PROTOCOLO DE PREVENCION Y ATENCION DE ACOSO SEXUAL LEY 2365 EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA EMPRESA DE DESARROLLO URBANO DE PEREIRA

Version:01 **Fecha: diciembre 2 de 2025**

Objeto

Garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

1. Alcance

Este Protocolo tiene alcance a los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

2. Marco conceptual

2.1. El acoso sexual en el ámbito laboral

Definición de acoso sexual. Para efectos de la ley, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Desde diferentes normativas y doctrinas tanto a nivel nacional e internacional se han identificado, sin limitarse a estos, los siguientes tipos de acoso sexual laboral:

Acoso de intercambio o quid pro quo:

Consistente en forzar a la víctima a elegir entre someterse a requerimientos sexuales, o perder, o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo que afecten el acceso a la formación profesional, al desarrollo dentro de la organización, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación de esta manera. Así como también se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral - aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo- para que acceda a comportamientos de connotación sexual. En la medida que supone un abuso de autoridad, el sujeto activo de la conducta será aquel que tenga la facultad para otorgar o retirar el beneficio o la condición de trabajo.

Acoso descendente:

Aquella conducta de ambiente laboral hostil realizada por la persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, vicepresidente, supervisor o cualquier otra posición de

dirección y mando

Acoso horizontal:

Aquella conducta realizada por compañeros y compañeras de trabajo.

Acoso ascendente:

Aquella conducta realizada por trabajadores jerárquicamente subordinados al sujeto pasivo.

2.1.1. Clases de acoso sexual

Existen diferentes formas de acoso que han sido naturalizados y que, por su connotación sexual explícita o implícita, nunca pueden ser tolerables. Es importante identificarlos para actuar frente a ellos, los siguientes comportamientos son considerados como acoso sexual:

2.1.1.1. Acoso sexual físico

Manoseos o tocamientos, acercamientos innecesarios, pellizcos, palmadas, apretones, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresión física (violación), miradas lascivas u obscenas, guiños, persecución, impedir el paso intencionalmente.

2.1.1.2. Acoso sexual verbal

Silbidos o expresiones verbales de connotación sexual (aullidos, ladridos, sonido de besos), comentarios de connotación sexual, chistes sexualmente explícitos, comentarios o insinuaciones sexuales, preguntas por fantasías sexuales o eróticas, insultos basados en el sexo de la persona, su identidad u orientación sexual, o en estereotipos sexuales relacionados con la raza o etnia, calificaciones sobre la sexualidad de la persona.

2.1.1.3. Acoso por razón del género

Se considera acoso por razón del género cualquier comportamiento realizado en función del género, identidad u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2.1.1.4. Acoso sexual no verbal

Exhibición de fotos, imágenes, videos o audios de connotación sexual y/o

pornográfica, exhibicionismo (exposición de genitales) o masturbación en público, fotos al cuerpo sin consentimiento. Silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

2.1.1.5. Acoso sexual virtual

Cualquier acción o conducta realizada a través de medios digitales con connotación sexual, también incluye hostigamiento virtual, chantaje sexual, y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenidos sexual.

2.1.2. Otrostipos de acoso sexual laboral

Obligar a las mujeres u hombres a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

2.2. Principios que fundamentan la prevención del acoso sexual

Pro-persona y pro-víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

2.3. Conductas que pueden ser consideradas acoso sexual

El acoso sexual incluye, pero no se limita a lo siguiente:

- Insinuaciones sexuales molestas
- Proposiciones o presión para la actividad sexual
- Insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar del trabajo después que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna.
- Coqueteos ofensivos
- Comentarios insinuantes
- Indirectas o comentarios obscenos
- Llamadas telefónicas/mensajes/correos/cartas indeseadas y/o con contenido sexual • Bromas o cometarios sobre la apariencia sexual
- Exhibición de fotos, objetos o escritos sexualmente ofensivos, sugestivos y/o pornográficos
- Contacto físico innecesario y no deseado
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad
- Petición de favores sexuales
- Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual
- Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual

• Propagar rumores sexuales acerca de la víctima Jalar la ropa de manera sexual • Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.
• Forzar a besar a alguien o a algo más que besar
• Llamar a la víctima “gay”, “lesbiana”, “travesti”, entre otras con sentido peyorativo o denigrante
• Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario
• La utilización o exhibición de material pornográfico

3. Responsabilidades

Empleador:

1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.

2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.

3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.

4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.

5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.

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

7. Las empresas adoptarán en sus políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, las obligaciones establecidas en el presente artículo. El cumplimiento de estas obligaciones será objeto de la inspección, vigilancia y control, por parte de: Talento humano: - Administración del protocolo de Acoso Sexual Y Seguridad y salud en el trabajo: - Apoyo en Ejecución de las campañas de Prevención y Desarrollo.

3.1. Medidas preventivas

Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante del sector público o privado deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

El plan transversal para la eliminación del acoso sexual deberá contener estrategias, indicadores, lineamientos y acciones, tales como:

• Campañas de prevención contra el acoso sexual en el contexto laboral y difusión sobre el contenido de la presente ley.

• Estrategias de comunicación a través de aplicaciones o plataformas digitales APP, redes sociales, folletos, videos, charlas informativas, así como la publicación regular de artículos en la prensa local y nacional en que se informe y prevenga conductas que constituyan acoso sexual.

• Elaborar lineamientos generales para la implementación de la presente ley en políticas, protocolos y rutas de atención a las víctimas de acoso sexual.

• Tener la mejor disposición de recibir por parte del nivel central y las entidades territoriales acerca de las estrategias de prevención, atención y eliminación del acoso sexual.

Los lineamientos orientarán la prevención del riesgo psicosocial de acoso sexual en contextos laborales con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y la salud de la población trabajadora.

3.2. Medidas de detección:

• Comité de Convivencia laboral (no tramita ni concilia quejas de acoso sexual; participa en acciones preventivas y en casos de acoso laboral).
• Encuestas de Clima
• Líneas de Denuncias confidenciales
• Revisión de Cultura Organizacional
• Asesorías Psicológicas grupales y/o individuales
• Revisión casos previos
• Observación directa por parte de jefes, talento Humano y trabajadores. • Observación de Cambios de comportamiento

3.3. Medidas de protección

Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser

protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

- Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad
- Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- Pedir traslado del área de trabajo.
- Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada y su derecho a la no confrontación

Las medidas contempladas deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

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

3.4. Medidas de atención

- Recibir, durante todo el procedimiento, un trato humano y digno;
- A la protección de su intimidad, a la garantía de su seguridad, y a la de sus familiares y testigos a favor;
- A una pronta e integral reparación de los daños sufridos, a cargo del autor o partícipe del injusto o de los terceros llamados a responder en los términos de este código;
- A ser oídas y a que se les facilite el aporte de pruebas;
- A recibir desde el primer contacto con las autoridades y en los términos establecidos en este código, información pertinente para la protección de sus intereses y a conocer la verdad de los hechos que conforman las circunstancias del injusto del cual han sido víctima.

5.5 Manejo de la queja

El acoso sexual en el contexto laboral es una conducta no conciliable; por lo tanto, el Comité de Convivencia Laboral no debe sugerir ni adelantar conciliación ni actuar como instancia de trámite. La queja presentada ante el empleador o contratante tiene como finalidad la activación inmediata de las medidas de prevención, protección y atención previstas en la Ley 2365 de 2024, sin que ello implique competencia para investigar o sancionar. La víctima conserva su facultad de acudir a la Fiscalía General de la Nación para la denuncia penal.

Cuando los hechos involucren servidores públicos, la entidad deberá remitir de forma inmediata la queja a la Procuraduría General de la Nación o a la Personería competente, según corresponda, garantizando la intimidad, confidencialidad, debido proceso y evitando la revictimización.

Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante el empleador a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

Teniendo en cuenta los diferentes tipos de acoso sexual que se pueden presentar, la queja podrá presentarse ante el empleador o contratante a través de los canales definidos (electrónico, físico o verbal), con el propósito de activar la ruta de atención y las medidas de protección. En ningún caso la presentación ante el Comité de Convivencia Laboral constituye requisito de procedibilidad, ni dicho Comité tramitará o conciliará quejas de acoso sexual.

En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico, nominador o empleador, la queja podrá presentarse por parte del afectado ante la inspección de trabajo para efectos de seguimiento, la cual, de encontrar méritos, compulsará copias a la autoridad competente. En el sector público, lo anterior se entiende sin perjuicio de la remisión inmediata de la queja a la Procuraduría General de la Nación o a la Personería competente, según la calidad del sujeto disciplinable.

Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, garantizando la protección de la intimidad y confidencialidad de la víctima. Cuando se trate de servidores públicos, la remisión se realizará a la Procuraduría General de la Nación o a la Personería competente, según corresponda.

Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

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

5.6 Procedimiento disciplinario

En el sector público, la competencia para adelantar la investigación y la sanción disciplinaria por conductas de acoso sexual corresponde al Ministerio Público (Procuraduría General de la Nación o Personerías, según el caso). La entidad empleadora activa las medidas de prevención, atención y protección y realiza la remisión inmediata a la autoridad competente, sin asumir funciones sancionatorias.

Falta disciplinaria gravísima.

El artículo 53° de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, quedará así: El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre 1 y 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes. Esta multa será reglamentada dentro de los 6 meses siguientes por el Ministerio del Trabajo atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo con el tamaño de la empresa.

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

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

La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Publico o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual. Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.

Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales

- Privar de la libertad a una o varias personas y condicionar la vida, la seguridad y la libertad de esta o estas a la satisfacción de cualquier tipo de exigencias.
- Privar ilegalmente de la libertad a una persona.

•Retardar injustificadamente la conducción de persona capturada, detenida o condenada, al lugar de destino, o no ponerla a órdenes de la autoridad competente, dentro del término legal.
•Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona.

Código General Disciplinario

• Que la persona investigada ostenta una posición laboral de poder de orden vertical o horizontal respecto de la víctima.
• Cuando la persona investigada haya sido sancionada en los términos de la Ley 1010 de 2006.
• Cuando la víctima se encuentre en situación de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión respecto del investigado en razón a la edad, al género, creencia religiosa, al sexo, las preferencias sexuales, la posición laboral, social o económica, el origen étnico o nacional, las discapacidades, las condiciones de salud, la opinión política o filosófica, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.
• Cuando la víctima sea un sujeto de especial protección constitucional dentro del contexto laboral.

Consecuencias en la salud y en el empleo del acoso sexual laboral Para las víctimas

• Sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima, temor, ansiedad, depresión, entre otras.
• Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.
• Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio.
• Riesgo de pérdida de trabajo.
• Aumento de la accidentalidad.

Para la empresa

• Disminución de la productividad de la empresa debido a:
- Ruptura de las relaciones de confianza
- Desmotivación
- Absentismo
• Alta rotación de recursos humanos.

• Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones.
• Deterioro de las relaciones laborales.

Para la sociedad

• Costes a largo plazo para la reintegración de las víctimas.
• Incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional.
• Gastos en procesos legales y penales.
• Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por los hombres.

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del Cambio
1	02/12/2025	Creación del documento.

ELABORACIÓN	REVISIÓN	APROBACION
Juan Esteban Restrepo Contratista Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo	Héctor Dario Gallego Bedoya Director Administrativo y Financiero	***Acta No 03 de19 de enero 2026 COMITÉ DE GERENCIA – COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO (MIPG) – COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO (CICSCI***