



ALCALDÍA
DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROTOCOLO:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

FECHA

1-Sep-25

VERSIÓN

01

CÓDIGO

GTH-R-006

PAGINA

1 de 27

1. OBJETIVO

Definir y establecer los lineamientos generales acerca de los mecanismos y procedimientos de denuncia de conductas constitutivas de acoso laboral y sexual, con el propósito de garantizar la seguridad y protección de la integridad de los trabajadores de la entidad, a través de la sensibilización y aplicación de los valores institucionales y éticos, como el respeto, la justicia, la igualdad y la tolerancia, asociada a la intervención y detección oportuna por medio de acciones preventivas y correctivas ante cualquier acto de acoso.

2. ALCANCE

El protocolo de atención y prevención será difundido y dirigido a todos los empleados que ingresan y permanezcan en la Alcaldía Municipal de Pasto, independientemente de su vinculación laboral.

3. RESPONSABLE

La implementación del protocolo es una responsabilidad del empleador, propendiendo en todo momento por la garantía de un ambiente laboral respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, dignidad, intimidad e integridad de las personas sean los pilares fundamentales que guíen el relacionamiento del talento humano de la Entidad.

4. MARCO LEGAL

LEY/NORMA/REQUISITO	DESCRIPCIÓN/CRITERIOS QUE APLIQUEN
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.
Resolución No. 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de Salud y de 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.
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



ALCALDÍA
DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROTOCOLO:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

FECHA

1-Sep-25

VERSIÓN

01

CÓDIGO

GTH-R-006

PAGINA

2 de 27

	Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
Ley 1752 de 2015.	Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.
Ley 1952 del 2019.	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario, modificado parcialmente por la Ley 2094 del 2021.
Ley 599 del 2000.	<p>Por la cual se expide el Código Penal.</p> <ul style="list-style-type: none">• Artículo 134B. Hostigamiento. El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor.• Artículo 210 A. 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



ALCALDÍA
DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROTOCOLO:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

FECHA	VERSIÓN	CÓDIGO	PAGINA
1-Sep-25	01	GTH-R-006	3 de 27

	sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.
Resolución 2764 de 2022 del Ministerio del Trabajo	Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.
Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo.	La cual aborda la prevención y atención del acoso laboral y sexual, la violencia basada en género contra las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
Circular n. 003 de la Procuraduría General de la Nación	Por medio de la cual se establecen las Directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.
Circular conjunta 100-004-2024	Por medio de la cual se establecen los Lineamientos para la aplicación de la circular no. 003 del 18 de julio de 2024 sobre las directrices establecidas por la procuraduría general de la nación para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.
Resolución 3461 del 01 de septiembre del 2025	"Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones."

5. DEFINICIONES.

Convivencia Laboral: Las buenas relaciones interpersonales y el respeto mutuo en las



ALCALDÍA
DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROTOCOLO:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

FECHA	VERSIÓN	CÓDIGO	PAGINA
1-Sep-25	01	GTH-R-006	4 de 27

personas y/o grupos que trabajan juntos, para la consecución de climas laborales sanos y de convivencia grupal satisfactoria, y para superar situaciones de estrés, malestar e incluso, violencia en los lugares de trabajo.

Acoso Laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o 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 del mismo (Ley 1010 de 2006).

modalidades con las que se presenta el acoso laboral (AL)

En el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, describe las modalidades generales de Acoso Laboral, entre otras:

Maltrato Laboral:

- Acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y de los bienes de la empleada/do o trabajadora/ trabajador.
- Expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral o la intimidad.
- Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.

Persecución Laboral: Conducta que tiene como características la reiterada o evidente arbitrariedad que permite inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o producir desmotivación laboral, mediante:

- Descalificación.
- Carga excesiva de trabajo.
- Cambios permanentes de horario

Discriminación Laboral: Todo trato diferenciado por razones de:

- Violar el principio de igualdad de oportunidades.
- Tipos: Género, religión, raza, ideología, edad, grupo étnico, discapacidad, condiciones de salud, situación conyugal, paternidad, situación social, orientación sexual, etc.

Entorpecimiento Laboral: Toda acción tendiente a:

- Obstaculizar o hacer más gravoso el cumplimiento de la labor.
- Retardar el cumplimiento de la labor o las metas.
- Privación, ocultación o inutilización de insumos, documentos o instrumentos para la labor.
- Destrucción o pérdida de información.
- Ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.



ALCALDÍA
DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROTOCOLO:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

FECHA	VERSIÓN	CÓDIGO	PAGINA
1-Sep-25	01	GTH-R-006	5 de 27

Inequidad Laboral:

- Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- Violación del principio de igualdad.
- Discriminación en la asignación de obligaciones laborales

Desprotección Laboral:

Conducta que pone en riesgo la integridad o seguridad del trabajador/a, mediante órdenes o asignación de funciones sin cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad del trabajador/a.

Hostigamiento virtual:

También conocido como acoso electrónico o acoso virtual (cyberbullying, en inglés), esta forma de acoso incluye una gama de palabras y acciones nocivas que ocurren en el mundo digital.


Acoso sexual: Se puede definir a partir de la tipificación penal de dicha conducta como delictiva, como el acto de acoso, 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 (art. 210 A, Código Penal).

Conflicto: Situación que implica a dos o más personas en un campo de actuación común, cuyos objetivos pueden ser los mismos o no, y sus modos de alcanzar esos objetivos responden a valores o lógicas diferentes o contrapuestas. Son situaciones en que dos o más personas entran en oposición o desacuerdo de intereses y/o posiciones incompatibles donde las emociones y sentimientos juegan un rol importante y la relación entre las partes puede determinar robustecida o deteriorada, según la oportunidad y procedimiento que se haya decidido para abordarlo.

Acuerdo: Trato al cual llegan las partes implicadas en la mediación, con el propósito de solucionar la controversia presentada, es necesario realizar seguimiento a su cumplimiento.

Resolución Pacífica de Conflictos: Se basa en dirimir el conflicto entre las partes con el apoyo de interlocutores que promuevan el establecimiento de acuerdos equitativos para restablecer la sana convivencia, evitando usar métodos violentos.

Mediación: Mecanismo que propicia el establecimiento de acuerdos que favorezcan a las partes involucradas en un conflicto de intereses a través del diálogo y el encuentro interpersonal. Incluye la presencia de un tercero, denominado mediador, quien facilita el intercambio de ideas y la construcción conjunta de procesos reales de conciliación.

 ALCALDÍA DE PASTO	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	NOMBRE DEL PROTOCOLO:			
	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL			
FECHA	VERSIÓN	CÓDIGO	PAGINA	
1-Sep-25	01	GTH-R-006	6 de 27	

6. CONTENIDO

El Comité de Convivencia Laboral se conforma como una medida preventiva del acoso laboral que contribuye a proteger a los colaboradores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Los integrantes del Comité deben contar 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

6.1. Procedimiento interno para reportar el Acoso Laboral.

El procedimiento que se debe adelantar ante el Comité de Convivencia Laboral será interno, confidencial y conciliatorio, siguiendo las siguientes etapas:

6.1.1 Primera Etapa: Recepción de la queja

El Comité recibirá las quejas a través de los siguientes mecanismos, los cuales propenden por garantizar la confidencialidad en el proceso:

- El trabajador que tenga una queja o situación de conflicto que pueda configurarse dentro de los términos de Acoso Laboral debe diligenciar el formato diseñado para la recepción de la queja y enviar a través del correo electrónico comiteconvivencialaboralpasto@gmail.com, o documento impreso dentro de un sobre cerrado, dirigido al presidente del Comité de Convivencia Laboral en la Oficina de la Unidad de Correspondencia.
- El mismo formato, debidamente diligenciado, puede ser entregado al secretario(a) del Comité de Convivencia Laboral o al presidente del comité de convivencia laboral.
- Una vez el Comité sea notificado de una queja por acoso laboral, el presidente del Comité de Convivencia se encargará de dar aviso al secretario(a) para citar al comité a reunión extraordinaria en tiempo no mayor a 5 días calendario.

6.1.2 Segunda etapa: Calificación previa

- El Comité en sesión verificará la información de la queja presentada, revisando si las conductas denunciadas se encuentran contenidas en los artículos 2 y 7 de la Ley 1010 de



ALCALDÍA
DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROTOCOLO:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

FECHA	VERSIÓN	CÓDIGO	PAGINA
1-Sep-25	01	GTH-R-006	7 de 27

2006.

- Si el Comité de Convivencia Laboral, determina en la revisión de la queja que no cumple con las causales para considerar una presunta conducta de acoso laboral, y no se requiere la apertura de un proceso deberá informar al trabajador por escrito, justificando la decisión adoptada. Si se tratase de un caso aislado o un malentendido entre las partes el Comité de Convivencia podrá dar las recomendaciones y sugerencias a quien interponga la queja para favorecer la sana convivencia.

- Si la conclusión es que la denuncia podría conllevar a un acoso laboral, el Comité de convivencia laboral deberá pasar a la siguiente etapa del trámite, correspondiente a la citación de los involucrados en los hechos.

- Para esta actividad el comité de convivencia laboral tendrá un tiempo de 5 días calendario.

6.1.3 Tercera Etapa: Citación de los involucrados y conciliación.

El Comité de Convivencia Laboral, definirá las acciones que considere para el tratamiento del caso; En estas acciones, se define:

- Citar a cada una de las partes involucradas de manera individual, para ser escuchado y recibir su versión de los hechos que dieron lugar a la queja. Las sesiones deberán adelantarse haciendo saber tanto a quien presenta la queja, como al presunto acosador(a), que este es un escenario en el que, como primera instancia, se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente al interior de la entidad.

- El comité citará a las partes involucradas de manera conjunta con la finalidad de escuchar las versiones de sobre los hechos que dieron lugar a la queja para definir posibilidades de conciliación, con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos que permitan a las partes llegar a una solución efectiva de las controversias.

- El presidente o miembros principales del Comité dará el uso de la palabra al quejoso para que exprese los motivos por los cuales considera, que está siendo sujeto de posibles conductas de acoso laboral.

- Posteriormente, dará la palabra a la(s) otra (s) partes involucradas.

- Se invitará a las partes a que, de manera respetuosa y proactiva, propongan alternativas que lleven a solucionar las situaciones que dieron origen a las diferencias.

- De lograrse el acuerdo, se levantará acta dejando constancia del mismo, firmada por los



ALCALDÍA
DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROTOCOLO:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

FECHA

1-Sep-25

VERSIÓN

01

CÓDIGO

GTH-R-006

PAGINA

8 de 27

participantes en la sesión, y se formulará un plan de mejora construido entre las partes con finalidad de construir, renovar y promover la sana convivencia laboral, en un termino no mayor a cinco (5) días hábiles.

- De no lograrse el acuerdo, y el quejoso insistiere en que la conducta descrita constituye acoso laboral, el comité de convivencia laboral dará traslado a la Procuraduría General y/o Personería Municipal, dejando constancia que se agotó el procedimiento previo entre las partes involucradas.

Nota 1: Para el cumplimiento de la presente etapa el comité contará con un tiempo de cinco (5) días calendario.

Nota 2: En caso de que la queja involucre alguno de los miembros del Comité de Convivencia, este no podrá intervenir en las sesiones del caso, deberá declararse inhabilitado y en el evento de comprobarse que realmente estuvo implicado en la queja quedará inhabilitado para pertenecer al Comité de Convivencia Laboral.

Nota 3: Así mismo, si la presunta víctima llegara a desvincularse (renuncia, entre otras) de la Entidad se dará lugar al cierre definitivo del expediente. Por otra parte, si el presunto agresor se desvinculara de la entidad, la investigación del suceso deberá continuar hasta su conclusión.

Nota 4: En caso de que el comité invite al quejoso, y esté no se haga presente y no exista justificación por parte del mismo, se volverá a citar por segunda vez, si reincide en la inasistencia sin justa causa, se citará por una tercera vez, de no hacerse presente, se entenderá que desiste de la queja.

Si la situación anterior se presenta con el presunto acosador, una vez se cite por tercera vez y no se presente una justa causa para la misma, el Comité de Convivencia dará traslado a la Procuraduría General y/o Personería Municipal, de la queja para el trámite correspondiente.

6.1.4 Cuarta etapa: Seguimiento y cierre de la queja:

Luego de surtir el proceso de escucha y conciliación, el comité deberá sesionar y de acuerdo con la revisión de los hechos y las circunstancias descritas en la actividad anterior, podrá:

- En aquellos casos en que, no se llegue a un acuerdo entre las partes, o se identifique un incumplimiento al plan de mejora o a las recomendaciones dadas, el Comité de Convivencia dará el caso por cerrado, y remitirá el caso a la Procuraduría y/ o Personería para los fines correspondientes, en un término no superior a 10 días hábiles.

- Realizar seguimiento a los compromisos adquiridos en el plan de mejora, las



ALCALDÍA
DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROTOCOLO:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

FECHA

1-Sep-25

VERSIÓN

01

CÓDIGO

GTH-R-006

PAGINA

9 de 27

recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado y en las fechas establecidas, el cual deberá realizarse de manera mensual.

Nota: En caso de que el comité requiera más tiempo para realizar las acciones antes mencionadas deberá dejar constancia en Acta de la necesidad del tiempo y la debida justificación. Se dispondrá máximo de 30 días calendario adicionales del tiempo inicial para realizarla presentación y determinar si constituye o no en posible caso de acoso laboral.

6.2. Quejas o denuncias interpuestas por personas con contrato de prestación de servicios

De acuerdo con la norma aplicable, se contempla quienes son sujetos de aplicación de las normas de acoso laboral en el sector público, los empleados públicos y trabajadores oficiales, y quienes se encuentren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral; en consecuencia, no es viable incluir a los contratistas como sujetos beneficiarios de las normas de acoso laboral, en razón a que como es de conocimiento general, los contratistas se rigen por las normas de contratación estatal y por consiguiente no tienen vínculo laboral, ni poseen relación de dependencia o subordinación laboral.

Sin embargo, en concepto 246461 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública, las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006 no tienen aplicación para los contratistas, no obstante, según la Corte Constitucional, toda relación ya sea laboral, civil o contractual debe respetar los derechos fundamentales de las personas, en ese sentido, en el evento que un contratista se sienta vulnerado en sus derechos por las acciones vividas, tiene la potestad de acudir al Ministerio Público y exponer tal circunstancia, en el que se indique los hechos, datos y las pruebas que permitan evidenciar el presunto acoso laboral.

Por tanto, aquellas quejas que llegasen al Comité de Convivencia Laboral, del personal contratista, a través de correo electrónico o en físico deberán ser redireccionadas a los entes competentes, como son Procuraduría provincial y/o Personería, Ministerio del Trabajo para lo pertinente, con soporte de entrega. Lo anterior, dado que con este personal no existe una relación, el Comité no es competente para tratar estos asuntos. No obstante, la Subsecretaría de Talento Humano, en conjunto con el Comité de Convivencia Laboral, deberá mantener un registro de estas quejas para realizar un análisis estadístico pertinente para la prevención y promoción de entornos laborales saludables.



ALCALDÍA
DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROTOCOLO:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

FECHA

1-Sep-25

VERSIÓN

01

CÓDIGO

GTH-R-006

PAGINA

10 de 27

6.3. Quejas o denuncias Anónimas

En los casos de que las personas presuntamente afectadas decidan presentar su queja de manera anónima, no se dará trámite a la queja, ya que no se puede determinar con claridad las partes involucradas en el caso, esto según lo establecido en el concepto emitido por el DAFP 287131 de 2020, en el cual se precisa que dentro de las funciones del comité de convivencia se encuentra; *"Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja; Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias"*.

Aunado a lo anterior, el Comité de Convivencia Laboral no podrá aplicar el procedimiento establecido a la Ley 1010 de 2006 en las quejas anónimas, por tanto, estos casos se remitirán a la Procuraduría General y/o Personería Municipal a fin de que allí se evalúe el mérito de los hechos objeto de la misma.

6.4. Disposiciones varias

- Es necesario considerar que el Comité de Convivencia Laboral no tendrá la facultad para determinar si una conducta es constitutiva de acoso laboral, pues se entiende que dicha competencia es puramente judicial. En tal sentido, las decisiones serán exclusivamente preventivas o consultivas y buscarán, en lo posible, mecanismos conciliatorios.
- En caso de requerirse más tiempo para que el Comité examine de manera confidencial el caso reportado, se deberá justificar el tiempo a prorrogar.
- Tendrán impedimento de participar en las conciliaciones los miembros del comité que hayan sido jefes o subalternos de las personas implicadas, o que tengan vínculos de relación sentimental o afectiva.
- En el caso que la queja involucre a alguno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, este no podrá intervenir en la investigación del caso.
- En el espacio de diálogo entre las partes involucradas, se debe tener en cuenta que dentro del marco establecido por la Ley 1257 de 2008, se debe privilegiar el derecho de la víctima a no ser confrontada con su agresor.
- **Protección de Datos.** La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se inicien será una falta grave y se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes conforme los procesos internos aplicables.
- **Confidencialidad y Reserva.** Los procesos realizados en el marco de estas denuncias tienen el carácter de confidencial y reservado, y queda bajo custodia del Comité de Convivencia Laboral, la información y la investigación que se derive de la misma.

7. ACOSO SEXUAL LABORAL

De acuerdo con lo que señala la Organización Internacional del Trabajo (1985) "el acoso



ALCALDÍA
DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROTOCOLO:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

FECHA	VERSIÓN	CÓDIGO	PAGINA
1-Sep-25	01	GTH-R-006	11 de 27

sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores; constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta en mayor medida a las mujeres". En el caso colombiano, el acoso sexual es además una forma de violencia que, al atentar contra la libertad, la integridad y la formación sexual de una persona se tipifica como delito en el Código Penal.

El artículo 210A del Código Penal Colombiano, adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, definen Acoso Sexual como: "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 (...)"

7.1. Preguntas claves para detectar si somos víctimas de Acoso Sexual Laboral

En este sentido la Organización Iberoamericana de Seguridad Social OIS desde el 2019 en su protocolo contra el acoso sexual laboral y por razón de sexo en el ámbito del trabajo, define algunas expresiones del acoso sexual laboral:

- Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
- Bromas sexuales;
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- Gestos obscenos, silbidos o miradas indecentes u obscenas;
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales;
- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
- Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;
- Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;



ALCALDÍA
DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROTOCOLO:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

FECHA	VERSIÓN	CÓDIGO	PAGINA
1-Sep-25	01	GTH-R-006	12 de 27

- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
- Manifestar preferencias indebidas con base al interés sexual hacia una persona
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- Agresiones físicas de carácter sexual.
- Intento de violación.
- Violación

Cabe resaltar, que las denuncias por violencia sexual indistintamente del lugar donde se desarrollen deben tener un procedimiento penal de investigación y judicialización por parte de la fiscalía general de la Nación quien es la encargada frente al procedimiento de este tipo de delitos.

7.2. ¿Cuáles son los sujetos del Acoso Sexual Laboral?

Toda persona puede ser víctima de los delitos establecidos en el Código Penal Colombiano, para la entidad se puede configurar el Acoso Sexual en quienes tengan cualquier tipo de vinculación:

- Funcionario público.
- Contratista.

7.3. ¿Cuáles son los derechos protegidos en la ley?

- El derecho a que se crea en su relato, se comprenda su reacción y no se emitan juicios de valor u opiniones, ni se minimice lo ocurrido.
- El derecho a que se guarde confidencialidad sobre lo manifestado, incluyendo la reserva de su identidad.
- El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos, independientemente de los prejuicios sociales.
- El derecho a ser tratada con respeto y consideración de espacios de confianza para evitar una segunda victimización.
- Esto implica además el derecho a no ser confrontada con el agresor ni sometida a la repetición innecesaria de los hechos.
- El derecho a que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación.
- El derecho a ser escuchada, a expresar su opinión y a participar en todo momento en el proceso que se adelante.
- El derecho a recibir información sobre las entidades a las que puede ser remitida con el fin de recibir atención en salud o asesoría legal para la representación.



ALCALDÍA
DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROTOCOLO:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

FECHA	VERSIÓN	CÓDIGO	PAGINA
1-Sep-25	01	GTH-R-006	13 de 27

- El derecho a que las acciones que se emprendan se adelanten con celeridad y debida diligencia.


7.4. Consecuencias del Acoso Sexual Laboral.

- Los daños o afectaciones a las personas que son objeto de Acoso Sexual pueden ser psicológicos, físicos, sexuales y patrimoniales.
- El acoso sexual laboral afecta negativamente tanto al funcionario como al proceso, ya que repercute sobre la satisfacción laboral, aumenta el ausentismo, disminuye el ritmo de trabajo debido a la falta de motivación.
- Sobre la persona afectada tiene consecuencias psicológicas, estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación, impotencia, y consecuencias físicas como: trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, entre otros.
- Específicamente en las consecuencias psicológicas, las víctimas desarrollan el trastorno del estrés postraumático, ansiedad y rechazo al trabajo; depresión, pérdida de interés en lo que antes les parecía atractivo; además de que el impacto psicológico crece cuando la víctima calla y oculta el acoso por miedo a represalias o a la falta de credibilidad.
- Generalmente las consecuencias afectan fundamentalmente a la persona que sufre el acoso, sin embargo, también incide sobre los funcionarios que pudieran ser testigos o conozcan la situación.
- La ansiedad y el estrés que produce esta vivencia muchas veces provoca en las personas la necesidad de pedir baja laboral, abandonar su área de trabajo debido a no poder afrontar el problema o puede también derivar en un despido por negarse a someterse a cualquier tipo de acoso.
- En el aspecto social, un marco más amplio de las consecuencias, podrían ser que el acoso sexual laboral impide el logro de la igualdad, condona la violencia sexual y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las dependencias o fuentes de trabajo, lo cual entorpece la productividad y el desarrollo

7.5. Acoso Sexual en Entorno Laboral.

Teniendo en cuenta que en los casos de acoso sexual en el ámbito laboral no es posible adelantar el trámite previo, toda vez que se trata de una conducta no conciliable, en los casos que llegase a presentarse un presunta conducta de acoso sexual en el entorno laboral, deberá iniciarse de forma inmediata el proceso disciplinario ante el Ministerio Público según las competencias establecidas y compulsar las copias ante la Fiscalía General de la Nación, para lo de su competencia (circular 003 18/07/2024 Procuraduría General de la Nación).

La Subsecretaría de Talento Humano, el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en conjunto con el Comité de Convivencia Laboral orientara a los colaboradores para

 ALCALDÍA DE PASTO	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	NOMBRE DEL PROTOCOLO:			
	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL			
FECHA	VERSIÓN	CÓDIGO	PAGINA	
1-Sep-25	01	GTH-R-006	14 de 27	

formular la respectiva denuncia ante los entes correspondientes:

- URI: Unidades de reacción inmediata.
- SAU: Salas de Atención a Usuarios.
- CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.
- CAPIV: Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (Fiscalía General de la Nación).
- Oficina de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN.
- Línea 155 del Gobierno Nacional.

7.5.1 En el caso que el/la trabajador(a) decida voluntariamente poner en conocimiento del hecho al Alcaldía Municipal, deberá tener en cuenta los siguientes lineamientos:

- La narración de los hechos de la presunta queja deberá presentarse por escrito y firmada toda vez que posteriormente se quiera realizar una retractación la cual también deberá realizarse de manera escrita y firmada, y así contar con una evidencia que permita tomar medidas preventivas y garantías de protección establecidas en el artículo 13 de la ley 2365 del 2024.
- En caso de que la queja llegara a la Subsecretaría de Talento Humano, el/la psicólogo(a) especialista con licencia vigente en SST perteneciente al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá remitir la información ante el Comité de Convivencia Laboral vigente, para así mantener la confidencialidad de la información y el respectivo seguimiento al caso; por otra parte la subsecretaría de Talento Humano difundirá dentro de los proceso de inducción y reinducción, el correo electrónico del comité y los nombres de los integrantes del mismo así como el proceso para interponer una presunta queja, garantizando en todo caso un trato respetuoso, imparcial, privado y seguro para la persona afectada.

Quienes reciban la denuncia (en este caso miembros del Comité de Convivencia Laboral) deberán tener en cuenta que:

- Debe privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la presunta víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
- Debe abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
- La presunta víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.
- Debe tenerse en cuenta que la presunta víctima puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.



ALCALDÍA
DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROTOCOLO:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

FECHA	VERSIÓN	CÓDIGO	PAGINA
1-Sep-25	01	GTH-R-006	15 de 27

- o Debe evitarse la revictimización de la víctima.
- o El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en un archivo sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.
- o En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.

7.5.2 Al ser recibida la presunta denuncia, se deberá prever un espacio de asesoría para informar las rutas de denuncia para que la presunta víctima se sienta apoyada y protegida adecuadamente para garantizar su participación en el proceso de denuncia, sin extralimitarse en el acompañamiento para denunciar ante los entes competentes que son los encargados de llevar el proceso a cabo.

El comité de convivencia deberá solicitar la autorización a la presunta víctima para informar al sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo del caso y así adoptar las medidas pertinentes para la orientación del riesgo psicosocial que puede configurar la presunta conducta de acoso, y así poder realizar el respectivo seguimiento al caso.

7.6. Medidas de protección y de atención para las víctimas de Acoso Sexual Laboral

Durante todo el proceso de investigación correspondiente a los entes competentes, La Alcaldía Municipal de Pasto propenderá por prevenir cualquier tipo de represalia, revictimización o efecto negativo contra las personas que denuncian. Si durante el procedimiento se demuestra su existencia, se garantizará la restitución de las condiciones laborales previas a la presentación de la queja o denuncia. La Subsecretaría de Talento Humano deberá adoptar medidas para prevenir su existencia. El empleador deberá prevenir y aplicar la sanción en casos que se demuestre el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
2. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
3. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
4. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
5. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas



ALCALDÍA
DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROTOCOLO:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

FECHA

1-Sep-25

VERSIÓN

01

CÓDIGO

GTH-R-006

PAGINA

16 de 27

de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.

6. En caso de existir publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes

7.7. Orientación a las Entidades a las que se puede acudir en caso de ser víctimas de Acoso Sexual Laboral.

La Subsecretaría de Talento Humano, en asesoría del psicólogo(a) especialista con licencia vigente en SST perteneciente al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo será la persona encargada de orientar a la presunta víctima de acoso sexual laboral, ante las entidades autorizadas de darle manejo a su denuncia.

- **Atención en salud**

Las víctimas de cualquier forma de violencia sexual tienen derecho a recibir atención en salud. Según la Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social (o la norma que la modifique, adicione o sustituya) acoge el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual.

Estas atenciones están incluidas en el plan de beneficios en salud, son urgentes y gratuitas, es decir, están exentas de copagos y cuotas moderadoras, y se prestan por parte de la EPS de la presunta víctima sin importar el régimen de vinculación (contributivo, subsidiado o especial), o de si está afiliada en calidad de cotizante o beneficiaria.

- **Información a las entidades a las cuales puede acudir para recibir información legal**

El Decreto 4799 de 2011 reglamentó las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008, en relación con las competencias de las Comisarías de Familia, la Fiscalía General de la Nación, los Juzgados Civiles, Municipales y Promiscuos Municipales; y los Jueces de Control de Garantías, de manera que se garantice el efectivo acceso de las personas a los mecanismos y recursos que establece la Ley para su protección, como instrumento para erradicar todas las formas de violencia. Estas mismas normas señalan la posibilidad de que las víctimas de violencia sexual cuenten con asesoría y representación legal a través del Sistema Nacional de Defensoría Pública de la Defensoría del Pueblo.

Si la víctima acude directamente ante la Fiscalía General de la Nación para interponer



ALCALDÍA
DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROTOCOLO:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

FECHA

1-Sep-25

VERSIÓN

01

CÓDIGO

GTH-R-006

PAGINA

17 de 27

la denuncia, dentro del proceso penal, es posible que la víctima sea remitida para una valoración médico legal por parte el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, sin embargo, deberá ser informada que en caso de que haya sido atendida por parte del sistema de salud, las pruebas, exámenes y valoraciones ya adelantadas tendrán el mismo valor probatorio y podrán ser incorporadas al proceso penal.

En todo caso la Subsecretaria de Talento Humano, el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Convivencia Laboral de la Alcaldía Municipal de Pasto realizara la debida diligencia en la denuncia inmediata ante los entes competentes dentro de las competencias y el marco normativo legal vigente en territorio Colombiano.

7.8. Orientaciones para tener en cuenta en caso de una posible retractación de la víctima

En casos donde la víctima se retracte de lo manifestado sobre hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual laboral, es necesario que la persona encargada o delegada para el acompañamiento indague por las razones de dicha retractación; esto con el fin de establecer si está siendo sometida a presiones externas que la obliguen a decir que mintió. En algunos casos el presunto agresor pudo haberla amenazado o le pudo haber ofrecido algo a cambio de la retractación o existe un temor fundado sobre las posibles represalias. Ante estos eventos es necesario que se brinde o se direcciona a la víctima para que reciba atención jurídica y psicológica para que supere las dificultades que motivaron la retractación. También se deben adoptar medidas de protección descritas en el presente protocolo conducentes a garantizar que el trámite de queja siga su curso.

7.9. Seguimiento a casos de Acoso Sexual Laboral

Las acciones de seguimiento estarán a cargo de la Subsecretaria de Talento Humano, con asesoría del psicólogo(a) especialista con licencia vigente en SST perteneciente al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien deberá verificar el estado de la queja y brindar asesoría y acompañamiento a la presunta víctima. Estas acciones de seguimiento se adelantarán de manera periódica, hasta verificar que la presunta víctima de acoso haya logrado acceder a las atenciones previstas en salud, protección y administración de justicia, así como su participación dentro del proceso disciplinario que adelante la entidad.

8. OBLIGACIONES DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE PASTO

la Subsecretaria de Talento Humano, en asesoría del psicólogo(a) especialista con licencia vigente en SST perteneciente al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo



ALCALDÍA
DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROTOCOLO:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

FECHA	VERSIÓN	CÓDIGO	PAGINA
1-Sep-25	01	GTH-R-006	18 de 27

- Realizar actividades de sensibilización, prevención y atención relacionadas con prácticas y hechos de Acoso Laboral, (a servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Pasto) y Acoso Sexual laboral (a todas las personas vinculadas). Adelantar actividades especiales y específicas dirigidas a los funcionarios que tengan personal a su cargo.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los miembros del Comité Convivencia Laboral de la Entidad.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los funcionarios de todos los niveles jerárquicos de la Entidad.
- Divulgar el protocolo de prevención y atención de Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral, así como las rutas de atención a los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Pasto.
- Las personas designadas para dar información, asesoramiento, apoyo y acompañamiento a las víctimas de acoso deben ser sensibilizadas y calificadas sobre el abordaje de estos casos.
- Realizar acciones de seguimiento a las quejas y/o denuncias presentadas y brindar asesoría y acompañamiento a la víctima, con el apoyo del personal calificado para ello.



ALCALDÍA
DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROTOCOLO:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

FECHA	VERSIÓN	CÓDIGO	PAGINA
1-Sep-25	01	GTH-R-006	19 de 27

9. ANEXOS.

FORMULACION DE QUEJA POR PRESUNTA ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

FECHA: ___/___/___
Día Mes Año

Respetados colaboradores le solicitamos que antes de redactar la presunta queja, tenga en cuenta la definición de ACOSO LABORAL: "Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un (a) empleado (a), por parte de un empleador, un jefe (a) o superior jerárquico inmediato, un (a) compañero (a) de trabajo o un (a) subalterno(a), encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo" Ley 1010 de 2006 y Resolución 652 de 2012.

El COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, le hace saber que toda queja será atendida de manera confidencial y se le dará el trámite y seguimiento según corresponda en términos de las disposiciones legales aplicables, por lo que la información deberá ser proporcionada con veracidad y objetividad.

Lea bien las modalidades de Acoso Laboral y/o sexual establecidas en la Ley 1010 de 2006, verifique si se cumplen todos los requisitos señalados por la norma y marque con una **X** en la casilla que considere se aplica a su caso.

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 (a) 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 (a) 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, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.



ALCALDÍA
DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROTOCOLO:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

FECHA	VERSIÓN	CÓDIGO	PAGINA
1-Sep-25	01	GTH-R-006	20 de 27

Entorpecimiento laboral:

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el (la) empleado (a) 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 empleado (a).

Desprotección laboral:

Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del empleado (a) mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el (la) empleado (a).

Acoso sexual

Como aquella conducta de contenido sexual, que puede ser física, verbal o no verbal, que atente o pueda atentar contra la dignidad de la persona que lo sufre, generando un ambiente intimidatorio, ofensivo o degradante.

Hostigamiento virtual

También conocido como acoso electrónico o acoso virtual (cyberbullying, en inglés), esta forma de acoso incluye una gama de palabras y acciones nocivas que ocurren en el mundo digital

1. INFORMACIÓN DE QUIÉN FORMULA LA QUEJA:

PERSONA QUE FORMULA LA QUEJA	
NOMBRE:	
CARGO:	
TIPO DE VINCULACION LABORAL:	
DEPENDENCIA:	
CÉDULA DE CIUDADANIA:	
CORREO ELECTRÓNICO:	
CÉLULAR:	
DIRECCION DE CORRESPONDENCIA:	



ALCALDÍA DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROTOCOLO:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

FECHA	VERSIÓN	CÓDIGO	PAGINA
1-Sep-25	01	GTH-R-006	21 de 27

A QUIÉN SE LE INTERPONE LA QUEJA

NOMBRE:	
CARGO:	
DEPENDENCIA:	
CORREO ELECTRÓNICO:	
TELÉFONO:	

2. INFORMACIÓN DE LA QUEJA:

A continuación, marca con una X la respuesta que corresponda a su caso.

2.1. ¿De qué forma se manifestó el hecho sobre el que presenta su queja?

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Acoso sexual | <input type="checkbox"/> Discriminación | <input type="checkbox"/> Carga excesiva |
| <input type="checkbox"/> Maltrato físico | <input type="checkbox"/> Descalificación | <input type="checkbox"/> detrabajo |
| <input type="checkbox"/> Expresiones injuriosas oultrajantes | <input type="checkbox"/> Entorpecimiento | <input type="checkbox"/> Violencia |
| | <input type="checkbox"/> Integridad o seguridad | <input type="checkbox"/> contra lamujer |

2.2 ¿De quién viene la presunta conducta?

- De un compañero
- De mi jefe inmediato
- De un subalterno
- Otro, ¿cuál? _____

2.3. ¿Con qué frecuencia ha ocurrido?

- Una sola vez
- Dos veces
- Mas de 3 veces
- De manera continua hasta la presente

En caso de haber sido una sola vez,

precise: Fecha: _____ Hora: _____

Lugar: _____ Testigo: _____



ALCALDÍA
DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROTOCOLO:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

FECHA 1-Sep-25	VERSIÓN 01	CÓDIGO GTH-R-006	PAGINA 22 de 27
-------------------	---------------	---------------------	--------------------

En caso de haber ocurrido el hecho en varias ocasiones o que hasta la presente fecha siga sucediendo, precise el período aproximado desde cuándo, cuántas veces y con qué frecuencia.

2.4. ¿Cuál fue la actitud de la persona que presuntamente lo acosa?

- Directa y Clara Amenazante Discreta o Sutil

2.5. ¿La reacción inmediata de usted ante la(s) conducta(s) de esta persona fue?

- Lo confronté
 Lo ignoré
 Otra ¿Cuál? _____

2.6. Señale si existen testigos que presenciaron la(s) conducta(s):

- Nadie los presenció
 Los presenció una persona
 Los presenciaron dos o más personas

En caso de que una o más personas hayan sido testigos de los hechos, proporcione los datos de éstos:

Nombre completo	Cargo	Teléfono

2.7. ¿Considera que los hechos fueron causados por alguna situación en particular o cual considera que fue el desencadenante de esta conducta?

2.8. ¿Comunicó estos hechos a su superior jerárquico?

- Sí No A otra persona

¿A quién y qué respuesta tuvo?:



ALCALDÍA DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROTOCOLO:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

FECHA	VERSIÓN	CÓDIGO	PAGINA
1-Sep-25	01	GTH-R-006	23 de 27

2.9 ¿En algún momento propicio un espacio con el presunto acosador para mejorar la situación? Si No

Explique: _____

2.10 ¿De qué manera requiere que el comité intervenga y apoye en esta situación?

Datos e información adicional que considere necesario aportar para el seguimiento de su queja:

Nota: El Comité de convivencia laboral podrá solicitarle posteriormente, si lo considera necesario, la ampliación de la información entregada en este formato.

3. ¿Cuenta usted con alguna prueba(s)? ¿Cuál(es)?

PRUEBAS: (mencione las pruebas que anexará a la presente queja)	1. 2. 3. 4. 5.
---	----------------------------

Firma de quien presenta la Queja:		Cédula de Ciudadanía:	
-----------------------------------	--	-----------------------	--



ALCALDÍA
DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROTOCOLO:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

FECHA	VERSIÓN	CÓDIGO	PAGINA
1-Sep-25	01	GTH-R-006	24 de 27

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Los miembros del Comité de Convivencia Laboral del Nivel Centra de la Alcaldía Municipal de Pasto, elegidos por los trabajadores y la Entidad, mediante resolución número _____ del día _____ del mes _____ del _____ año _____, para un periodo de dos (2) años contados a partir de la referida fecha, y teniendo en cuenta lo consagrado en el artículo 14 de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, Resolución 652 de 2012, Resolución 1356 de 2012, y Decreto 0707 del 16 de octubre de 2012 del Despacho de la Alcaldía, por medio del cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y se dictan otras disposiciones; y en atención a las obligaciones que deben cumplir los miembros del referido Comité, en forma libre y voluntaria convienen suscribir el presente Acuerdo de Confidencialidad en los siguientes términos:

Yo _____ identificado(a) con cédula de ciudadanía número _____ expedida en _____, en mi calidad de miembro del Comité de Convivencia Laboral, comprendo y tengo claro que para efectos de este acuerdo la CONFIDENCIALIDAD es entendida por toda aquella información confidencial, propia de cada uno de los casos que se me asignen, o que conozca en sesión ordinaria o extraordinaria del Comité, cualquiera que ella sea, bien que corresponda a carácter técnico, administrativo, laboral o legal, a la que normalmente no tiene acceso libre el público en general y por tanto debe permanecer en reserva por los funcionarios.

En virtud de lo antes señalado, el (la) suscrito(a) se compromete a:

1. Manejar de manera confidencial la información que como tal sea conocida, prestada, entregada y toda aquella que se genere en torno a ella como resultado del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
2. Guardar confidencialidad sobre esa información y no emplearla en beneficio propio o de terceros mientras conserve sus características de confidencialidad o mientras sea manejada como un caso de los que conoce el Comité de Convivencia Laboral.
3. Mantener la reserva de la información de todos y cada uno de los documentos que le son entregados, o de aquellos que son socializados en el seno del Comité de Convivencia Laboral, así como mantener la reserva de todas las conversaciones que se susciten con los servidores y servidoras públicas de la Alcaldía Municipal de Pasto, que son atendidos por el Comité en cualquiera de las diligencias que deba ser adelantada. Así las cosas, a continuación, suscribe el presente Acuerdo de Confidencialidad, el día ____ del mes del año _____.

Firma: _____

Nombre: _____

Cargo: _____



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROTOCOLO:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

FECHA	VERSIÓN	CÓDIGO	PAGINA
1-Sep-25	01	GTH-R-006	25 de 27

ACTA DE COMPROMISOS

Fecha Diligenciamiento: ___/___/___
Día Mes Año

Seguimiento No. _____

No. /Cód. Caso: _____

Nombre de quien refiere la situación: _____

Documento de Identidad: _____ Dependencia: _____

Cargo: _____

COMPROMISOS ADQUIRIDOS

Compromisos pendientes de seguimiento (describir razones por las cuales se encuentran pendientes)

FIRMA DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

Firma: _____

Nombre: _____

Cargo: _____

Firma: _____

Nombre: _____

Cargo: _____

Observaciones:

REPRESENTANTES COMITÉ DE CONVIVENCIA

Nombre: _____

Nombre: _____

Nombre: _____



ALCALDÍA
DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROTOCOLO:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

FECHA	VERSIÓN	CÓDIGO	PAGINA
1-Sep-25	01	GTH-R-006	26 de 27

SEGUIMIENTO QUEJAS RELACIONADAS CON SITUACIONES DE
CONFLICTO

Fecha Diligenciamiento: __/__/____
Día Mes Año

Seguimiento No. _____ No. /Cód. Caso: _____

Nombre de quien refiere la situación: _____

Documento de Identidad: _____ Dependencia: _____

Cargo: _____

1. ACCIONES REALIZADAS

Responsables del seguimiento:

2. ASPECTOS NO RESUELTOS _____

3. COMPROMISOS PARA EL POSTERIOR SEGUIMIENTO _____



ALCALDÍA
DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROTOCOLO:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

FECHA
1-Sep-25

VERSIÓN
01

CÓDIGO
GTH-R-006

PAGINA
27 de 27

CONTROL DE CAMBIOS

No. REVISIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	VERSIÓN ACTUALIZADA
1	Se realiza actualización debido a cambio normativo: RESOLUCIÓN 3464 DEL 1 DE SEPTIEMBRE DEL 2025 por medio de la cual se deroga Resoluciones 652 y 1356 DEL 2012.	1/09/2025	2

Elaborado por:

Isabel Segovia Narváez

ISABEL SEGOVIA
NARVÁEZ

Contratista SST
Psicóloga Especialista en
Psicología Ocupacional y
Organizacional
S.T.H

Andrés Estrada

ANDRÉS ESTRADA
Profesional Contratista
S.T.H

Revisado por:

Milton Esteban Moreno

MILTON ESTEBAN MORENO
Convivencia y Derechos
Humanos
Presidente CCL

GINNA TATIANA ORTEGA

GINNA TATIANA
ORTEGA
Subsecretaría de Talento
Humano

Aprobado por:

GINNA TATIANA ORTEGA

GINNA TATIANA
ORTEGA
Subsecretaría de Talento
Humano