



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

2024

Ítem	Nombre	Cargo	Firma
Actualizó	Johanna Vanegas Paredes	Contratista - Oficina de Talento Humano	
Actualizó	Nishel Noriega Dávila	Profesional Universitario de Talento Humano	
Revisó	Emma Peñate Aragón	Jefe Oficina de Talento Humano	
Aprobó	Claudia Oñate Rodríguez	Secretaria General	



CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	Diciembre 2024	Creación del documento
	Febrero 2026	Actualizaciones realizadas Se realizaron actualizaciones en los siguientes ítems: 1.Introducción: Se incorporó el nombre de la ruta "Ruta Ampara Magdalena". Así mismo, se agregó el siguiente texto: "...que asegure la no comisión de actos de violencia sexual, con enfoque de género, garantizando la no repetición de los hechos y evitando cualquier forma de revictimización." 2.Objetivo: Se ajustó el objetivo, quedando de la siguiente manera: Establecer un mecanismo garantista de derechos, con enfoque integral y de género, confidencial y accesible para la recepción de denuncias, así como definir acciones de intervención oportuna. 3.Alcance: Se reconoce que el acoso sexual y las violencias basadas en género pueden manifestarse también a través de medios digitales, tecnológicos o virtuales, en el marco de las relaciones laborales o con ocasión de estas. En consecuencia, se entenderán comprendidas dentro de su ámbito de aplicación aquellas conductas de naturaleza sexual, no consentidas, que se realicen mediante correos



electrónicos institucionales o personales, plataformas de mensajería instantánea, redes sociales, videoconferencias, aplicaciones digitales, sistemas internos de comunicación, o cualquier otro medio tecnológico utilizado en el desarrollo de funciones o actividades institucionales, aun cuando ocurran fuera del horario laboral, siempre que guarden relación con el contexto de trabajo.

La Gobernación del Departamento del Magdalena adoptará las medidas necesarias para prevenir, atender y regular el ciberacoso laboral, garantizando la protección de la dignidad, la intimidad y la integridad de las personas afectadas. Esta aplicación se realizará bajo un enfoque diferencial e interseccional, reconociendo que las mujeres y otras personas pueden experimentar formas agravadas o particulares de violencia en razón de múltiples factores de vulnerabilidad o discriminación estructural, tales como la condición de mujer rural, pertenencia étnica, situación de discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género diversa, edad, condición socioeconómica, entre otras.

En tal sentido, las actuaciones institucionales deberán considerar el contexto específico de cada caso, evitando estereotipos y prejuicios, y adoptando medidas reforzadas de protección cuando se trate de sujetos de especial protección constitucional. Este enfoque implica valorar las relaciones de poder existentes en el entorno laboral y garantizar que la ruta de atención sea accesible, inclusiva, comprensible y libre de cualquier forma de revictimización.

4. Definición e Identificación del Acoso Sexual:
Se precisó que la normativa establece que, si bien el acto de acoso sexual puede presentarse en una o varias ocasiones, no es necesaria su reiteración cuando exista afectación a la dignidad de la persona.



Gobernación del MAGDALENA

5. Derechos – De la presunta víctima:

Se incluyó el derecho a que, una vez ocurridos los hechos, se garantice una reparación simbólica mediante actos orientados a la presentación de excusas, sin que ello implique revictimización.

6. Abordaje y Ruta de Atención:

Se estableció que, en aquellos casos en los que la conducta permita la adopción de medidas o acciones entre las partes, sin que ello implique renunciar o poner en riesgo la denuncia ante la autoridad competente, dichas acciones podrán adelantarse de manera independiente.



Contenido

INTRODUCCION.....	6
OBJETIVO.....	6
ALCANCE.....	6
DEFINICIÓN E IDENTIFICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL.....	8
CONDUCTAS QUE PUEDEN MANIFESTARSE COMO ACOSO SEXUAL.....	9
DERECHOS	10
De la Presunta Víctima.....	10
De la Persona Investigada	11
OBLIGACIONES.....	12
De los empleadores	12
De los trabajadores	14
PROCEDIMIENTO DE ACOSO SEXUAL	14
Abordaje y ruta de atención	15
MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN.....	19
DISPOSICIONES APLICABLES.....	22

[Handwritten signature]



INTRODUCCIÓN

La Gobernación del Departamento del Magdalena, en cumplimiento de las disposiciones legales basadas en Tratados Internacionales y normativa nacional vigente en materia de acoso laboral, acoso sexual laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo, presenta el presente Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Sexual, priorizando la prevención como medida fundamental para evitar, en cualquier circunstancia, la ocurrencia de conductas constitutivas de acoso sexual.

Estas conductas vulneran la integridad, la igualdad, la dignidad, la libertad y demás derechos humanos de las personas, afectando de manera desproporcionada a las mujeres frente a otros géneros. En este sentido, la Entidad busca adelantar acciones orientadas a la prevención, detección y atención de situaciones en las que se evidencien comportamientos que puedan constituir acoso sexual o violencia sexual en el entorno laboral, garantizando la protección integral de los derechos de todas las personas involucradas.

El presente protocolo tiene como propósito orientar la implementación de medidas de prevención, protección y atención, así como establecer una ruta de atención segura: **RUTA AMPARA MAGDALENA**, con carácter confidencial y efectiva, que asegure no comisión de actos de violencia sexual, con enfoque de género y la no repetición de los hechos y evite cualquier forma de revictimización.

En consecuencia, la Gobernación del Departamento del Magdalena rechaza de manera categórica toda forma de acoso sexual, independientemente de las diferencias o desigualdades sociales, biológicas o culturales relacionadas con el sexo, la edad, la etnia, el rol, la identidad de género, la orientación sexual, las creencias, el cargo, la antigüedad o cualquier otra condición. Por lo anterior, se establece una ruta institucional para la prevención y atención de la violencia sexual en los espacios de trabajo, acompañada de acciones preventivas, pedagógicas e informativas, que garanticen la protección de los derechos de los funcionarios y contratistas de la Entidad.

OBJETIVO

El objetivo principal del presente Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Sexual Laboral es garantizar la protección integral de todos los trabajadores y trabajadoras de la Gobernación del Departamento del Magdalena, independientemente de su modalidad de vinculación o contratación, en concordancia con lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia, el Código Penal, la Ley 2365 de 2024, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1010 de 2006 y demás normas concordantes en materia de acoso sexual y acoso laboral.

Así mismo, el protocolo tiene como finalidad establecer una ruta segura, garantista de derechos, con enfoque integral, de género, confidencial y accesible para la recepción de denuncias, así como definir acciones de intervención oportuna, prevención, atención y protección a las víctimas de esta conducta. Lo anterior permitirá orientar a los funcionarios y contratistas sobre cómo actuar de manera preventiva y correctiva frente a



situaciones de acoso sexual laboral, contribuyendo a la generación y mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia.

ALCANCE

El presente Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Sexual Laboral tiene alcance en todas las Secretarías, Oficinas y sedes adscritas a la Gobernación del Departamento del Magdalena, y es aplicable a funcionarios públicos, contratistas, pasantes, practicantes y demás personas naturales que participen en el contexto laboral de la Entidad, sin discriminación alguna por condición personal, social o contractual.

Se reconoce que el acoso sexual y las violencias basadas en género pueden manifestarse también a través de medios digitales, tecnológicos o virtuales, en el marco de las relaciones laborales o con ocasión de estas. En consecuencia, se entenderán comprendidas dentro de su ámbito de aplicación aquellas conductas de naturaleza sexual, no consentidas, que se realicen mediante correos electrónicos institucionales o personales, plataformas de mensajería instantánea, redes sociales, videoconferencias, aplicaciones digitales, sistemas internos de comunicación, o cualquier otro medio tecnológico utilizado en el desarrollo de funciones o actividades institucionales, aun cuando ocurran fuera del horario laboral, siempre que guarden relación con el contexto de trabajo.

La Gobernación del Departamento del Magdalena adoptará las medidas necesarias para prevenir, atender y regular el ciberacoso laboral, garantizando la protección de la dignidad, la intimidad y la integridad de las personas afectadas. Esta aplicación se realizará bajo un enfoque diferencial e interseccional, reconociendo que las mujeres y otras personas pueden experimentar formas agravadas o particulares de violencia en razón de múltiples factores de vulnerabilidad o discriminación estructural, tales como la condición de mujer rural, pertenencia étnica, situación de discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género diversa, edad, condición socioeconómica, entre otras.

En tal sentido, las actuaciones institucionales deberán considerar el contexto específico de cada caso, evitando estereotipos y prejuicios, y adoptando medidas reforzadas de protección cuando se trate de sujetos de especial protección constitucional. Este enfoque implica valorar las relaciones de poder existentes en el entorno laboral y garantizar que la ruta de atención sea accesible, inclusiva, comprensible y libre de cualquier forma de revictimización.

El protocolo será aplicable en todos los espacios y circunstancias relacionadas con la actividad laboral, incluyendo, entre otros: los lugares de trabajo físicos y virtuales; los desplazamientos realizados en cumplimiento de funciones laborales u objetos contractuales; los eventos institucionales; actividades sociales, recreativas, académicas o de formación; así como los trayectos de movilidad asociados al trabajo, incluyendo el



recorrido entre el lugar de residencia y el sitio de trabajo o viceversa, siempre que la conducta sea cometida por una persona que haga parte del contexto laboral.

Así mismo, el alcance del presente protocolo se extiende a todas las modalidades de trabajo, en espacios públicos o privados, zonas de descanso y demás áreas comunes. Igualmente, será aplicable en los casos de alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona vinculada al contexto laboral de la Entidad.

Finalmente, es preciso informar que según la Ley 2365 del 2024 en su Artículo 7 se aclara que: *"(...) En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley (...)"*.

DEFINICIÓN E IDENTIFICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL

La Ley 2365 del 2024 en su artículo 2 define el acoso sexual como *"(...) todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral. (...)"* La Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define como un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable, y ofensivo, para quien lo sufre, así mismo, lo define la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) y hace una clara diferencia sobre el abuso y el acoso:

"(...) Abuso sexual. Tipo de agresión sexual, o intento de agresión sexual, que implica actos sexuales no deseados o forzados cometidos sin consentimiento o mediante amenazas de agresión física. El abuso sexual puede ocurrir contra la voluntad de una persona, por la fuerza

o la coacción, o cuando una persona es incapaz de dar su consentimiento debido a una discapacidad, coacción, influencia de drogas o alcohol, u otros factores.

Acoso sexual. Cualquier conducta verbal o física no deseada de naturaleza sexual que interfiera en el trabajo, se convierta en una condición para el empleo o la continuidad en el empleo, o cree un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. (...)"

Es importante precisar que la normativa establece que, si bien el acto sexual pudiere presentarse una o varias veces, la exigencia de reiteración no es necesaria cuando exista afectación a la dignidad.

En Colombia se encuentra tipificado en el Código Penal como un delito en su artículo 210-A, Acosos sexual: *"(...) El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años (...)"*



Esta conducta puede generar en la víctima disminución de la capacidad laboral, trastornos psicológicos y psiquiátricos que afectan su labor y también su entorno familiar, adicionalmente podría existir el caso de que esta conducta incida en el desempeño

laboral de los compañeros de trabajo lo cuales pueden verse afectados y mayor sería la afectación si son testigos de los hechos.

CONDUCTAS QUE PUEDEN MANIFESTARSE COMO ACOSO SEXUAL

- Quid pro quo: ofrecer de manera explícita o implícita un trato preferente o un beneficio a cambio de favores sexuales, como aumentos de salario o honorarios, asensos, permanencia en el cargo o contrato, reubicaciones laborales, encargos o cualquier otro beneficio que pueda otorgar el sujeto activo.
- Exigir de manera directa o indirecta una conducta de carácter sexual por medio de amenazas.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria, o Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, con intenciones sexuales.
- Generar o buscar entorpecer, presionar o coaccionar a los trabajadores, con sobrecarga laboral o horarios excesivos, o trabajos fuera de sus funciones u objetos contractuales, o que estos trabajos se realcen en lugares no propicios como casas, hoteles o sitios que propicien encuentros sexuales, también buscar evitar llamados de atención o medidas disciplinarias, a cambio de generar acciones sexuales, o realizar acciones disciplinarias por el rechazo de la proposición sexual
- Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin haber sido solicitados o sin consentimiento.
- Utilizar palabras o expresiones sexistas, sin importar el medio que se utilice para su comunicación: escrito, verbal o gráfico.
- Realizar insinuaciones o propuestas de carácter sexual sin que la persona a quien van dirigidas las haya solicitado expresamente.
- Bromas sexuales, con intenciones sexuales, o difusión de información o rumores sobre la intimidad sexual de las personas.
- Observar de manera clandestina a personas en lugares reservados como los baños o utilizar medios de vigilancia como medio de acosos sexual en relación a compartir imágenes o videos para sí mismo o difusión.



- Realizar gestos obscenos, de carácter explícitamente sexual o exhibir a través de cualquier medio imágenes de contenido sexual o envió de mensajes por cualquier medio, sin que la persona a la que van dirigidos los haya solicitado expresamente.
- Acercarse, rozar o tocar a una persona sin su consentimiento expreso o el trato de manera denigrante u obscena, silbidos o miradas libidinosas con intención sexual.
- Observaciones sugerentes desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido lujurioso.
- Preguntas, descripciones o comentarios NO consentidos sobre historias, fantasías, preferencias y habilidades y/o capacidades sexuales o sobre la vida sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales NO consentidos.
- Indicar, usar, mostrar y/o compartir imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo, con intenciones sexuales.

Se entiende entonces, que el acoso no solamente es físico, también es verbal y sugestivo, también existe el acoso virtual o también a través del género, y que este acoso no solamente es vertical, también se presenta de manera horizontal o descendente.

DERECHOS

De la Presunta Víctima

- El derecho más importante es la seguridad de no repetición, re victimización, confrontación, además de no tomar ninguna represaria en contra de la persona víctima de acoso sexual, ni antes ni durante ni posterior a los hechos o denuncias sobre el acoso sexual y su investigación.
- El derecho a recibir cualquier medida de prevención, atención y protección administrativa.
- El derecho a que se crea en su relato, se comprenda su reacción y no se emitan juicios de valor u opiniones, ni se minimice lo ocurrido lo anterior basados en el principio de buena fe.



- El derecho a que se guarde confidencialidad sobre lo manifestado, incluyendo la reserva de su identidad, así como el de sus testigos.
- El derecho a recibir acompañamiento permanente por la entidad.
- El derecho a que las acciones que se emprendan se adelanten con celeridad y debida diligencia.
- El derecho a ser tratada/o con respeto y consideración de espacios de confianza para evitar una segunda victimización. Esto implica además el derecho a decidir ser o no ser confrontada con el agresor ni sometida a la repetición innecesaria de los hechos.
- El derecho a ser escuchada/o, a expresar su opinión y a participar en todo momento en el proceso que se adelante.
- El derecho a recibir información sobre las entidades a las que puede ser remitida con el fin de recibir atención, además de orientación en materia psicológica y jurídica
- El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos, independientemente de los prejuicios sociales.
- El derecho a que luego de ocurridos los hechos, se le repare simbólicamente mediante actos tendientes a presentar excusas sin generar revictimización.

De la Persona Investigada

- Derecho al debido proceso.
- Derecho a la presunción de inocencia.
- Derecho a la imparcialidad de las autoridades competentes.
- Derecho a aceptar los hechos de la denuncia por acoso sexual, o a negar los hechos y solicitar información y conocimiento de lo que se le aquejan o denuncian.
- Derecho a la defensa.



OBLIGACIONES

De los empleadores

La Gobernación del Departamento del Magdalena deberá dar estricto cumplimiento a la normatividad, reglas, guías y lineamientos vigentes relacionados con la prevención, atención e intervención del acoso sexual laboral. En este sentido, bajo la dirección del Despacho del Gobernador(a) y con la participación de todas las Secretarías y Oficinas, en articulación con la Oficina de Talento Humano y su área funcional de Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo, se implementarán medidas de prevención, control y correcciones orientadas a promover un ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia.

Las medidas establecidas en el presente protocolo serán de obligatorio cumplimiento para todos los funcionarios y contratistas de la Entidad. Adicionalmente, la Gobernación del Departamento del Magdalena garantizará la investigación oportuna y la aplicación de las sanciones correspondientes frente a los casos de acoso sexual que se presenten en el contexto laboral, conforme a la normatividad vigente.

En este sentido, de acuerdo a la Ley 2365 del 2024, en sus artículos 11, 12, 13 y 14, se deberá cumplir con:

"(...)

1. *Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.*
2. *Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.*
3. *Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.*
4. *Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.*
5. *Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.*

Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.

7. *Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del*





respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

Parágrafo 1º. Las empresas adoptarán en sus políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, las obligaciones establecidas en el presente artículo. El cumplimiento de estas obligaciones será objeto de la inspección, vigilancia y control, por parte del Ministerio del Trabajo.

Parágrafo 3º. En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad pública o privada, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

Artículo 12. Entidades contratantes de prestación de servicios. Las personas naturales o jurídicas, de naturaleza pública o privada, que celebren contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrán la misma responsabilidad y obligaciones consagradas en la presente ley de acuerdo al ámbito de competencia.

Parágrafo. Las medidas implementadas por los contratantes en virtud de la presente ley no implicarán una presunción para el reconocimiento de un vínculo laboral con el contratista de prestación de servicios.

Artículo 13. Garantías de protección. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

Artículo 14. Estabilidad laboral. Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.



La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la presente ley, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.

Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

Parágrafo. *El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación, causal d*

despido injustificado y dará lugar a una multa entre 1 y 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes. Esta multa será reglamentada dentro de los 6 meses siguientes por el Ministerio del Trabajo atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo al tamaño de la empresa. (...)

De los trabajadores

1. Obrar en buena fe y con transparencia.
2. Evitar realizar denuncia infundada.
3. Denunciar cualquier conducta que se entienda por acoso sexual de acuerdo al presente protocolo o lo que indique la legislación actual vigente o normas que adicionen.
4. Evitar propiciar espacios dentro del trabajo que se mal interprete e incite a generar acoso sexual en los trabajadores.
5. Cumplir el presente protocolo a cabalidad.

PROCEDIMIENTO DE ACOSO SEXUAL

Toda persona que haya sufrido o sospeche haber sufrido, o haya presenciado un acto de acoso sexual o cualquier manifestación de acoso sexual en el ámbito laboral dentro o fuera de la entidad, en los horarios normales o por fuera de ellos con ocasión a



funciones y objetos contractuales, podrá interponer una queja con el fin de que se impulsen las investigaciones a las que haya lugar.

La queja podrá interponerse ante la Oficina de Talento Humano, el jefe inmediato, el Profesional Universitario de Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar, Código 219, Grado 4, adscrito a la Oficina de Talento Humano, o ante el contratista que dentro de la entidad este designado como líder en Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar.

Dicha queja deberá presentarse mediante el formato de queja por acoso sexual o de manera verbal, sin que exista limitación respecto al tiempo transcurrido desde la ocurrencia de los hechos. Podrá radicarse a través de cualquier mecanismo electrónico, o físico siempre que se indiquen de forma clara las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

En los casos en que la queja sea presentada de manera verbal, esta será escuchada; no obstante, se solicitará a la presunta víctima que la formalice por escrito, de manera física y con su puño y letra, con el fin de contar con un relato amplio, claro y espontáneo de lo sucedido.

De acuerdo al artículo 15 de la Ley 2365 del 2024, "(...) los empleadores o contratantes, en cumplimiento del parágrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, deberán tramitar las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima de conformidad con la presente ley en el ámbito de sus competencias. (...)".

El denunciante podrá presentar directamente ante las autoridades competentes las denuncias penales o la queja disciplinaria correspondiente, de manera inmediata, sin que sea obligatorio iniciar previamente el trámite de la queja en el lugar de trabajo.

En caso de presentarse una conducta de acoso sexual, la denuncia podrá formularse de forma verbal o escrita (impresa, manuscrita, a través de correo electrónico o mediante llamada telefónica) ante la Oficina de Talento Humano. Cuando la denuncia involucre al superior inmediato de dicha oficina, esta deberá presentarse ante la Secretaría General o ante la Oficina del Despacho del Gobernador o Gobernadora, según corresponda.

La Secretaría General, la Secretaría de la Mujer y Equidad de Género y la Oficina de Talento Humano realizarán de manera permanente la publicación masiva y visible de los canales habilitados para la recepción de denuncias, así como la implementación de un buzón físico para el recibo de quejas. Cuando la denuncia sea radicada a través del área funcional de Ventanilla Única, esta deberá, en lo posible, entregarse en sobre cerrado, con el fin de evitar la divulgación de información, prevenir la revictimización y garantizar la privacidad, el respeto y la seguridad de la persona afectada.

Toda denuncia deberá quedar radicada por escrito. La persona que se considere víctima de acoso sexual deberá describir las conductas de las cuales fue o está siendo objeto, indicar la identidad y el cargo de la persona denunciada y relacionar los elementos probatorios disponibles, así como cualquier prueba adicional que exista, sin que esté





obligada a revelar aspectos de su intimidad o información que no considere relevante para la investigación del hecho.

La víctima contará en todo momento con el acompañamiento de un equipo interdisciplinario, quienes, en lo posible, deberán contar con experiencia, formación y sensibilización en atención a víctimas. Asimismo, será acompañada por un profesional de la ARL de la entidad, con conocimientos en atención a personas víctimas y sobrevivientes de acoso sexual, violencia basada en género y violencia contra las mujeres.

Los profesionales encargados del acompañamiento deberán generar un ambiente de empatía y confianza, garantizar un trato respetuoso, imparcial y libre de señalamientos, evitando juicios sobre las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron los hechos. Deberán informar de manera clara, amable, respetuosa y sensible el alcance de su intervención y el rol de la entidad dentro del proceso.

Adicionalmente, estos profesionales deberán apoyar las campañas institucionales relacionadas con la prevención del acoso sexual, mantenerse en capacitación constante sobre la legislación vigente en materia de acoso sexual, equidad y diversidad de género y acoso laboral, conocer el presente protocolo y el protocolo de acoso laboral, y guardar estricta reserva de la información.

La denuncia también podrá presentarse directamente ante la Oficina de Control Disciplinario Interno, dependencia que adelantará las actuaciones correspondientes

conforme a sus procedimientos y a la normatividad vigente, para las investigaciones disciplinarias a que haya lugar.

Se debe tener en cuenta que la víctima puede sentir temor de relatar los hechos; por tanto, en ningún caso deberá ser presionada para realizar señalamientos o suministrar detalles innecesarios. De igual forma, la víctima y sus testigos pueden temer represalias o críticas por parte de compañeros de trabajo, razón por la cual el acompañamiento deberá ser constante, cercano y protector.

Los documentos relacionados con la queja y sus evidencias serán archivados asignándoles un número de caso. La Oficina de Talento Humano llevará un registro interno de los casos por denunciante y presunto acosador. La carpeta solo contendrá el número de caso visible y en ningún apartado se expondrá el nombre de la víctima ni del presunto acosador. Estos archivos deberán permanecer bajo llave y no podrán ser prestados a otras dependencias ni a terceros, salvo por requerimiento formal de autoridad judicial o entidad competente.

En los archivos deberá reposar el historial completo del trámite, incluyendo fechas y horas de recepción de la denuncia, ya sea presentada por la víctima o por un tercero. Cuando la denuncia sea presentada por un tercero, se deberá ubicar a la persona



presuntamente afectada para que confirme los hechos y rinda su versión libre y voluntaria.

Una vez recibida la denuncia, se deberá garantizar un espacio de asesoría jurídica, en el cual se informe a la víctima sobre el acompañamiento institucional y sus derechos.

En ningún caso se podrá sugerir, inducir, opinar o recomendar el desistimiento de la queja. Quien incurra en esta conducta deberá ser denunciado ante la autoridad competente por presunta complicidad u otras conductas punibles a que haya lugar.

Durante el acompañamiento será importante documentar las condiciones de la víctima, así como posibles factores de subordinación, amenazas o presiones que puedan llevar a una retractación. Para ello, se contará con el apoyo profesional necesario que permita generar espacios de confianza y seguridad, garantizando que el proceso se adelante de manera adecuada.

Teniendo en cuenta que el acoso sexual laboral es una conducta no conciliable y no querellable, el Comité de Convivencia Laboral no podrá adelantar procesos de conciliación sobre este tipo de hechos. No obstante, se deberá solicitar la autorización de la víctima para informar al área funcional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de adoptar las medidas correspondientes frente al riesgo psicosocial identificado.

Todos los funcionarios, especialmente quienes ocupan cargos directivos, que tengan conocimiento de hechos constitutivos de acoso sexual, deberán ponerlos en conocimiento de las dependencias internas competentes. En caso de existir sospecha de la conducta, estarán obligados a dialogar, asesorar y acompañar a la víctima, orientándola adecuadamente y adoptando o solicitando las medidas administrativas

necesarias para evitar la reiteración de los hechos, mientras se adelantan las investigaciones internas y externas.

Finalmente, una vez escuchada la presunta víctima, se evaluará la necesidad de solicitar medidas administrativas de protección, de acuerdo con el nivel de riesgo identificado.

Abordaje y ruta de atención

La Gobernación del Magdalena iniciará con el procedimiento una vez sea recibida la queja a través de los siguientes canales de atención:

- Ventanilla Única por medio de sobre cerrado, dirigida a la Oficina de Talento Humano.
- Mediante correo electrónico a talentohumano@magdalena.gov.co
- De manera verbal en la Oficina de Talento Humano o ante el superior inmediato siempre que este no sea el victimario.
- En la Oficina de Talento Humano y Contratación cuando el acoso sexual laboral sea cometido o sea víctima un contratista.
- Mediante la solicitud de organismos de control, fiscalías o jueces de la república.



Una vez recibida la denuncia, la Oficina de Talento Humano procederá de manera inmediata a dialogar con la víctima, de acuerdo con los parámetros, cualidades y capacidades previamente definidos, a través del profesional en Derecho y el profesional en Psicología, quienes adoptarán las medidas preventivas iniciales que correspondan al caso.

Se deberá realizar una caracterización de la víctima que contenga, como mínimo, información relacionada con edad, nivel educativo, sexo, identidad de género, discapacidad, pertenencia étnica, entre otros aspectos relevantes. Esta caracterización permitirá conocer mejor a la víctima, generar un ambiente de confianza y facilitar un trámite más ameno, cordial y efectivo.

En todo momento se garantizará el respeto hacia la víctima. Los estereotipos de género y los prejuicios sociales no podrán ser utilizados para la toma de decisiones, ni se podrá naturalizar, minimizar o trivializar ninguna manifestación de violencia de género.

Posteriormente, se dialogará con el jefe o superior inmediato de la víctima con el fin de indagar sobre los hechos ocurridos, especialmente cuando la conducta haya sido reiterativa y visible ante otros compañeros de trabajo, con el propósito de identificar posibles testigos y ampliar la información recolectada.

Así mismo, se procederá a dialogar con la persona señalada como presunto responsable, con el fin de conocer su versión de los hechos, garantizando en todo momento el derecho a la defensa y al debido proceso.

Todas estas actuaciones se llevarán a cabo en un término no superior a cinco (5) días hábiles. Dentro de este plazo, la Oficina de Talento Humano emitirá las acciones

administrativas necesarias para la protección de la víctima, orientadas por el profesional jurídico y el profesional en psicología. Dichas recomendaciones serán informadas al superior inmediato correspondiente.

Se analizará la posibilidad de implementar modalidades de trabajo como trabajo en casa o reubicación laboral, cuando la víctima así lo solicite, con el fin de limitar el contacto con la persona señalada como responsable.

Una vez se cuente con la denuncia y, de ser el caso, con las evidencias del hecho, se brindará asesoría a la víctima para la interposición de la denuncia ante las entidades competentes. En aquellos casos en los que la conducta permita alcanzar la consecución de medidas o acciones entre las partes, sin que ello ponga en riesgo la denuncia ante la autoridad correspondiente, se podrán adelantar acciones de manera separada, con el objetivo de establecer un plan de mejora y compromisos. Estas conductas pueden corresponder, entre otras, a comentarios inapropiados, exceso de confianza, juegos o bromas, o coqueteo.

Si se determina que las conductas no son susceptibles de acuerdo, o en caso de incumplimiento de los compromisos adquiridos, dicha situación será informada a la



entidad competente como evidencia para que se adelanten las acciones correspondientes y se determine si se configura la comisión de un delito. La posibilidad de realizar acuerdos no exonera a la entidad de adelantar el procedimiento sancionatorio interno ante la oficina correspondiente.

Para interponer la denuncia externa la víctima podrá acudir a:

- URI: Unidades de Reacción Inmediata.
- Casa de Justicia.
- Estaciones de Policía y SIJIN.
- Línea Púrpura Distrital línea 155.
- Procuraduría General de la Nación.
- Ministerio del Trabajo o Inspectores del trabajo.
- Salas de recepción de denuncias.
- Centros de Atención de la Fiscalía-CAF
- Inspecciones de Policía.
- Página web www.fiscalia.gov.co / Línea telefónica 122/ Denuncia Fácil - forma escrita.
- Correo denunciaanonima@fiscalia.gov.co En el Centro de contacto de la fiscalía general de la Nación llamando a los números 60 (1) 5702000 (#7) en Bogotá, 018000919748 o línea celular 122 para el resto del país.
- A través del sistema de denuncia virtual ¡ADenunciar!
- Centro de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual (CAIVAS):
<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/tag/centro-de-atencion-integral-a-victimas-de-abuso-sexual-caivas/>

Líneas de atención o asesoría.

- Línea de atención psicológica ARL – 018000511414 opción 1, luego opción 4 6044444578 opción 1, luego opción 4 o e la línea de WhatsApp 3152757888
- Línea púrpura 018000 112 137 WhatsApp 300 755 1846
- Línea telefónica nacional 155 de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer operada por la Policía Nacional.

Finalmente, ante la ocurrencia de presuntos actos de acoso sexual en el contexto laboral, sin importar la modalidad de contratación, la Gobernación del Magdalena realizará de manera inmediata una campaña de acción colectiva orientada a la transformación y prevención del ambiente laboral, promoviendo espacios de trabajo libres de violencia, basados en la igualdad y la equidad.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN

Realizar actividades de sensibilización, prevención y atención relacionadas con las prácticas y hechos de acoso laboral y acoso sexual laboral, de conformidad con el





cronograma establecido en el Plan de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de Bienestar de la entidad.

Crear, socializar e implementar la política de cero tolerancias frente al acoso sexual laboral.

Desarrollar actividades orientadas a la resolución de conflictos dirigidas a funcionarios y contratistas, con la participación de los superiores jerárquicos, promoviendo una cultura de respeto y convivencia laboral.

Divulgar el contenido del presente Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Sexual Laboral a través de los correos electrónicos institucionales de funcionarios y contratistas, la página web de la entidad, las carteleras informativas y en las jornadas de inducción y reinducción que se realicen.

Realizar seguimiento y acompañamiento a las presuntas víctimas de acoso sexual laboral, de acuerdo con lo establecido en el presente protocolo.

Brindar orientación en materia de salud conforme a lo dispuesto en la Resolución 459 de 2012, o la norma que la adicione, modifique o sustituya, así como orientación sobre las entidades competentes ante las cuales se puede interponer la denuncia legal correspondiente.

Finalmente, se incorpora al presente protocolo lo establecido en la Ley 2365 de 2024, en sus capítulos IV y V, con el fin de socializar y difundir lo relacionado con el procedimiento disciplinario y el procedimiento sancionatorio aplicable a los contratos de prestación de servicios.

"(...)

Artículo 18. Falta disciplinaria gravísima. El artículo 53 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, quedará así:

Artículo 53. Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales.

- 1. Privar de la libertad a una o varias personas y condicionar la vida, la seguridad y la libertad de esta o estas a la satisfacción de cualquier tipo de exigencias.*
- 2. Privar ilegalmente de la libertad a una persona.*
- 3. Retardar injustificadamente la conducción de persona capturada, detenida o condenada, al lugar de destino, o no ponerla a órdenes de la autoridad competente, dentro del término legal.*
- 4. 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.*





5. Medidas preventivas y pedagógicas consagradas en la presente ley y en la Ley 1010 de 2006.

Parágrafo. Las entidades deberán publicar trimestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) en un término no superior a diez (10) días del último día del respectivo trimestre.

Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

(...)"

DISPOSICIONES APLICABLES

El presente protocolo y ruta de prevención y atención al acoso sexual, tiene su fundamento en las siguientes normas y disposiciones legales:

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer." Convención de Belem Do Para"
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (Asamblea General de la ONU, 1993).
- Constitución Política de Colombia 1991
- Ley 1010 del 2006 "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo."
- Ley 1257 del 2008 "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones"
- Ley 1952 del 2019, "Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario"
- Circular 026 del 2023 "prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales lgbtqi+ en el ámbito laboral."
- Ley 2365 del 2024 "por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones"