



**RESOLUCIÓN No 120  
16 DE DICIEMBRE DE 2025**

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y TRÁMITE DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL 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**

El Director Ejecutivo del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá, en ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y reglamentarias, en especial las conferidas en el Acuerdo Municipal No. 12 de 2006, Decreto 033 del 2 de enero de 2024, acta de posesión No. 035 del 2 de enero de 2024, 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 de 1991 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 de 1991 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 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*





**RESOLUCIÓN No 120**  
**16 DE DICIEMBRE DE 2025**

*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 en 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. (...)*”

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 y desprotección laborales.

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 la Ley 1010 de 2006, modificada por la Ley 2209 de 2022, adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que el Acuerdo Municipal de Cajicá N° 012 de 2006, en su artículo 1 estableció: “(...) *Denominará 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*





**RESOLUCIÓN No 120**  
**16 DE DICIEMBRE DE 2025**

*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 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 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 la Resolución 652 de 2012 modificada por la Resolución 1356 de 2012; ambas expedidas por el Ministerio del Trabajo, regulan el funcionamiento de los Comités de Convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas, estableciendo la conformación y funcionamiento de los mismos como medida preventiva de acoso laboral.

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*





**RESOLUCIÓN No 120**  
**16 DE DICIEMBRE DE 2025**

*con la organización y funcionamiento, con el ejercicio de la autonomía administrativa, financiera y la representación legal...”.*

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 la Ley 2209 de 2022 modificó el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, ampliando el término de caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral a tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas, fortaleciendo así las garantías de las víctimas.

Que la Circular 0026 de 2023 del Ministerio del Trabajo insta a las entidades a fortalecer las acciones de prevención y atención del acoso laboral y sexual, incorporando el enfoque de género y diferencial en sus reglamentos y políticas.

Que el Congreso de la República expidió la Ley 2365 del 20 de junio de 2024, “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia”, norma que obliga a las entidades públicas a implementar protocolos de atención con enfoque de género y derechos humanos.

Que el artículo 2 de la citada Ley 2365 de 2024, define el acoso sexual en el contexto laboral y establece que este puede ocurrir independientemente de la naturaleza de la vinculación (laboral o contractual), abarcando a trabajadores, contratistas, pasantes y practicantes.

Que la Resolución 3461 de 2025, del Ministerio del Trabajo establece los lineamientos vigentes para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, derogando las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

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 y contratistas 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 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 y contratistas que prestan sus servicios para el instituto.





**RESOLUCIÓN No 120**  
**16 DE DICIEMBRE DE 2025**

En mérito de lo anteriormente expuesto, la Dirección del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá,

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO. Objeto.** Adoptar la Política para la Prevención, Atención y Trámite del Acoso Laboral y sexual en el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá, como parte integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, de conformidad con la parte motiva del presente acto.

**ARTÍCULO SEGUNDO. Alcance.** La presente política aplica a todos los servidores públicos, trabajadores oficiales, contratistas, subcontratistas, aprendices, practicantes y demás personas que desarrollen actividades en nombre del Instituto, independientemente de su forma de vinculación o contratación, de conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024.

**PARÁGRAFO:** Para el caso de los contratistas de prestación de servicios, la aplicación de esta política y la activación de rutas de atención por presunto acoso sexual o laboral no configura vínculo laboral ni subordinación jurídica, pero obliga a la Entidad a dar trámite a las quejas y adoptar medidas preventivas inmediatas.

**ARTÍCULO TERCERO. Principios.** La aplicación de esta política se regirá por los principios de dignidad humana, confidencialidad, debido proceso, imparcialidad, respeto, presunción de buena fe, enfoque preventivo, no discriminación y no retaliación.

**ARTÍCULO CUARTO. Acciones preventivas.** El Instituto, a través del área de Talento Humano o quien haga sus veces desarrollará actividades permanentes de información, capacitación y sensibilización orientadas a prevenir conductas constitutivas de acoso laboral y sexual.

**PARÁGRAFO:** Estas actividades incluirán la socialización periódica de la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y el procedimiento interno de quejas, asegurando que todos los funcionarios y colaboradores conozcan los canales de atención.

**ARTÍCULO QUINTO. Comité de Convivencia Laboral.** El Comité de Convivencia Laboral será la instancia encargada de recibir, analizar y tramitar de manera confidencial las quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral, conforme conforme a las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo. El Comité deberá ajustar su reglamento interno para incorporar los lineamientos de atención de violencias sexuales previstos en la Ley 2365 de 2024, garantizando la no revictimización.

**ARTÍCULO SEXTO. Procedimiento de atención.** El trámite de las quejas por acoso laboral se realizará de conformidad con el procedimiento interno adoptado por el Instituto y el reglamento del Comité de Convivencia Laboral, garantizando la confidencialidad de la información, el respeto por las partes, el derecho de defensa y el debido proceso.

**ARTÍCULO SÉPTIMO. Protección de datos personales.** La información derivada de la aplicación de la presente política será tratada conforme a lo dispuesto en la Ley





**RESOLUCIÓN No 120**  
**16 DE DICIEMBRE DE 2025**

1581 de 2012, 1581 de 2012, asegurando la reserva de la identidad y la documentación sensible.

**ARTÍCULO OCTAVO. Vigencia.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición, será revisada como mínimo una vez al año y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Cajicá, Cundinamarca a los dieciséis (16) días del mes de diciembre de 2025.

**DARWIN ARTURO TRUJILLO RODRIGUEZ**  
**DIRECTOR EJECUTIVO**

	NOMBRES Y APELLIDOS	FIRMA	ÁREA
<b>Proyectó:</b>	Zayra Ximena Ramos Venegas		Contratista SG-SST
<b>Revisó:</b>	Astrid Milena Casas Bello		Contratista Asesor Jurídico

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





### 1. OBJETIVO

Establecer las directrices, responsabilidades y pasos a seguir para la prevención, identificación, atención, orientación y seguimiento de situaciones de presunto acoso laboral dentro del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá – IMCTC, garantizando un ambiente laboral seguro, respetuoso, digno y libre de prácticas que afecten la integridad física o emocional.

### 2. ALCANCE

Este protocolo aplica a:

- Funcionarios públicos, practicantes y demás colaboradores del IMCTC.
- Contratistas y/o prestadores de servicios del IMCTC.
- Todas las dependencias y espacios institucionales, incluyendo actividades externas.
- Cualquier persona que desarrolle actividades en nombre del IMCTC.

El ámbito de aplicación incluye:

- Instalar el deber de prevención en todos los espacios de trabajo.
- Eventos institucionales, desplazamientos laborales y actividades externas.
- Interacciones físicas o digitales relacionadas con el trabajo.

Este protocolo no cubre conflictos personales ajenos al ámbito institucional, ni presuntos acosos de carácter sexual, así como las situaciones disciplinarias que no cumplan con la definición de acoso laboral.

### 3. DEFINICIONES

Acoso laboral	Conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador, por parte de un superior, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, angustia, causar perjuicio laboral o generar desmotivación en el trabajo, según la Ley 1010 de 2006.
No constituye acoso laboral	Se entiende por conductas que NO constituyen acoso laboral aquellas actuaciones derivadas del ejercicio legítimo, razonable y proporcional de las funciones de dirección, supervisión, control, evaluación y organización del trabajo, siempre que se realicen con respeto, objetividad y sin intención de causar daño.  No son acoso laboral, entre otras, las siguientes acciones: 1. Actividades propias de la gestión y supervisión 2. Llamados de atención respetuosos 3. Medidas disciplinarias legales 4. Decisiones administrativas justificadas 5. Actos derivados de la organización del trabajo.



<p style="text-align: center;">Modalidades de acoso laboral (Ley 1010 de 2006)</p>	<p>Entendidas como conductas persistentes y demostrables que buscan infundir miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicio laboral o desmotivación en el trabajador. Estas modalidades son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Maltrato laboral:</b> palabras ofensivas, humillaciones, agresiones.</li> <li>- <b>Persecución laboral:</b> cargas excesivas, sanciones injustificadas, cambios abruptos.</li> <li>- <b>Discriminación laboral:</b> acciones por motivos de género, edad, apariencia, política, orientación u otros.</li> <li>- <b>Entorpecimiento laboral:</b> obstaculizar tareas, negar información o herramientas.</li> <li>- <b>Inequidad laboral:</b> asignación de funciones o beneficios de manera injustificada.</li> <li>- <b>Desprotección laboral:</b> negar elementos de seguridad o soporte necesario.</li> </ul>
<p style="text-align: center;">Comité de Convivencia Laboral</p>	<p>Órgano interno encargado de prevenir el acoso laboral, analizar situaciones reportadas, proponer medidas de mejora y promover relaciones laborales respetuosas.</p>
<p style="text-align: center;">Confidencialidad</p>	<p>Garantía institucional de proteger la identidad, información y detalles del caso, evitando divulgación no autorizada.</p>
<p style="text-align: center;">Violencia y acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190 OIT)</p>	<p>Comportamientos o prácticas inaceptables, manifestados una sola vez o de manera repetida, que causen daño físico, psicológico, sexual o económico.</p> <p>Incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Violencia psicológica</li> <li>• Violencia física</li> <li>• Violencia digital</li> <li>• Violencia económica</li> <li>• Violencia sexual o basada en género</li> </ul>
<p style="text-align: center;">Violencia basada en género (Ley 2365/2024)</p>	<p>Cualquier acción dirigida hacia una persona por razones de género, identidad o expresión de género.</p>
<p style="text-align: center;">Casos que deben ser remitidos inmediatamente (según Convenio 190 y GTC 406):</p>	<p>De acuerdo con el convenio 190 y GTC 406 se deberá remitir de inmediato el caso a la autoridad competente en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Violencia sexual</li> <li>• Amenazas graves</li> <li>• Golpes o agresiones físicas</li> <li>• Riesgo a la vida o integridad</li> <li>• Violencia basada en género</li> <li>• Situaciones donde el agresor es el superior jerárquico más alto.</li> </ul>
<b>4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA Y NORMATIVA VIGENTE</b>	
<b>Ley 1010 de 2006:</b> Prevención, corrección y sanción del acoso laboral.	
<b>Ley 909 de 2004:</b> Normas de empleo y gerencia públicos.	

**Ley 734 de 2002 / Ley 1952 de 2019 (Código Disciplinario):** Faltas disciplinarias relacionadas con trato y respeto laboral.

**Ley 1562 de 2012:** Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Ley 1581 de 2012:** Protección de datos personales (confidencialidad de la información).

**Ley 2365 de 2024:** Armoniza legislación laboral con Convenio 190 de la OIT

**Resolución 2466 de 2025 y la 2528 de 2025** (que amplían y refuerzan las medidas, incorporando el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo)

**GTC 406 de 2024:** Directrices técnicas para la gestión de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

**Convenio 190 OIT:** Erradicación de violencia y acoso

**Recomendación 206 OIT:** Medidas preventivas, correctivas y de reparación.

**5. NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL**

Manual de convivencia institucional.

Manual de Funciones del IMCTC.

Políticas internas de Talento Humano y Control Interno.

Políticas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Actos administrativos internos que regulen la convivencia laboral.

**6. PRINCIPIOS QUE RIGEN ESTE PROTOCOLO**

- ✓ Confidencialidad estricta
- ✓ Debido proceso
- ✓ No revictimización
- ✓ Enfoque diferencial y de género
- ✓ Perspectiva de derechos humanos
- ✓ Celeridad (máximo 65 días)
- ✓ Imparcialidad

**7. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PROCEDIMIENTO**

N	ENTRADA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	TIEMPO	SALIDA
1	Detección e identificación del caso Recepción de la queja	El servidor que considere estar siendo víctima de acoso laboral identifica la situación y reúne información básica (fechas, descripción de los hechos, evidencias, testigos).	Funcionario/ contratista/ Cualquier persona.	5 días calendario	Documento o formato diligenciado y archivado de forma confidencial.
2	Presentación de la queja	El denunciante podrá presentar el caso a través de: - Escrito formal - Correo institucional. - Radicación en ventanilla única del IMCTC. La queja debe ser tratada con total confidencialidad.	Talento humano- SST- Supervisor de contrato.	Inmediato	Formato de reporte presunto de acoso laboral



3	Revisión inicial	<p>Valida si corresponde a acoso, violencia o conflicto laboral. Activa el Comité si es necesario.</p> <p>Brindar orientación inicial al denunciante.</p>	Talento humano-SST-Supervisor de contrato.	5 días calendario	Acta de análisis preliminar, Determinación de competencia
4	Activación del Comité de Convivencia Laboral.	<p>Analizar el caso donde se evalúa preliminarmente la queja de forma confidencial, para determinar si hay indicios de acoso y si el caso se debe tramitar por el procedimiento interno.</p> <p>Revisión del caso, escucha individual de los involucrados.</p> <p>Proponer medidas preventivas, correctivas o de protección.</p> <p>Generar acuerdos entre las partes cuando sea posible.</p>	Comité de Convivencia Laboral.	5 días + ampliación hasta 15	Actas del Comité de Convivencia, Informe de hallazgos, Recomendaciones preventivas o correctivas
5	Reuniones de diálogo / conciliación	Se convoca a reuniones de conciliación entre las partes para buscar un acuerdo y compromisos mutuos, orientados a resolver la situación en el marco de la convivencia laboral.	Comité de Convivencia Laboral.	Máximo 5 días calendario con la posibilidad de ampliar hasta 15 días si es justificado por escrito (5 + 10)	Acta de compromiso y conciliación.
6	Informe técnico del caso.	<p>Elaborar un informe con las conclusiones.</p> <p>Definir medidas de mejora, recomendaciones o acciones preventivas.</p> <p>Enviar el informe para seguimiento.</p>	Comité de Convivencia Laboral.	5 días calendario	Actas del Comité de Convivencia, Informe de hallazgos, Recomendaciones preventivas o correctivas Medidas

					dirigidas al fortalecimiento del ambiente laboral.
7	Plan de acción y seguimiento de compromisos	Verificación del cumplimiento de las recomendaciones  Monitoreo del ambiente laboral en la dependencia.  Se debe prevenir nuevas conductas seguimiento mensual	Talento humano-SST	Según el plan	Registro que certifica la finalización del procedimiento, acciones tomadas y seguimiento realizado.
8	Remisión a autoridad competente	Si persiste la conducta, no hay acuerdo o hay gravedad (violencia sexual, amenazas, daño físico). Se deberá remitir la denuncia a: Ministerio de Trabajo, Fiscalía, Policía, Control Interno, o quien haga sus veces.	Comité de Convivencia Laboral.	65 días calendario a partir de la recepción de la queja.	Acta de remisión.

**8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN (GTC 406 – Implementación obligatoria)**

Se deberán contemplar las siguientes medidas de manera obligatoria, para todos los casos que se reporten:

**Medidas institucionales**

- Política institucional de cero tolerancias
- Rutas de atención visibles
- Capacitación anual obligatoria
- Evaluaciones de clima laboral
- Identificación de factores psicosociales

**Medidas de protección temporal**

- Reubicación temporal
- Separación de las partes
- Cambios de turnos
- Suspensión de interacción mientras se investiga

**Medidas correctivas y disciplinarias**

- Llamados de atención
- Suspensión de actividades
- Remisión a órganos disciplinarios
- Cierre del contrato (si aplica)

**9. CONFIDENCIALIDAD Y TRATAMIENTO DE DATOS**

La información relacionada con cualquier reporte, queja o actuación en el marco de este protocolo será tratada con estricta confidencialidad, conforme a lo establecido en la Ley 1581 de 2012 y demás normas de protección de datos personales. Solo tendrán acceso a ella las



personas y dependencias autorizadas, a saber: el Comité de Convivencia Laboral, el área de Talento Humano, el responsable SST y, cuando corresponda, las autoridades competentes. Se recuerda que está absolutamente prohibida cualquier forma de represalia o retaliación contra quienes presenten una queja, participen como testigos o intervengan en el proceso, garantizando siempre la protección de su integridad, derechos y dignidad.

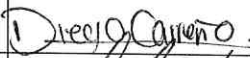





### 10. OBSERVACIONES

- Este procedimiento de atención de quejas no debe durar más de 65 días calendario desde la queja formal, de acuerdo con la normatividad vigente.
- Se deben garantizar la aplicación de los principios fundamentales de imparcialidad y confidencialidad.
- Se debe asegurar el debido proceso, un trato justo, y el respeto por la dignidad de las personas, testigos y todo aquel que participe de cada proceso o denuncia.

### 11. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
No.	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
1	Creación del documento	16/12/2025

### 12. CONTROL DE DOCUMENTOS

CONTROL DE DOCUMENTOS			
RESPONSABLE	NOMBRES Y APELLIDOS	FIRMA	CARGO
Proyectó	Diego Carreño		CPS- Talento Humano
Proyectó	Luz Helena Moreno		CPS- Apoyo talento humano y SST
Revisó	Zayra Ximena Ramos		CPS- SST
Revisó	Marisol Suarez		Técnico Administrativo
Revisó	Franz Barreto		Profesional Universitario
Aprobó	Darwin Trujillo		Director Ejecutivo.