



Cartagena de Indias D. T y C., jueves, 15 de septiembre de 2022

Oficio AMC-OFI-0128026-2022

Señores
SERVIDORES PÚBLICOS
ALCALDÍA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS
Ciudad

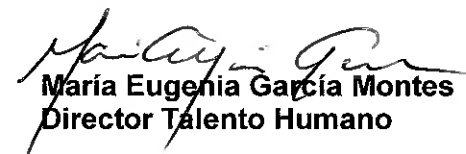
Asunto: Socialización de protocolo de atención de acoso laboral y acoso sexual

Cordial saludo estimados servidores

Desde la Dirección Administrativa de Talento Humano, en cumplimiento del marco normativo vigente que regula el acoso en todas sus modalidades, se socializa el Protocolo de Atención frente a los casos de acoso laboral y acoso sexual laboral, el cual apunta a generar una ruta de atención que combata los hechos de acoso en las relaciones laborales de los empleados de la Alcaldía Mayor de Cartagena.


Teniendo en cuenta lo anterior, el presente documento contiene los mecanismos y procedimientos de denuncia ante eventuales casos de acoso laboral y sexual que puedan llegar a presentarse al interior de la entidad; con el fin de garantizar un ambiente laboral respetuoso, con igualdad de trato, no discriminación, dignidad, intimidad e integridad de todos los servidores públicos.

Atentamente,


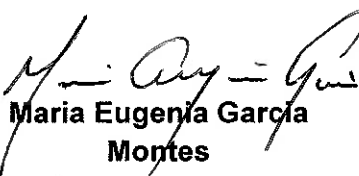
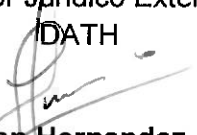
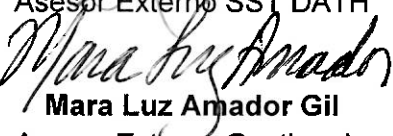

María Eugenia García Montes
Director Talento Humano

Proyectó: Mara Luz Amador
Revisó: Claudia Blanco

En cumplimiento con la Directiva presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamientos de la Política de Cero papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB, no requiere ser recibido en físico, La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.

| | | |
|---|--|----------------------|
|  | ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS | CÓDIGO: GADAT04-I001 |
| | MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | VERSIÓN: 1.0 |
| | PROCESO/SUBPROCESO: TALENTO HUMANO | FECHA: 15-07-2022 |
| | PROTOCOLO DE ATENCIÓN FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL | Página: 1 de 1 |

1. APROBACIÓN DEL DOCUMENTO

| ELABORA: | APRUEBA: |
|--|---|
|  Alfredo Lorduy Bolívar Asesor Jurídico Externo DATH |  Maria Eugenia García Montes Directora Administrativa de Talento Humano |
|  Han Hernandez Asesor Externo SST DATH | |
|  Mara Luz Amador Gil Asesor Externo Gestion de Personal DATH | |
| Comité de Convivencia Laboral | |

2. CONTROL DE CAMBIOS

| VERSIÓN | DESCRIPCION DE LA MODIFICACION | FECHA |
|---------|--------------------------------|------------|
| 1 | Elaboración del documento | 15/07/2022 |



| | | |
|---|---|-----------------------------|
|  | ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS | CÓDIGO: GADAT04-I001 |
| | MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | VERSIÓN: 1.0 |
| | PROCESO/SUBPROCESO: TALENTO HUMANO | FECHA: 15-07-2022 |
| | PROTOCOLO DE ATENCIÓN FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL | Página: 1 de 2 |

TABLA DE CONTENIDO

| | | |
|---------------------------------|---|----|
| APROBACIÓN DEL DOCUMENTO | | |
| CONTROL DE CAMBIOS | | |
| 1 | INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2 | OBJETIVO | 3 |
| 3 | ALCANCE | 4 |
| 4 | PRINCIPIOS | 4 |
| 5 | ¿A QUIEN VA DIRIGIDO? | 4 |
| 6 | RESPONSABLE DEL DOCUMENTO | 5 |
| 7 | NORMATIVIDAD | 5 |
| 8 | PRERROGATIVAS DE LAS VICTIMAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL | 5 |
| 9 | PAUTAS GENERALES PARA IDENTIFICAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL | 6 |
| 10 | MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN | 7 |
| 11 | INSTANCIAS INSTITUCIONALES | 8 |
| 12 | DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO EN LAS INSTANCIAS INTERNAS | 10 |
| 13 | DOCUMENTOS RELACIONADOS | 12 |
| 14 | BIBLIOGRAFIA | 12 |

| | | |
|---|---|-----------------------------|
|  | ALCALDIA DISTRICTAL DE CARTAGENA DE INDIAS | CÓDIGO: GADAT04-I001 |
| | MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | VERSIÓN: 1.0 |
| | PROCESO/SUBPROCESO: TALENTO HUMANO | FECHA: 15-07-2022 |
| | PROTOCOLO DE ATENCIÓN FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL | Página: 1 de 3 |

3. 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 proporcionados 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 sí 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 acoso sexual laboral*”, 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.

4. OBJETIVOS

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 acoso sexual laboral entre los servidores públicos y contratistas de la Alcaldía Mayor de Cartagena, que ponga como centro a las víctimas.

| | | |
|---|---|-----------------------------|
|  | ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS | CÓDIGO: GADAT04-1001 |
| | MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | VERSIÓN: 1.0 |
| | PROCESO/SUBPROCESO: TALENTO HUMANO | FECHA:15-07-2022 |
| | PROTOCOLO DE ATENCIÓN FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL | Página: 1 de 4 |

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.

2.4. Fomentar en los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena y contratistas, 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 laboral y acoso sexual laboral.

5. 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.

6. PRINCIPIOS

Las actuaciones derivadas de este protocolo deben surtirse con respeto a los siguientes principios orientadores:

6.1. Dignidad humana: La Corte Constitucional ha determinado que la dignidad humana es un derecho fundamental autónomo, que pretende el merecimiento de un trato especial a toda persona por el hecho de serlo, y otorga a las personas la facultad de exigir a los demás un trato acorde con su condición humana.


6.2. Ambiente laboral seguro y saludable: Los servidores públicos y contratistas ejecutaran sus actividades en un entorno laboral que valora la dignidad humana, la diferencia, las relaciones personales respetuosas, en los que el reconocimiento laboral se fundamente estrictamente en el mérito a partir de la igualdad de oportunidades.

6.3. Confidencialidad: Se considera confidencial toda aquella información verbal y/o escrita suministrada por los intervinientes en las quejas de acoso laboral y acoso sexual laboral, que guarden relación con su intimidad y que no sea de uso público. Todo aquel que, como mediador, autoridad u otro rol relacionado, acceda a los datos personales y hechos que conozca con ocasión de la queja de acoso, tendrá el deber de guardar la debida reserva.

6.4. Protección a la víctima: Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención y atención del acoso laboral y acoso sexual laboral se debe colocar como centro a la víctima, privilegiando su seguridad e integridad.

7. ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

A todos los servidores públicos y contratistas vinculados a la Alcaldía Mayor de Cartagena, sin atender el nivel jerárquico del empleo que ocupe o las obligaciones suscritas, respectivamente.

| | | |
|---|---|-----------------------------|
|  | ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS | CÓDIGO: GADAT04-1001 |
| | MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | VERSIÓN: 1.0 |
| | PROCESO/SUBPROCESO: TALENTO HUMANO | FECHA:15-07-2022 |
| | PROTOCOLO DE ATENCIÓN FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL | Página: 1 de 5 |

8. RESPONSABLE DEL DOCUMENTO

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


9. NORMATIVIDAD

| NORMA | DESCRIPCIÓN |
|-----------------------------|--|
| Resolución No. 3814 de 2021 | Expedida por la Alcaldía de Cartagena, conforma el Comité de Convivencia Laboral, vigencia 2021-2023 |
| 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. |
| Ley 1257 de 2008 | Art. 12 – Medidas en el ámbito laboral. Los empleadores y/o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para “Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley...” |
| Resolución No. 1356 de 2012 | Expedida por el Ministerio del Trabajo, modifica parcialmente la Resolución No. 652 de 2012 |
| 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. |
| 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 |
| Ley 734 de 2002 | Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. (Vigente hasta 29 de marzo de 2022) |
| 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. |

10. PRERROGATIVAS DE LAS VICTIMAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

En el contexto del trámite de quejas por acoso laboral y acoso sexual laboral, las víctimas tendrán las siguientes prerrogativas:

- Derecho a contar libremente los hechos.
- Confidencialidad y reserva de la información de su caso.
- No se deben emitir juicios de valor sobre su queja.
- Se les deberá tratar con respeto.
- No se tomarán 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.

| | | |
|---|--|----------------------|
|  | ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS | CÓDIGO: GADAT04-I001 |
| | MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | VERSIÓN: 1.0 |
| | PROCESO/SUBPROCESO: TALENTO HUMANO | FECHA: 15-07-2022 |
| | PROTOCOLO DE ATENCIÓN FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL | Página: 1 de 6 |

- El derecho a recibir orientación en materia legal y psicológica.
- El derecho a la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten.

11. PAUTAS GENERALES PARA IDENTIFICAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

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).

11.1. ACOSO LABORAL: 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:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- 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.

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.

11.2. ACOSO SEXUAL LABORAL: Además de lo anterior, si valiéndose de su posición laboral el agente ejecuta las conductas de acoso con fines sexuales no consentidos por la víctima, para beneficio propio o de un tercero, configura el delito de acoso sexual.

| | | |
|---|--|----------------------|
|  | ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS | CÓDIGO: GADAT04-1001 |
| | MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | VERSIÓN: 1.0 |
| | PROCESO/SUBPROCESO: TALENTO HUMANO | FECHA: 15-07-2022 |
| | PROTOCOLO DE ATENCIÓN FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL | Página: 1 de 7 |

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 – Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad, 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.

12. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

12.1. Medidas de protección: Estas medidas buscan que los denunciante 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.
- Otorgar permisos al denunciante cuando requiera acudir a una entidad externa.

| | | |
|---|---|-----------------------------|
|  | ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS | CÓDIGO: GADAT04-1001 |
| | MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | VERSIÓN: 1.0 |
| | PROCESO/SUBPROCESO: TALENTO HUMANO | FECHA: 15-07-2022 |
| | PROTOCOLO DE ATENCIÓN FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL | Página: 1 de 8 |

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

12.2. 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:

- Promover el conocimiento e implementación del protocolo al interior de la entidad en el proceso de ingreso e inducción a nuevos servidores públicos.
- Difusión de información relacionada con el protocolo y las conductas que se pretenden eliminar entre los servidores públicos de la entidad.
- Capacitación en violencia de género, acoso laboral, acoso sexual, entre otros.
- Sanciones con un enfoque pedagógico.
- Fomentar mediante procesos formativos, pedagógicos, comunicativos, de transformación cultural u otras estrategias, una cultura institucional de cero tolerancia al acoso sexual en el ámbito del trabajo.

13. INSTANCIAS INSTITUCIONALES

13.1. 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:

13.1.1. 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 funcionarios contra los riesgos psicosociales, que afectan su salud en el lugar de trabajo.


El Alcalde Mayor expide la Resolución de conformación del Comité de Convivencia Laboral el cual tiene una vigencia de dos años, y su conformación esta estipulada dentro del procedimiento GADAT04-P005 Procedimiento constitución y funcionamiento Comité de Convivencia Laboral.

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 correo: comitedeconvivencia@cartagena.gov.co.

13.1.2. 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.

| | | |
|---|--|----------------------|
|  | ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS | CÓDIGO: GADAT04-1001 |
| | MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | VERSIÓN: 1.0 |
| | PROCESO/SUBPROCESO: TALENTO HUMANO | FECHA:15-07-2022 |
| | PROTOCOLO DE ATENCIÓN FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL | Página: 1 de 9 |

13.1.3. 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.

13.1.4. 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.

13.2. 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:

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

13.2.1.1. 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.

13.2.1.2. 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.

13.2.1.3. 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:

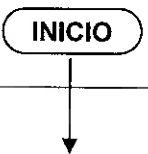
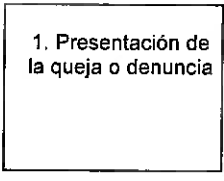
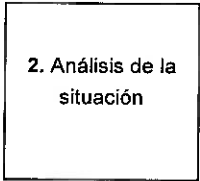
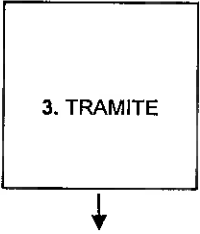
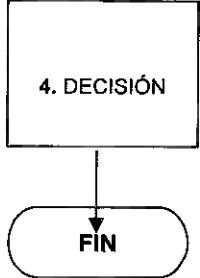
<https://adenunciar.policia.gov.co/adenunciar/default.aspx>


13.2.2. 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.

| | | |
|---|--|----------------------|
|  | ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS | CÓDIGO: GADAT04-1001 |
| | MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | VERSIÓN: 1.0 |
| | PROCESO/SUBPROCESO: TALENTO HUMANO | FECHA:15-07-2022 |
| | PROTOCOLO DE ATENCIÓN FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL | Página: 1 de 10 |

13.2.3. Personería Distrital, Defensoría del Pueblo: La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral.

14. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO EN LAS INSTANCIAS INTERNAS

| ACTIVIDAD | RESPONSABLE | DESCRIPCION |
|---|--|---|
|  | | |
|  | Presunta víctima de acoso laboral o sexual | <p>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.</p> <p>También podrá presentar la solicitud ante las demás instancias internas de la Alcaldía Mayor de Cartagena, para que actúen de conformidad con sus competencias.</p> |
|  | Comité de Convivencia Laboral | <p>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.</p> |
|  | Comité de Convivencia Laboral | <p>Si el Comité encuentra que hay mérito para iniciar el procedimiento especial, así lo hará.</p> <p>El Comité escucha a las partes vinculadas en los hechos de manera individual.</p> <p>El comité puede citar a las partes con el objeto de llegar a acuerdos que pongan fin al conflicto.</p> |
|  | 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> |

| | | |
|---|---|-----------------------------|
|  | ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS | CÓDIGO: GADAT04-I001 |
| | MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | VERSIÓN: 1.0 |
| | PROCESO/SUBPROCESO: TALENTO HUMANO | FECHA:15-07-2022 |
| | PROTOCOLO DE ATENCIÓN FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL | Página: 1 de 11 |

| | | |
|--|--|--|
| | | Si haya elementos indicativos de la comisión de una falta disciplinario o delito, efectuará la remisión a las autoridades competentes. |
|--|--|--|

15. DOCUMENTOS RELACIONADOS

| CÓDIGO | DOCUMENTO |
|--------------|---|
| GADAT04-P005 | Procedimiento constitución y funcionamiento Comité de Convivencia Laboral |
| GADAT04-F026 | Formato para Interponer Quejas por Presunto Acoso Laboral |

16. 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_COD E.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)
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)
6. Directiva Presidencial No. 3 de 8 de marzo 2022, expedida por el Presidente de la República de Colombia.
7. Cartilla de Acoso Laboral 2021, de la Alcaldía de Bogotá D. C. http://gaia.gobiernobogota.gov.co/system/files/documentos/generales/cartilla_acoso_laboral_2021_2.pdf

RESOLUCION No. 4501



Salvemos Juntos
a Cartagena

“Por la cual se designan nuevos representantes del empleador en el Comité de Convivencia Laboral de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, vigencia 2021-2023”

EL ALCALDE MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y C.

22 JUL 2022

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en el artículo 315 de la Constitución Política, la Ley 1010 de 2006, Resolución 652 de 2012, Resolución 1356 de 2012, Resolución 2646 del 17 de julio de 2008.

CONSIDERANDO

Que el artículo 315 de la Constitución Política de 1991, consagra entre otras atribuciones del Alcalde, las de:

“1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución, las leyes, los decretos del Gobierno, las Ordenanzas y los Acuerdos el Concejo.

...

3. Dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo...”

Que el artículo 1 de la Ley 1010 de 2006 contempla la adopción de medidas que permiten 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.

Que el numeral 1.7. del artículo 14 de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, expedida por el Ministerio de la Protección Social, 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.

Que, al establecerse el Comité de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral, que a su vez contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales, se hace necesario promover su conformación.

Que en el artículo 3 de la Resolución 652 de 2012, modificado por el artículo 1 de la Resolución 1356 de 2012, dispone que el Comité de Convivencia Laboral estará conformada por dos (2) representantes del empleador o quien haga sus veces, y dos (2) representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Dispone la misma norma que la entidad podrá designar un mayor número de representantes de ambas partes.

Que el artículo 3 de la Resolución 652 de 2012 dispone que los integrantes del Comité de Convivencia preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

Que el Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con servidores públicos a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

Conforme el Concepto 362351 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública, todos los servidores públicos podrán hacer parte y conformar el Comité de Convivencia, aun cuando se ocupe un empleo en periodo de prueba o de libre nombramiento y remoción, siempre reúnan las condiciones exigidas por la norma. También podrán ser reelegidos aquellos servidores que hayan integrado este Comité.

En ese sentido, quienes ocupen un empleo en provisionalidad, podrán integrar el Comité de Convivencia.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento

4501

RESOLUCION No. _____



“Por la cual se designan nuevos representantes del empleador en el Comité de Convivencia Laboral de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, vigencia 2021-2023”

22 JUL 2021

deberá ser adoptado por cada entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

Que mediante la Resolución No. 3814 de 1 de julio de 2021 se conformó el Comité de Convivencia Laboral y se designaron sus representantes para el periodo de dos (2) años, esto es 2021-2023, cuya vigencia se extenderá hasta el 30 de junio de 2023.

En el acto administrativo ibidem, se designó como representante del empleador en el Comité de Convivencia Laboral a los siguientes servidores públicos, en calidad de principales y suplentes:

| Principales | Identificación | Suplentes | Identificación |
|-----------------------|----------------|-------------------------------------|----------------|
| 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 |

Que los siguientes servidores públicos presentaron renuncia a la designación efectuada en la Resolución No. 3814 de 1 de julio de 2021:

| Nombre | Identificación |
|---------------------------|----------------|
| ERASMO BUELVAS JACOME | 1047450573 |
| DENIS FANG DIAZ | 45421957 |
| TULIA DE LA BARRERA RAMOS | 45450972 |

Que se hace necesario designar nuevos servidores públicos como representantes del empleador en el Comité de Convivencia Laboral, a efectos de conservar la paridad con los representantes de los empleados.

Que se ha dispuesto designar como nuevos representantes del empleador a los siguientes servidores públicos:

| Nombre | Identificación |
|-------------------------|----------------|
| GLENIS GALVIS JIMÉNEZ | 45517171 |
| MIRTA HERNANDEZ JIMÉNEZ | 45451498 |
| MÓNICA MERCHÁN ULLOA | 52335069 |

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Aceptar la renuncia a la designación efectuada en la Resolución No. 3814 de 1 de julio de 2021, presentada por los siguientes servidores públicos:

| Nombre | Identificación |
|---------------------------|----------------|
| ERASMO BUELVAS JACOME | 1047450573 |
| DENIS FANG DIAZ | 45421957 |
| TULIA DE LA BARRERA RAMOS | 45450972 |

RESOLUCION No.

4501



“Por la cual se designan nuevos representantes del empleador en el Comité de Convivencia Laboral de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, vigencia 2021-2023”

ARTÍCULO SEGUNDO: Designar como representantes del empleador en el Comité de Convivencia Laboral a los siguientes servidores públicos:

| Nombre | Identificación |
|-------------------------|----------------|
| GLENIS GALVIS JIMÉNEZ | 45517171 |
| MIRTA HERNANDEZ JIMÉNEZ | 45451498 |
| MÓNICA MERCHÁN ULLOA | 52335069 |

ARTÍCULO TERCERO: Conformar el Comité de Convivencia Laboral de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias D. T. y C. con los siguientes servidores públicos:

| Representantes del empleador | | | |
|---|----------------|-------------------------------------|----------------|
| Principales | Identificación | Suplentes | Identificación |
| MÓNICA GÓMEZ RAMÍREZ | 52203553 | MARIA FERNANDA MILLER BENITOREVOLLO | 33103983 |
| ELVIRA VERVEL LUNA | 33150171 | CATHERINE GOMEZ ROMERO | 32936847 |
| MÓNICA MERCHÁN ULLOA | 52335069 | MIRTA HERNANDEZ JIMÉNEZ | 45451498 |
| GLENIS GALVIS JIMÉNEZ | 45517171 | LINDA SCHOONEWOLF MOVILLA | 32935349 |
| Representantes elegidos por los empleados | | | |
| Principales | Identificación | Suplentes | Identificación |
| 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 |

ARTÍCULO TERCERO: El periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral es de dos (2) años contados a partir de la fecha de vigencia de la Resolución No. 3814 de 1 de julio de 2021.

ARTÍCULO CUARTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición y publicación conforme el artículo 65 de la Ley 1437 de 2011.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

22 JUL 2022

Dado en Cartagena de Indias D.T.Y.C. a los

WILLIAM JORGE DAU CHAMAT
Alcalde Mayor de Cartagena de Indias D.T. y C.

Vo. Bo. MYRNA MARTINEZ MAYORGA
Jefe Oficina Asesora jurídica

Revisó: MARIA EUGENCIA GARCIA MONTES
Directora Administrativa de Talento Humano

Proyectó: A. Lorduy / H. Hernández