



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

Adoptado mediante Resolución N° 2269 del 1 de septiembre de 2022

Neiva, Septiembre de 2022

f CAM
t CAMHUILA
@ cam_huila
v CAMHUILA

Sede Principal

📍 Carrera 1 No. 60 - 79, Barrio Las Mercedes
Neiva - Huila (Colombia)
✉ comunicaciones@cam.gov.co
☎ (608) 866 4454
🌐 wwwcam.gov.co



Tabla de contenido

PRESENTACIÓN	3
1. OBJETIVO	4
2. MARCO LEGAL	4
3. ENFOQUE	6
4. PRINCIPIOS	6
6. MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL	8
7. SUJETOS DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	9
8. CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSIDERARSE UN ACOSO SEXUAL LABORAL ...	9
9. DERECHOS PROTEGIDOS EN LA LEY	10
10. CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	10
11. PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL LABORAL EN LA CAM	11
12. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y DE ATENCIÓN PARA LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	14
13. ORIENTACIÓN SOBRE LAS ENTIDADES A LAS CUALES SE PUEDE ACUDIR EN CASO DE SER VÍCTIMA DE ACOSO SEXUAL	15
14.1 Atención en Salud	15
14.2 Entidades a las Cuales Puede Acudir para Recibir Información Legal	16
14. ORIENTACIONES PARA TENER EN CUENTA EN CASO DE UNA POSIBLE RETRACTACIÓN DE LA VÍCTIMA	16
15. RUTAS	17
15.1 Para el Proceso Penal	17
16.2 Para el Proceso Disciplinario	19
16.3 Para la Acción Constitucional de Tutela	21
16. PROCESOS DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	21
18. DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN DEL PROTOCOLO	23

Sede Principal

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL

PRESENTACIÓN

El siguiente protocolo tiene por objeto brindar herramientas para prevenir y atender el acoso sexual laboral en la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena, brindando las diferentes rutas de acción frente al hostigamiento físico, verbal y emocional que se pueda presentar en el desarrollo de las actividades institucionales de la CAM.

Para la atención y prevención del acoso sexual laboral (ASL) se establece un paso a paso judicial y administrativo para todas las partes involucradas. Por ende, con las rutas de restitución de derechos se designa cuál será el orden que las partes deberán seguir para dar solución y brindar un apoyo y/o acompañamiento en las situaciones con presunción de constituir acoso sexual laboral.

Acorde con lo expuesto, el presente instrumento contiene los mecanismos y procedimientos de denuncia y protección de los bienes jurídicos protegidos por el legislador ante eventuales casos de acoso sexual laboral que puedan llegar a presentarse al interior de la CAM; lo anterior, propendiendo en todo momento por la garantía de un ambiente laboral respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, dignidad, intimidad e integridad de las personas sean los pilares fundamentales que guíen el relacionamiento del talento humano de esta entidad.

Sede Principal

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL

1. OBJETIVO

Definir y establecer los lineamientos generales acerca de los mecanismos y procedimientos de denuncia de conductas constitutivas de acoso sexual al interior de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena (CAM); en pro de fomentar la creación y fortalecimiento de un espacio de trabajo donde se prevenga y corrija cualquier acto de acoso, a través de la concientización y aplicación de los valores institucionales; entre ellos, el respeto y la justicia, aunado a la intervención oportuna por medio de acciones preventivas, correctivas y disciplinarias correspondientes.

Con la adopción del presente instrumento se avanza en la prevención y atención del acoso sexual laboral, mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia y protección; por tal motivo, la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena (CAM) se compromete a adoptar las medidas preventivas, correctivas y disciplinarias correspondientes, y a proteger a las personas afectadas cuando se compruebe la ejecución de tales conductas.

2. MARCO LEGAL

La constitución política de Colombia en su Artículo 2. Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan 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. 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 13 Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginado

Sede Principal

Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

La Ley 1257 de 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", 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.

El artículo 2 de la ley 1752 de 2015, introdujo en Colombia el tipo penal de discriminación en los siguientes términos: "Artículo 134 A. **Actos de Discriminación:** El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, 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: "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. **PARÁGRAFO.** 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".

Mediante Directiva Presidencial 03 de 2022, se da la instrucción de crear e implementar al interior de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, protocolos contra el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo; realizando invitación a las demás ramas del poder público, a los entes autónomos, los organismos de control y vigilancia y las entidades territoriales, a adoptar las medidas que permitan fortalecer la institucionalidad encargada de prevenir, atender y proteger a las mujeres víctimas de la violencia de género en el ámbito laboral, y de construir espacios de trabajo seguros y libres de violencia, acoso y discriminación contra las mujeres y en los que prime el respeto por la protección de sus derechos.

Sede Principal

3. ENFOQUE

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 las 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:

Sede Principal

- **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 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 el esclarecimiento de los hechos, así como de su sanción por parte de las 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.

Sede Principal

📍 Carrera 1 No. 60 - 79, Barrio Las Mercedes
Neiva - Huila (Colombia)
✉ comunicaciones@cam.gov.co
☎ (608) 866 4454
🌐 www.cam.gov.co

- **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.

5. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL (ASL)

De acuerdo con lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo (1985) "el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores; constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta en mayor medida a las mujeres". En el caso colombiano, el acoso sexual es además una forma de violencia que, al atentar contra la libertad, la integridad y la formación sexual de una persona se tipifica como delito en el Código Penal.

El artículo 210 A del Código Penal Colombiano, adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, define Acoso Sexual como:

"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 (...)"

6. MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL

- **Acoso sexual físico:** Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, gestos con connotación sexual, guiños, emails, SMS no deseados, chistes sexualmente implícitos por intranet, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física, entre otros.
- **Acoso sexual verbal:** Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófonos, insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.
- **Acoso sexual no verbal:** Exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores, u otro material sexualmente explícito o envío de cartas anónimas.

Sede Principal

- **Otros tipos de acoso sexual:** Obligar a las personas a desempeñar sus funciones o cumplir sus obligaciones fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

7. SUJETOS DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

Toda persona puede ser víctima de los delitos establecidos en el Código Penal Colombiano; para el caso de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena (CAM), se puede configurar el acoso sexual en:

- Servidor público.
- Contratista.
- Quienes tengan cualquier tipo de vinculación con la Entidad.

8. CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSIDERARSE UN ACOSO SEXUAL LABORAL

De conformidad con lo establecido por la Procuraduría General de la Nación, se puede considerar que existe un acoso sexual laboral cuando se presente alguna de las siguientes conductas, en los espacios destinados para desempeñar sus funciones o cumplir con sus obligaciones:

- Comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, comentarios morbosos en espacios de la Entidad.
- Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
- Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.
- Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.
- Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: videos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.
- Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral.
- Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).
- Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizarla, subyugarla o mortificarla.

Sede Principal

📍 Carrera 1 No. 60 - 79, Barrio Las Mercedes
Neiva - Huila (Colombia)
✉ comunicaciones@cam.gov.co
☎ (608) 866 4454
🌐 www.cam.gov.co

- Comportamientos relacionados con exposición de imágenes pornográficas utilizando equipos de la entidad.

9. DERECHOS PROTEGIDOS EN LA LEY

- 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.
- El derecho a que se guarde confidencialidad sobre lo manifestado, incluyendo la reserva de su identidad.
- El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos, independientemente de los prejuicios sociales.
- El derecho a ser tratada con respeto y consideración de espacios de confianza para evitar una segunda victimización. Esto implica además el derecho a no ser confrontada con el agresor ni sometida a la repetición innecesaria de los hechos.
- El derecho a que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación.
- El derecho a ser escuchada, 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 en salud o asesoría legal para la representación.
- El derecho a que las acciones que se emprendan se adelanten con celeridad y debida diligencia.

10. CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

- Los daños o afectaciones a las personas que son objeto de acoso sexual laboral pueden ser psicológicos, físicos, sexuales y patrimoniales.
- El acoso sexual afecta negativamente tanto al funcionario como al proceso, ya que repercute sobre la satisfacción laboral, aumenta el ausentismo, disminuye el ritmo de trabajo debido a la falta de motivación.
- Sobre la persona afectada tiene consecuencias psicológicas, estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación, impotencia, y consecuencias físicas como: trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, entre otros.

Sede Principal

- Específicamente en las consecuencias psicológicas, las víctimas desarrollan el trastorno del estrés postraumático, ansiedad y rechazo al trabajo; depresión, pérdida de interés en lo que antes les parecía atractivo; además, el impacto psicológico crece cuando la víctima calla y oculta el acoso por miedo a represalias o a la falta de credibilidad.
- Generalmente las consecuencias afectan fundamentalmente a la persona que sufre el acoso, sin embargo, también incide sobre los funcionarios que pudieran ser testigos o conozcan la situación.
- La ansiedad y el estrés que produce esta vivencia muchas veces provoca en las personas la necesidad de pedir baja laboral, abandono de su área de trabajo debido a no poder afrontar el problema o puede también derivar en un despido por negarse a someterse a cualquier tipo de acoso.
- En el aspecto social, un marco más amplio de las consecuencias, podrían ser que el acoso sexual impide el logro de la igualdad, condona la violencia sexual y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las dependencias o fuentes de trabajo, lo cual entorpece la productividad y el desarrollo.

11. PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL LABORAL EN LA CAM

Teniendo en cuenta que el acoso sexual es una conducta no querellable y no conciliable, el Comité de Convivencia Laboral no puede conciliar sobre el tema. No obstante, toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual al interior de la Entidad, podrá poner en conocimiento el hecho a la CAM o acudir directamente a la FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN, esto significa que es facultativo de la víctima dar a conocer o no el hecho a la Entidad.

Para formular la respectiva denuncia la víctima podrá ponerse en contacto con las siguientes autoridades:

FISCALIA GENERAL DE LA NACIÓN

LUGAR		Dirección
Salas de recepción de denuncias	Unidades de Reacción Inmediata – URI	Neiva: Calle 9 10-36 Pitalito: carrera 1S 19B – 33 sur
	Centros de Atención de la Fiscalía-CAF	CAF Neiva: La Ceiba (CAIVAS –SRPA) carrera 5 9-48 TELECOM piso 2. CAF La Plata: Carrera 3 4-37 primer piso. CAF Pitalito: Calle 5 1ª -44.

Sede Principal

LUGAR		Dirección
		CAF Garzón: Carrera 8 7-51 oficina 104. Teléfono (608) 8 66 44 46
Estaciones de la Policía Nacional.	Neiva: Calle 21 12-50 celular 316 443 6684, Garzón: Carrera 10 3-61 barrio Las Mercedes.	
Inspecciones de Policía.	Carrera 2 8 -05 centro 4 piso	
De forma escrita en las ventanillas únicas de correspondencia de las Direcciones Seccionales a nivel nacional.	Neiva: Calle 9 10-47 teléfono (608) 8 66 44 46. CAVIF: Carrera 8 6-61 piso 2.	
De forma escrita en la página web www.fiscalia.gov.co /Botón 122/ Registre su denuncia /formulario autogestión.		
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. Atención las 24 horas del día, los 7 días de la semana, los 365 días del año, la línea 155 estrategia alza la voz de la alcaldía de Neiva.		
A través del sistema de denuncia virtual ¡A Denunciar! Opera las 24 horas del día, los 7 días de la semana, los 365 días del año.		

En caso que alguna institución le niegue o vulnere sus derechos en atención, denuncie en entes de control:

Personería de Neiva: Calle 8 12-22, teléfonos: (608) 8715000 – (608) 8711349

Personería de Pitalito: Calle 6 3-48 piso 2, celular 3175731733

Personería de Garzón: Carrera 8 7-74, teléfono (608) 8332699

Personería de La Plata: Carrera 8 10^a-32 edificio Casa de la Justicia, celular 3174414505

Defensoría del Pueblo: Calle 13 5-112 Neiva, teléfono: (608) 8710899

Procuraduría General de la Nación: Calle 7 13-77 Neiva, línea 018000 940 808

En el caso que la persona decida voluntariamente poner en conocimiento el hecho a la CAM, deberá tener en cuenta los siguientes lineamientos:

- La acusación o denuncia podrá hacerla de forma verbal o escrita, (impresa, manuscrita o a través de correo electrónico o de llamada telefónica) ante la Subdirección Administrativa y Financiera de la CAM.
- Para la recepción de las denuncias, la Subdirección Administrativa y Financiera publicará de manera masiva, permanente y en lugares visibles de la entidad, los datos de contacto de la persona encargada de recibir la información y los canales de comunicación para la recepción de la queja o denuncia, garantizando en todo caso un trato respetuoso, imparcial, privado y seguro para la persona afectada.

Sede Principal

- c. En el escrito, la persona que se considere víctima de acoso sexual deberá describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, indicar la identidad de la persona denunciada y cargo que desempeña y el detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.
- d. El escrito de denuncia también podrá ser presentado directamente ante la Secretaría General de la CAM o dependencia con funciones de Control Interno Disciplinario, la cual deberá adelantar la investigación disciplinaria, teniendo en cuenta que el marco internacional de derechos humanos ha definido estándares para la investigación de hechos de violencia sexual y que tanto la Corte Suprema de Justicia como la Corte Constitucional, han insistido en que en las actuaciones judiciales o administrativas se incorpore el enfoque de género.
- e. Por su parte, la persona encargada de escuchar o recibir la denuncia deberá tener en cuenta que:
- Debe privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
 - Debe abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
 - La víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios.
 - Debe tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.
 - Debe evitar la re - victimización de la víctima.
 - En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
 - El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en un archivo sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.
 - En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja, la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.
- f. Una vez recibida la denuncia, debe preverse un espacio de asesoría para informar el acompañamiento y sus derechos. Dentro de este espacio es importante documentar las condiciones de la víctima que pudieran llevar a una retractación con respecto a lo que manifestó en el escrito. Por ejemplo, deben registrarse factores como la relación de subordinación frente al presunto agresor, la existencia de amenazas o las posibles represalias que tengan impacto en su situación laboral. Registrar estas condiciones permite que en el desarrollo del acompañamiento se adopten las acciones necesarias

Sede Principal

📍 Carrera 1 No. 60 - 79, Barrio Las Mercedes
Neiva - Huila (Colombia)
✉ comunicaciones@cam.gov.co
☎ (608) 866 4454
🌐 www.cam.gov.co

f CAM
🐦 CAMHUILA
@ cam_huila
📺 CAMHUILA



- para que la víctima se sienta apoyada y sea protegida adecuadamente para garantizar su participación en el proceso.
- g. Quien haya recibido la denuncia, deberá solicitar la autorización a la víctima para informar al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo del caso y así adoptar las medidas pertinentes para la atención del riesgo psicosocial que puede configurar el acoso, teniendo en cuenta que el caso no podrá ser puesto en conocimiento de instancias como el Comité de Convivencia Laboral ni ser sometido a conciliación o arreglo directo con el presunto agresor.
 - h. Todos los funcionarios que tengan conocimiento de hechos constitutivos de acoso sexual laboral están en el deber de ponerlos en conocimiento de la Subdirección Administrativa y Financiera, especialmente quienes ostenten un cargo de dirección o de supervisión. De esta manera, quienes ostentan dichos cargos y que reciban una queja o información sobre una sospecha de acoso o que observen comportamientos que podrían constituir acoso sexual o que por cualquier razón sospechen que podría estar ocurriendo acoso sexual, están obligados a reportar sus sospechas para que la víctima pueda ser orientada de manera adecuada. Es necesario tener en cuenta que además de ser objeto de medidas disciplinarias, en caso de haber cometido conductas que constituyan acoso sexual, quienes ejerzan cargos de dirección o supervisión podrían estar sujetos a medidas disciplinarias por permitir de cualquier manera que continúe el acoso sexual del que están enterados. De esta manera, y cuando el hecho se conozca por parte de un tercero, la persona encargada de recibir la queja buscará contactar a la persona presuntamente afectada para ofrecer orientación en el ejercicio de sus derechos, deberá darle a conocer el contenido de este Protocolo y asegurarse de guardar la confidencialidad, así como de seguir los demás principios e indicaciones aquí contenidas.

12. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y DE ATENCIÓN PARA LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL

Durante todo el proceso de investigación, la CAM deberá prevenir cualquier tipo de represalia, tratamiento adverso o efecto negativo contra las personas que denuncian. Si durante el procedimiento se demuestra su existencia, la entidad garantizará la restitución de las condiciones laborales previas a la presentación de la queja o denuncia.

Para ello, las dependencias competentes deberán adoptar medidas para prevenir su existencia. En la adopción de medidas de protección y de prevención se deben considerar los deseos de la persona denunciante, y nunca pueden suponer un perjuicio para ella ni para las posibles personas que atestiguan.

Sede Principal

Entre las medidas de protección que pueden ser implementadas se encuentran la reordenación del tiempo que se encuentre al interior de la CAM, desplazamientos, siendo recomendable la separación entre la persona denunciada y denunciante durante el tiempo que dure el procedimiento u otros mecanismos proporcionales a la gravedad de la situación denunciada. En caso de que la conducta de acoso esté siendo perpetrada por un funcionario de mayor rango al de la persona afectada o por quien tenga la facultad de adoptar las medidas de protección antes mencionadas, el caso deberá ponerse en conocimiento del inmediato superior para que se revise la necesidad de adoptar otras medidas, siempre garantizando la seguridad y la confidencialidad sobre los hechos relatados por la víctima. Ante la imposibilidad de adelantar esta actuación, y de manera inmediata, deberá indicarse la necesidad de acudir a las instancias de investigación y sanción para que se protejan los intereses de la víctima.

En todo caso, y conforme a los principios rectores, se le debe reconocer a la persona denunciada el derecho a demostrar su inocencia, a la debida defensa, a recibir comunicación previa y detallada de la denuncia o queja disciplinaria presentada en su contra, así como de disponer de copias, medios y plazos para la preparación de su defensa. Estos principios, de acuerdo con lo que señala la ley, se observarán en el marco de acciones penales o disciplinarias y cuando estas se hayan iniciado, no de manera concomitante cuando la víctima se encuentre en la búsqueda de orientación o información sobre sus derechos.

13. ORIENTACIÓN SOBRE LAS ENTIDADES A LAS CUALES SE PUEDE ACUDIR EN CASO DE SER VÍCTIMA DE ACOSO SEXUAL

La persona encargada de recibir la denuncia de acoso sexual laboral en la CAM deberá orientar a la persona víctima de acoso sexual, respecto de sus derechos, como la atención en salud y las entidades autorizadas de darle manejo a su denuncia.

14.1 Atención en Salud

Las víctimas de cualquier forma de violencia sexual tienen derecho a recibir atención en salud. La Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social (o la norma que la modifique, adicione o sustituya) acoge el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual.

Estos documentos señalan las pautas a través de las cuales una víctima debe ser atendida para la reparación de sus derechos. Estas atenciones están incluidas en el

Sede Principal

plan de beneficios en salud, son urgentes y gratuitas, es decir, están exentas de copagos y cuotas moderadoras, y se prestan por parte de la Entidad Administradora de Planes de Beneficios de la víctima sin importar el régimen de vinculación (contributivo, subsidiado o especial), o de si está afiliada en calidad de cotizante o beneficiaria.

En el caso de Neiva, en el Hospital Universitario se ha diseñado una ruta de atención a víctimas de violencia de género y sexuales, dentro de los cuales está el acoso sexual, entidad que recomienda acudir a la institución de salud más cercana a su lugar de residencia. Se puede solicitar mayor información en la línea telefónica: (608) 8715907, línea gratuita: 018000957878. El Hospital Departamental San Antonio de Pitalito se encuentra ubicado en la Calle 3 sur 1B-45 barrio León XIII, teléfono (608) 836 2500, el Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón está localizado en la Calle 7 14-25, teléfono (608) 833 2441 y el Hospital San Antonio de Padua de la Plata se encuentra en Carrera 2E 11-17 avenida Libertadores salida a Neiva, teléfono (608) 837 0339.

14.2 Entidades a las Cuales Puede Acudir para Recibir Información Legal

El Decreto 4799 de 2011 reglamentó las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008, en relación con las competencias de las Comisarías de Familia, la Fiscalía General de la Nación, los Juzgados Civiles y los Jueces de Control de Garantías, las secretarías de la Mujer en cada alcaldía de manera que se garantice el efectivo acceso de las mujeres a los mecanismos y recursos que establece la Ley para su protección, como instrumento para erradicar todas las formas de violencia contra ellas. Estas mismas normas señalan la posibilidad de que las víctimas de violencia sexual cuenten con asesoría y representación legal a través del Sistema Nacional de Defensoría Pública de la Defensoría del Pueblo.

Si la víctima acude directamente ante la Fiscalía General de la Nación para interponer la denuncia, dentro del proceso penal, es posible que la víctima sea remitida para una valoración médico legal por parte del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, sin embargo, deberá ser informada que en caso de que haya sido atendida por parte del sistema de salud, las pruebas, exámenes y valoraciones ya adelantadas tendrán el mismo valor probatorio y podrán ser incorporadas al proceso penal.

14. ORIENTACIONES PARA TENER EN CUENTA EN CASO DE UNA POSIBLE RETRACTACIÓN DE LA VÍCTIMA

Sede Principal

En casos donde la víctima se retracte de lo manifestado sobre hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual, es necesario que la persona encargada o delegada para el acompañamiento le pregunte por las razones de dicha retractación; esto con el fin de establecer si está siendo sometida a presiones externas que la obliguen a decir que mintió. En algunos casos el presunto agresor pudo haberla amenazado o le pudo haber ofrecido algo a cambio de la retractación o existe un temor fundado sobre las posibles represalias. Ante estos eventos es necesario que se brinde o se dirija a la víctima para que reciba atención jurídica y psicológica para que supere las dificultades que motivaron la retractación. También se deben adoptar medidas de protección descritas en el presente protocolo conducentes a garantizar que el trámite de queja siga su curso.

15. RUTAS

Debe considerarse que la divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se inicien será una falta grave y se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes conforme los procesos internos aplicables.

Los procesos realizados en el marco de estas denuncias tienen el carácter de confidencial y reservado, y queda bajo custodia de la Subdirección Administrativa y Financiera la información y la investigación que se derive de la misma.

15.1 Para el Proceso Penal

El acoso sexual está tipificado como delito penal. En este caso se debe presentar la denuncia ante la Fiscalía General de la Nación, o realizar la compulsión de copias correspondiente.

El proceso penal está contemplado en la Ley 906 de 2004 el cual comprende tres etapas: indagación, investigación y juicio.

Etapas de Indagación: Inicia con la "notitia criminis", cuando la Fiscalía General de la Nación tiene conocimiento de la realización de un hecho presuntamente delictivo, porque la propia víctima decide denunciar ante la autoridad competente o porque la misma Fiscalía ha tenido conocimiento del hecho por otro medio.

La finalidad trascendente de la fase es la comprobación de que el hecho investigado reviste las características de un delito y cuando no existen motivos o circunstancias fácticas de caracterización como delito, el fiscal determina el archivo de la investigación.

Sede Principal

Etapas de investigación: Durante esta fase, que inicia con la formulación de imputación, la Policía Judicial, bajo la dirección del Fiscal, se encarga de complementar los elementos materiales probatorios y evidencia física recogidos durante la etapa de indagación, con el fin de tener un mejor conocimiento de los hechos y fortalecer la teoría del caso.

Etapas de Juzgamiento: En la que, con base en los elementos materiales probatorios y la evidencia física recaudada, se determina si existe o no responsabilidad penal del acusado.

Audiencia de imputación Art. 186

El Fiscal del caso hace la individualización del imputado con una relación clara y sucinta de los hechos jurídicamente relevantes, el descubrimiento de los materiales probatorios, el investigado tiene la posibilidad de allanarse.

Audiencia de Acusación Art. 336

La Fiscalía presenta un escrito de acusación con la individualización concreta contra la persona acusada, con una relación sucinta de los hechos, el descubrimiento de pruebas y relación de bienes.

Audiencia preparatoria Art. 355

La Fiscalía y la defensa anuncian la totalidad de las pruebas que harán valer en la audiencia del juicio oral o público; el Juez decide sobre las pruebas legales que sean admitidas y pertinentes.

Audiencia del Juicio Art. 366

La Fiscalía presenta la teoría del caso escrito, donde se narran de manera corta los hechos y circunstancias que fueron materia de investigación, la dignidad de la víctima, el sufrimiento causado, la gravedad del delito, y solicita la condena.

Se realiza la práctica de pruebas, interrogatorio de testigos y contra-interrogatorio.

El Juez decide el sentido del fallo Art. 446 que puede ser absolutorio o condenatorio.

Condenatorio

Una vez la sentencia quede en firme, la víctima por medio de su representante inicia el incidente de reparación integral.

Sede Principal

La pena imponible para la persona que es declarada culpable de la comisión del delito de Acoso Sexual es de uno a tres años.

16.2 Para el Proceso Disciplinario

El proceso disciplinario tiene como finalidad ejercer la acción disciplinaria e imponer la sanción correspondiente, a quien incurra en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en el Código Disciplinario Único que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad.

Es un procedimiento útil para sancionar conductas que como el Acoso Sexual Laboral comportan faltas disciplinarias gravísimas y que pretenden ser erradicadas, como parte de la cultura sexista y las conductas que generan discriminación por motivos de género en el caso de las mujeres víctimas de las mismas y que, a su vez, se constituyen en una de las formas de violencia en contra de las mujeres.

La acción disciplinaria se produce en virtud de la relación de subordinación que existe entre los servidores y servidoras y la administración en el ámbito de la función pública, y se origina en el incumplimiento de un deber o de una prohibición, la omisión o extralimitación en el ejercicio de las funciones, entre otras.

De esta manera, la finalidad de la acción disciplinaria es garantizar el buen desempeño de las servidoras y servidores, con miras al cumplimiento de la función pública. Esta acción se encamina a esclarecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se comete la conducta disciplinaria, a la vez que los motivos determinantes de la misma y los perjuicios que ocasiona a la Administración Pública.

Es procedente, aunque la servidora o el servidor público se encuentre retirado del servicio, siempre y cuando la conducta se haya cometido al momento de estar vinculado a la administración.

La acción disciplinaria es ejercida por la Procuraduría General de la Nación, la Personería, la oficina de Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces. Si se recibe la denuncia o queja en la entidad, se deberá dar traslado de la misma a la Secretaría General para lo de su competencia.

Son destinatarios o sujetos disciplinables los servidores públicos, aunque se encuentren retirados del servicio; los particulares contemplados en el artículo 53 de la Ley 734 de 2002, las personas indígenas que administren recursos del Estado; las

Sede Principal

personas gerentes de cooperativas, fundaciones, corporaciones y asociaciones que se creen y organicen por el Estado o con su participación mayoritaria.

Etapas del proceso disciplinario

Inicio (queja, informe, compulsa, anónimo o de oficio). Valoración inicial, puede dar lugar a alguno de estos supuestos:

- **Inhibitorio:** Temeridad, hechos disciplinariamente irrelevantes, inconcretos, difusos, etc.
- **Indagación Preliminar.** Identificar posibles autores y faltas o duda sobre procedencia de investigación. Término: 6 Meses. Prorrogables por otros 6 en casos de D.H. o D.I.H. Puede terminar con archivo de la actuación o apertura de investigación.
- **Apertura Investigación Disciplinaria:** Puede iniciarse directamente o luego de surtida la fase de indagación preliminar.

Investigación Disciplinaria

Procede cuando están identificadas las posibles personas o persona autora. Tiene como finalidad, verificar la ocurrencia de conducta, motivos, circunstancias, perjuicios y responsabilidad del disciplinado. Cuenta con un término de 12 meses, prorrogables hasta 18 para las faltas graves y leves, y máximo hasta 36 para las faltas gravísimas y con pluralidad de faltas o disciplinados. Finaliza con:

Terminación del Procedimiento - Archivo.

Cierre de la Investigación por no haberse recaudado las pruebas necesarias para formular cargos o por vencimiento de términos. Notificado el cierre se evalúa la investigación para determinar si se termina con:

Archivo de la actuación o se pasa a la etapa de juicio disciplinario con la respectiva formulación de cargos y después de la etapa probatoria y de alegato, si procede el fallo disciplinario.

Juicio Disciplinario

Se inicia con la formulación o auto de cargos. Debe ser notificado personalmente y no admite recurso alguno.

Procedencia: Cuando está objetivamente demostrada la falta y existe prueba que comprometa la responsabilidad del disciplinado.

Sede Principal

Fase probatoria del juicio: Luego de vencido el término para solicitar pruebas, el instructor disciplinario debe pronunciarse en un término de 10 días sobre pruebas y nulidades pedidas y oficiosas. El auto que las niega es susceptible de los recursos de reposición y apelación. Término: Se extiende por 90 días.

Alegatos de conclusión: Una vez agotada la etapa probatoria, se dispone mediante auto de sustanciación notificable correr traslado común de 10 días para presentar alegatos de conclusión.

Fallo Disciplinario: Vencido el término para alegar el funcionario lo proferirá dentro de los 20 días hábiles siguientes.

16.3 Para la Acción Constitucional de Tutela

Son múltiples los derechos de amparo constitucional sin embargo se resaltan los siguientes:

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

Pueden solicitar el amparo el empleado público o contratista, ante todos los jueces de la República.

No existe en la actualidad ninguna razón jurídica que impida hacer uso facultativo y cumulativo de las acciones. Esto significa que en un caso que pueda ser conocido por las autoridades disciplinarias, penales y por el juez de tutela, la víctima podría acudir a todas esas instancias o escoger ante quiénes presentar su caso, siempre teniendo en cuenta que el acoso sexual laboral trasciende al ámbito penal, por tanto, los servidores públicos que conozcan del caso, deberán informarlo ante la Fiscalía General de la Nación.

16. PROCESOS DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La CAM deberá:

Realizar actividades de sensibilización, prevención y atención relacionadas con prácticas y hechos de acoso sexual laboral (a todas las personas vinculadas a la CAM). Se adelantarán actividades especiales y específicas dirigidas a los funcionarios que tengan a su cargo personal.

Realizar acciones de prevención, por medio de las cuales se sensibilice a los funcionarios de la CAM, para mantener un entorno de trabajo respetuoso de la libertad y la dignidad de las personas.

Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los funcionarios de todos los niveles jerárquicos de la Entidad.

Generar de manera periódica espacios de capacitación sobre las conductas del acoso sexual, las consecuencias y los procedimientos de actuación del presente protocolo. Las personas designadas para dar información, asesoramiento, apoyo y acompañamiento a las víctimas de acoso también deben ser sensibilizadas sobre su abordaje.

DEPENDENCIAS DE APOYO

Subdirección Administrativa y Financiera

- Asegurar la disponibilidad de programas y actividades relacionadas con el acoso sexual laboral.
- Trazar las políticas y programas de administración de personal brindando bienestar y capacitación frente a temas relacionados con el acoso sexual laboral.
- Preparar y desarrollar los programas de bienestar social donde incluya temas en prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral.
- Preparar y adelantar los procesos de inducción de los nuevos servidores públicos de la CAM incluyendo las directrices de prevención y atención del acoso sexual laboral.
- Desarrollar actividades de sensibilización y divulgación sobre el presente protocolo la ruta de atención de la fiscalía general de la nación

Secretaría General – Control Interno Disciplinario

- Adelantar y coordinar las investigaciones disciplinarias que se adelanten contra los servidores públicos de la CAM y resolverlas en primera instancia de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Sede Principal

- Asesorar de manera efectiva a los colaboradores y servidores públicos en asuntos de carácter jurídico relacionados con la gestión a su cargo y apoyar las jornadas de capacitación sobre acoso sexual laboral.
- Representar judicial y extrajudicialmente a la CAM ante cualquier autoridad.

17. SEGUIMIENTO

Se adoptarán las herramientas de seguimiento, implementación y prevención, elaboradas en conjunto entre la Secretaría General y la Subdirección Administrativa y Financiera, con el fin de hacer seguimiento a la aplicación del Protocolo en la entidad.

También se realizará seguimiento a casos de Acoso Sexual, acciones que estarán a cargo de la Subdirección Administrativa y Financiera, que en todo caso deberá contar con profesionales capacitados para informar acerca del estado de la queja y brindar asesoría y acompañamiento a la víctima. Estas acciones de seguimiento se adelantarán de manera periódica, hasta verificar que la víctima de acoso haya logrado acceder a las atenciones previstas en salud, protección y administración de justicia, así como su participación dentro del proceso disciplinario que adelante la entidad.

18. DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN DEL PROTOCOLO

La entidad difundirá mediante el uso de piezas comunicativas o campañas de sensibilización pedagógica, y demás medios con que cuente en sus dependencias, la existencia del presente Protocolo, así como los mecanismos de protección y denuncia que él mismo prevé.

Sede Principal

RESOLUCIÓN N° 2269 DE 2022
(1 de septiembre de 2022)

POR LA CUAL SE ADOPTAN LOS PROTOCOLOS DE "PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL", "PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL", SE REGLAMENTA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.

El Director General de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena (CAM) en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las que le confieren la Ley 1010 de 2006, el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de Trabajo, la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo, modificada por la Resolución 1356 de 2012, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 25 de la Constitución Política establece que *"el trabajo es un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades de la protección especial del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas"*.

Que por medio de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, y en general, todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación pública o privada, y para tal efecto ha establecido unas obligaciones a cargo de las empresas e instituciones a fin de implementar al interior de las mismas, los mecanismos necesarios para el cumplimiento de dicho objeto.

Que a su vez el numeral 1 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, señala que las entidades deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superarlas.

Que la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social *"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"* señala en el artículo 14 como medidas preventivas de acoso laboral, conformar el Comité de Convivencia Laboral; establecer un procedimiento interno confidencial conciliatorio y efectivo; y determinar 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 el Ministerio del Trabajo con el fin de propender por la operatividad de los Comités de Convivencia Laboral mediante la Resolución 652 del 30 de abril de 2012, modificada por la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012 estableció disposiciones relacionadas con su funcionamiento, y particularmente con su conformación, periodo y funciones, así como la

Sede Principal

responsabilidad que le asiste a los servidores públicos, privados y a las Administradoras de Riesgos Laborales, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008 expedida por el Ministerio del Trabajo.

Que la Presidencia de la República, a través de la Directiva Presidencial 03 del 8 de marzo de 2022, con el ánimo de fortalecer la institucionalidad, prevenir, atender y proteger a las mujeres víctimas de la violencia de género en el ámbito laboral y de construir espacios de trabajo seguros y libres de violencia, acoso y discriminación, en los que prime el respeto por la protección de los derechos, instó a todas las ramas del poder público, los entes autónomos, los organismos de control y vigilancia y las entidades territoriales, a adoptar medidas que permitan fortalecer la institucionalidad para prevenir, atender y proteger a las mujeres víctimas de la violencia de género en el ámbito laboral y construir espacios de trabajo seguros y libres de violencia, acoso, y discriminación.

Para efectos de la elaboración del referido Protocolo se debe tener en consideración, en especial, lo dispuesto en las Leyes 734 de 2002, 1010 de 2006, 1257 de 2008 y 1752 de 2015, así como las demás normas que resulten aplicables.

Que el numeral 1 del artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 incluye el acoso sexual como una de las seis modalidades en el que se enmarca el acoso laboral al señalar: "**1. Maltrato Laboral.** *Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador, toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral*".

Que el artículo 210A de la Ley 599 de 2000 configuró al acoso sexual como un delito gravemente sancionado por el Código Penal, al manifestar: "*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*".

Que la Ley 1257 de 2008 adoptó normas tendientes a garantizar la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y especificó los derechos que le asisten a las víctimas de violencias basadas en género.

Que el numeral 4 del artículo 53 de la Ley 1952 de 2019, consagró al acoso sexual como causal de falta gravísima sancionada disciplinariamente por tratarse de una conducta que atenta contra la libertad y otros derechos fundamentales así: "(...) 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, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica*".

Sede Principal

Que con la adopción del "**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL**", se avanza en la prevención y atención del acoso sexual laboral, mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia y protección; por tal motivo, la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena (CAM) se compromete a adoptar las medidas preventivas, correctivas y disciplinarias correspondientes, y a proteger a las personas afectadas cuando se compruebe la ejecución de tales conductas.

Que mediante Resolución 2605 del 14 de septiembre de 2021, se conformó el Comité de Convivencia Laboral de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena CAM, mencionándose como representantes de los empleados a los designados por parte de la entidad.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1. ADOPCIÓN: Adoptar el Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Sexual Laboral, documento anexo que hace parte integral de la presente resolución.

ARTÍCULO 2. ADOPCIÓN: Adoptar el Protocolo para la prevención y atención de acoso laboral en la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena (CAM), documento anexo que hace parte integral de la presente resolución.

ARTÍCULO 2. PRINCIPIOS Y VALORES: En cumplimiento de las actividades relacionadas con la prevención y atención de conductas de acoso laboral, contenidas en el Protocolo para la prevención y atención de acoso laboral en la CAM, los responsables darán estricto cumplimiento al Código de Integridad de la entidad y las disposiciones que lo modifiquen, adicionen o sustituyan y propenderán por el fomento de condiciones de trabajo sanas y seguras. Asimismo, en la mediación y demás actividades de atención a situaciones de acoso laboral, se observarán los principios de imparcialidad, transparencia y confidencialidad.

ARTÍCULO 3. REGLAMENTACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena (CAM), funcionará bajo los siguientes lineamientos:

- a) **CONFORMACIÓN DEL COMITÉ:** El Comité de acuerdo con el número de servidores públicos que conforman la planta de personal de la entidad, y por disposición de la Resolución 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo, estará integrado por 2 representantes de la entidad y sus suplentes los cuales serán designados por el Director General de la CAM y dos representantes de los servidores con sus respectivos suplentes, que serán elegidos conforme al procedimiento establecido en el Sistema Integrado de Gestión.

Sede Principal

Los representantes de la alta dirección de la CAM y de los servidores públicos tendrán sus respectivos suplentes, quienes actuarán en caso de faltas absolutas o temporales de los principales. En caso de falta absoluta, el suplente asumirá tal calidad hasta el final del periodo. Los suplentes también actuarán cuando se declaren situaciones de impedimentos o recusaciones de los principales.

En caso de presentarse el retiro definitivo de un representante principal de este Comité, su suplente pasará a reemplazarlo y quien haya ocupado el tercer lugar en las votaciones para elección de representantes, ocupará el lugar del suplente.

- b) COMPETENCIAS E INHABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ:** Los miembros del Comité de Convivencia Laboral de la CAM deben contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética; así como habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

No podrán hacer parte en calidad de miembros del Comité de Convivencia Laboral de la CAM los servidores públicos a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral seis (6) meses antes a la fecha de la inscripción de la candidatura.

- c) REQUISITOS Y CALIDADES DE LOS ASPIRANTES:** Los aspirantes a ser representantes de los servidores públicos en el Comité, deberán acreditar las siguientes calidades:

1. Ser servidor público vinculado a la CAM.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente durante el año anterior a la fecha de la inscripción de la candidatura.
3. No habersele formulado una queja de acoso laboral, o que haya sido víctima de acoso laboral, en los últimos seis meses anteriores a su conformación.
4. Contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética.
5. Habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

- d) PERIODO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ:** Los miembros del Comité de Convivencia Laboral de la CAM, serán designados o elegidos para un periodo de dos años, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

Los representantes de los servidores públicos y sus suplentes no podrán ser reelegidos para el periodo institucional siguiente.

Sede Principal

e) FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Las funciones del Comité de Convivencia Laboral son las siguientes:

- 1) Recibir y dar trámite a las quejas o comunicaciones presentadas por los servidores públicos en las que se describan situaciones que puedan constituir conductas de acoso laboral, así como las pruebas que los soporten.
- 2) Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule quejas o reclamos, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral en la CAM.
- 3) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre hechos que dieron lugar a la queja o reclamo.
- 4) Adelantar las reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de la controversia.
- 5) Formular un plan de mejoramiento concertado entre las partes para construir, renovar y promover la convivencia laboral garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.
- 6) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- 7) En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes o no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.
- 8) Presentar a la alta dirección de la CAM las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los órganos de control.
- 9) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité a la Subdirección Administrativa y Financiera - Talento Humano y al grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 10) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluyan estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección.
- 11) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

El ejercicio de las funciones de los miembros del Comité se entenderá desarrollado dentro de la jornada laboral y en ningún caso dará lugar a compensación de tiempo alguno.

f) FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ: El Comité deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros un presidente quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.

Sede Principal

3. Tramitar ante la administración las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección o dependencias competentes los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
5. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones antes señaladas.

g) FUNCIONES DEL SECRETARIO DEL COMITÉ: El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros un secretario (a) quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas o comunicaciones presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité, la convocatoria realizada por el Presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias indicando día, hora y lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las personas involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los servidores públicos involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité, en la que consignará como mínimo:
 - A) Indicación del lugar, fecha y hora de la reunión.
 - B) Identificación y calidad de los intervinientes.
 - C) La descripción sucinta de los hechos de la presunta situación de acoso laboral.
 - D) Los acuerdos logrados, si los hubiere.
 - E) Las firmas de los intervinientes.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a los jefes de las diferentes dependencias de la entidad a las que pertenezcan las personas involucradas.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos para cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección.
10. Suscribir las comunicaciones requeridas para la operatividad y funcionamiento del Comité.
11. Una vez recibida la queja o comunicación por escrito, este deberá ponerlo en conocimiento de los miembros del Comité dentro de los diez días siguientes al recibo de la misma, a fin de evaluar las posibles situaciones de acoso laboral.

Sede Principal

12. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones antes referidas.

h) OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ: Los miembros del Comité tendrán las siguientes obligaciones:

1. Actuar conforme los principios y valores aplicables a su función.
2. Asistir puntualmente a las reuniones programadas, o excusarse válidamente por lo menos con dos días de anticipación, a fin de convocar a su suplente.
3. Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
4. Suscribir la cláusula de confidencialidad correspondiente.
5. Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del Comité.
6. Llevar a cabo las tareas encomendadas por el Comité.

i) REUNIONES: El Comité podrá ser convocado por el presidente del Comité, a través de su secretario. Se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención, para lo cual podrá sesionar con la mitad más uno de sus integrantes.

En la primera reunión del Comité se debe elegir, por mutuo acuerdo de sus miembros al Presidente y al Secretario.

j) RETIRO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ: Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

1. El retiro del servicio como servidor público de la CAM.
2. Haber sido sancionado disciplinariamente durante el periodo institucional.
3. Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité.
4. Incumplir en forma reiterada las obligaciones que le corresponden como miembro del Comité.

Las causales señaladas en los numerales 3 y 4 deben ser debidamente comprobadas por el Comité.

k) INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN: En los procesos de inducción y reinducción que adelante la CAM se dará a conocer el funcionamiento y alcance del Comité.

ARTÍCULO 5. ACLARACIÓN REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS EN EL COMITÉ 2021-2023. Aclarar el contenido del artículo tercero de la Resolución 2605 del 14 de septiembre de 2021 "por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral en la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena CAM", el cual quedará así:

ARTÍCULO TERCERO: Los representantes de los empleados en el Comité de Convivencia Laboral de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena CAM y sus suplentes son:

Sede Principal

NOMBRES Y APELLIDOS	CC	CARGO	REPRESENTANTE
DIANA LICETH VARÓN VALENCIA	1.077.858.056	Secretaria	Principal
MARTHA VIVIANA DIAZ QUINTERO	1.075.223.945	Profesional Especializada	Principal
CAROLINA PUEENTES CARVAJAL	36.312.317	Profesional Universitario	Suplente
MAYRA ALEJANDRA CABRERA PERDOMO	1.075.241.778	Técnico Administrativo	Suplente

ARTÍCULO 4. PUBLICIDAD: Será responsabilidad de la Subdirección Administrativa y Financiera, la difusión y divulgación de la presente Resolución a todos los servidores públicos de la CAM.

ARTÍCULO 5. VIGENCIA: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Neiva, a los cinco (05) días del mes de septiembre de 2022.


CAMILO AUGUSTO AGUDELO PERDOMO
Director General

Proyectó: Indira Burbano Montenegro, Contratista
Revisó: Vitelio Barrera Álvarez, Subdirector Administrativo y Financiero
Keyla Rocío Laguna Perdomo, Profesional universitario, Talento Humano
Revisión Jurídica: Sergio Andrés Cardozo, Contratista

Sede Principal