

 <b>Alcaldía de Medellín</b> <b>SAPIENCIA</b> <small>Agencia de Educación Superior de Medellín</small>	<b>FORMATO</b>	Código: F-AP-GJ-011
		Versión: 02
<b>ACTO ADMINISTRATIVO</b>		Página: Página 1 de 17

**Resolución Nro. 8328  
(octubre 08 de 2020)**

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y DEL ACOSO SEXUAL LABORAL, PARA LA AGENCIA DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE MEDELLÍN – SAPIENCIA, MEDIANTE LA DIVULGACIÓN DE ACCIONES, MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS”**

El Director General de la Agencia de Educación Superior de Medellín- SAPIENCIA, en uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por el Decreto Municipal N° 1364 de 2012, y el acuerdo 03 de 2013, a su vez modificado por el Acuerdo 14 de 2015 del Concejo Directivo,

**CONSIDERANDO**

Que en cumplimiento de lo estipulado en la Ley 1010 de 2006 y la Ley 1257 de 2008, la Agencia de Educación Superior de Medellín - Sapiencia busca prevenir y atender el acoso laboral y acoso sexual laboral con el fin de proteger los bienes jurídicos en el marco del desarrollo de sus funciones o del cumplimiento de su objeto contractual.

Que el protocolo que se adoptará atiende la recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con enfoque inclusivo, con igualdad y no discriminación en los protocolos, procedimientos y difusión de la información.

Que así mismo, en consonancia con el programa: Seguridad, vida libre de violencias y protección integral para las mujeres, del componente Mujeres del Plan de Desarrollo de Medellín - Medellín Futuro 2020 – 2023, Sapiencia generará acciones para promover la garantía de los derechos de las mujeres a la seguridad y a una vida libre de violencias; mediante la adopción e implementación del respectivo protocolo.

Que en consonancia con la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Salud y Protección Social, Sapiencia debe identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear, de manera permanente, la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional que pueden conllevar al acoso laboral.

Que mediante la Resolución No. 7981 de 03 de diciembre de 2019, la Agencia de Educación Superior de Medellín – Sapiencia conformó el Comité de Convivencia para el periodo 2019-2021, estableciendo los mecanismos de prevención y

Elaboró: Profesional de Apoyo Jurídico	Revisó: Jefe Oficina Jurídica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 14 de diciembre de 2016

 <p>Alcaldía de Medellín <b>SAPIENCIA</b> Agencia de Educación Superior de Medellín</p>	FORMATO	Código: F-AP-GJ-011
		Versión: 02
ACTO ADMINISTRATIVO		Página: Página 2 de 17

corrección de las conductas de acoso laboral y determinando el procedimiento interno para superar las situaciones que atentan contra la armonía laboral.

Que Sapiencia, es una entidad multicultural, por lo que se espera que los funcionarios y contratistas observen normas de conducta que permitan el buen vivir en las relaciones contractuales y de trabajo y ajusten su comportamiento a las dinámicas del respeto por las personas con las que se relacionan, en el marco del desarrollo de sus funciones o del cumplimiento de su objeto contractual.

En mérito de lo expuesto

### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO.** Adoptar el “Protocolo para la prevención del acoso laboral y del acoso sexual laboral, para la Agencia de Educación Superior de Medellín – Sapiencia, mediante la divulgación de acciones, mecanismos y procedimientos”, documento anexo que hace parte integral de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** Divulgar y sensibilizar la presente resolución a todos servidores y servidoras públicos vinculados a la Agencia de Educación Superior de Medellín y contratistas que cumplen con su objeto contractual para la misma.

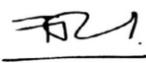
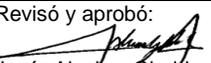
**ARTÍCULO TERCERO.** La presente resolución rige a partir de su expedición.

**ARTÍCULO CUARTO.** Contra la presente decisión no procede los recursos de ley.

### COMUNIQUESE Y CÚMPLASE



**CARLOS ALBERTO CHAPARRO SÁNCHEZ**  
Director General

Elaboró: Alejandra Muñoz Montoya Abogada – Contratista Oficina Asesora Jurídica 	Revisó: Fanny Murillo García – Profesional Universitaria- Talento Humano 	Revisó y aprobó:  José Alveiro Giraldo Gómez – Subdirector Administrativo, Financiero y de Apoyo a la Gestión  María Catalina Bohórquez de la Espriella – Jefe Oficina Asesora Jurídica 
---	--	--

Elaboró: Profesional de Apoyo Jurídico	Revisó: Jefe Oficina Jurídica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 14 de diciembre de 2016

 <b>Alcaldía de Medellín</b> <b>SAPIENCIA</b> <small>Agencia de Educación Superior de Medellín</small>	FORMATO	Código: F-AP-GJ-011
		Versión: 02
ACTO ADMINISTRATIVO		Página: Página 3 de 17

## **Protocolo para la prevención del acoso laboral y del acoso sexual laboral, para la Agencia de Educación Superior de Medellín – Sapiencia, mediante la divulgación de acciones, mecanismos y procedimientos**

La Agencia de Educación Superior de Medellín, Sapiencia, que en lo sucesivo se denominará Sapiencia, es un lugar de trabajo multicultural, por lo que se espera que los funcionarios y contratistas observen normas de conducta que permitan el buen vivir en las relaciones de trabajo y ajusten su comportamiento a las dinámicas del respeto por las personas con las que se relacionan, en el marco del desarrollo de sus funciones o del cumplimiento de su objeto contractual.

Con la adopción del Protocolo que desarrolla la Ley 1010 de 2006 y la Ley 1257 de 2008, Sapiencia busca prevenir y atender el acoso laboral y acoso sexual laboral con el fin de proteger los siguientes bienes en el ámbito laboral: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental y sexual de los trabajadores y colaboradores, la armonía entre quienes comparten un mismo espacio y el buen ambiente en la entidad, la integridad física y mental, el libre desarrollo de la personalidad y la seguridad personal.

Además, en atención a la recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Agencia de Educación Superior de Medellín – Sapiencia, adoptará y aplicará, con enfoque inclusivo, con igualdad y no discriminación, procedimientos tendientes a abordar hechos de acoso laboral y acoso sexual laboral en las dinámicas personales de quienes cumplen funciones o desarrollan su objeto contractual con Sapiencia.

Sumado a lo anterior, la Agencia, en coherencia con la declaración del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo sobre acoso sexual, a través del presente protocolo, busca difundir procedimientos para asegurar que los funcionarios y contratistas que han sido víctimas o testigos de acoso sexual, se sientan seguros y empoderados para hablar al respecto.

Conscientes de la necesidad de propiciar un ambiente libre de acoso laboral y Sexual Laboral, Sapiencia, a través de la Resolución No. 8328 del 08 de octubre de 2020, adopta el presente protocolo en el marco del reconocimiento, garantía y restitución de los derechos humanos de servidores y servidoras públicos vinculados a la Agencia de Educación Superior de Medellín y contratistas que cumplen con su objeto contractual para la misma, en el ámbito jurídico que les corresponda.

Elaboró: Profesional de Apoyo Jurídico	Revisó: Jefe Oficina Jurídica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 14 de diciembre de 2016

 <p>Alcaldía de Medellín <b>SAPIENCIA</b> Agencia de Educación Superior de Medellín</p>	FORMATO	Código: F-AP-GJ-011
		Versión: 02
ACTO ADMINISTRATIVO		Página: Página 4 de 17

## 1. OBJETIVO

Implementar en la Agencia de Educación Superior de Medellín – Sapiencia, las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral y el acoso sexual laboral; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, seguimiento y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a los funcionarios el procedimiento adecuado para presentar sus quejas o denuncias, tratándose de acoso laboral; o indicándole las rutas legales establecidas a funcionarios y contratistas cuando estemos en el marco de un comportamiento de acoso sexual laboral, mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo.

### 1.1. Objetivos específicos

- a) Establecer el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar y controlar las controversias personales que ocurran en el lugar de trabajo.
- b) Definir y adoptar mecanismos orientados hacia la protección de la intimidad, honra, libertad y salud mental de las personas involucradas en conflictos interpersonales.
- c) Establecer rutas de actuación en caso de que se presente acoso laboral y acoso sexual laboral.
- d) Garantizar una atención de calidad que evite la revictimización.
- e) Facilitar el acceso a la justicia mediante la socialización de las rutas legales establecidas para la erradicación del acoso laboral y acoso sexual laboral.
- f) Promover un ambiente al interior de la entidad de cero tolerancias hacia el acoso laboral y el acoso sexual laboral, mediante procesos de formación y divulgación del protocolo.
- g) Contar con un registro de casos de acoso laboral y acoso sexual laboral para analizarlos e implementar acciones que los inhiban y erradiquen.

## 2. PRINCIPIOS

A través de la Resolución No. 7981 del 03 de diciembre de 2019, “*por medio de la cual se conforma el comité de convivencia laboral de la agencia de educación superior de Medellín – Sapiencia, se adoptan los mecanismos de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral, y se determina el procedimiento interno para superar las situaciones que atentan contra la armonía laboral*” 2019-202”, Sapiencia se comprometió a fomentar los siguientes principios que deben regir entre quienes comparten una relación laboral; ellos son:

- a) El trato respetuoso hacia los otros servidores públicos de la Agencia, dentro de una sana práctica de exigencia laboral, acompañada de reconocimiento

Elaboró: Profesional de Apoyo Jurídico	Revisó: Jefe Oficina Jurídica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 14 de diciembre de 2016

 <p>Alcaldía de Medellín <b>SAPIENCIA</b> Agencia de Educación Superior de Medellín</p>	<p>FORMATO</p>	<p>Código: F-AP-GJ-011</p>
		<p>Versión: 02</p>
<p>ACTO ADMINISTRATIVO</p>		<p>Página: Página 5 de 17</p>

a su dignidad personal y a su capacidad de contribuir al cumplimiento de las metas y cometidos públicos.

- b) Independientemente de su condición social, racial, de género, credo religioso o político.
- c) La aceptación de la diferencia como una forma de enriquecer las relaciones laborales.
- d) La construcción de espacios de diálogo y concertación, donde se fomente la participación de los servidores públicos en condiciones de igualdad y tolerancia.

Además de los anteriores principios, se adoptarán los siguientes en materia de acoso sexual laboral:

- a) El compromiso de tolerancia cero, hacia cualquier conducta constitutiva de acoso sexual.
- b) Todo servidor público y contratista tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno en la entidad en que se respete la dignidad y evitar que se produzca cualquier tipo de acoso sexual.
- c) Promover los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad, libre desarrollo de la personalidad y rechazo hacia todo comportamiento constitutivo de violencia de género.
- d) En Sapiencia se facilitará la presentación de denuncias escritas que no supongan dificultad alguna para la víctima y se acompañará en la elección de la ruta más adecuada para atender el acoso sexual.

### 3. **AMBITO DE APLICACIÓN**

El Protocolo será aplicable a todos los funcionarios y contratista de la Agencia de Educación Superior de Medellín – Sapiencia y se extenderá a las partes involucradas en el proceso de acoso laboral o acoso sexual laboral.

Las medidas preventivas y correctivas se extenderán a todos los funcionarios y contratistas que prestan sus servicios profesionales en la Agencia.

### 4. **SUJETOS**

#### 4.1. **DEL ACOSO LABORAL**

Pueden ser sujetos activos (autores del acoso laboral) o pasivos (victimas):

- La persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe.
- La persona natural que se desempeñe como servidor público en subordinación.

<p>Elaboró: Profesional de Apoyo Jurídico</p>	<p>Revisó: Jefe Oficina Jurídica</p>	<p>Aprobó: Sistema Integrado de Gestión</p>
<p>Fecha: 12 de diciembre de 2016</p>	<p>Fecha: 12 de diciembre de 2016</p>	<p>Fecha: 14 de diciembre de 2016</p>

 <p>Alcaldía de Medellín <b>SAPIENCIA</b> Agencia de Educación Superior de Medellín</p>	FORMATO	Código: F-AP-GJ-011
		Versión: 02
ACTO ADMINISTRATIVO		Página: Página 6 de 17

## 4.2. DEL ACOSO SEXUAL LABORAL.

Pueden ser sujetos activos (autores del acoso sexual laboral) o pasivos (victimas):

- Servidora o servidor público.
- Contratistas de Sapiencia.

## 5. MARCO LEGAL

### Ley 599 de 2000

Por medio del cual se expide el Código Penal; con la Ley 1257 de 2008, se adiciona al Capítulo Segundo del Título IV del libro Segundo de la Ley 599 de 2000, el siguiente artículo: *"Artículo 210 A. se adiciona el delito de Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años"*.

### Ley 1010 de 2006

Por medio de la cual se adoptan las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

El numeral 1o. del artículo 9o. de esta Ley, dispone que *«Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo»*, señalando que *«Los Comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionadas con acoso laboral»*.

### Decreto 231 de 2006 (Decreto Nacional)

Corrige un error artículo 9 de la Ley 1010/2006, sobre las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, quedando así: *“Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente Ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la*

Elaboró: Profesional de Apoyo Jurídico	Revisó: Jefe Oficina Jurídica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 14 de diciembre de 2016

 <p>Alcaldía de Medellín <b>SAPIENCIA</b> Agencia de Educación Superior de Medellín</p>	FORMATO	Código: F-AP-GJ-011
		Versión: 02
ACTO ADMINISTRATIVO		Página: Página 7 de 17

*adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral”.*

### **Resolución No. 734 de 2006 (Ministerio de Salud y Protección Social)**

Establece que los empleadores deben adicionar a los reglamentos de trabajo vigentes un capítulo que formará parte de dicho texto, y para los nuevos reglamentos de trabajo igualmente el empleador debe adaptar el capítulo previsto el cual formará parte del reglamento de trabajo a aprobar, que será revisado por el Ministerio para verificar el cumplimiento de los requerimientos.

### **Ley 1257 de 2008**

Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

### **Resolución 2646 de 2008 (Ministerio de Salud y Protección Social)**

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Así mismo, formula medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

### **Resolución No. 7981 de 03 de diciembre de 2019 (Agencia de Educación Superior de Medellín – Sapiencia)**

Por medio del cual se conforma el Comité de Convivencia de la Agencia de Educación Superior de Medellín – Sapiencia para el periodo 2019-2021, se establecen los mecanismos de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral y se determina el procedimiento interno para superar las situaciones que atentan contra la armonía laboral.

## **6. DEFINICIONES**

**Acoso laboral:** se adopta la definición dada en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 y 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,*

Elaboró: Profesional de Apoyo Jurídico	Revisó: Jefe Oficina Jurídica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 14 de diciembre de 2016

 <p>Alcaldía de Medellín <b>SAPIENCIA</b> Agencia de Educación Superior de Medellín</p>	FORMATO	Código: F-AP-GJ-011
		Versión: 02
ACTO ADMINISTRATIVO		Página: Página 8 de 17

*encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.*

**Acoso Sexual Laboral:** tomando la tipificación penal de la conducta como delictiva, un acto de acoso laborales persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, que se comete para obtener un beneficio propio o de un tercero, y de quien se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, sexo, posición laboral, social, familiar o económica.

**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”, artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.*

**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”, artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.*

**Discriminación laboral:** *“todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista labora”, artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.*

**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”, artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.*

**Inequidad laboral:** *“Asignación de funciones a menosprecio del trabajador”, artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.*

**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”, artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.*

## 7. ACOSO LABORAL

Elaboró: Profesional de Apoyo Jurídico	Revisó: Jefe Oficina Jurídica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 14 de diciembre de 2016

 <p>Alcaldía de Medellín <b>SAPIENCIA</b> Agencia de Educación Superior de Medellín</p>	FORMATO	Código: F-AP-GJ-011
		Versión: 02
ACTO ADMINISTRATIVO		Página: Página 9 de 17

La Organización Internacional del Trabajo define el acoso laboral “*como 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*”.

La Ley 1010 de 2006, señala, en su artículo 2, el acoso laboral es toda conducta ejercida por un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato (ascendente), un compañero de trabajo (horizontal) o un subalterno (ascendente) para causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, infundiendo miedo, terror y angustia.

### 7.1. Modalidades del acoso laboral

De acuerdo a lo establecido en la Ley 1010 de 2006, las modalidades de acoso laboran, definidas con anterioridad son: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

Los comportamientos de acoso laboral antes descritos se pueden presentar, desde el punto organizativo, así:

- **Acoso Descendente:** conducta realizada por quien desempeña un cargo de superior jerarquía o cualquier otra posición de dirección y mando dentro de la empresa.
- **Acoso Horizontal:** conducta realizada por compañeros(as) de trabajo
- **Acoso Ascendente:** conducta realizada por funcionarios jerárquicamente subordinados al sujeto pasivo.

De acuerdo con el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, constituyen actos de acoso sexual los siguientes:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

Elaboró: Profesional de Apoyo Jurídico	Revisó: Jefe Oficina Jurídica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 14 de diciembre de 2016

 <p>Alcaldía de Medellín <b>SAPIENCIA</b> Agencia de Educación Superior de Medellín</p>	FORMATO	Código: F-AP-GJ-011
		Versión: 02
ACTO ADMINISTRATIVO		Página: Página 10 de 17

- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

## 7.2. Conductas que no son constitutivas de acoso

No constituye acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, pero que no tienen como

Elaboró: Profesional de Apoyo Jurídico	Revisó: Jefe Oficina Jurídica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 14 de diciembre de 2016

 <p>Alcaldía de Medellín <b>SAPIENCIA</b> Agencia de Educación Superior de Medellín</p>	FORMATO	Código: F-AP-GJ-011
		Versión: 02
ACTO ADMINISTRATIVO		Página: Página 11 de 17

finalidad el deterioro o destrucción de las partes involucradas en el suceso, pese a que puede influir en el entorno o relacionamiento.

El artículo 8 de la Ley 1010 de 2020 relaciona los asuntos que no constituyen acoso laboral.

En estos supuestos, la Subdirección Administrativa, Financiera y de Apoyo a la Gestión, a través de la profesional universitaria de los asuntos de Talento Humano, deberá asumir el esclarecimiento y resolución de estas conductas y generar las acciones necesarias para evitar que hechos o conflictos puntuales se desencadenen en conductas de acoso laboral.

## 8. ACOSO SEXUAL LABORAL

La Organización Internacional del Trabajo define el acoso sexual como *“un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos”*, presentándose de dos formas: *“1) Quid Pro Quo, cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral - aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo - para que acceda a comportamientos de connotación sexual, o 2) ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima”*.

La Ley 1257 de 2008 define, para el Capítulo Segundo del Título IV del libro Segundo de la Ley 599 de 2000, el acoso sexual, artículo 210 A, e indica que se presenta cuando una persona, en beneficio suyo o de un tercero, valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, realice acciones de acoso, persecución, hostigamiento o asedio, con fines sexuales no consentidos, de manera verbal o física, a otra persona, hombre o mujer.

**8.1. Modalidades de acoso sexual laboral.** Las acciones, entre otras, que vulneran los derechos de mujeres y hombres, fueran agrupadas de la siguiente manera:

**8.1.1. Acoso sexual laboral físico:** manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, guiños, emails, SMS no deseados, chistes sexualmente implícitos por la intranet, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física, entre otros.

**8.1.2. Acoso sexual laboral verbal:** comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófonos, insultos basados en el sexo de otra persona, o calificando su

Elaboró: Profesional de Apoyo Jurídico	Revisó: Jefe Oficina Jurídica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 14 de diciembre de 2016

 <b>Alcaldía de Medellín</b> <b>SAPIENCIA</b> <small>Agencia de Educación Superior de Medellín</small>	<p style="text-align: center;">FORMATO</p>	Código: F-AP-GJ-011
		Versión: 02
ACTO ADMINISTRATIVO		Página: Página 12 de 17

sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.

**8.1.3. Acoso sexual laboral no verbal:** exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores u otro material sexualmente explícito, envío de cartas anónimas o silbidos.

**8.1.4. Otros tipos de acoso sexual laboral:** obligar a las personas a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

## 9. BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS

- A una vida digna.
- A un trabajo en condiciones dignas y justas.
- A la integridad física, sexual y psicológica.
- A la intimidad.
- A la igualdad real y efectiva.
- A la libertad y autonomía.
- Al libre desarrollo de la personalidad
- A la salud física, mental y sexual.
- A la seguridad persona.
- A la honra.

Toda víctima tiene derecho a decidir voluntariamente si quiere o no ser confrontada con el agresor o la agresora en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo que existan.

También, de acuerdo con lo establecido en los artículos 11º de la Ley 906 de 2004 y 8º de la Ley 1257 de 2008, los derechos de las víctimas de acoso laboral o Sexual Laboral son:

- A recibir trato digno y humano.
- A ser tratada con reserva de identidad en todo momento.
- A ser escuchada, ser atendida, ser informada (de forma clara, completa, veraz y oportuna y especialmente frente a sus derechos sexuales y reproductivos).
- Al ejercicio de actividad laboral, a la intimidad y al buen nombre.
- A la protección de su intimidad, a la garantía de su seguridad y a la de sus familiares y testigos a su favor.
- A estabilización de su situación y reparación integral de los daños sufridos.

Elaboró: Profesional de Apoyo Jurídico	Revisó: Jefe Oficina Jurídica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 14 de diciembre de 2016

	<p style="text-align: center;">FORMATO</p>	Código: F-AP-GJ-011
		Versión: 02
ACTO ADMINISTRATIVO		Página: Página 13 de 17

- A recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado, desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.
- A dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual.
- A escoger el sexo del médico para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio.
- A decidir siempre y voluntariamente, si puede ser confrontada/ do con la agresora o el agresor en cualquiera de los espacios y procedimientos.
- A recibir la atención integral (asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas.).
- A acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.

## 10. MEDIDAS PREVENTIVAS

Con el fin de asegurar que todos los funcionarios y colaboradores de Sapiencia, disfruten de un entorno en la entidad en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral y el acoso sexual laboral, en todas sus modalidades y formas, provenga de quien provenga, en atención a lo dispuesto por la Ley 1010 de 2006 y Ley 1258 de 2008.

En la Agencia se fomentará la exclusión de cualquier tipo de acción encaminada hacia el acoso laboral y el acoso sexual laboral y se acompañará a quienes se consideren víctimas en la búsqueda de las rutas de atención frente a dichas acciones que se presenten dentro o fuera de la entidad.

Sapiencia aplicará de forma activa políticas que fomenten el buen clima laboral y promoverá una cultura preventiva respecto de aquellas situaciones que lo deterioren. Así mismo, se incentivará y potenciará la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre las personas de los diversos niveles y dependencias de la entidad.

Además, reconocerá como una acción de prevención primordial, la implantación en las diversas áreas y entre los niveles, de conductas éticas humanizadoras; facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral, ya que este incidirá en mejorar el clima laboral y en la promoción de la cultura preventiva, con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas.

## 11. INFORMACIÓN DEL PROTOCOLO

### 11.1. Difusión del protocolo

Elaboró: Profesional de Apoyo Jurídico	Revisó: Jefe Oficina Jurídica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 14 de diciembre de 2016

 <p>Alcaldía de Medellín <b>SAPIENCIA</b> Agencia de Educación Superior de Medellín</p>	FORMATO	Código: F-AP-GJ-011
		Versión: 02
ACTO ADMINISTRATIVO		Página: Página 14 de 17

Con el fin de garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos causantes de acoso laboral o acoso sexual laboral, se procederá a la divulgación del contenido del presente protocolo en todos los niveles de Sapiencia, dándolo a conocer a todas los funcionarios y contratistas. Algunas acciones contempladas, serán:

1. En el proceso de inducción y reinducción, en materia de prevención de riesgos laborales, se pondrá a disposición en la página WEB de la Agencia el protocolo para su consulta.
2. Socializar y sensibilizar, de manera periódica, el protocolo, haciéndose públicos los resultados de las actuaciones.
3. Capacitaciones de formación para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral.

## 11.2. Evaluación de riesgos psicosociales

Como mecanismo de prevención del Acoso laboral y el acoso Sexual Laboral, y, con el apoyo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, la Subdirección Administrativa, Financiera y de Apoyo a la gestión, a través de la profesional universitaria área de los asuntos de Talento Humano de Sapiencia, adelantará acciones que, focalizados a minimizar este riesgo, fomenten un ambiente de trabajo pacífico basado en relaciones de respeto, tolerancia y cooperación entre sus funcionarios y contratistas, especialmente a través de:

- Establecimiento de estrategias de buena convivencia.
- Actividades de divulgación de la normativa general e interna sobre el Acoso laboral y Acoso Sexual Laboral.
- Talleres de participación sobre mejoramiento de la calidad de vida laboral.
- Actividades de integración que arraiguen el sentido de comunidad laboral y fortalezcan los vínculos laborales y las relaciones interpersonales.
- Realización del diagnóstico del clima organizacional.
- Indagaciones, en torno a la batería de riesgo psicosocial, sobre el tema del acoso laboral sus causas.

Periódicamente se pondrán en marcha planes de formación para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral, destinados tanto para funcionarios como para contratistas.

Dichos planes tendrán por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso, marcándose el siguiente objetivo: Formar a los funcionarios de los diferentes niveles vinculados a Sapiencia y a contratistas, en actitudes y técnicas para desarrollar el diálogo y la confianza, así

Elaboró: Profesional de Apoyo Jurídico	Revisó: Jefe Oficina Jurídica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 14 de diciembre de 2016

 <p>Alcaldía de Medellín <b>SAPIENCIA</b> Agencia de Educación Superior de Medellín</p>	<p>FORMATO</p>	<p>Código: F-AP-GJ-011</p>
		<p>Versión: 02</p>
<p>ACTO ADMINISTRATIVO</p>		<p>Página: Página 15 de 17</p>

como en estrategias preventivas del acoso laboral y acoso sexual laboral en la Agencia o prevenir el enrarecimiento del clima laboral e incentivar la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones interpersonales.

Además, se tendrán en cuenta, en el ámbito formativo, los siguientes temas: “Liderazgo”, “Dirección de grupos”, “Asertividad y Habilidades Sociales”, “Riesgos Psicosociales”, “Acoso laboral”, “Acoso Sexual Laboral “Técnicas de afrontamiento del acoso laboral” y demás que se vea oportuno abarcar.

## 12. RUTAS PARA DENUNCIAR EL ACOSO LABORAL

### Comité de convivencia laboral

El Comité de Convivencia Laboral (CCL) de la Agencia de Educación Superior de Medellín- Sapiencia, conformado por Resolución No. 7981 del 03 de diciembre de 2019, se constituyó con el fin de superar las conductas de acoso laboral que se presentan en el trabajo y sus funciones quedaron establecidas en el artículo 2 de la resolución en mención.

El CCL de Sapiencia será el encargado de recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral entre funcionarios. El CCL no asume asuntos de acoso sexual laboral.

El trámite de las quejas que se presente por acoso laboral, se llevará a cabo de acuerdo a lo establecido en el artículo 6 de la Resolución No. 7981 del 03 de diciembre de 2019.

El procesamiento de las quejas por acoso laboral, será interno y confidencial y se deberá garantizar un trato respetuoso, transparente y libre de prejuicios frente al quejoso.

El Comité de Convivencia Laboral, vigilará y garantizará que no se cometa ningún acto de represalia contra quienes hayan formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, de conformidad con el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

Los casos de acoso sexual laboral no son conciliables; el comité de convivencia laboral no puede conciliar si es acoso sexual laboral. La víctima puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación.

<p>Elaboró: Profesional de Apoyo Jurídico</p>	<p>Revisó: Jefe Oficina Jurídica</p>	<p>Aprobó: Sistema Integrado de Gestión</p>
<p>Fecha: 12 de diciembre de 2016</p>	<p>Fecha: 12 de diciembre de 2016</p>	<p>Fecha: 14 de diciembre de 2016</p>

 <p>Alcaldía de Medellín <b>SAPIENCIA</b> Agencia de Educación Superior de Medellín</p>	FORMATO	Código: F-AP-GJ-011
		Versión: 02
ACTO ADMINISTRATIVO		Página: Página 16 de 17

### 13. RUTA PARA DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL LABORAL - RUTA PENAL

**RUTA PENAL:** El proceso penal está contemplado en la Ley 906 de 2004 el cual comprende tres etapas: la etapa de indagación, la etapa de investigación y la etapa de juicio.

Cualquier funcionario o contratista cuando se considere víctima del acoso sexual Laboral, puede acudir a:

- Línea de atención 123
- Unidad Permanente para los Derechos Humanos de la Personería
- Comisarías de Familia
- Caivas (Centros de Atención a víctimas de violencia sexual)
- Inspección de Policía

### 14. OTRAS RUTAS

**RUTA DISCIPLINARIA:** La Ley 734 de 2002, denominada el Código Disciplinario Único; la acción disciplinaria garantiza el buen desempeño de las servidoras y servidores, con miras al cumplimiento de la función pública; la acción disciplinaria la ejerce la Procuraduría General de la Nación, las Personerías, las Oficinas de Control Interno, las y los funcionarios con potestad disciplinaria y la jurisdicción disciplinaria.

En los casos en que la víctima está vinculada a Sapiencia, la Ley 1010 de 2006 cataloga la conducta constitutiva de acoso laboral como falta disciplinaria gravísima, cuya sanción puede ser desde la suspensión en el ejercicio del cargo hasta la destitución y la inhabilidad general; el desistimiento del quejoso no extingue la acción disciplinaria, ya que se busca es garantizar la moralidad pública, transparencia, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, entre otros aspectos, que se debe verificar en el desempeño del empleo por parte de quienes prestan sus servicios a la Administración.

**RUTA DE ACCIÓN CONSTITUCIONAL:** La acción de tutela es un mecanismo que protege la garantía de los derechos humanos, entre los que encontramos: Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, Derecho a la libertad, la intimidad, la honra, Derecho a la integridad física y moral.

Cualquier funcionario o contratista de Sapiencia puede solicitar el amparo de tutela ante todas y todos los jueces de la República.

Las Rutas Disciplinaria y de acción constitucional, también pueden ser utilizadas en los casos de acoso laboral; en Sentencia 882 de 2006 de la Corte

Elaboró: Profesional de Apoyo Jurídico	Revisó: Jefe Oficina Jurídica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 14 de diciembre de 2016

 <b>Alcaldía de Medellín</b> <b>SAPIENCIA</b> <small>Agencia de Educación Superior de Medellín</small>	<p style="text-align: center;">FORMATO</p>	Código: F-AP-GJ-011
		Versión: 02
ACTO ADMINISTRATIVO		Página: Página 17 de 17

Constitucional, se indicó: *“cuando el Acoso laboral tiene lugar en el sector público, la víctima del mismo cuenta tan sólo con la vía disciplinaria para la protección de sus derechos, mecanismo que no sólo es de carácter administrativo y no judicial en los términos del artículo 86 Superior, sino que no resulta ser eficaz para el amparo del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas (...). Así las cosas, la Sala estima que para los casos de Acoso laboral que se presenten en el sector público, la vía disciplinaria puede no ser un mecanismo efectivo para la protección de los derechos de los trabajadores, y por ende la tutela resulta ser el instrumento idóneo en estos casos, sin perjuicio, por supuesto, de la responsabilidad disciplinaria que se le pueda imputar al sujeto activo de acoso laboral (...).”*

*“(...) Las víctimas tienen la facultad de acudir a cualquiera de los procedimientos indicados, siempre que los hechos sean susceptibles de valoración por el órgano competente (...).”*

<p>Elaboró:</p> <p>Paula Isaza Ortiz – Contratista SST</p>  <p>Alejandra Muñoz Montoya Abogada – Contratista Oficina Asesora Jurídica</p> 	<p>Revisó:</p> <p>Fanny Murillo García – Profesional Universitaria- Talento Humano</p> 	<p>Revisó y aprobó:</p> <p>José Alveiro Giraldo Gómez – Subdirector Administrativo, Financiero y de Apoyo a la Gestión</p>  <p>María Catalina Bohórquez de la Espriella – Jefe Oficina Asesora Jurídica</p> 
---	--	--

Elaboró: Profesional de Apoyo Jurídico	Revisó: Jefe Oficina Jurídica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 12 de diciembre de 2016	Fecha: 14 de diciembre de 2016