



**RESOLUCIÓN No 053 DE 2022**  
**12 de julio de 2022**

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”**

El Director Ejecutivo del Instituto Municipal de Cultura y Turismo De Cajicá, en ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y reglamentarias, especialmente, las conferidas en la Constitución Política de 1991, las Leyes 397 de 1997, 489 de 1998 1010 de 2006 modificada parcialmente por la Ley 2209 de 2022; el Decreto 1589 de 1998 compilado en el Decreto Nacional 1080 de 2015; el Acuerdo N° 01 de 2014 expedido por el Consejo Directivo del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá y el Acuerdo Municipal N° 012 de 2006, del Honorable Concejo Municipal de Cajicá, Directiva Presidencial 002 de 2022 y

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 2 Constitucional prevé como fines esenciales del Estado los siguientes:

*“(…) 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 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 (...).”*

Que el inciso segundo del artículo 2 Superior establece que: *“las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares”*.

Que el artículo 25 de la Constitución Política señala que: *“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 el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia preceptúa: *“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. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley”*.





Que el artículo 210 de la Constitución Política de 1991 dispone que: “(...) La ley establecerá el régimen jurídico de las entidades descentralizadas y la responsabilidad de sus presidentes, directores o gerentes”.

Que el artículo 210 de la Constitución Política de 1991 dispone que “(...) La ley establecerá el régimen jurídico de las entidades descentralizadas y la responsabilidad de sus presidentes, directores o gerentes”.

Que de conformidad con el artículo 68 de la Ley 489 de 1998, se establece que: “las entidades descentralizadas se sujetan a las reglas señaladas en la Constitución Política, en la presente ley, en las leyes que las creen y determinen su estructura orgánica y a sus estatutos internos”.

Que la Ley 489 de 1998 en su artículo 70 prevé que los establecimientos públicos son organismos encargados principalmente de atender funciones administrativas y de prestar servicios públicos conforme a las reglas del Derecho Público, que reúnen las siguientes características: a. Personería jurídica; b. Autonomía administrativa y financiera; y c. Patrimonio independiente, constituido con bienes o fondos públicos comunes, el producto de impuestos, rentas contractuales, ingresos propios, tasas o contribuciones de destinación especial, en los casos autorizados por la Constitución y en las disposiciones legales pertinentes.

Que el artículo 71 de la Ley 489 de 1998 norma que la autonomía administrativa y financiera de los establecimientos públicos se ejercerá de conformidad con los actos que los rigen y en lo referente al cumplimiento de sus funciones, se ceñirán a la ley o norma que los creó o autorizó y a sus estatutos internos; y no podrán desarrollar actividades o ejecutar actos distintos de los allí previstos ni destinar cualquier parte de sus bienes o recursos para fines diferentes de los contemplados en ellos.

Que la Ley 1010 de 2006, modificada parcialmente por la Ley 2209 de 2022, “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”, define el acoso laboral como toda conducta persistente y 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.

Que la Ley 1010 de 2006 en el tenor de su artículo 9 establece las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral en los siguientes términos: “1. 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. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia



3. *Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2o de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.  
(...)*”.

Que las modalidades de acoso laboral, en atención a la Ley 1010 de 2006, corresponden a: Maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

Que los bienes jurídicos objeto de protección en materia de acoso laboral, según el artículo 1 ibídem, son: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la salud e integridad física y mental de los funcionarios públicos, la igualdad y dignidad personal, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la entidad.

Que en virtud de lo establecido en el artículo 1° de la Ley 1562 de 2012: *“el Sistema General de Riesgos Laborales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan y que las disposiciones vigentes de seguridad y salud en el trabajo – SST relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales”*.

Que el artículo 2.2.4.6.3 del Decreto 1072 de 2015 señala en su tenor literal que la *“Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”*.

Que el artículo 13 –numeral 1.1.– de la Resolución 2646 de 2008 *“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”*, impone la obligación a los empleadores de formular una política clara, dirigida a prevenir el acoso laboral, incluyendo el compromiso por parte del empleador y los trabajadores de promover un ambiente de convivencia laboral.

Que el artículo 14 ibídem. establece las medidas preventivas y correctivas de Acoso Laboral, entre otras, establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el servidor público.

Que, por su parte, la Ley 1257 de 2008 introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencias sexistas, que reproducen el acoso sexual en contra de las mujeres trabajadoras. A



Que la Resolución 652 de 2012 modificada por la Resolución 1356 de 2012; expedida por el Ministerio del Trabajo, regulan el funcionamiento de los Comités de Convivencia laboral.

Que el Acuerdo Municipal de Cajicá N° 012 de 2006, en su artículo 1 estableció: "(...) Denominará como **INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ**, para que funcione como un establecimiento público del orden municipal, con personería jurídica y autonomía administrativa y financiera (...)".

Que el citado acto administrativo de carácter general en su artículo 2 prescribe: "El Instituto Municipal de cultura y turismo de Cajicá tendrá por objetivo consolidar y ejecutar las políticas del gobierno nacional, departamental y municipal en materia cultural y coordinar acciones de tipo cultural con las diferentes entidades públicas afines a la ejecución de políticas culturales en la jurisdicción municipal, con los recursos asignados en el presupuesto municipal, para dicha actividad y en general administrar los bienes y recursos que conforman su patrimonio".

Que de conformidad con el artículo 4° ibídem.: "(...) El Director Ejecutivo y representante legal del Instituto celebrará en nombre de la entidad las siguientes funciones: (...) 1.- Celebrar todos los actos y contratos necesarios para el cabal cumplimiento de sus objetivos y funciones. (...) 2.- Cumplir todas aquellas funciones que se relacionen con la organización y funcionamiento, con el ejercicio de autonomía administrativa, financiera y la representación legal que no se hallen expresamente atribuidas a otra autoridad. (...)".

Que de conformidad con el Acuerdo N° 01 de 2014 "Por medio del cual se crean los estatutos del **INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ**", el director ejecutivo de dicho Instituto será designado por su Consejo Directivo, será el representante legal de la entidad y será competente para cumplir, entre otras, la función que corresponde a "2. Cumplir todas aquellas funciones que se relacionen con la organización y funcionamiento, con el ejercicio de la autonomía administrativa, financiera y la representación legal...".

Que el Instituto Municipal De Cultura y Turismo De Cajicá, consciente de la importancia de establecer mecanismos que prevengan las conductas de acoso laboral y en cumplimiento a la normatividad vigente, ha conformado el Comité de Convivencia Laboral, el cual, con el apoyo de todos los funcionarios establecerá actividades tendientes a la concientización de la colectividad sobre la sana convivencia y la promoción del trabajo en condiciones dignas y justas, protegiendo así la intimidad, la honra, la salud mental, la libertad y la dignidad humana de los funcionarios que comparten un mismo ambiente laboral al interior del Instituto.

Que la Directiva Presidencial 002 de Marzo de 2022, la cual se tomó como referencia para proferir el presente acto administrativo, determina: "(...) el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República – DAPRE, elaboró el "Protocolo para Prevención y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón del Sexo en el Ámbito Laboral", como materialización de la política de cero tolerancia a la violencia contra las mujeres que debe primar en el ejercicio de la Función Pública y en línea con el Pacto por la Equidad de las Mujeres del Plan Nacional de Desarrollo 2018 2022 "Pacto por Colombia, pacto por la Equidad", que incluye como una de las líneas de política el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias.





Que el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá en su condición de entidad descentralizada del municipio, tiene a su cargo el deber de generar espacios y condiciones seguros que garanticen el trabajo y el ejercicio de labores dignas para todos los funcionarios que integran la planta de personal de la entidad, a partir de lo señalado en las normas precitadas en antecedencia y en la Directiva Presidencial 03 de 2022, denominada "PROTOSCOLOS PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL".

En mérito de lo anteriormente expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1. OBJETO.** Adoptar el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ, el cual hace parte integral de la presente resolución.

**PARÁGRAFO 1º.** Sin perjuicio de los preceptos y parámetros contenidos en la Política para la Prevención del Acoso Laboral en el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá, la entidad deberá realizar actividades educativas y de sensibilización para la prevención y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo al interior del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá.

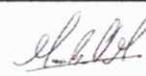
**PARÁGRAFO 2º.** El Comité de Convivencia Laboral salvaguardará la información recolectada y surtirá trámite oportuno a las quejas y solicitudes que se interpongan en torno al acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo, al interior del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá, a partir de los parámetros establecidos en la Política para la Prevención del Acoso Laboral en el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá.

**ARTÍCULO 2º. VIGENCIA.** La presente resolución rige a partir de su expedición.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Cajicá, Cundinamarca a los doce (12) días del mes de julio de 2022.

  
HÉCTOR EMILIO MONCADA GARZÓN  
DIRECTOR EJECUTIVO

	Nombre(s) y apellidos	Firma	Área
Elaboró:	Miguel Ricardo Quiroga M.		Contratista SG-SST.
Revisó:	Shirley Jiménez		Profesional Universitaria
Revisó y Aprobó:	Saúl Orlando León Cagua		SAUL LEÓN ESTUDIO JURÍDICO S.A.S. – Asesor Jurídico Externo INSCULTURA CAJICÁ

Los firmantes, manifestamos expresamente que hemos estudiado y revisado el presente documento, y por encontrarlo ajustado a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.



## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DEL SEXO DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ

### 1. OBJETIVO GENERAL:

Establecer estándares, rutas y enfoques para el abordaje de casos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito de trabajo en el INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ.

### 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Fomentar en los servidores públicos del INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ, una actitud de respeto de los derechos fundamentales de sus colegas y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, mitigando las acciones relacionadas con el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo.
- Generar estrategias de prevención de los delitos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral en el INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ.

### 3. ENFOQUES:

Este Protocolo, y sus acciones derivadas, se rigen bajo los siguientes enfoques:

- **Enfoque de derechos humanos:** Se fundamenta en la noción de ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, estatus migratorio o procedencia geográfica. Requiere de la implementación de acciones de política pública para garantizar la igualdad de las personas y grupos de personas. Este enfoque, además, implica que en toda circunstancia las víctimas merecen credibilidad, y debe asegurarse la confidencialidad e intimidad, de manera que



se respeten, promuevan, garanticen sus derechos humanos y los de su núcleo familiar y, en ningún momento, sean vulnerados.

- **Enfoque de género:** Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones que naturalizan la violencia por razones de sexo o género.
- **Enfoque interseccional:** Se fundamenta en evidenciar que en una misma persona se pueden entrecruzar diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas.
- **Enfoque diferencial:** Se concibe como un método de análisis y actuación que reconoce las inequidades, riesgos y vulnerabilidades de sujetos de especial protección (grupos étnicos, personas en situación de discapacidad, víctimas de la violencia, entre otros).

#### 4. PRINCIPIOS:

Este protocolo, y sus acciones derivadas, se rigen bajo los siguientes principios:

- **Respeto a la dignidad humana:** Equivale al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad humana en su entorno laboral.
- **Ambiente laboral seguro y saludable:** El entorno laboral saludable se entiende como un espacio de trabajo cuyas condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores para tener un buen ambiente físico, buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados





## 5. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL.

Las personas víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral tienen los siguientes derechos:

- El derecho a contar libremente lo sucedido.
- El derecho a la confidencialidad y reserva de la información de su caso.
- El derecho a que no se emitan juicios de valor sobre su queja y que se le tome con seriedad.
- El derecho a ser tratado con respeto.
- El derecho a que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral.
- El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.
- El derecho a recibir orientación en materia legal y psicológica.
- El derecho a recibir acompañamiento permanente del INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ.
- El derecho a la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten.

## 6. ALCANCE:

El presente Protocolo tiene el siguiente alcance para los funcionarios y colaboradores del INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ, que incurran en conductas constitutivas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo, están sujetos a ser investigados disciplinariamente por la Procuraduría General de la Nación-PNG-, conforme a lo dispuesto en Código Único Disciplinario y el artículo 92 de la ley 1952 de 2019 modificado por la ley 2094 de 2021. Para tales efectos, La Entidad remitirá la información y documentación que exista frente a cada caso en particular, si a ello hubiere lugar.





dinámicamente. Los actos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral son contrarios a este principio.

- **Confidencialidad:** Todas las personas naturales o jurídicas que intervengan en la administración de datos personales están obligadas en todo tiempo a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende la administración de datos, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas. En todas las actuaciones que se deriven de este protocolo se guardará la confidencialidad y debida reserva de la información.
- **Debida Diligencia:** Como parte de este principio se deben adoptar con celeridad todas las medidas encaminadas a la protección de la víctima y la restitución de sus derechos. Para esto se deben disponer de todos los medios para esclarecimiento de los hechos, así como de su sanción por parte de las dependencias y entidades correspondientes. También hace parte de este principio acatar la normatividad interna e internacional y los jurisprudenciales a través de los cuales las Cortes internacionales y nacionales han creado de manera progresiva.
- **Debido proceso:** El debido proceso es un derecho fundamental de inmediato cumplimiento consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia: "El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas". Es una garantía constitucional del derecho de toda persona a ser oída públicamente y con justicia, en condiciones de plena igualdad, por un tribunal independiente e imparcial para la determinación de sus derechos y obligaciones.
- **Protección a la persona afectada:** Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o discriminación se debe privilegiar la seguridad y la integridad de la víctima haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia y garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.





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, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes. La misma norma, artículo 3, previó el hostigamiento como un tipo penal autónomo, así: "Artículo 1348. Hostigamiento: Artículo modificado por el artículo 3 de la ley 1752 de 2015, así: El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos, 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, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor. PARAGRAFO: 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".

#### 8. MARCO NORMATIVO DEL PROTOCOLO:

En primer lugar el presente protocolo se adopta con base en la Directiva Presidencial 03 de 2022, la cual fija un plazo no mayor a tres (3) meses, para crear e implementar al interior del Inscultura Cajicá el Protocolo contra el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo.

A nivel internacional, la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo de 1985 señala que "los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de





## 7. ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

### 7.1. Conceptualización del acoso sexual

De acuerdo con lo que señala la Organización Internacional del Trabajo -OIT (1985) "el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores, constituye un problema de seguridad, salud y discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta, en mayor medida, las mujeres".

En Colombia, el acoso sexual es un tipo de violencia sexual, que la ley 1257 de 2008, artículo 210A del Código Penal Colombiano, estableció como delito en los siguientes términos: "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".

La Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo de 1985, señaló que "los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de las medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos" (OIT, 2008).

### 7.2. Conceptualización de discriminación

El artículo 2 de la ley 1752 de 2015, introdujo en Colombia el tipo penal de discriminación en los siguientes términos: "Artículo 134A. Actos de Discriminación:





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

**Marco jurisprudencial sobre modalidades del acoso sexual laboral:** La Corte Constitucional, en sentencia T-293 de 2017 definió el acoso laboral como "toda conducta persistente y 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".

En las sentencias de Tutela T-265 de 2016 y T-140 de 2021, la Corte Constitucional recoge la definición sobre el acoso u hostigamiento sexual en el ámbito laboral que contiene la recomendación No. 19 de 1992, del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) "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



los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promueven la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos ya impedirlos" (OIT, 2008).

Por su parte las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el avance de la mujer (aprobadas en la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas de la Mujer, en su párrafo 139 señala que "las condiciones de trabajo de las mujeres deben ser mejoradas en todas las áreas formales e informales, tanto en el sector público como en el privado. Teniendo en cuenta que la seguridad y la salud en el trabajo deben ser protegidas, indica que se deben tomar medidas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.

Dentro del marco normativo nacional rige el Código Disciplinario Único el cual empieza a regir desde el mes de marzo de 2022.

## 9. CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

**Marco Legal Ley 1010 de 2006, modificada parcialmente por la Ley 2209 de 2022:** En virtud del marco normativo colombiano, el acoso sexual es una forma de acoso laboral y, además, es un delito que atenta contra la libertad, la integridad y la formación sexual, por tanto, está previsto en el Código Penal colombiano. Cuando este tipo de violencia se presenta en el ámbito laboral es causal de falta disciplinaria de acuerdo con la Ley 1010 de 2006, modificada parcialmente por la Ley 2209 de 2022. Esa norma contempla las siguientes seis (6) modalidades que pueden configurar acoso sexual:

- **Maltrato laboral:** Entendido como cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral o la libertad sexual que lesione los derechos a la intimidad y al buen nombre.



"En el marco de esa mentalidad -aprobada simplemente para ceñirnos a una realidad impuesta -se le intenta dar el inocente título de galantería o coqueteo, por demás de obligatoria aceptación para su destinataria, a verdaderas conductas constitutivas de acoso sexual: desde palabras subidas de tono por la apariencia o forma de vestir hasta abusos físicos, existiendo entre estos dos rangos numerosas conductas inadmisibles de los empleadores o representantes de estos hacia sus subalternas, que generalmente son ocultadas por las mismas víctimas ante el temor de ser despedidas o, incluso de ni siquiera ser escuchadas. Esa indebida tolerancia, incentiva que en el ámbito laboral aún prevalezca el desconcertante problema de castigar a la mujer que no se somete al acoso de su superior y, es precisamente, la ausencia de denuncia la que cohonestase ese marcado estereotipo de que es su deber afrontar situaciones cotidianas de aparente seducción -que se traducen en un verdadero acoso sexual en sus lugares de trabajo. A pesar de su gravedad, este fenómeno se ha visto desnaturalizado y ha pasado a formar parte de las relaciones de poder que se establecen en el ámbito laboral como un flagelo silencioso que lesiona principios, garantías y derechos fundamentales, tales como la igualdad, la no discriminación laboral en razón del sexo, la vida, la estabilidad en el empleo, la intimidad y, por supuesto, también derechos y libertades sexuales y derechos económicos".

#### 10. CONSIDERACIONES SOBRE EL ACOSO SEXUAL:

Todo servidor público y particular que presta funciones públicas del INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ, dentro de los deberes establecidos en la Ley 734 de 2002 y ley 1952 de 2019 por remisión al Protocolo Contra el Acoso Sexual en el ámbito del Trabajo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social - OISS, debe conocer el contenido de las conductas que pueden constituir acoso sexual:





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".

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, por su parte, en sentencia SP107-2018 señaló que: "si bien, no se posee una definición unívoca de acoso sexual, sí es posible determinar un lugar común, referido a que 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".

En sentencia SL648-2018, la Corte Suprema de Justicia también afirma que el acoso sexual en el ámbito del trabajo es una forma específica de violencia contra las mujeres. Con ello, la considera como una práctica de la cultura heredada y caracterizada por la segregación de las mujeres, en la que "se le intenta dar el inocente título de galantería o coqueteo, por demás de obligatoria aceptación para su destinataria, a verdaderas conductas constitutivas de acoso sexual: desde palabras subidas de tono por la apariencia o forma de vestir hasta abusos físicos, existiendo entre estos dos rangos numerosas conductas inadmisibles de los empleadores o representantes de estos hacía sus subalternas, que generalmente son ocultadas por las mismas víctimas ante el temor de ser despedidas o, incluso de ni siquiera ser escuchadas'~

Además, la sentencia de la Corte Suprema de Justicia (Sala de Casación Laboral. Radicación No. 55122. 31 de enero de 2018), señaló que el acoso sexual está en nuestra sociedad normalizado, y aprobado socialmente, por lo cual es difícil identificar en el imaginario colectivo que se trata de un delito y de una falta sancionada disciplinariamente:





laborales discriminatorias mucho más amplias, sin tener por qué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora"

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la opción sexual.
- Utilizar humor sexista.
- Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual de la persona.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual.
- Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc....) a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o del ejercicio de la maternidad o paternidad.
- Denegar a causa del sexo u orientación sexual de una persona permisos o licencias a las que tiene derecho.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas.
- Agresión física a una persona por razón de sexo u orientación sexual.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo,



- Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Formas denigrantes u obscenas o formas excesivamente cariñosas de dirigirse a una persona por ejemplo "mamita, mamacita, linda, o lindo, mi amor", bromas sexuales, Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales, gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas, arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria, contacto, físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales, invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionados o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
- Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual de carácter sexual y ofensivo.
- Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
- Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Agresiones físicas de carácter sexual.

Adicional a lo anterior el protocolo de la OISS definió el Acoso sexual por razón del sexo como: "Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Supone un tipo de situaciones





## Los tipos de acoso sexual más frecuentes son:

- **Quid pro quo:** es aquella que se establece en la jerarquía de una organización, (institución, empresa o universidad) y en la que el acosador se aprovecha de su posición, para pedir favores sexuales a cambio de un aumento de salario o el aprobado en un examen.
- **Acoso sexual generador de un ambiente hostil:** ocurre cuando la conducta indeseada de naturaleza sexual genera un ambiente laboral, escolar o social caracterizado por la intimidación y la amenaza. Esto afecta la capacidad de la víctima de participar y trae consecuencias negativas. Sin embargo, este tipo de acoso también puede generarse por parte de una persona hacia otra con mayor poder, como por ejemplo el producido por parte de un empleado hacia su jefe o de un alumno hacia su profesor.

## Tipos de acosadores:

- **Público:** Son los que llevan a cabo conductas o actitudes sexistas de manera abierta y los hace sentir más poderosos. Ejemplo: El trabajador que hace bromas o comentarios de tipo sexual cuando una mujer pasa cerca.
- **Privado:** Son aquellos que muestran una apariencia tranquila y conservadora de cara a los demás, pero que con su objetivo muestran sus verdaderas intenciones, ante lo cual, la víctima se encuentra en el dilema de es mi palabra contra la suya, porque se considera difícil que alguien crea que dicha persona la haya acosado.

Los servidores públicos deben trabajar por la garantía y el respeto de los derechos sin importar las diferencias; como lo establece el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, todos somos iguales.

En muchas ocasiones, quienes son víctimas de este acoso no denuncian por miedo o por represalias que puedan tomar en su contra. Pero si conoces de un caso, hazle saber a esa persona que la ley lo protege con el fin de que no haya más víctimas.





a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo en función de su sexo u orientación sexual.

## 11. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA

Para la presentación de la queja, la persona que se considere víctima de las conductas descritas deberá:

- Describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, con circunstancias de tiempo, modo y lugar.
- Indicar la identidad de la persona denunciada y el cargo que desempeña. - Acompañar la queja con los elementos probatorios, en caso de que existieran.
- La víctima podrá hacer uso de la ruta descrita para casos de acoso laboral.

## 12. DENUNCIA PENAL ANTE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN:

Una vez conocida por parte de la Dirección la queja del presunto acoso sexual y al dar inicio a la investigación disciplinaria, se dispondrá de manera inmediata la compulsa de copias ante la Fiscalía General de la Nación o para que se adelanten las acciones penales, teniendo en cuenta que los tipos o penales del acoso sexual son taxativos.

Nota: Las conductas por acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo dan lugar a sanciones disciplinarias.

## 13. TIPOS DE ACOSO SEXUAL:

La principal característica del acoso sexual es la superioridad de poder y control del acosador o acosadora.



#### 14. MEDIDAS DE PREVENCIÓN:

Con base en el Código de Conducta del Sistema de las Naciones Unidas (ONU) para Prevenir el Acoso, incluido el Acoso Sexual, los siguientes son mensajes claves relacionados con dicha conducta:

**La prevención antes de todo:** El acoso sexual puede adoptar muchas formas, desde bromas inapropiadas hasta violación o intentos de violación. Constituye un acto de conducta indebida y toda organización debe tomar medidas para prevenirlo.

**El acoso sexual puede suceder en cualquier lugar:** El acoso sexual puede ocurrir dentro o fuera del lugar y el horario de trabajo, y el autor y la víctima pueden ser cualquier colega, de cualquier rango y cualquier género.

**No a la impunidad:** Todas las organizaciones deben contar con políticas y procesos para garantizar que las víctimas reciban apoyo y que los autores enfrenten las consecuencias.

**Apoyo y asistencia a las víctimas:** La víctima tiene derecho al apoyo y la asistencia que se debe brindar de manera oportuna, apropiada confidencial e imparcial.

**Las víctimas, ante todo:** De acuerdo con un enfoque centrado en la víctima, los derechos, necesidades y preferencias de la víctima deben ser centrales en cualquier proceso y en los servicios de apoyo.

**Lugares de trabajo donde reine el respeto:** Los servidores públicos deben tratar a todos los colegas con educación y respeto, tener en cuenta cómo puede percibirse su propio comportamiento y tomar medidas cuando sea apropiado.





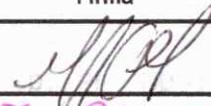
El siguiente protocolo se proyecta con base en la Directriz Presidencial 03 de 2022, para el INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ el día 15 de marzo de 2022.

Se suscribe atentamente

Atentamente



HECTOR EMILIO MONCADA GARZÓN  
Director Ejecutivo

	Nombre(s) y apellidos	Firma	Área
Elaboró:	Miguel Ricardo Quiroga M.		Contratista SG-SST
Revisó:	Shirley Jiménez Rodríguez		Profesional Universitaria
Revisó y Aprobó:	Saúl Orlando León Cagua.		SAÚL LEÓN ESTUDIO JURÍDICO S.A.S. - Asesor Jurídico Externo INSCULTURA CAJICÁ

Los firmantes, manifestamos expresamente que hemos estudiado y revisado el presente documento, y por encontrarlo ajustado a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.