



**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.





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 JURIDICO 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.			

