiento de los objetivos del presente protocolo.

ARTÍCULO TRIGESIMO PRIMERO. MEDIDAS DE NO REVICTIMIZACIÓN: Con el objetivo de prevenir acción con daño en las intervenciones realizadas por el Comité, es importante tener presente.

1. Facilitar, en la medida de lo posible, que la víctima no tenga que narrar los hechos en varias ocasiones ante diferentes instancias.
2. La recepción de los casos la realizará un máximo de tres delegados del Comité.
3. Si es necesario, procurar la activación de medidas de protección inmediata en el momento de la queja.

PROYECTO: RAPAZ		REVISÓ: APMON SALVE	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



SC735-1



4. No exigir pruebas en el momento de la recepción del caso, así como flexibilizar la carga probatoria en caso de violencia o discriminación, privilegiando los indicios sobre las pruebas directas, cuando estas últimas resulten insuficientes, tener presente lo indicado en las Sentencia T 241 de 2016 y sentencia T 012 de 2018.
5. Protección reforzada: la persona afectada por una conducta de violencia sexual o violencia basada en género, así como quienes hayan prestado declaración como testigos en esos casos, no podrán ser objeto de sanciones disciplinarias motivadas en esas situaciones.
6. Conservar la confidencialidad del caso y salvaguardar la intimidad de la víctima.

ARTÍCULO TRIGESIMO SEGUNDO. ORIENTACIÓN PARA TENER EN CUENTA EN CASO DE UNA POSIBLE RETRATACIÓN 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 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 retratación o existe un temor fundado sobre las posibles represalias. Ante estos eventos, es necesario que se dirija a la víctima a recibir 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.

ARTICULO TRIGESIMO TERCERO. PROCESOS DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN: El Proceso de Gestión de Talento Humano y el Comité de Convivencia Laboral, establecerán mecanismos y espacios de formación y sensibilización al interior de la entidad, en aras del cumplimiento de la ley, el mejoramiento del ambiente laboral y de la transformación de imaginarios culturales

PROYECTO: RAPAZ	at	REVISOR: APMONSALVE	APM
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			





20230101356134RE

24/08/2023 11:06:36

495

24 AGO 2023

201



Personería Distrital
de Medellín

Por tus derechos, más cerca

NIT 890905211-1

colectivos proclives al acoso laboral y/o acoso sexual laboral, con miras a generar una cultura de tolerancia cero frente a dichos fenómenos de violencia en contra de los/as servidores/as públicos/as y de los/as ciudadanos/as en su/s lugar/es de trabajo.

ARTÍCULO TRIGESIMO CUARTO. SEGUIMIENTO A CASOS DE ACOSO SEXUAL. Las acciones de seguimiento estarán a cargo del Proceso de Gestión de Talento Humano, estas acciones de seguimiento se adelantarán de manera periódica, hasta verificar que la víctima de acoso sexual 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.

ARTÍCULO TRIGESIMO QUINTO. CADUCIDAD: Las acciones de derivadas de acoso laboral sexual o discriminatorias caducarán a los tres años (3) a partir de la fecha en que hubiesen ocurrido los hechos de conformidad con la Ley 2209 del 23 de mayo de 2022.

ARTICULO TRIGESIMO SEXTO. GLOSARIO: Para la atención de las víctimas, deberá ser atendido el siguiente glosario, definición o conceptos, fundamentado en la respectiva normativa:

- **Violencia y acoso:** La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. (Convenio 190 OIT, 2019).
- **Violencia y acoso por razón de género:** La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera

PROYECTO: RAPAZ	REVISOR: APMONSALVE
CODIGO: FDI022	VERSION: 9
RESOLUCION: 804	VIGENCIA: 11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD	
Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47	
Línea Gratuita: 018000941019	
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	





20230101356134RE

495.

24/08/2023 11:06:36

24 AGO 2023



Por tus derechos, más cerca

NIT 890905211-1

desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. (Convenio 190 OIT, 2019).

- **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. (Art. 2 Ley 1752 de 2015, que adicionó el artículo 134 A al Código Penal)
- **Hostigamiento:** El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, 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. (Art. 2 Ley 752 de 2015, que adicionó el artículo 134 B al Código Penal)
- **Discapacidad:** 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. (Parágrafo art. 2 Ley 1752 de 2015)
- **Igualdad:** Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad

PROYECTO: RAPAZ		REVISOR: APMON VALVE	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD			
Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47			
Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



SC735-1

204



Por tus derechos, más cerca

NIT 890905211-1

manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.
(Art. 13 Constitución Política de Colombia.)

- **Trabajo digno:** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. (Art. 25 Constitución Política de Colombia.).
- **Protección Especial:** La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. (...) El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia. (Art. 43 Constitución Política de Colombia.)
- **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 empleado o trabajador; 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. (Núm. 1 Art. 2 Ley 1010 de 2006).
- **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. (Núm. 3 Art. 2 Ley 1010 de 2006).
- **Conducta inexcusable:** El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual. (Parágrafo art. 3 Ley 1010 de 2006).

PROYECTO: RAPAZ	REVISÓ: APMONSALVE
CODIGO: FDPI022	VERSION: 9
RESOLUCION: 804	VIGENCIA: 11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD. Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	

Cítese Electrónico



20230101356134RE

24/08/2023 11:06:36

495

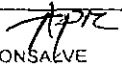
24 AGO 2023



SC735-1



- **Conducta de acoso laboral:** 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. (Literal b) art. 7 Ley 1010 de 2006).
- **Tipo de acoso laboral:** Excepcionalmente un solo acto hostil bastara para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciara tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por si sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil. (Inciso final literal n) art. 7 Ley 1010 de 2006).
- **Violencia contra la mujer:** Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado. (Inciso 1 art. 2 Ley 1257 de 2008).
- **Daño o sufrimiento sexual:** Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas. (Literal c) art. 3 Ley 1257 de 2008).

PROYECTO: RAPAZ 		REVISÓ: APMONSAIVE 	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			





20230101356134RE

24/08/2023 11:06:36

495

24 AGO 2023

201



Por tus derechos. más cerca

NIT 890905211-1

- **Derechos de las mujeres:** Las mujeres tienen derecho a una vida digna, a la integridad física, sexual y psicológica, a la intimidad, a no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes, a la igualdad real y efectiva, a no ser sometidas a forma alguna de discriminación, a la libertad y autonomía, al libre desarrollo de la personalidad, a la salud, a la salud sexual y reproductiva y a la seguridad personal. Derechos que deben ser efectivos tanto para todas las mujeres dentro del territorio nacional, como para las connacionales que se encuentren en el exterior. (Art. 81 Ley 2136 de 2021).
- **Delito 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. (Art. 29 Ley 1257 de 2008, que adicionó el artículo 210A al Código Penal).
- **Falta contra la libertad y otros derechos:** Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica. (Núm. 4 artículo 53 Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario).
- **Riesgo profesional:** El daño generado por hechos de acoso sexual y otras formas de violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral. (Núm. 1.12 del artículo 2.2.6.7.3. Decreto 1072 de 2015).
- **Sistema de información confidencial:** Es el sistema de información confidencial para recopilar las quejas de acoso sexual contra las mujeres en el ámbito laboral y de otras formas de violencia en su contra. Esta información deberá ser suministrada por las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) con base en el procedimiento que estas establezcan para el trámite de este

PROYECTO: RAPAZ	REVISÓ: APMONSAVE
CODIGO: FDPI022	VERSION: 9
RESOLUCION: 804	VIGENCIA: 11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	



SC735-1



tipo de quejas en los términos del numeral 2 del párrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008. (Núm. 1.13 del artículo 2.2.6.7.3. Decreto 1072 de 2015.

- **Deber de no tolerancia o neutralidad:** El Estado y los particulares están obligados a no tolerar actos de violencia y/o discriminación contra las mujeres por razones de género, lo que implica abordar esos casos con fundamento en un análisis centrado en el género, capaz de dejar al descubierto prejuicios, estereotipos y pre comprensiones que minusvaloran a las mujeres y terminan por convertirse en obstáculos para la plena realización de sus derechos. (Sentencia T 140 de 2021, Corte Constitucional).
- **Deber de no repetición:** A partir de los estándares nacionales e internacionales se deriva la obligación que tiene el Estado la que se hace extensiva también a los particulares de otorgar garantías de prevención y no repetición en casos de violencia y/o discriminación por razones de género contra las mujeres. Una de las dimensiones del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias radica, precisamente, en la necesidad de adoptar disposiciones y llevar a cabo acciones de prevención que deben incluir i) la promoción de los valores de la igualdad y la no discriminación en razón del género; ii) el fomento de canales de denuncia; iii) la difusión constante de información sobre las medidas jurídicas que se pueden adoptar en caso de que exista un caso relacionado con violencia y/o discriminación contra las mujeres por razones de género; iv) seguimiento a las medidas adoptadas lo que incluye evaluar cuáles han sido positivas y cuáles no así como si se han presentado avances efectivos o retrocesos. (Sentencia T 140 de 2021, Corte Constitucional).
- **Violencia sexual en el mundo del trabajo:** Abarca un conjunto de comportamientos, desde comentarios o gestos indeseados, bromas, contacto físico breve, hasta agresión sexual. El acoso sexual es una forma de violencia sexual que "comprende dos categorías diferenciadas: el acoso sexual quid pro

PROYECTO: RAPAZ	REVISÓ: APTC
CODIGO: FDP1022	VERSION: 9
RESOLUCION: 804	VIGENCIA: 11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co	





20230101356134RE

24/08/2023 11:06:495

24 AGO 2023

2023

Personería Distrital
de Medellín

Por tus derechos, más cerca

NIT 890905211-1

quo y el acoso sexual resultante de un "ambiente de trabajo hostil". Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "el acoso sexual quid pro quo tiene lugar cuando a una trabajadora o un trabajador se le exige un servicio sexual, cuya aceptación o rechazo será determinante para que quien lo exige tome una decisión favorable o, por el contrario, perjudicial para la situación laboral de la persona acosada". A su turno, "el acoso derivado de un ambiente de trabajo hostil abarca todas las conductas que crean un entorno laboral intimidante, hostil o humillante". (Sentencia T 140 de 2021, Corte Constitucional).

- **Acoso sexual según OIT:** Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que los sufre. Para que se trate de un acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos; no deseados y ofensivos. (Sentencia T 140 de 2021, Corte Constitucional).
- **Hostigamiento sexual en el ámbito laboral:** Incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil. (Sentencia T 265 de 2016, Corte Constitucional).
- **Labor probatoria:** En materia de investigación, se viola la debida diligencia cuando la respectiva investigación no se lleva a cabo de manera inmediata, exhaustiva, seria e imparcial. Bajo ese entendido, esta obligación implica ordenar, practicar y valorar pruebas fundamentales. (Sentencia T 265 de 2016, Corte Constitucional).

PROYECTO: RAPAZ		REVISÓ: APMONSALVE	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



SC735-1



20230101356134RE

24/08/2023 11:06:3495

24 AGO 2023



Por tus derechos, más cerca
NIT 890905211-1

- **Debida diligencia:** La debida diligencia exige: (i) adelantar una investigación oportuna, completa e imparcial; (ii) fortalecer la capacidad institucional para combatir el patrón de impunidad frente a casos de violencia contra las mujeres a través de investigaciones criminales efectivas que tengan un seguimiento judicial consistente; (iii) garantizar una capacitación efectiva en materia de derechos de las mujeres, de todos los funcionarios públicos involucrados en el procesamiento en estos casos; (iv) institucionalizar la colaboración y el intercambio de información entre las autoridades responsables de investigar los actos de violencia y discriminación; y (v) diseñar protocolos para facilitar y fomentar la efectiva, uniforme y transparente investigación de actos de violencia física, sexual y psicológica, que incluya una descripción de la complejidad en las pruebas, y el detalle de las pruebas mínimas que es preciso recopilar para proporcionar una fundamentación probatoria adecuada, que incluya pruebas científicas, psicológicas, físicas y testimoniales. (Sentencia T 265 de 2016, Corte Constitucional).

Acoso sexual según la Corte Suprema de Justicia: Se trata de actitudes o comportamientos que por sí mismos causan mortificación o crean un clima hostil en ámbitos de trabajo o similares, respecto de actos, gestos o palabras que en muchas ocasiones representan una pretensión, pero no la consumación de la misma. (Sentencia SP 107-2018, Corte Suprema de Justicia).

ARTÍCULO TRIGESIMO SEPTIMO. El Protocolo para la prevención y atención de Acoso Laboral (AL) y Acoso Sexual (AS) de la Personería Distrital de Medellín es de obligatorio cumplimiento para todo el personal vinculado a cualquier título en la Personería Distrital de Medellín.

ARTÍCULO TRIGESIMO OCTAVO. El proceso de Gestión de Talento Humano de la Personería Distrital de Medellín adelantará la socialización e implementación del protocolo, adoptado mediante el presente acto administrativo

PROYECTO: RAPAZ 		REVISÓ: APMONSALVE 	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381 18 47 Línea Gratuita: 018000941019 Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



SC735-1



20230101356134RE

24/08/2023 11:06:35

2023

Personería Distrital
de Medellín

Por tus derechos, más cerca

NIT 890905211-1

24 AGO 2023

ARTÍCULO TRIGESIMO NOVENO. La asesora 20D del Proceso de Gestión de Talento Humano de la Personería Distrital de Medellín debe dar a conocer el Protocolo para la prevención y atención de Acoso Laboral (AL) y Acoso Sexual (AS) en la Personería Distrital de Medellín en el proceso de vinculación, ingreso o inducción que se adelante en la entidad.

ARTÍCULO CAUDRAGÈSIMO. La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

WILLIAM YEYER VIVAS LLOREDA
Personero Distrital de Medellín

Proyectó: Roció Alejandra Paz Solarte / Abogada Contratista - Gestión de Talento Humano
Revisó: Ángela Patricia Monsalve Sierra - Asesora 20D - Gestión de Talento Humano
Aprobó: Ana María Restrepo - Jefe Oficina Asesora Gestión Jurídica

PROYECTO: RAPAZ		REVISÓ: APMONSALVE	
CODIGO	FDPI022	VERSION	9
RESOLUCION	804	VIGENCIA	11/10/2022
CENTRO CULTURAL PLAZA LA LIBERTAD			
Carrera 53A N° 42-101 / Conmutador +57(4)384 99 99 - Fax +57(4) 381.18 47			
Línea Gratuita: 018000941019			
Email: info@personeriamedellin.gov.co / Pág: www.personeriamedellin.gov.co			



SC735-1