

POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

1. Justificación

La Alcaldía Municipal de Chía, en coherencia con su propósito institucional de garantizar una gestión pública eficiente, transparente y orientada al bienestar de la comunidad, reconoce que la construcción de una ciudad inteligente e innovadora exige entornos laborales seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de acoso.

La presente política se fundamenta en los artículos 1, 13, 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia, que consagran la dignidad humana, la igualdad, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y los principios mínimos fundamentales que rigen las relaciones laborales.

En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y demás normas concordantes, la Administración Municipal adopta una postura de cero tolerancias frente al acoso sexual y toda forma de violencia basada en género en el ámbito laboral, entendiendo que estas conductas vulneran la dignidad humana, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, la igualdad y la salud física y mental de las personas. Si bien el acoso sexual puede constituir una manifestación de violencia basada en género en los términos de la Ley 1257 de 2008, la presente política regula específicamente su prevención, atención e investigación dentro del contexto laboral, sin ampliar el régimen disciplinario más allá de lo previsto en la normativa aplicable al sector público.

La presente política constituye un compromiso institucional transversal, aplicable a todos los niveles jerárquicos, orientado a prevenir, atender, investigar y sancionar cualquier conducta de acoso sexual en el contexto laboral.

2. Objetivo y Compromiso Institucional

2.1 Objetivo

Establecer lineamientos claros para la prevención, detección, atención, investigación y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral, garantizando un entorno seguro, incluyente y respetuoso para todas las personas vinculadas a la Alcaldía Municipal de Chía.

2.2 Compromiso Institucional

La Alcaldía Municipal de Chía reafirma su compromiso de:

- Garantizar el respeto por la libertad, intimidad, igualdad, honra y salud mental de sus servidores públicos y colaboradores.
- Adoptar medidas inmediatas de protección ante cualquier denuncia.
- Investigar de manera objetiva, confidencial y oportuna las quejas recibidas.
- Sancionar conforme al régimen disciplinario aplicable.
- Implementar acciones de no repetición.

Se prohíbe expresamente cualquier forma de represalia directa o indirecta contra quien denuncie, testifique, brinde información o participe en un proceso relacionado con presuntos hechos de acoso sexual. Toda conducta retardatoria constituirá falta disciplinaria y dará lugar a las actuaciones correspondientes.

3. Alcance

La presente política es de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos, contratistas de prestación de servicios, personal en misión, practicantes, pasantes y cualquier persona que participe en actividades institucionales de la Alcaldía Municipal de Chía, independientemente de la naturaleza de su vinculación.

Su aplicación comprende el lugar de trabajo y cualquier espacio donde se desarrolle la relación laboral o contractual en cualquiera de sus modalidades, incluyendo instalaciones físicas institucionales, espacios públicos o privados donde se ejecuten funciones, trabajo en casa, teletrabajo o trabajo remoto.

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, y cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso, se entenderá 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 que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.

4. Principios Rectores

La política se fundamenta en los siguientes principios:

- **Dignidad Humana:** Toda persona tiene derecho a un trato respetuoso y libre de conductas que afecten su integridad física, psicológica o moral.
- **Igualdad y No Discriminación:** Se garantizará igualdad de trato sin distinción por sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, etnia, discapacidad o tipo de vinculación.
- **Confidencialidad:** La información será reservada y protegida durante todas las etapas del proceso.
- **No Revictimización:** Se evitarán actuaciones que generen afectación adicional a la persona denunciante.
- **Celeridad y Debida Diligencia Reforzada:** Las quejas serán tramitadas sin dilaciones injustificadas y con medidas inmediatas de protección cuando exista riesgo.
- **Pro persona y pro víctima:** Las decisiones deben favorecer la protección más amplia de la víctima.
- **Igualdad:** Garantiza trato igualitario y prohíbe la discriminación.
- **Justicia restaurativa:** Busca reparar el daño causado y restablecer derechos.
- **Debido proceso:** Asegura garantías procesales para todas las partes.
- **Imparcialidad:** Las autoridades deben actuar sin sesgos ni prejuicios.
- **Celeridad:** Los procedimientos deben ser ágiles y oportunos.
- **Confidencialidad:** Protección de la intimidad y datos de la víctima.
- **Prevención:** Prioriza evitar que ocurran conductas de acoso sexual.
- **Justicia:** Aplicación efectiva de sanciones y medidas correctivas.
- **Equidad de género:** Reconoce desigualdades estructurales y busca corregirlas.
- **Libertad:** Protege la autonomía personal, especialmente sexual.
- **Dignidad humana:** Principio central que orienta toda la ley.

5. Definiciones

Acoso Sexual: “Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, no consentido, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.”¹

Sexismo: discriminación que se ejerce sobre un individuo por su sexo. Esto quiere decir que la persona es discriminada en un cierto ámbito ya que se considera que su sexo, por sus características, resulta inferior al otro. El término también alude a los prejuicios y a los estereotipos que pesan sobre mujeres u hombres por las condiciones que se le atribuyen a cada sexo.

Violencia de género: todas las acciones que puedan causar daños en los ámbitos físico y psicológico, y se consideran tanto las acciones ocurridas en la intimidad como las que se generan públicamente.

6. Compromisos Institucionales

La Alcaldía Municipal de Chía asume los siguientes compromisos institucionales para garantizar la prevención, atención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral:

Prevención. La entidad incorporará el acoso sexual como riesgo psicosocial dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en articulación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

Asimismo, desarrollará campañas permanentes de sensibilización y jornadas de capacitación anual dirigidas a todos los niveles jerárquicos, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la convivencia laboral sana. Se garantizará la difusión interna de la Ley 2365 del 20 de junio de 2024 y demás disposiciones aplicables.

Protección. La Alcaldía garantizará la adopción de medidas preventivas inmediatas cuando exista riesgo para la persona denunciante, las cuales podrán incluir, según la valoración del caso, reubicación temporal, ajuste provisional de funciones, modificación de horarios, separación preventiva del presunto agresor o cualquier otra medida razonable orientada a evitar la reiteración de la conducta o la afectación de derechos.

Atención. La recepción de quejas estará a cargo de la Dirección de Función Pública, según la estructura administrativa vigente, garantizando canales confidenciales, seguros y accesibles. La activación del protocolo deberá realizarse de manera inmediata y, en todo caso, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la recepción de la queja.

Investigación. Todas las denuncias serán tramitadas de manera exhaustiva, objetiva y oportuna, garantizando la confidencialidad, el debido proceso y el acompañamiento a la persona afectada. La investigación se adelantará conforme al régimen disciplinario aplicable al sector público y bajo el principio de debida diligencia reforzada.

Sanción. Cuando se comprueben conductas constitutivas de acoso sexual, se dará el traslado a las entidades competentes de conformidad con la normativa vigente y el régimen aplicable a los servidores públicos, sin perjuicio de las demás acciones que se deban adelantar.

Protocolo Integral. La Alcaldía desarrollará y mantendrá actualizado un protocolo de atención integral que establezca claramente la ruta de actuación, los tiempos de respuesta, las responsabilidades institucionales y las medidas de protección, asegurando una respuesta efectiva, oportuna y respetuosa de los derechos de las partes.

¹ Ley 2365 de 2024.

7. Sanciones

El incumplimiento de esta política constituye falta disciplinaria grave y dará lugar a las sanciones previstas en la normativa vigente, que podrán incluir suspensión, destitución e inhabilidad, según la gravedad de la conducta y en garantía del debido proceso.

8. Seguimiento y Evaluación

La presente política será objeto de revisión anual o cuando se presenten modificaciones normativas que así lo requieran.

La Alcaldía Municipal de Chía elaborará reportes semestrales anonimizados que consoliden el número de quejas tramitadas, el estado de los procesos y las medidas adoptadas, garantizando la protección de la intimidad, la confidencialidad y el debido proceso de las partes.




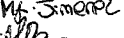
De conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024, la información correspondiente será remitida al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los diez (10) días siguientes al cierre de cada semestre. De igual forma se implementarán indicadores de cumplimiento y seguimiento dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de evaluar la efectividad de las acciones de prevención, atención y sanción.

9. Difusión

La presente política es de obligatorio cumplimiento y será publicada en la página web institucional, intranet, cartelera oficiales, correos electrónicos institucionales y demás medios idóneos que garanticen su conocimiento por parte de todas las personas vinculadas a la entidad. Su divulgación hará parte de los procesos de inducción y reinducción institucional en cumplimiento de los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y de la normatividad vigente.

La presente Política Institucional para la Prevención y Atención del Acoso Sexual en el Trabajo, se adopta a los seis (6) días del mes de mayo de 2026.


LEONARDO DONGSO RUÍZ
ALCALDE MUNICIPAL

Aprobó: Fausto Alejandro Amaya Castro – secretario de Despacho – secretario general. 
María Alejandra Navarrete Artunduaga – directora técnica 
Revisó: Luidy Marleni Castro Morales – Profesional Especializado – D.F.P. 
Proyectó: María José Jiménez - Contratista – D.F.P. 
Juan Carlos Morales - Contratista – D.F.P. 