




---

# PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ATENCIÓN **ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL**

---



# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

## OBJETIVO

Adoptar una estrategia integral de medidas que permitan prevenir, atender y sensibilizar a los trabajadores de la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia -LA CÁMARA-, en materia de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral, con el fin de propender por un ambiente laboral basado en el respeto por los derechos humanos: a la igualdad de trato, a la no discriminación y una vida libre de violencias, a la dignidad, intimidad e integridad de las personas.

## ALCANCE

Este protocolo tiene su ámbito de aplicación, así:

1. Acoso laboral: Las estipulaciones sobre acoso laboral serán aplicables a trabajadores y contratistas de LA CÁMARA En cuanto a practicantes, aprendices y pasantes: cualquier situación anormal en el desarrollo de la práctica laboral, debe ser informada por el estudiante a la Dirección de Gestión Humana de la Cámara y ésta reportará oportunamente a la Institución Educativa, cualquier amenaza o vulneración a los derechos del practicante.
2. Acoso sexual en el ámbito laboral: Las estipulaciones sobre acoso sexual serán aplicables a todas las víctimas de acoso sexual y a personas que cometan dichas conductas en el contexto laboral, independiente de la naturaleza de su vinculación.<sup>1</sup>

1

## NORMATIVIDAD

1. **Ley 1010 de 2006:** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

---

<sup>1</sup> Ley 2365 de 2024 Artículo 7: Ámbito de aplicación

2. **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.
3. **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. Artículo 14: “MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL. Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral las siguientes:
  1. **Medidas preventivas:**
    - 1.1 Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.
    - 1.2 Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.
    - 1.3 Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
    - 1.4 Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.
    - 1.5 Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.
    - 1.6 Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
    - 1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
    - 1.8 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 trabajador.

## 2. Medidas correctivas:

2.1 Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.

2.2 Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.

2.3 Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.

2.4 Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral”.

4. **Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo**, modificada por la Resolución 1356 de 2012, se estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.
5. **Resolución 2764 de 2012**: “Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”. **Artículo 1**: “Objeto. La presente Resolución tiene por objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, los siguientes Instrumentos de evaluación y Guías de intervención: (...) Protocolo de prevención y actuación - Acoso laboral”.
6. **Sentencia T-140 de 2021 de la Corte Constitucional**: sobre la obligación de los empleadores de otorgar protección y prevención de la violencia de género.
7. **Circular 026 de 2023 del Ministerio de Trabajo**: Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral: “4. Responsabilidad de los empleadores públicos y privados: ... Las entidades públicas y las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana y sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre las y los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo”.
8. **Circular 0055 de 2024 del Ministerio de Trabajo**: Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

9. **Ley 2365 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 y se dictan otras disposiciones.

## ACOSO LABORAL

### DEFINICIÓN

Según la Ley 1010 de 2006, se entiende por Acoso Laboral, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar la desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

Para efecto del presente Reglamento se entenderá por acoso laboral las conductas y diferentes modalidades, agravantes, atenuantes y excepciones que se hayan descrito en la legislación que reglamente, modifique o desarrolle la citada Ley 1010 de 2006 y las propias definiciones que en ella se contienen.

4

---

### MODALIDADES

La Ley 1010 de 2006 describe las modalidades generales de acoso laboral, entre otras:

1. **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y de los bienes de quien se desempeñe como 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 o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardada con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral: la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignaciones de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

## **CONDUCTAS QUE LA CONSTITUYEN**

5

---

De conformidad con lo señalado en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

## PROCEDIMIENTO

Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, podrá solicitar la intervención del Comité de Convivencia Laboral con el fin de que se supere la situación de acoso laboral.

El Comité de Convivencia Laboral atenderá las quejas de presunto acoso laboral con observancia a la reglamentación legal, en especial las funciones designadas en el artículo 6 de la Resolución 652 de 2012, para lo cual procederá de conformidad con lo establecido en los Reglamentos: Interno de Trabajo<sup>2</sup> y del Comité de Convivencia Laboral de la Cámara<sup>3</sup>:

---

<sup>2</sup>GH-POL-01 Capítulo III – “Acoso Laboral”, artículos 60 a 63.

<sup>3</sup>CL-LIN-01, artículo 15 “Funcionamiento”

**1. Recibo de la queja:** El Comité recibirá la queja por cualquiera de los siguientes medios, la cual deberá acompañarse con las pruebas que se pretenda hacer valer:

- Por escrito en forma física o a través del correo electrónico del Secretario(a) del Comité.
- A través de la línea ética establecida por la Cámara.
- Por cualquier otro mecanismo que sea desarrollado por parte de la Cámara o de los miembros del Comité, en ejercicio de su función de solución de situaciones de presunto acoso laboral.

**Parágrafo 1:** Cuando se conozca de manera verbal una situación de presunto acoso laboral, el Secretario(a) o quien reciba la información, suministrará el formato correspondiente para que se remita la queja de manera escrita por el conducto aquí señalado.

**Parágrafo 2:** Cuando el Secretario(a) reciba una situación anónima, debe revisar si esta determina una persona o grupo sobre el cual se manifiesta el exponente, unos hechos o situaciones y un responsable.

## **2. Comunicación de la queja al Presidente(a):**

Una vez recibida la queja, el Secretario(a) la pondrá en conocimiento del Presidente(a), para que entre los dos decidan el mecanismo para abordar la queja en el Comité y verificar que la información sea la necesaria para iniciar el trámite de la queja o si requiere complementarse, caso en el cual se requerirá al colaborador para que realice la gestión.

**Parágrafo:** En todo el proceso se debe respetar fielmente la confidencialidad.

## **3. Citación al Comité y socialización de las quejas realizadas por los colaboradores:**

El Secretario(a) citará al Comité para la socialización de las quejas presentadas. Para las citaciones se deberán tener en cuenta los términos establecidos en el presente reglamento. En la reunión, el Secretario(a) socializará las quejas omitiendo determinar nombres o cargos de las partes, de manera resumida y según la estrategia acordada con el Presidente(a).

**Parágrafo:** El Secretario(a) también socializará con el Comité las situaciones anónimas, para evaluar si existen acciones como campañas u otros mecanismos que puedan proponerse para conjurar la situación manifestada, sin que se haya radicado en sí como una queja. Se informará al exponente sobre esas acciones, invitándolo a que si lo considera pertinente lo radique cumpliendo el procedimiento establecido.

## **4. Designación de comisión para tramitar el caso:**

Esta comisión estará integrada por mínimo dos (2) miembros del Comité, quienes se encargarán de valorar las pruebas, ampliar información de ser necesario, proponer alternativas de investigación si se requiere y escuchar a las partes.

La Comisión no puede estar integrada por personas con algún impedimento, inhabilidad o recusación de conformidad con el artículo 5 del presente reglamento.



**Parágrafo:** El Presidente(a) y el Secretario(a) del Comité, dadas las consideraciones, las excepciones y necesidades del caso, postularán a las personas para hacer parte de la comisión.

Cuando se requiera tomar una decisión respecto de la comisión, la misma se tomará por mayoría de votos de los presentes con derecho a voto.

## **5. Entrevistas con las partes involucradas:**

**5.1. Citación a la parte denunciante:** La comisión citará en primera instancia a quien formule la queja, con el fin de determinar si la conducta cumple con los criterios descritos en la ley (conducta persistente y demostrable, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este) y que se aclaren, verifiquen o amplíen los hechos. De la reunión realizada se suscribirá un acta.

**Parágrafo:** Cuando de esta entrevista se logre determinar de manera concluyente que la conducta no contiene los elementos descritos en la Ley 1010 de 2006, la comisión elaborará un informe con las conclusiones, definiendo las circunstancias que de acuerdo con la ley no se cumplieron. Este informe se socializará con el Comité y si este está de acuerdo, se le notificará a la parte denunciante dicho informe, dando así por agotada la intervención del Comité y posibilitando el envío de copia al área o a la entidad responsable de atender el asunto, según su competencia.

Cuando se cierre el caso al hacer la primera entrevista con el denunciante, no deberá existir ninguna duda, de lo contrario se preferirá citar a la otra parte.

**5.2. Citación a la parte denunciada:** Si de la primera entrevista se concluye que existe un presunto acoso laboral, la comisión citará a la parte denunciada. De la reunión realizada se suscribirá un acta.

**Parágrafo:** Cuando de esta entrevista se logre determinar de manera concluyente que la conducta no contiene los elementos descritos en la Ley 1010 de 2006, la comisión elaborará un informe con las conclusiones, definiendo las circunstancias que de acuerdo con la ley no se cumplieron. Este informe se socializará con el Comité y si este está de acuerdo, se le notificará a la parte denunciante dicho informe, dando así por agotada la intervención del Comité y posibilitando el envío de copia al área o a la entidad responsable de atender el asunto, según su competencia.

**5.3. Citación a las partes:** Si de las dos entrevistas se concluye que existe presunto acoso laboral, la comisión citará a las partes de manera individual o conjunta para presentarles las conclusiones del proceso, la cual deberá ser la fórmula de arreglo propuesta por las partes.

Cuando exista acuerdo entre las partes, se suscribirá un acta de acuerdo.

**Parágrafo:** Posterior a cualquiera de las citaciones individuales, la comisión podrá llamar a testigos con el fin de determinar los elementos constitutivos de la conducta denunciada.

#### **6. Realización del informe:**

La comisión elaborará un informe con los puntos más relevantes del acuerdo o del no acuerdo entre las partes.

#### **7. Seguimiento:**

La comisión hará seguimiento a cada uno de los compromisos realizados por las partes involucradas en los casos de presunto acoso laboral. El Comité determinará la periodicidad.

#### **8. Entrega del informe:**

El Comité enviará a la Dirección de Gestión Humana y Servicios Administrativos o quien haga sus veces, en representación de la alta dirección, un informe en aquellos casos en los cuales las partes involucradas en un posible caso de presunto acoso laboral no hayan dado cumplimiento al plan de mejora establecido.

#### **9. No acuerdo:**

Finalizada la actuación del Comité sin que sea resuelta la diferencia, el colaborador podrá presentar la queja ante el Inspector del Trabajo o el juez competente de su domicilio. Esto sin perjuicio de que el colaborador pueda acudir directamente a la autoridad que considere pertinente y en el momento en el que decida.

## **MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

9

---

La Cámara establece los siguientes mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral:

1. Implementación de actividades de formación orientadas a promover el buen ambiente laboral.
2. Promover estrategias de comunicación que incluyan información sobre los mecanismos que la Cámara ha establecido para reportar situaciones de acoso laboral, así como de las instancias donde los trabajadores pueden buscar ayuda.
3. La conformación del Comité de Convivencia Laboral, como medida preventiva de acoso laboral, que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo y sus funciones están reglamentadas en el Reglamento de Convivencia Laboral a la luz del art 6 de la Resolución 652 de 2012.
4. Sensibilización y capacitación especializada para las personas que cumplen las funciones en el Comité de Convivencia Laboral, que les permita identificar

las situaciones diferenciadas que pueden vivir las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el marco de situaciones de violencias y acoso laboral.<sup>4</sup>

## **MEDIDAS CORRECTIVAS**

Cuando el acoso laboral estuviere debidamente acreditado, la Cámara aplicará el tratamiento sancionatorio establecido en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, o la norma que lo modifique, derogue o sustituya.

Así mismo, la Cámara otorgará las garantías establecidas en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, a fin de evitar actitudes retaliatorias y/o actos de represalia que puedan tomarse en contra de quienes formulen las peticiones, quejas o denuncias de acoso laboral, o incluso para aquellos que sirvan de testigo en estos procedimientos.

---

<sup>4</sup> Ley 2365 de 2024

# ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL

## DEFINICIÓN

Se define como 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”*<sup>5</sup>

Entendemos el acoso sexual en el contexto laboral como aquellas prácticas y comportamientos no consentidos e inaceptables de naturaleza sexual. Pueden ser acciones: físicas, verbales, no verbales o gráficos que atentan contra la dignidad de una persona, generen ofensa, humillación y/o intimidación (daño físico, psicológico o sexual), en especial, cuando la persona afectada tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, su contratación o ascenso, o se crea un ambiente de trabajo hostil. Pueden ser conductas que se manifiesten una sola vez o de manera repetida.

11

## MODALIDADES Y CONDUCTAS

Las modalidades y conductas que constituyen acoso sexual laboral en la Cámara son:

- 1. Acoso sexual laboral verbal:** Comentarios ofensivos e insinuantes que provoquen en la persona un malestar de incomodidad. Las conductas asociadas a esta modalidad son: Comentarios inapropiados o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, piropos o comentarios no deseados o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
- 2. Acoso sexual laboral no verbal:** Gestos o acciones de contenido sexual ofensivo, divulgado ante el público sin consentimiento por parte de la persona. Las conductas asociadas a esta modalidad son: Miradas o gestos sugestivos que incomoden, exhibición sin consentimiento de material pornográfico: vídeos,

<sup>5</sup> Ley 2365 de 2024 Artículo 2 Definición de acoso sexual

imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo; invitaciones o propuestas sexuales, cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas, realizadas por cualquier medio.

3. **Acoso sexual laboral físico:** Aquellas manifestaciones físicas como caricias, besos, mensajes con un contenido sexual, intimidaciones dentro y fuera del establecimiento donde se presentan las labores. Las conductas asociadas a esta modalidad son: Contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, tocamientos constantes o indeseados, acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
4. **Acoso sexual laboral de otro tipo:** 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. Las conductas asociadas a esta modalidad son: Solicitud reiterada de citas o encuentros fuera del horario laboral; demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas); asignación de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.

## CONTEXTO LABORAL

12

---

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a. El lugar de trabajo: Desarrollado en espacios públicos y privados, físicos y digitales, incluyendo las modalidades trabajo en casa, trabajo remoto y teletrabajo.
- b. Los lugares destinados a alimentación, descanso y aseo.
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación, con fines laborales.
- d. Mediante comunicaciones laborales: Incluyendo las digitales y otras tecnologías.
- e. En los trayectos al trabajo: Entre el hogar y el lugar de trabajo, si el acoso es por alguien del entorno laboral.

- f. En el alojamiento proporcionado por la Cámara o el empleador: Cuando el acoso es cometido por alguien del contexto laboral.

## DERECHOS Y OBLIGACIONES

1. Derechos de las víctimas: *“Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratadas con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano”*<sup>6</sup>
2. Derechos de las personas investigadas: *“Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano”*<sup>7</sup>

13

## ENFOQUE DIFERENCIAL<sup>8</sup>

El enfoque diferencial obedece a la necesidad de reconocer y tener en cuenta la identidad, la diversidad y las diferencias individuales y de colectivos como titulares de derechos, con el fin de adoptar medidas que hagan real y efectiva la igualdad de personas que han sido históricamente discriminadas y de especial protección constitucional.

Es por ello que se aplicará un enfoque diferencial en todos los casos, con miras a garantizar el goce efectivo de derechos, en especial el derecho a la igualdad y no discriminación y restablecer o restituir estos derechos cuando estos han sido vulnerados, traducido especialmente mediante las siguientes acciones:

1. Se garantizará a las mujeres y las personas LGBTIQ+ una esfera de privacidad, lo que conlleva, entre otros aspectos, ser tratadas con reserva de identidad cuando es víctima de violencia. Para ello, durante las fases de

---

<sup>6</sup> Ley 2365 de 2024 Artículo 5

<sup>7</sup> Ídem Artículo 6

<sup>8</sup> Circular 055 de 2024, numeral 8

atención puede acudir al empleo de seudónimos, la prohibición de la captura y transmisión de imágenes, la realización de actuaciones a puerta cerrada, entre otros.

2. Se dispondrá de canales seguros y confidenciales en los que las mujeres y las personas LGBTIQ+ puedan denunciar casos de acoso sexual en el contexto laboral, sin que corran riesgos como, por ejemplo, que se exponga algún tipo de información privada.
3. No suponer o dar por hecho cuál es la orientación sexual o identidad de género de una persona, en la atención de un caso de presunto acoso sexual en el contexto laboral. Siempre se preguntará cómo se identifica o reconoce una persona y respetar su respuesta.
4. Cuando se recolecte información relacionada con la orientación sexual y la identidad de género, se debe incluir la posibilidad de no responder a la pregunta. Nadie está obligado a divulgar información que está protegida por su derecho a la intimidad.
5. La persona con identidad de género y/u orientación sexual diversa debe ser nombrada según ella lo desee y no conforme al sexo o nombre que aparece en el documento de identificación. Por tal motivo, se reconocerá, además del nombre contenido en el documento de identificación, el nombre identitario de las personas en las actas y documentos generados, así: Se usará el nombre y género identitario en el documento y se identificará legalmente a la persona en el pie de página.

## **MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN**

1. **Divulgación del protocolo:** Este protocolo se divulgará a través de distintos canales de comunicación institucional, con el fin de que todas las personas relacionadas con la Cámara lo conozcan y sepan cómo actuar ante posibles casos de acoso sexual laboral.
2. **Socialización con líderes y directivos:** Se hará énfasis en la socialización del protocolo a todos los líderes y directivos de la Cámara.
3. **Plan de acciones pedagógicas y de comunicación:** A través de capacitaciones y formación a los trabajadores, sobre las conductas del acoso

laboral y acoso sexual laboral, las consecuencias y los procedimientos de actuación del presente protocolo.

4. **Difusión de los canales de contacto:** Para denunciar cualquier caso de acoso sexual laboral y activar la respectiva ruta de atención.
5. **Campaña inmediata de acción colectiva:** Orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias, ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación.<sup>9</sup>

## **MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

La Cámara en ningún caso exigirá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para avocar la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley vigente y el presente protocolo.<sup>10</sup>

Asimismo, evaluará e implementará las posibles medidas de protección a la persona que considere haber sido víctima de acoso sexual y a los terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, las cuales consisten en realizar los ajustes necesarios para garantizarles:

1. Un trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Que puedan acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. El traslado del área de trabajo y/o realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
4. La no realización de labores o desarrollo del objeto contractual, que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
5. La terminación del contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por voluntad del trabajador o contratista, si así lo manifiesta de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
6. La confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
7. La continuidad en el contexto laboral, de la víctima denunciante de acoso sexual y de quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad

---

<sup>9</sup> *Ídem* Artículo 16

<sup>10</sup> *Ídem* Artículo 7 primer inciso



administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

Las medidas de los numerales 3 a 5 se adoptarán por LA CÁMARA, por solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles.<sup>11</sup>

LA CÁMARA garantizará los derechos de las víctimas y por ello:

- Se abstendrá de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual.
- No ejecutará actos de revictimización.
- Prevedrá cualquier tipo de represalia, tratamiento adverso o efecto negativo contra las personas que denuncian.
- Hará uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia, garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o discriminación, privilegiando la seguridad y la integridad de la víctima.

16

## **RUTA DE ATENCIÓN**

### **1. Conocimiento del caso:**

Cualquier persona que considere haber sido víctima de acoso sexual o que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral, podrá poner en conocimiento el hecho a la Cámara o acudir directamente a las autoridades.

Las denuncias por violencia sexual indistintamente del lugar donde ocurran o por quien las sufra o cometa, son susceptibles de procedimiento penal de investigación y judicialización por parte de la Fiscalía General de la Nación, quien es la encargada frente al procedimiento de este tipo de delitos, y en ningún caso será requisito para la interposición de la denuncia penal, el trámite de la queja ante LA CÁMARA como empleadora o contratista.<sup>12</sup>

En caso de querer poner en conocimiento a la Cámara, la persona que considere haber sido víctima de acoso sexual o que conozca del presunto hecho podrá

---

<sup>11</sup> *Ídem* Artículo 13

<sup>12</sup> *Ídem* Artículo 15, parágrafo

formular su acusación o queja ante el/la Secretario/a del Comité de Convivencia Laboral o el/la Directora/a de Gestión Humana, de forma verbal o escrita, por los siguientes medios: Presencial, correo electrónico o llamada telefónica.

En su queja, la persona que se considere víctima de acoso sexual o que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral, deberá describir las conductas de las que fue o está siendo objeto o que conozca que fueron o están siendo llevadas a cabo, indicar la identidad de la persona denunciada, cargo o actividad que desempeña y las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, con el detalle de los elementos probatorios. En caso de que estos no se presenten, se desestimará la denuncia y se procederá a su archivo institucional, pero se brindará el acompañamiento psicosocial y jurídico establecido.

La persona encargada de escuchar o recibir la queja deberá tener en cuenta que debe privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la persona denunciante; por lo tanto, el documento deberá ser tratado de manera reservada en un archivo sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor, acorde a los lineamientos para el tratamiento de datos sensibles.

En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito, permitiendo que la persona denunciante haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.

17

Quien haya recibido la queja, deberá solicitar la autorización a la persona denunciante para adoptar las medidas pertinentes para la atención del caso e informará a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación y si la víctima lo solicita, LA CÁMARA remitirá de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente.<sup>13</sup>

## 2. Atención inicial:

**Atención en salud:** En caso de que las circunstancias lo ameriten, se orientará a la persona denunciante para solicitar asistencia médica de acuerdo con lo establecido por su EPS. Estas atenciones son urgentes y gratuitas, es decir, están exentas de copagos y cuotas moderadoras.

**Atención psicosocial:** Se brindará de manera inmediata, en cuanto se conozca el caso y se mantendrá durante el tiempo que la persona denunciante lo requiera.

---

<sup>13</sup> *Ídem* Artículo 11 numeral 4

**Orientación jurídica:** Se brindará orientación a la persona denunciante, de la ruta para realizar la respectiva denuncia ante las autoridades competentes: Comisarías de Familia, Fiscalía General de la Nación, Juzgados Civiles, Municipales y Promiscuos Municipales y los Jueces de Control de Garantías.

Todas las víctimas de violencia sexual tienen derecho a una atención integral y al restablecimiento de derechos, para lo cual tienen competencia: Comisarías de Familia, Defensorías de Familia, entidades de salud (IPS, EPS), Fiscalía General de la Nación y Centro de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual – CAIVAS:

**A nivel nacional:**

- Línea Nacional de orientación a mujeres: 155.
- Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual – CAIVAS.
- Unidades de Reacción Inmediata – URI.
- Oficina de Asignaciones de la Policía Nacional.

**En Medellín:**

- Línea en Medellín: 123 - módulo mujer.
- Centro de Atención a Víctimas de Abuso Sexual CAIVAS / Carrera 44 N° 31 - 56 (Detrás de Almacentro).
- Sala de Denuncias de la Fiscalía / Carrera 64C N° 67 - 300 (Diagonal a la glorieta Punto Cero).
- Unidad de Reacción Inmediata de la Fiscalía / Carrera 64C N° 67 – 300.

**3. Intervención en casos de acoso sexual laboral:**

**Medidas de protección inmediata:** Se realizarán los ajustes que sean necesarios con el fin de evitar el contacto permanente entre la víctima o la persona denunciante y el presunto agresor, tales como: El cambio de horarios de trabajo y la modificación de los espacios físicos y virtuales, entre otras, mientras se realiza la investigación correspondiente.

**Procedimiento:** El acoso sexual es una conducta no querellable y no conciliable, por lo que, en todo caso, no se podrá conciliar sobre el tema.

Las etapas 1 y 2 de esta ruta de atención, constituyen la investigación preliminar del caso, y su durante esta se identifica que la conducta puede configurar acoso sexual laboral, se procederá de la siguiente manera:

1. En el caso de que el presunto acosador sea un trabajador de LA CÁMARA: A toda queja se le dará el tratamiento de proceso disciplinario y se gestionará de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo Una vez

recibida, se dará apertura formal al proceso disciplinario y se le notificará al presunto agresor en un plazo máximo de dos (2) días hábiles sobre la queja en su contra y sobre sus derechos a la presunción de inocencia y al debido proceso disciplinario.

En la investigación disciplinaria se deberá contar con el derecho de la persona afectada a no ser confrontada con el presunto agresor.<sup>14</sup> En este caso se harán sesiones individuales con cada una de las partes.

En los casos en los que el presunto acosador sea el superior jerárquico, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.<sup>15</sup>

2. En el caso que el presunto agresor sea practicante, aprendiz y/o pasante, la Dirección de Gestión Humana y Servicios Administrativos vinculará a la entidad educativa a que esté adscrito y en el caso que el presunto agresor sea contratista o proveedor, activará a la Dirección Jurídica, a la Jefatura de Abastecimiento y al Supervisor del contrato para gestionar el relacionamiento con la empresa o entidad implicada.

19

En ambos casos, se dará apertura formal a la investigación, se le notificará al presunto agresor en un plazo máximo de dos (2) días hábiles sobre la queja en su contra y sobre sus derechos a la presunción de inocencia y al debido proceso y se adelantará la investigación evitando en todo caso, la confrontación entre víctima o persona denunciante y el presunto agresor, mediante la realización de sesiones individuales con cada una de las partes.

## SEGUIMIENTO

Las acciones de seguimiento estarán a cargo de la Dirección de Gestión Humana y Servicios Administrativos estarán orientadas a brindar asesoría y acompañamiento a la persona que realiza la denuncia, con el fin de verificar que haya logrado acceder a las atenciones previstas en salud, acompañamiento psicológico y administración de justicia, además de su participación dentro del proceso disciplinario que adelante la Cámara.

<sup>14</sup> Ley 1257 de 2008, artículo 8.

<sup>15</sup> Ley 2365 de 2024, Artículo 10 parágrafo 3

Se hará seguimiento de forma periódica de los casos que se tengan, con el fin de verificar que se haya brindado la asesoría y acompañamientos necesarios hasta el cierre del caso.

LA CÁMARA publicará semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, a través de distintos canales de comunicación institucional. 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 será anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.