

## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

La Alcaldía Municipal de Chía, comprometida con el bienestar integral de sus servidores, adopta la presente Política de Prevención del Acoso Laboral con el propósito de fomentar un ambiente de trabajo basado en el respeto, la sana convivencia y la equidad. Esta política busca promover condiciones laborales dignas y justas, fortalecer la armonía entre los servidores públicos, preservar un clima organizacional saludable y garantizar la protección de los derechos fundamentales, como la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad individual en el entorno laboral. Para ello, se acoge a la normatividad vigente en la materia y se fundamenta en los principios de respeto, tolerancia y dignidad humana.

### Definiciones:

**Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un servidor público por parte de un superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno, con el propósito de generar miedo, intimidación, angustia, desmotivación o inducir la renuncia, afectando negativamente la salud mental, la dignidad y el entorno laboral de la persona.

**Acoso sexual:** Cualquier comportamiento no deseado de naturaleza sexual, ya sea verbal, no verbal o física, que afecte la dignidad del trabajador y cree un ambiente laboral hostil, ofensivo o humillante. Incluye insinuaciones, comentarios, gestos o requerimientos de favores sexuales.

**Violencia contra la mujer:** Cualquier acción u omisión basada en el género, que cause daño físico, psicológico, sexual, patrimonial o económico, incluyendo amenazas, coacción o privación de la libertad, ya sea en el ámbito público o privado.

**Diversidad sexual:** Reconocimiento de las múltiples formas en que las personas asumen, expresan y viven su sexualidad, incluyendo diversas identidades de género, orientaciones sexuales y expresiones de género. La Alcaldía promueve el respeto y la inclusión de todas las diversidades.

La Política de Prevención de Acoso Laboral y Sexual de la Alcaldía Municipal de Chía se fundamenta en principios esenciales que orientan su aplicación y garantizan su efectividad. Entre ellos se destaca el respeto por la dignidad humana como base de toda relación laboral; la confidencialidad y reserva de la información, especialmente en los procesos de atención y gestión de quejas; el respeto al debido proceso en la resolución de conflictos; la igualdad, equidad y no discriminación como pilares para la inclusión y la justicia institucional; la promoción de la resolución pacífica de los conflictos; la participación activa y corresponsabilidad de todos los actores institucionales; y la consolidación de una cultura de paz y trabajo colaborativo que fortalezca el clima laboral y el bienestar colectivo, dentro del respeto del género.

De acuerdo a lo anterior los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chía tienen derecho a:

- Ser tratados con dignidad, respeto e igualdad.
- Desempeñarse en un entorno libre de acoso laboral, acoso sexual o cualquier forma de violencia.
- Denunciar, de manera segura y confidencial, cualquier conducta que atente contra su integridad o su bienestar en el entorno laboral.
- Recibir atención oportuna e imparcial por parte del Comité de Convivencia Laboral
- Acceder al debido proceso y a la defensa en caso de verse involucrados en una situación de conflicto o denuncia.
- Participar en procesos de formación en convivencia laboral, derechos humanos y prevención del acoso.
- Solicitar acompañamiento psicosocial, jurídico o institucional, cuando lo requieran.
- No ser objeto de represalias o sanciones por presentar quejas o participar en procesos relacionados con esta política.
- Exigir medidas de protección en casos que lo ameriten.

Todos los servidores públicos deberán:

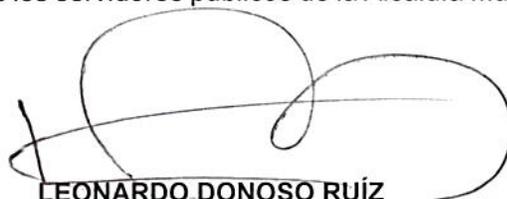
- Conocer y cumplir esta política y el manual de convivencia laboral.
- Participar en las capacitaciones y actividades que promueva la Alcaldía sobre convivencia laboral y prevención del acoso.
- Cumplir con las normas, reglamentos y directrices internas de la entidad.
- Mantener una actitud respetuosa, tolerante y profesional en sus interacciones.
- Promover un ambiente de trabajo colaborativo, inclusivo y armónico.
- Abstenerse de realizar conductas denigrantes, ofensivas, intimidatorias o discriminatorias.
- Contribuir a la resolución pacífica de conflictos, mediante una comunicación respetuosa y asertiva.
- Manifestar oportunamente la incomodidad ante comportamientos inadecuados, directamente o a través de su jefe inmediato.
- Presentar quejas ante el Comité de Convivencia Laboral sin temor a represalias.
- Colaborar con los procesos de resolución formal e informal de conflictos laborales, aportando información veraz.
- Garantizar la confidencialidad de los casos en los que se vean involucrados o tengan conocimiento.
- Acatar lo dispuesto en el régimen disciplinario y las normas legales vigentes.

El Comité de Convivencia Laboral es el órgano encargado de recibir, analizar y proponer acciones de resiliencia y conciliación, frente a posibles situaciones de acoso laboral. La información recibida será tratada bajo criterios de estricta confidencialidad, imparcialidad y protección de los derechos de las personas involucradas.

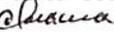
La Administración Municipal, a través de Dirección de Función Pública, promoverá de manera permanente acciones preventivas orientadas a evitar la ocurrencia de conductas de acoso laboral, acoso sexual o cualquier otra forma de violencia en el entorno de trabajo. Estas acciones comprenderán espacios de formación, campañas de sensibilización, actividades de diálogo, fortalecimiento de competencias en resolución pacífica de conflictos y la difusión de buenas prácticas de convivencia. Así mismo, se impulsarán estrategias pedagógicas que fomenten el respeto, la tolerancia, la inclusión y la construcción de entornos laborales saludables, garantizando la protección de los derechos de todos los servidores públicos. La Dirección de Función Pública brindará, además, acompañamiento técnico y psicosocial en los casos que lo requieran, asegurando una atención integral y oportuna.

El incumplimiento de esta política, así como la comisión de conductas constitutivas de acoso laboral o acoso sexual, dará lugar a las sanciones previstas en la legislación disciplinaria vigente, el Reglamento Interno de Trabajo y demás normas aplicables. Estas medidas buscan preservar el buen clima organizacional y la integridad de los entornos laborales.

La presente política entra en vigencia a partir del mes de **agosto** del año **2025**. Será distribuida, divulgada y conocida por todos los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chía, a través de los canales institucionales.



**LEONARDO DONOSO RUIZ**  
Alcalde Municipal de Chía

Aprobó: Fausto Alejandro Amaya Castro – Secretario de Despacho – Secretario General.   
María Alejandra Navarrete Artunduaga – Directora Técnica (C) – Dirección de Función Pública- Secretaría General.   
Revisó y ajustó: Clara Maritza Riveros Romero – Profesional Especializado- Secretaría General.   
Proyecto: Karen Viviana Guerrero -Dirección de Función Pública-Secretaría General.   
Camilo Eduardo Carrillo- Dirección de Función Pública- Secretaría General.   
Ruth Viviana Hernández - Dirección de Función Pública- Secretaría General. 