



# GACETA

## **ORGANO INFORMATIVO DE LOS ACTOS DEL GOBIERNO DEPARTAMENTAL**

### **SECRETARÍA JURÍDICA Y DE CONTRATACIÓN**

(Secretario: Dr. Julián Mauricio Jara Morales)

Proyectó y Elaboró: Carlos Fernando Benítez Zapata  
Jefe de Información Contractual

Calle 20 No. 13-22 Piso Primero Armenia Q.– Teléfono 7417700

e- mail: [secretariajuridica@gobernacionquindio.gov.co](mailto:secretariajuridica@gobernacionquindio.gov.co)

GACETA No. 149

Armenia, 15 de Junio de 2022

Página No. 01

### **CONTENIDO**

#### **DEPARTAMENTO DEL QUINDÍO**

**Página No.**

**001. DECRETO No. 0414 DEL 14 DE JUNIO DE 2022 “POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL, EN LA PLANTA CENTRAL DE LA GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO”.**

#### **DECRETO No. 414 DEL 14 DE JUNIO DE 2022**

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL, EN LA PLANTA CENTRAL DE LA GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO”.**

**EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DEL QUINDÍO**, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las señaladas en la Constitución Política de Colombia, las Leyes 1010 de 2006, 1257 de 2008 y 1752 de 2015, y

**CONSIDERANDO:**

REPÚBLICA DE COLOMBIA



*Departamento del Quindío*  
GOBERNACIÓN

DECRETO NÚMERO 0414 DEL 14 DE JUNIO DE 2022

**"POR MEDIO DEL CUAL DE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL, EN LA PLANTA CENTRAL DE LA GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO"**

EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DEL QUINDÍO, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las señaladas en la Constitución Política de Colombia, las leyes 1010 de 2006, 1257 de 2008 y 1752 de 2015, y,

**CONSIDERANDO**

A. Que el artículo 2º de la Constitución Política, prevé que las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia en su vida, honra, bienes creencias y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales y de los particulares.

"Son fines esenciales del Estado:(...) garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución..."

B. Que igualmente, la Constitución Política de Colombia establece en los artículos 5º, 13º, y 43º que:

Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad;

"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 marginados..."

"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 éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada..."

C. Que el artículo 1º, de la 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" establece que:



"La presente ley tiene por objeto definir, 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 ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa..."

- D. Que el artículo 2° de la misma Ley 1010 de 2006 establece: "Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo..."
- E. Que los artículos 6° a 10 de la citada Ley 1010 determinan los sujetos y ámbito de aplicación de la ley, las conductas que constituyen acoso laboral y las que no constituyen acoso laboral; las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral y el tratamiento sancionatorio a este.
- F. Que el artículo 13° de la misma Ley 1010 de 2006 establece el procedimiento sancionatorio para dichas conductas.

- G. Que el artículo 1° de la Ley 1257 de 2008, señala: "Objeto de la ley. La presente ley tiene por objeto la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.

- H. Que el artículo 2° de la misma Ley determina:

"Definición de violencia contra la mujer. Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

Para efectos de la presente ley, y de conformidad con lo estipulado en los Planes de Acción de las Conferencias de Viena, Cairo y Beijing, por violencia económica, se entiende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas".

- I. Que la misma norma, en su artículo 3° establece las definiciones de daño contra la mujer y en su artículo 4° de la misma, describe: "Criterios de Interpretación. Los

REPÚBLICA DE COLOMBIA



*Departamento del Quindío*  
GOBERNACIÓN

*principios contenidos en la Constitución Política, y en los Tratados o Convenios Internacionales de derechos humanos ratificados por Colombia, en especial la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, las demás leyes, la jurisprudencia referente a la materia, servirán de guía para su interpretación y aplicación”.*

J. Que el artículo 7° de la Ley 1257 de 2008, a su vez, reconoce como derechos de las mujeres:

*“Además de otros derechos reconocidos en la ley o en tratados y convenios internacionales debidamente ratificados, las mujeres tienen derecho a una vida digna, a la integridad física, sexual y psicológica, a la intimidad, a no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes, a la igualdad real y efectiva, a no ser sometidas a forma alguna de discriminación; a la libertad y autonomía, al libre desarrollo de la personalidad, a la salud, a la salud sexual y reproductiva y a la seguridad personal”.*

K. Que la misma norma, en el literal k) de su artículo 8° reconoce los derechos de las víctimas de violencia, así: *“A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo”.*

L. Que así mismo, el artículo 9° de la misma ley, establece que *“Todas las autoridades encargadas de formular e implementar políticas públicas deberán reconocer las diferencias y desigualdades sociales, biológicas en las relaciones entre las personas según el sexo, la edad, la etnia y el rol que desempeñan en la familia y en el grupo social”.*

*...Departamentos y Municipios:*

1. El tema de violencia contra las mujeres será incluido en la agenda de los Consejos para la Política Social.
2. Los planes de desarrollo municipal y departamental incluirán un capítulo de prevención y atención para las mujeres víctimas de la violencia. "

M. Que el artículo 210 A del Código Penal Colombiano, tipifica el acoso sexual como una conducta punible, así:

*“Acoso sexual. 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”.*

N. Que la Resolución 0652 de 2012 del Ministerio de Trabajo, modificada por la Resolución 01356 de 2012, estableció el Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas como una 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, en aras de dar cumplimiento al papel preventivo y para la generación de ambientes laborales sanos y amables entre servidoras(es) públicas(es) (sic) y superiores jerárquicos.



- O. Que la Directiva Presidencial No. 03 de 2022, insta a las entidades del Estado; a crear e implementar al interior de estas, los Protocolos contra el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo, 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
- P. Que, en virtud de las normas citadas, es necesario adoptar un Protocolo para la prevención y atención de acoso laboral y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral, en la Planta Central de la Gobernación del Quindío"

En mérito de lo expuesto,

#### DECRETA

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el "Protocolo para la prevención y atención de acoso laboral y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral de la Planta Central de la Gobernación del Quindío".

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Objeto. El presente Decreto tiene por objeto profundizar en el reconocimiento del respeto de los derechos humanos en el ambiente laboral, entendiendo que las conductas constitutivas de acoso laboral y acoso sexual laboral vulneran los derechos humanos, razón por la cual la Gobernación del Quindío, pretende facilitar el acceso de todas(os) las(os) colaboradoras de la Planta Central de la administración, especialmente en los casos de las mujeres, así como el ejercicio pleno de su derecho a una vida libre de violencias, en aras de visibilizar y dar a conocer las posibilidades procedimentales con que cuentan las personas vinculadas a la administración departamental, mediante una relación laboral o contractual, para la prevención o la denuncia del acoso laboral y del acoso sexual laboral, así como divulgar los mecanismos y procedimientos de denuncia de tales conductas.

**ARTÍCULO TERCERO:** Ámbito de aplicación. El Protocolo tendrá aplicación en todas las dependencias de la Planta Central Departamental en garantía de los derechos de las(os) servidoras(es) públicas(os) a quienes, por razón de las conductas de acoso pudieren ser cobijados por alguna(s) de las ruta(s) de atención a las víctimas de acoso laboral o sexual laboral.

**ARTÍCULO CUARTO:** Ámbito de prevención. El Protocolo pretende prevenir los actos de acoso laboral y acoso sexual laboral mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia y garantiza plenamente su ejercicio mediante el fomento de una cultura de cero tolerancias frente a tales actos, empoderando especialmente a las víctimas, para que recurran a las rutas de atención que este protocolo les ofrece.

**ARTÍCULO QUINTO:** Ámbito correctivo. La adopción del Protocolo también tiene como finalidad la toma de correctivos por parte de las instancias que conozcan de los casos de acoso laboral y acoso sexual laboral, con el fin de que, mediante el cumplimiento

REPÚBLICA DE COLOMBIA


 Departamento del Quindío  
 GOBERNACIÓN

estricto de la legalidad, se garantice a quienes denuncien, la efectividad de hacerlo, por lo cual la Oficina de Control Interno Disciplinario adscrita a la Planta Central Departamental, asumirá la investigación de los hechos denunciados como un deber jurídico propio e ineludible, independientemente del resultado jurídico final y el traslado de las denuncias respecto de conductas punibles que fueran conocidas por dicha oficina.

**ARTÍCULO SEXTO:** Procesos de formación y sensibilización. La Dirección de Talento Humano de la Gobernación del Quindío, establecerá mecanismos y espacios de formación y sensibilización, en aras del mejoramiento del ambiente laboral y de la transformación de imaginarios culturales proclives al acoso laboral o sexual laboral, con miras a generar una cultura de tolerancia cero frente a dichos fenómenos de violencia en contra de las mujeres en sus puestos de trabajo.

**ARTÍCULO SEPTIMO:** Seguimiento. Se adoptará las herramientas de seguimiento, implementación y prevención, proyectadas por la Dirección de Talento Humano, con el fin de hacer seguimiento a la aplicación del Protocolo en la Planta Central Departamental.

**ARTÍCULO OCTAVO:** Difusión y comunicación del Protocolo. La Dirección de Talento Humano difundirá, mediante el uso de piezas comunicativas o campañas de sensibilización pedagógica, y demás medios con que cuenten, la existencia del Protocolo, así como los mecanismos de protección y denuncia que el mismo prevé.

**ARTÍCULO NOVENO:** Contenido de la norma. Hace parte integral del presente Decreto, el documento denominado "Protocolo para la prevención y atención de acoso laboral y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral de la Planta Central de la Gobernación del Quindío".

**ARTÍCULO DECIMO:** Vigencia y derogatorias. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,**

Dado en Armenia Quindío, a los catorce (14) días del mes de junio de dos mil veintidós (2022).

*Re J.*  
**ROBERTO JAIRO JARAMILLO CÁRDENAS,**  
 Gobernador Del Departamento Del Quindío

Elaboró: Luz Amparo Jiménez Villarraga  
 Revisó: Mauricio Grajales Osorio  
 Aprobó: Johan Sebastián Cañón Sosa

Abogada Contratista  
 Director de Talento Humano  
 Secretario Administrativo



**Secretaría Administrativa**  
*Gobernación del Quindío*



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL  
 Y/O DISCRIMICACION POR RAZON DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL DE  
 LA GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO**



***Gobernación del Quindío***

**ARMENIA, MAYO DE 2022**



## TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO GENERAL:	3
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	3
3. ENFOQUES:	3
4. PRINCIPIOS:	4
5. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL	5
6. ALCANCE	5
7. DIFERENCIA ENTRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL	6
8. ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL	6
9. MARCO NORMATIVO DEL PROTOCOLO	7
10. ÁMBITO DE APLICACIÓN	9
11. CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL	10
11.1. Ley 1010 de 2006:	10
11.2. Marco Jurisprudencial Sobre Modalidades del Acoso Sexual Laboral	11
11.3 Acoso Sexual en el Protocolo Contra el Acoso Sexual en el Ámbito del Trabajo de La OISS.	12
12. RUTA DE ATENCIÓN PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL	14
12.1. Canales de Recepción de la Queja	14
12.2. Procedimiento ante la Oficina de Control Disciplinario	15
13. TIPOS DE FALTAS	15
14. TIPOS DE ACOSO SEXUAL	16
15. MENSAJES CLAVES RELACIONADOS CON EL ACOSO SEXUAL	17
16. ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN A LA VÍCTIMA DE ACOSO SEXUAL	18
17. CONOCIMIENTO DEL HECHO DE ACOSO SEXUAL POR PARTE DE UN TERCERO	18
18. LABOR DE PREVENCIÓN	19
19. ENCUADRE INICIAL	19
20. ACCIONES PEDAGÓGICAS	19



## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

### 1. OBJETIVO GENERAL:

Establecer estándares, rutas y enfoques para el abordaje de casos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito de trabajo en la Planta Central del Departamento del Quindío.

### 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Fomentar en los servidores públicos de la Planta Central del Departamento del Quindío, contratistas, personal en comisión y pasantes, una actitud de respeto de los derechos fundamentales de sus colegas y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, mitigando las acciones relacionadas con el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo.

Generar estrategias de prevención de los delitos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral en la Planta Central del Departamento del Quindío.

### 3. ENFOQUES:

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 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.



**Secretaría Administrativa**  
Gobernación del Quindío



- ✓ **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:**

- ❖ **Respeto a la dignidad humana:** Equivale al (i) merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) 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.
- ❖ **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.
- ❖ **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

4



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. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL.**

Las personas víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral tienen los siguientes derechos:

- El derecho a contar libremente lo sucedido.
- El derecho a la confidencialidad y reserva de la información de su caso .
- El derecho a que no se emitan juicios de valor sobre su queja y que se le tome con seriedad.
- El derecho a ser tratado con respeto.
- El derecho a que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral o contractual.
- El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.
- El derecho a recibir orientación en materia legal y psicológica.
- El derecho a recibir acompañamiento permanente de la entidad.
- El derecho a la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten.

## **6. ALCANCE**

El presente Protocolo tiene el siguiente alcance para las dependencias, a saber: La Oficina de Control Interno Disciplinario deberá investigar y sancionar disciplinariamente con ocasión de la conducta de ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACION POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL a todo servidor público de la Planta Central del Departamento del Quindío.

Así mismo, todo particular vinculado en la Planta Central del Departamento del Quindío mediante contrato de prestación de servicios, de obra, ocasional, entre otros, así como alumnos, becarios o pasantes que realicen prácticas formativas en cualquier dependencia, que cumplan funciones públicas y que incurran en conductas constitutivas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo, están sujetos a ser investigados disciplinariamente por la Procuraduría General de la Nación-PNG-, conforme a lo dispuesto en el artículo 92 de la ley 1952 de 2019 modificado por la ley 2094 de 2021. Para tales efectos, la Gobernación remitirá la información y documentación que exista frente a cada caso en particular, si a ello hubiere lugar.



## 7. DIFERENCIA ENTRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

**Acoso laboral:** infundir o lograr en el empleado miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicio laboral, desmotivación o inducir a la renuncia. Puede generarse desde un superior, un compañero o un subalterno.

**Acoso Sexual:** El acoso sexual: puede definirse como insinuaciones sexuales inapropiadas, demandas de favores sexuales o cualquier conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada la cual se produce en el entorno personal o profesional creando un ambiente hostil y ofensivo. Finalmente, puede ser visto como tratamiento discriminatorio.

## 8. ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

8.1. Conceptualización Del Acoso Sexual. De acuerdo con lo que señala la Organización Internacional del Trabajo -OIT (1985) "el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores, constituye un problema de seguridad, salud y discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta, en mayor medida, a mujeres".

En Colombia, el acoso sexual es un tipo de violencia sexual, que la ley 1257 de 2008, artículo 210A del Código Penal Colombiano, estableció como delito en los siguientes términos: "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".

La Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo de 1985, señaló que "los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de las medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos" (OIT, 2008).

8.2. Conceptualización De Discriminación. El artículo 2 de la ley 1752 de 2015, introdujo en Colombia el tipo penal de discriminación en los siguientes términos: "Artículo 134A. 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: "Artículo 1348. Hostigamiento: Artículo modificado por el artículo 3 de la ley 1752 de 2015, 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".

## 9. MARCO NORMATIVO DEL PROTOCOLO

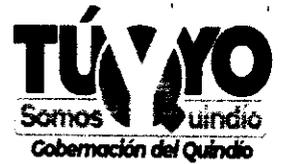
A nivel internacional, la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo de 1985 señala que "los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promueven la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos ya impedirlos" (OIT, 2008).

Por su parte las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el avance de la mujer (aprobadas en la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas de la Mujer, en su párrafo 139 señala que "las condiciones de trabajo de las mujeres deben ser mejoradas en todas las áreas formales e informales, tanto en el sector público como en el privado. Teniendo en cuenta que la seguridad y la salud en el trabajo deben ser protegidas, indica que se deben tomar medidas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.

- Ley 1257 de 2008: Dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y, a través del artículo 29, incorpora el delito de acoso sexual al Código Penal (artículo 210ª).



**Secretaría Administrativa**  
Gobernación del Quindío



• Ley 1010 de 2006 Define el acoso laboral de la siguiente manera: "Artículo 10.1. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así: 1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público".

Dentro del marco normativo nacional rige la Ley 2094 de 2021, modificatoria de la Ley 1952 de 2019, Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario:

**Artículo 2. Titularidad de la potestad disciplinaria.** funciones jurisdiccionales de la Procuraduría General de la Nación e independencia de la acción. El Estado es el titular de la potestad disciplinaria.

**Artículo 83. Ejercicio de la acción disciplinaria.** "La acción disciplinaria se ejerce por la Procuraduría General de la Nación; la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, o quienes hagan sus veces; la Superintendencia de Notariado y Registro; los Personeros Distritales y Municipales; las Oficinas de Control Disciplinario Interno establecidas en todas las ramas, órganos y entidades del Estado; y los nominadores..."

**Artículo 85 Naturaleza de la acción disciplinaria.** "La acción disciplinaria es pública".

**Artículo 86 Oficiosidad y preferencia.** "La acción disciplinaria se iniciara y adelantara de oficio, o por información proveniente de servidor público o de otro medio que amerite credibilidad, o por queja formulada por cualquier persona, y no procederá por anónimos, salvo en los eventos en que cumpla con los requisitos mínimos consagrados en los artículos 38 de la Ley 190 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992.

*La Procuraduría General de la Nación, previa decisión motivada del funcionario: competente, de oficio o a petición del disciplinado, cuando este invoque debidamente sustentada la violación del debido proceso, podrá asumir la investigación disciplinaria iniciada por otro organismo, caso en el cual este la suspenderá y la pondrá a su disposición, dejando constancia de ello en el expediente, previa información al jefe de la entidad. Una vez avocado el conocimiento por parte de la Procuraduría, esta agotara el trámite de la actuación hasta la decisión final.*

*Los personeros tendrán competencia preferente frente a la administración distrital o municipal".*



**Artículo 87. Obligatoriedad de la acción disciplinaria.** “El servidor público que tenga conocimiento de un hecho constitutivo de posible falta disciplinaria, si fuere competente, iniciara inmediatamente la acción correspondiente. Si no lo fuere, pondrá el hecho en conocimiento de la autoridad competente, adjuntando las pruebas que tuviere.

*Si los hechos materia de la investigación disciplinaria pudieren constituir delitos investigables de oficio, deberán ser puestos en conocimiento de la autoridad competente, enviándole las pruebas de la posible conducta delictiva”.*

**Artículo 93 Control Disciplinario Interno.** “Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, debe organizar una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores.

*Si no fuere posible garantizar la segunda instancia por razones de estructura organizacional, esta será de competencia de la Procuraduría General de la Nación de acuerdo con sus competencias.*

*En aquellas entidades u organismos en donde existan regionales o seccionales, se podrán crear oficinas de control interno del más alto nivel con sus respectivas competencias.*

*La segunda instancia seguirá la regla del inciso anterior, en el evento en que no se pueda garantizar en la entidad. En los casos en donde se deba tramitar la doble conformidad, la decisión final estará siempre a cargo de la Procuraduría General de la Nación, atendiendo sus competencias.*

*El jefe o director del organismo tendrá competencia para ejecutar la sanción...”.*

**Artículo 94. Significado de Control Disciplinario Interno.** “Cuando en este Código se utilice la locución “Control Disciplinario Interno”, debe entenderse por tal, la oficina dependencia o entidad que conforme a la ley tiene a su cargo el ejercicio de la función disciplinaria”.

## 10. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo rige para todas las relaciones humanas que se desarrollen en cualquiera de las dependencias gobernación; para aquellas que se den en el marco



de actividades misionales y sociales organizadas , cualquiera sea el lugar. Regirá, además, fuera del espacio físico mencionado, en el marco de comunicaciones entre funcionarios y particulares adscritos a la Planta Central Departamental, comunicaciones que se realicen, bien sea a través de los medios telefónicos, virtuales o nuevas tecnologías. Así mismo, cobija aquellas conductas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo que ocurran por fuera de estos espacios, pero que involucren a servidores públicos o particulares vinculados a la Gobernación del Quindío a cualquier título.

## **11. CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL.**

### **11.1. Ley 1010 de 2006:**

En virtud del marco normativo colombiano, el acoso sexual es una forma de acoso laboral y además, es un delito que atenta contra la libertad, la integridad y la formación sexual, por tanto está previsto en el Código Penal colombiano.

Cuando este tipo de violencia se presenta en el ámbito laboral es causal de falta disciplinaria de acuerdo con la Ley 1010 de 2006. Esa norma contempla las siguientes seis (6) modalidades que pueden configurar acoso sexual:

1. Maltrato laboral, entendido como cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral. o la libertad sexual. que lesione los derechos a la intimidad y al buen nombre.
2. Persecución laboral, la cual se configura con la ocurrencia reiterada de conductas arbitrarias, que permitan inferir el propósito de inducir a la renuncia del trabajador;
3. Discriminación laboral, definida como aquel trato diferenciado en razón de los criterios prohibidos expresamente en el artículo 13 de la Constitución Política, esto es, por razones de raza, género, origen familiar o nacional, religión, opinión política y filosófica; Entorpecimiento laboral, que se presenta al obstaculizar el cumplimiento de las labores asignadas, retardarlas o hacerlas más gravosas;
4. Inequidad laboral. definida como la "asignación de funciones a menosprecio del trabajador";
5. Desprotección laboral, que tiene lugar mediante aquellas conductas tendientes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador, al



llevarlo a cumplir órdenes sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

#### 11.2. Marco Jurisprudencial Sobre Modalidades del Acoso Sexual Laboral.

La Corte Constitucional, en sentencia T-293 de 2017 definió el acoso laboral como "toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo".

En las sentencias de Tutela T-265 de 2016 y T-140 de 2021, la Corte Constitucional recoge la definición sobre el acoso u hostigamiento sexual en el ámbito laboral que contiene la recomendación No. 19 de 1992, del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) "incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho.

Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil". La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, por su parte, en sentencia SP107-2018 señaló que: "si bien, no se posee una definición unívoca de acoso sexual, sí es posible determinar un lugar común, referido a que se trata de actitudes o comportamientos que por sí mismos causan mortificación o crean un clima hostil en ámbitos de trabajo o similares, respecto de actos, gestos o palabras que en muchas ocasiones representan una pretensión, pero no la consumación de la misma".

En sentencia SL648-2018, la Corte Suprema de Justicia también afirma que el acoso sexual en el ámbito del trabajo es una forma específica de violencia contra las mujeres. Con ello, la considera como una práctica de la cultura heredada y caracterizada por la segregación de las mujeres, en la que "se le intenta dar el inocente título de galantería o coqueteo, por demás de obligatoria aceptación para su destinataria, a verdaderas conductas constitutivas de acoso sexual: desde palabras subidas de tono por la apariencia o forma de vestir hasta abusos físicos, existiendo entre estos dos rangos numerosas conductas inadmisibles de los empleadores o representantes de estos hacia sus subalternas, que generalmente



**Secretaría Administrativa**  
Gobernación del Quindío



son ocultadas por las mismas víctimas ante el temor de ser despedidas o, incluso de ni siquiera ser escuchadas.

Además, la sentencia de la Corte Suprema de Justicia (Sala de Casación Laboral. Radicación No. 55122. 31 de enero de 2018), señaló que el acoso sexual está en nuestra sociedad normalizado, y aprobado socialmente, por lo cual es difícil identificar en el imaginario colectivo que se trata de un delito y de una falta sancionada disciplinariamente:

"En el marco de esa mentalidad -aprobada simplemente para ceñirnos a una realidad impuesta -se le intenta dar el inocente título de galantería o coqueteo, por demás de obligatoria aceptación para su destinataria, a verdaderas conductas constitutivas de acoso sexual: desde palabras subidas de tono por la apariencia o forma de vestir hasta abusos físicos, existiendo entre estos dos rangos numerosas conductas inadmisibles de los empleadores o representantes de estos hacia sus subalternas, que generalmente son ocultadas por las mismas víctimas ante el temor de ser despedidas o, incluso de ni siquiera ser escuchadas. Esa indebida tolerancia, incentiva que en el ámbito laboral aún prevalezca el desconcertante problema de castigar a la mujer que no se somete al acoso de su superior y, es precisamente, la ausencia de denuncia la que cohesiona ese marcado estereotipo de que es su deber afrontar situaciones cotidianas de aparente seducción -que se traducen en un verdadero acoso sexual en sus lugares de trabajo. A pesar de su gravedad, este fenómeno se ha visto desnaturalizado y ha pasado a formar parte de las relaciones de poder que se establecen en el ámbito laboral como un flagelo silencioso que lesiona principios, garantías y derechos fundamentales, tales como la igualdad, la no discriminación laboral en razón del sexo, la vida, la estabilidad en el empleo, la intimidad y, por supuesto, también derechos y libertades sexuales y derechos económicos".

### 11.3 Acoso Sexual en el Protocolo Contra el Acoso Sexual en el Ámbito del Trabajo de La OISS.

Todo servidor público y particular que preste funciones públicas en la Planta Central de la Gobernación del Quindío, dentro de los deberes establecidos en la Ley 1952 de 2019- artículo 38- por remisión al Protocolo Contra el Acoso Sexual en el ámbito del Trabajo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social - OISS, debe conocer el contenido de las conductas que pueden constituir acoso sexual:



- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Formas denigrantes u obscenas o formas excesivamente cariñosas de dirigirse a una persona por ejemplo "mamita, mamacita, linda, o lindo, mi amor",
- c) Bromas sexuales;
- d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
- i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales;
- j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
- k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual. de carácter sexual y ofensivo;
- l) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
- m) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
- o) Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona;
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- q) Agresiones físicas de carácter sexual.

Ese mismo protocolo de la OISS definió el Acoso sexual por razón del sexo como: "Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, sin tener por qué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora"



**Secretaría Administrativa**  
Gobernación del Quindío



- a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género;
- b) Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo;
- c) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la opción sexual;
- d) Utilizar humor sexista;
- e) Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual de la persona;
- f) Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual;
- g) Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual;
- h) Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.... ) a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- i) Trato desfavorable por razón de embarazo o del ejercicio de la maternidad o paternidad;
- j) Denegar a causa del sexo u orientación sexual de una persona permisos o licencias a las que tiene derecho;
- k) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- l) Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- m) Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas;
- n) Agresión física a una persona por razón de sexo u orientación sexual;
- o) Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo en función de su sexo u orientación sexual.

## **12. RUTA DE ATENCIÓN PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL**

### **12.1. Canales de Recepción de la Queja**

La persona considere haber sido objeto de conductas constitutivas de acoso sexual y/o discriminación razón del sexo en el ámbito de laboral, podrá dirigirse

14



directamente a la Oficina de Control Interno Disciplinario o utilizar los canales de recepción disponibles: Si es víctima de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo, puede activar la ruta, poniendo el hecho en conocimiento de la autoridad competente, de manera verbal, escrita o virtual, a través de los siguientes canales:

- **Email:** controlinternodisciplinario@quindio.gov.co
- **Telefónico:** Llamando al 7417700 ext. 232
- **Presencial:** Acudiendo a la Oficina de Control Interno Disciplinario ubicada en el 18 piso del Centro Administrativo Departamental.

La persona víctima de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo podrá recibir apoyo en atención psicológica por parte de la ARL de la entidad, y mediante comunicación telefónica a la línea 7417700 extensión 332, dirección de Talento Humano de la Gobernación, cuando así la víctima estime conveniente.

## 12.2. Procedimiento ante la Oficina de Control Disciplinario

Una vez radicada la queja o informe de hechos constitutivos de acoso sexual o discriminación en razón del sexo en el ámbito laboral, ante la Oficina de Control Interno Disciplinario, se dará inicio a la acción disciplinaria si hubiere lugar, así mismo se compulsan copias a la Fiscalía General de la Nación para su conocimiento y fines pertinentes.

La Oficina de Control Interno Disciplinario, una vez iniciada la acción disciplinaria, solicitará a la Dirección de Talento Humano que disponga de las acciones inmediatas para preservar los derechos de la víctima contenidos en el artículo 8 de la Ley 1257 de 2002, especialmente en lo referido al distanciamiento entre el presunto victimario y la víctima de acoso sexual o discriminación en razón del sexo en el ámbito laboral.

## 13. TIPOS DE FALTAS

La conducta de Acoso sexual se adecua disciplinariamente a la falta gravísima prevista en el artículo 65 del Código General Disciplinario que indica que las faltas que coinciden con descripciones típicas de la ley penal constituyen falta gravísima como quiera que el acoso sexual es también un delito contenido en el código penal artículo 210 A. al igual que la discriminación por razones del sexo, artículo 134 A.



**Secretaría Administrativa**  
Gobernación del Quindío



## **16. ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN A LA VÍCTIMA DE ACOSO SEXUAL**

Dentro del abordaje, las personas víctimas de acoso sexual tienen derecho a ser informadas de las instancias legales donde se revisará su queja, así como a ser orientadas para la atención en salud y la asesoría y representación legal.

Se deberá avisar a las autoridades competentes para que la investigación penal inicie. Luego de la revisión del caso, adoptará las medidas pertinentes para la atención del riesgo psicosocial y de seguridad en el trabajo que puede configurar el acoso, teniendo en cuenta que el caso no podrá ser puesto en conocimiento de instancias como Comité de Convivencia ni ser sometido a conciliación o arreglo directo con el presunto agresor.

En caso de que la víctima manifieste su expresa renuencia a interponer la denuncia de los hechos ante la Fiscalía, es recomendable adelantar la orientación para que reciba acompañamiento psicosocial y jurídico, a través del que se espera, pueda conocer de sus derechos y de las ventajas de poner el hecho en investigación de las autoridades competentes. Si la queja se presenta directamente ante la Oficina de Control Interno Disciplinaria, la dependencia 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.

## **17. CONOCIMIENTO DEL HECHO DE ACOSO SEXUAL POR PARTE DE UN TERCERO.**

Todos los funcionarios que tengan conocimiento de hechos constitutivos de acoso sexual están en el deber de ponerlos en conocimiento de la dependencia encargada de recibir las quejas por este tipo de conductas, 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

18



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 esta Ruta y asegurarse de guardar la confidencialidad.

## 18. LABOR DE PREVENCIÓN

La Dirección de Talento Humano de la Gobernación del Quindío, tiene a su cargo una labor preventiva con los colaboradores de la Planta Central Departamental buscando fomentar en ellos una actitud de respeto y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, y prevenir y mitigar conductas relacionadas con el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo al interior de la entidad.

La Dirección de Talento Humano de la Gobernación del Quindío, tiene a su cargo una labor preventiva con los colaboradores de la Planta Central de la Gobernación del Quindío, buscando fomentar en ellos una actitud de respeto y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, y prevenir y mitigar conductas relacionadas con el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo al interior de la entidad.

## 19. ENCUADRE INICIAL

La Dirección de Talento Humano de la Gobernación del Quindío, deberá asegurarse que toda persona que se vincule con la Entidad, a cualquier título, reciba la información consignada en el presente protocolo; comprenda cabalmente las problemáticas del acoso sexual laboral o del acoso por razón del sexo, y las implicaciones legales de las mismas, y suscriba un compromiso de no incurrir en tal tipo de conductas.

## 20. ACCIONES PEDAGÓGICAS

La Dirección de Talento Humano de la Gobernación del Quindío, deberá adelantar encuentros de sensibilización y formación con los colaboradores de la entidad para profundizar y recordar las problemáticas descritas dentro del presente protocolo, las implicaciones legales de las mismas, la suscripción del compromiso que se deriva del encuadre inicial y las competencias en materia disciplinaria, tanto por parte de la propia Oficina como de la Procuraduría General de la Nación.



Otras acciones de prevención: Sensibilizar a los directivos, jefes inmediatos y demás figuras de autoridad en las conductas que constituyen acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo. "Rompiendo mitos y esquemas de conducta".

Sensibilizar y culturizar a los colaboradores de la Planta Central de la Gobernación del Quindío en las conductas que constituyen acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo, derechos y deberes.

Realizar campañas masivas indicando los canales de atención y la confidencialidad que reviste el procedimiento.

Entregar a los visitantes el "sticker" ambiente libre de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo.

Capacitar a los funcionarios que atienden los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo.

**ROBERTO JAIRO JARAMILLO CARDENAS**  
Gobernador del Departamento de Quindío

**JOHAN SEBASTIAN CAÑÓN SOSA**  
Secretario Administrativo

**MAURICIO GRAJALES OSORIO**  
Director de Talento Humano

Elaboró: Luz Ampara Jiménez Villarraga  
Revisó: Debbi Duque Burgos

Abogada Contratista  
- Jefe de oficina Control Interno Disciplinario