
	<b>ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>VERSIÓN: 1.0</b>
	<b>PROCESO/SUBPROCESO: TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA:</b>
	<b>PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LOS SERVIDORES PÚBLICOS FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b>	<b>Página:</b>

**a. APROBACIÓN DEL DOCUMENTO**

<b>ELABORA:</b>	<b>APRUEBA:</b>
<p><b>Alfredo Lorduy Bolivar</b> Asesor Juridico Externo</p> <p><b>Comité de Convivencia Laboral</b></p>	<p><b>Maria Eugenia Garcia Montes</b></p> <p>Directora Administrativa de Talento Humano</p>


**b. CONTROL DE CAMBIOS**

<b>VERSIÓN</b>	<b>DESCRIPCION DE LA MODIFICACION</b>	<b>FECHA</b>
1	Elaboración del documento	16/12/2021
2	Modificación del documento	16/12/2021

	<b>ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>VERSIÓN: 1.0</b>
	<b>PROCESO/SUBPROCESO: TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA:</b>
	<b>PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LOS SERVIDORES PÚBLICOS FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b>	<b>Página:</b>

## TABLA DE CONTENIDO

APROBACIÓN DEL DOCUMENTO.....	1
CONTROL DE CAMBIOS.....	1
1 INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO.....	4
3. ALCANCE .....	4
4. A QUIEN VA DIRIGIDO .....	4
5. RESPONSABLE DEL DOCUMENTO .....	4
6. NORMATIVIDAD .....	4
7. PAUTAS GENERALES PARA IDENTIFICAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL.....	5
8. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN.....	6
9. INSTANCIAS INSTITUCIONALES .....	7
10. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO EN LAS INSTANCIAS INTERNAS.....	9
11. DOCUMENTOS RELACIONADOS.....	10
12. BIBLIOGRAFIA.....	11

	<b>ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>VERSIÓN: 1.0</b>
	<b>PROCESO/SUBPROCESO: TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA:</b>
	<b>PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LOS SERVIDORES PÚBLICOS FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b>	<b>Página:</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El 10 de junio de 2019, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo – OIT consideró que toda persona tiene derecho a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso, al reconocer que esas conductas, realizadas en el mundo del trabajo, pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, por tanto, se constituyen en una amenaza para la igualdad de oportunidades, son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

En ese contexto se adoptó el “*Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019*”, en el mundo del trabajo, por el cual se define a la violencia y el acoso como el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Ese instrumento internacional indica que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en las siguientes circunstancias: i) En el lugar de trabajo; ii) En los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; iii) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; iv) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; v) En los alojamientos proporcionado por el empleador, y; vi) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Aunque el “Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019” de la OIT no ha sido ratificado por Colombia, su contenido orienta a la promoción, entre los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena, de un entorno de tolerancia cero frente a los casos de acoso laboral y sexual que facilite la prevención y la aplicación de actuaciones que apunten a combatirlos.


En Colombia las conductas de acoso laboral están bien definidas en la Ley 1010 de 2006 y las conductas de acoso sexual están previstas en la Ley 599 de 2000 como un delito que atenta contra la libertad, integridad y formación sexuales.

En la Alcaldía de Cartagena, le apuntamos a rechazar y denunciar todo tipo de comportamientos que atenten o vulneren la integridad física, psicológica, sexual o económica de sus servidores públicos, así como los silencios cómplices de quienes, conociendo la comisión de una actuación dañina, por acoso o violencia, omiten reportar ante las autoridades por negligencia o simple desconocimiento de una ruta precisa de atención.

Sabemos que, por si solo, un instrumento de atención no impactará en el imaginario colectivo que naturaliza dentro de la idiosincrasia, atenúa y/o invisibiliza las conductas de acoso sexual y laboral, por eso propugnaremos por generar espacios de sensibilización y discusión en torno a estas problemáticas.

Es por eso que se adoptará el presente “Protocolo de atención a los servidores públicos frente a los casos de acoso laboral y sexual”, el cual apunta a generar una ruta de atención que combata los hechos de acoso en el ecosistema de las relaciones laborales de la Alcaldía Mayor de Cartagena.

## 2. OBJETIVOS

	<b>ALCALDIA DISTRICTAL DE CARTAGENA DE INDIAS</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>VERSIÓN: 1.0</b>
	<b>PROCESO/SUBPROCESO: TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA:</b>
	<b>PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LOS SERVIDORES PÚBLICOS FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b>	<b>Página:</b>

**2.1.** Generar un protocolo conducente a la garantía de mecanismos para la intervención de las autoridades, internas y externas, en los casos de acoso laboral y sexual entre los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena, que ponga como centro a las víctimas.

**2.2.** Promover entornos laborales saludables, respetuosos, seguros, que valoren la dignidad y diferencia, en los que el reconocimiento laboral se fundamente estrictamente en el mérito a partir de la igualdad de oportunidades.

**2.3.** Propugnar por la tolerancia cero a las diversas formas de presión indebida, constreñimiento a la libre voluntad, abuso de las relaciones de poder, formas múltiples de discriminación, entre otros comportamientos que afecten el empleo, la productividad, la estabilidad emocional, la seguridad y salud en el trabajo.

### 3. ALCANCE

Las disposiciones de este protocolo se aplican a las interacciones laborales, entre los servidores públicos de la Alcaldía de Cartagena y/o entre estos y los usuarios del servicio público, en sus distintos centros de trabajo, en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, etc.

### 4. A QUIÉN VA DIRIGIDO


A todos los servidores públicos vinculados a la Alcaldía Mayor de Cartagena, sin atender el nivel jerárquico del empleo que ocupe.

### 5. RESPONSABLE DEL DOCUMENTO

La Dirección Administrativa del Talento Humano y el Comité de Convivencia Laboral de la Alcaldía de Cartagena.

### 6. NORMATIVIDAD

<b>NORMA</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
Ley 734 de 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. (Vigente hasta 29 de marzo de 2022)
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario (Vigente a partir de 30 de marzo de 2022)  Artículo 53. 4. Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales: Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad género, religión, ideología política o filosófica.
Resolución No. 652 de 2012	Expedida por el Ministerio del Trabajo, establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de las Entidades públicas y empresas privadas.
Resolución No. 1356 de 2012	Expedida por el Ministerio del Trabajo, modifica parcialmente la Resolución No. 652 de 2012
Resolución No. 3814 de 2021	Expedida por la Alcaldía de Cartagena, conforma el Comité de Convivencia Laboral, vigencia 2021-2023
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

	<b>ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>VERSIÓN: 1.0</b>
	<b>PROCESO/SUBPROCESO: TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA:</b>
	<b>PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LOS SERVIDORES PÚBLICOS FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b>	<b>Página:</b>

Ley 599 de 2000	Tipifica el delito de acoso sexual dentro del Título II – Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales-, artículo 210A: 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.
-----------------	--

## 7. PAUTAS GENERALES PARA IDENTIFICAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL


En términos de la Organización Internacional del Trabajo, el acoso laboral es la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta (OIT 2000).

Conforme a la Ley 1010 de 2006, arriba citada, 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 de este.

El acoso laboral puede manifestarse en las siguientes modalidades:

- c. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o 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 de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- d. **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- e. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- f. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, 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.
- g. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- h. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Las disposiciones de la Ley 1010 de 2006 no se aplica en el ámbito de las relaciones en las cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación, conforme dispone el parágrafo del artículo 1 de la misma norma, la que fue declarada exequible por la sentencia C-960-07.

	<b>ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>VERSIÓN: 1.0</b>
	<b>PROCESO/SUBPROCESO: TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA:</b>
	<b>PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LOS SERVIDORES PÚBLICOS FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b>	<b>Página:</b>

Cuando esas conductas tienen como agente activo a un servidor público, se catalogan por la norma como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único. Además, si valiéndose de su posición laboral el agente las ejecuta con fines sexuales no consentidos por la víctima, para beneficio propio o de un tercero, configura el delito de acoso sexual.

Es preciso entonces definir el acoso sexual, parafraseando la “Guía básica para construir un protocolo contra el acoso sexual en espacios laborales”, editada por Dejusticia, como un acto no solicitado, de tipo sexual, que se ejerce habitualmente valiéndose de relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, pero no está limitado a estas situaciones y genera incomodidad, inseguridad y/o subordinación en la víctima, creando un ambiente hostil que le impide desempeñar sus actividades laborales. No es necesario que la conducta se repita para considerarla acoso sexual, ni que ocurra estrictamente en los centros de trabajo de la Alcaldía de Cartagena; también puede ocurrir en los alrededores de las dependencias, en salidas de campo, fiestas o reuniones sociales, espacios virtuales y otros espacios fuera de la oficina que afecten el desempeño laboral del servidor público.

Se busca proteger los siguientes bienes jurídicos:

- El trabajo en condiciones dignas y justas.
- La libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores.
- La armonía entre quienes comparte un mismo ambiente laboral.
- El buen ambiente en la empresa.

Es pertinente que todos los funcionarios conozcan sus derechos como individuos y como trabajadores para afrontar este tipo de situaciones de manera oportuna y asertiva. Cuando se considere que se es víctima de una situación de acoso laboral, es recomendable:

- Identificar el problema.
- Documentar y registrar las agresiones desde el inicio.
- Comunicar las agresiones que se reciben, a compañeros, amigos, pareja, etc.
- Hacer frente al problema – Denunciar.
- Cuidar y guardar de forma segura toda la información de trabajo.
- No aceptar culpabilidad si no se tiene.
- Desarrollar la autoestima.
- Asesorarse jurídica y psicológicamente.


Las consecuencias para las víctimas de acoso laboral se traducen en problemas psicológicos, físicos, laborales, sociales, familiares y pérdida de relaciones interpersonales. Por tanto, es responsabilidad de todo servidor denunciar y combatir el acoso laboral, para mejorar su calidad de vida y sentar precedentes que sirvan de ejemplo y motivación a otras personas que enfrenten iguales o similares situaciones.

## 8. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

**8.1. Medidas de protección:** Estas medidas buscan que los denunciantes de acoso laboral o sexual tengan la tranquilidad de denunciar con la garantía de no recibir retaliaciones o revictimizaciones por alzar la voz, mientras dure el trámite:

- Cambiar al presunto agresor de lugar de trabajo.
- Orientar al denunciante para que acuda a instancias de consulta jurídica y/o de apoyo emocional.
- Orientar al denunciante sobre las rutas jurídicas y de atención sicosocial que ofrecen los estamentos internos y externos.
- Crear un enlace con la Administradora de Riesgos Profesionales para acompañamiento.



	<b>ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>VERSIÓN: 1.0</b>
	<b>PROCESO/SUBPROCESO: TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA:</b>
	<b>PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LOS SERVIDORES PÚBLICOS FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b>	<b>Página:</b>

- Otorgar permisos al denunciante cuando requiera acudir a una entidad externa.

Estas alternativas no son taxativas ni cobijan todas las posibles medidas para proteger a la presunta víctima.

**8.2. Medidas de prevención:** Estas medidas buscan impactar directamente en el imaginario colectivo para evitar que conductas de acoso laboral y sexual sean o permanezcan naturalizadas:

- Capacitación en violencia de género, acoso laboral, acoso sexual, entre otros.
- Difusión de información relacionada con el protocolo y las conductas que se pretenden eliminar.
- Sanciones con un enfoque pedagógico.

## 9. INSTANCIAS INSTITUCIONALES


**9.1. Instancias Internas:** La Alcaldía Mayor de Cartagena cuenta dentro de su organigrama con las dependencias o espacios para tramitar con eficiencia, reserva y celeridad los posibles casos de acoso laboral y/o sexual que ocurran entre sus servidores públicos, así:

**9.1.1. Comité de Convivencia Laboral:** De acuerdo con la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012, expedidas por el Ministerio del Trabajo, en la entidad deberá conformarse un Comité de Convivencia Laboral.

El artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, contempla como medida preventiva de acoso laboral, la de conformar un Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral. Esta medida contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales, que afectan su salud en el lugar de trabajo.

El Alcalde Mayor expidió la Resolución No. 3814 de 2021, por la cual conforma el Comité de Convivencia Laboral, vigencia 2021-2023, con los siguientes servidores públicos:

<b>Representantes del empleador</b>			
<b>Principales</b>	<b>Identificación</b>	<b>Suplentes</b>	<b>Identificación</b>
MÓNICA GÓMEZ RAMÍREZ	52203553	MARIA FERNANDA MILLER BENITOREVOLLO	33103983
ELVIRA VERVEL LUNA	33150171	CATHERINE GOMEZ ROMERO	32936847
DENIS FANG DIAZ	45421957	TULIA DE LA BARRERA RAMOS	45450972
ERASMO BUELVAS JACOME	1047450573	LINDA SCHOONEWOLF MOVILLA	32935349

	<b>ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>VERSIÓN: 1.0</b>
	<b>PROCESO/SUBPROCESO: TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA:</b>
	<b>PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LOS SERVIDORES PÚBLICOS FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b>	<b>Página:</b>

<b>Representantes elegidos por los empleados</b>			
<b>Principales</b>	<b>Identificación</b>	<b>Suplentes</b>	<b>Identificación</b>
DENIS DEL CARMEN GALVAN GUERRA	45437138	ALEXANDER ROMERO DELGADO	8853194
LUIS PEREZ RAMOS	73164106	ADRIANA RAMIREZ BENITEZ	53116709
ELIX GOMESCASSERES PEREZ	45486193	ANGELA LOBELO GUALDRON	45556233
ARELIS DEL CARMEN HERNANDEZ	45496960	DENNY GAMBOA ARBOLEDA	45765813

El Comité de Convivencia Laboral se reúne ordinariamente cada tres meses y sesiona con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente, cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención.

Las comunicaciones pueden enviarse a [comitedeconvivencia@cartagena.gov.co](mailto:comitedeconvivencia@cartagena.gov.co).

**9.1.2. Oficina Asesora de Control Disciplinario:** Por disposición del Decreto No. 0304 de 2003, es la dependencia competente para adelantar en primera instancia los procesos disciplinarios en aplicación de la Ley 734 de 2002, vigente a la fecha de aprobación de este protocolo.

Será esta dependencia la facultada para conocer las quejas presentadas en contra de los servidores públicos a quienes se les endilgue la presunta comisión de la falta gravísima de acoso o persecución en contra de otro servidor público de la Alcaldía de Cartagena.

**9.1.3. Oficina de la mujer de la Secretaría de Participación y Desarrollo Social:** Por disposición del Decreto No. 0304 de 2003, es la dependencia competente para diseñar, implementar y desarrollar programas y proyectos encaminados al desarrollo de la mujer.

**9.1.4. Dirección Administrativa del Talento Humano:** Por delegación del Decreto No. 224 de 11 de febrero de 2016, la Dirección de Talento Humano tiene facultad para la administración del personal vinculado, en calidad de empleados públicos a la planta de personal de la Alcaldía Mayor de Cartagena. En esa medida, es el enlace para gestionar actividades de promoción y prevención ante la Aseguradora de Riesgos Laborales a la que se encuentra afiliado el Distrito de Cartagena.


**9.2. Instancias Externas:** Si la presunta víctima de acoso laboral o sexual no quiere acudir a las instancias internas de la Alcaldía de Cartagena, puede optar por acudir a:

**9.2.1. Fiscalía General de la Nación:** La víctima de acoso sexual podrá acudir a esta institución por intermedio de las siguientes dependencias:

**9.2.1.1. Unidad de Reacción Inmediata - URI:** Son dependencias de la Fiscalía General de la Nación, que cuentan con fiscales y sus equipos de trabajo para brindar atención al ciudadano durante las 24 horas de día y facilitar el acceso a la justicia.

En Cartagena la URI se ubica en B. Crespo Cll. 66 No. 4 - 86 P – 1



	<b>ALCALDIA DISTRICTAL DE CARTAGENA DE INDIAS</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>VERSIÓN: 1.0</b>
	<b>PROCESO/SUBPROCESO: TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA:</b>
	<b>PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LOS SERVIDORES PÚBLICOS FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b>	<b>Página:</b>

**9.2.1.2. CAIVAS y CAVIF:** A través del trabajo interinstitucional, los Centros de Atención e Investigación Integral a las Víctimas de Delitos Sexuales (CAIVAS) y los Centros de Atención e Investigación Integral contra la Violencia Intrafamiliar (CAVIF) proporcionan atención a las víctimas y personas involucradas en los delitos contra la libertad, integridad y formación sexual, trata de personas y violencia intrafamiliar, en un marco de respeto por la dignidad humana.

Enfocan su actividad hacia el trato digno a las mujeres, hombres, niños, niñas y adolescentes que han sido víctimas dentro de las actuaciones procesales, con el fin de evitar su doble victimización.

**9.2.1.3. Salas de Atención al Usuario:** Acercan a la comunidad a la administración de justicia, prestan atención a las víctimas del delito y aplican formas alternas de solución de conflictos por medio de una metodología pedagógica y de sensibilización.

En aquellos casos que requieren querrela, los servidores encuentran un modelo de gestión información para que antes de iniciar un proceso de investigación, las víctimas y agresores accedan a la institución para llegar a un acuerdo y recibir orientación sobre la entidad que atenderá el caso en forma efectiva.

En la SAU se informa a la comunidad sobre las alternativas para la solución de conflictos por la vía de la conciliación. Esta herramienta evita la congestión de investigaciones y da agilidad y efectividad al Sistema Penal Acusatorio.

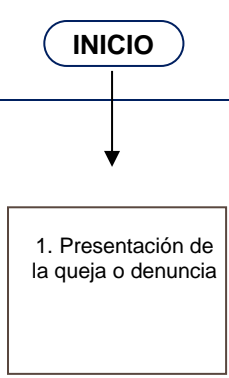
Las Denuncias se pueden realizar por medio de la página Web de la Fiscalía, en el siguiente enlace:


<https://adenunciar.policia.gov.co/adenunciar/default.aspx>

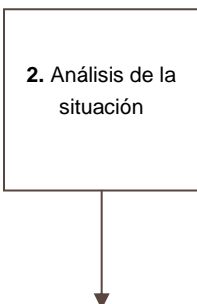
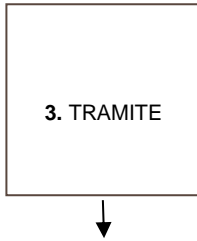
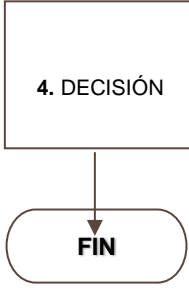
**9.2.2. Procuraduría General de la Nación:** La Procuraduría General de la Nación es la encargada de iniciar, adelantar y fallar las investigaciones que por faltas disciplinarias se adelanten contra los servidores públicos. Las denuncias, quejas o reclamos se pueden realizar a través del correo electrónico [quejas@procuraduria.gov.co](mailto:quejas@procuraduria.gov.co).

**9.2.3. Ministerio del Trabajo, Personería Distrital, Inspecciones de Policía, Defensoría del Pueblo:** La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral.


## 10. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO EN LAS INSTANCIAS INTERNAS

<b>ACTIVIDAD (Qué)</b>	<b>RESPONSABLE (Quién)</b>	<b>DESCRIPCION (Cómo)</b>
		
1. Presentación de la queja o denuncia	Presunta víctima de acoso laboral o sexual	Presentar por escrito al Comité de Convivencia Laboral la petición, queja o reclamo, con un relato de los hechos especificando circunstancias de tiempo, modo y lugar y aportar todas las pruebas que sustenten su versión.

	<b>ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>VERSIÓN: 1.0</b>
	<b>PROCESO/SUBPROCESO: TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA:</b>
	<b>PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LOS SERVIDORES PÚBLICOS FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b>	<b>Página:</b>

		También podrá presentar la solicitud ante las demás instancias internas de la Alcaldía Mayor de Cartagena, para que actúen de conformidad con sus competencias.
	Comité de Convivencia Laboral	El Comité de Convivencia Laboral se reúne y evalúa las pruebas aportadas, dejando documentada la decisión que se adopte, que puede ser abrir el procedimiento especial o recomendar la aplicación de mecanismos preventivos.
	Comité de convivencia laboral	Si el Comité encuentra que hay mérito para iniciar el procedimiento especial, así lo hará. El Comité escucha a las partes vinculadas en los hechos de manera individual. El comité puede citar a las partes con el objeto de llegar a acuerdos que pongan fin al conflicto.
	Comité de convivencia laboral	<p>En caso de no llegar a los acuerdos y compromisos deseados entre las partes, el comité establece las medidas que considere necesarias para corregir de manera eficaz los hechos constitutivos del conflicto y se notifica por escrito a cada una de las partes, siendo obligatorio el cumplimiento de las medidas tomadas por el comité.</p> <p>Si haya elementos indicativos de la comisión de una falta disciplinario o delito, efectuará la remisión a las autoridades competentes.</p>

## 11. DOCUMENTOS RELACIONADOS

	<b>ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>VERSIÓN: 1.0</b>
	<b>PROCESO/SUBPROCESO: TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA:</b>
	<b>PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LOS SERVIDORES PÚBLICOS FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b>	<b>Página:</b>

CÓDIGO	DOCUMENTO

## 12. BIBLIOGRAFÍA

1. C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 ([https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190))
2. Sentencia de la Corte Constitucional T-140 de 2021.
3. Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral ([https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset\\_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938](https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938))
4. Resolución No. 3814 de 2021, expedida por la Alcaldía de Cartagena, por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral, vigencia 2021-2023.
5. Guía básica para construir un Protocolo contra el acoso sexual en espacios laborales. Dejusticia ([https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2021/11/24Nov\\_Guia-para-construir-protocolo-antiacoso\\_web-pags.pdf](https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2021/11/24Nov_Guia-para-construir-protocolo-antiacoso_web-pags.pdf))