

	PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL LABORAL	Código: GAH-F21
		Versión: 1
		Fecha de aprobación: 05/03/2026

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y DEL ACOSO SEXUAL LABORAL, PARA EL FONDO DE VALORIZACIÓN DEL MUNICIPIO DE MEDELLIN – FONVALMED

INTRODUCCIÓN

La Ley 1010 de 2006 tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Por lo anterior el FONVALMED, ha querido comprometerse con la prevención del acoso laboral y el acoso sexual, adoptando el presente protocolo con el fin de orientar a sus colaboradores en el trámite de quejas, para dar respuesta a los actos que se presenten.

El desarrollo de este protocolo aplica para el trámite de quejas presentadas por todas las personas que laboran y de aquellos contratista colaborados de la entidad independiente de su vinculación.

El FONVALMED, 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 ,la Ley 1257 de 2008 y la ley 2365 de 2024: por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia y se dictan otras disposiciones, el FONVALMED 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.

CONTENIDO

	PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL LABORAL	Código: GAH-F21
		Versión: 1
		Fecha de aprobación: 05/03/2026

10.1. Etapa de Indagación:

14

10.2. Etapa de investigación:

14

10.3. Etapa de Juzgamiento:

15

10.4. Condenatorio
..... 15

11. Ruta administrativa del proceso 15

11.1. ¿Qué es la acción disciplinaria? 16

11.2. ¿Y si el acoso es en el sector público qué debo hacer? 16

11.3. Comisión de Prevención y Atención del Acoso Sexual 18

11.4. Pedagogía
..... 18

	PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL LABORAL	Código: GAH-F21
		Versión: 1
		Fecha de aprobación: 05/03/2026

ACOSO SEXUAL LABORAL

Es 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).

El acoso sexual laboral es una forma de acoso laboral, y a su vez es uno de los ámbitos del acoso sexual, en la que la víctima puede ser cualquier persona, sin importar su sexo u orientación sexual.

Sin embargo, el acoso sexual laboral debe ser abordado con un claro componente de género, teniendo en cuenta que debido a las relaciones desiguales de poder que históricamente se han configurado en la sociedad y que se reproducen en el ámbito laboral, hacen que sean las mujeres quienes tengan mayor exposición a este tipo de actos.

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), el FONVALMED, 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 FONVALMED.

	PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL LABORAL	Código: GAH-F21
		Versión: 1
		Fecha de aprobación: 05/03/2026

Sumado a lo anterior, el Fondo, 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.

1. ¿Cómo se define el Acoso Sexual Laboral (ASL) según la Ley 1257 de 2008 y Ley 599 de 2000?

La Ley 1257 de 2008 introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano, la adopción de normas que permiten garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencias, tanto en el ámbito público como en el privado; el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional; el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales, para su protección y atención. Posteriormente la Ley 2365 de 2024 adoptó medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

Se define el ASL cuando sucede en el ámbito laboral, porque constituye una de las formas de violencias contra las mujeres, como cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

2. ¿Cuáles son las modalidades de Acoso Sexual Laboral?

- **Físico:** Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas; comentarios homófonos, gestos con connotación sexual, guiños, contacto físico innecesario, agresión física.

	PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL LABORAL	Código: GAH-F21
		Versión: 1
		Fecha de aprobación: 05/03/2026

- **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 sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.
- **No Verbal:** Correos, mensajes de texto no deseados, chistes sexualmente implícitos por la intranet; exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores u otro material sexualmente explícito, envío de cartas anónimas o silbidos.
- **Otros tipos de ASL:** Obligar a las mujeres a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

3. Conductas para detectar si somos víctimas de Acoso Sexual Laboral

- Exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.
 - Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
 - Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.
 - Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
- Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.
 - Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas.
 - Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
 - Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.
 - Contacto físico no deseado.

	PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL LABORAL	Código: GAH-F21
		Versión: 1
		Fecha de aprobación: 05/03/2026

- Presión para tener relaciones sexuales.
- Intento de violación.
- Violación.
- Observar de manera clandestina a personas en lugares reservados como los baños.
- Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin haber sido solicitados o sin consentimiento.
- Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.

4. ¿Quiénes son sujetas y sujetos de la Ley 1257 de 2008 o pueden ser víctimas o agentes de ASL?

Toda persona puede ser víctima de los delitos establecidos en el Código Penal:

- Persona natural.
- Servidora o servidor público.
- Quienes tengan una relación laboral con la entidad, incluyendo a los contratistas.

5. ¿Cuáles son las medidas de prevención y protección frente al Acoso Laboral y Sexual Laboral?

El Acoso Laboral y Sexual Laboral están determinados en la categoría de las violencias contra las mujeres por hacer parte de las medidas de prevención y protección del artículo 12 de la ley 1257 de 2008 que reseña lo siguiente:

5.1. Medidas en el ámbito laboral. FONVALMED, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones:

- Desarrollará campañas para erradicar todo acto de discriminación y

	PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL LABORAL	Código: GAH-F21
		Versión: 1
		Fecha de aprobación: 05/03/2026

violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, lo que da una cobertura a las y los contratistas.

- Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) los empleadores y/o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos de atención y reparación a las víctimas.

6. ¿Cuáles son los derechos de las víctimas de Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral?

- A una vida digna.
- A la integridad física, sexual y psicológica.
- A la intimidad, a no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes.
- A la igualdad real y efectiva.
- A no ser sometidas a forma alguna de discriminación.
- A la libertad y autonomía, al libre desarrollo de la personalidad.
- A la salud, a la salud sexual y reproductiva.
- A la seguridad personal.

Las víctimas tendrán los siguientes derechos acorde con las capacidades de la corporación:

- Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo.
- Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, y a que no se tomen represalias en su contra.
- A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios.

	PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL LABORAL	Código: GAH-F21
		Versión: 1
		Fecha de aprobación: 05/03/2026

- El derecho a que no ser revictimizado(a) mediante juicios de valor sobre su queja.
- Derecho a recibir asistencia y acompañamiento por parte de la entidad.
- Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar bajo la modalidad no presencial, mientras se resuelve la queja o se remita el caso a las instancias o autoridades competentes.
- Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja o se remita el caso a las instancias o autoridades competentes.

- Recibir información de manera clara, completa, veraz y oportuna durante toda la ruta de atención en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos.
- Ser tratada con reserva de identidad con respecto de sus datos personales.
- A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención.
- Visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia de las que fue víctima como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor, conforme a lo señalado en las Sentencias T-275/21 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.

Los derechos previamente indicados deben ser respetados e implementados por todo el personal y órganos de la entidad que tengan algún rol en las diferentes rutas de atención contenidas en el presente protocolo.pedagogia

SI ERES VICTIMA TIENES DERECHO A:

- A decidir si se quiere o no ser confrontada con el agresor o la agresora en cualquiera de los espacios de atención
- A recibir trato digno y humano.

	PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL LABORAL	Código: GAH-F21
		Versión: 1
		Fecha de aprobación: 05/03/2026

- A ser tratada con reserva de identidad en todo momento.
- A ser escuchada, atendida e 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.
- 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 seleccionar que el profesional de la salud para la práctica de los exámenes, sea hombre o mujer.
- 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.

7. ¿Cuáles son los mecanismos de protección a la víctima denunciante?

En todos los casos que constituyen delitos, las víctimas cuentan con medidas de protección frente a toda publicidad que implique un ataque indebido a su vida

	PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL LABORAL	Código: GAH-F21
		Versión: 1
		Fecha de aprobación: 05/03/2026

privada o dignidad (Art. 133, Código de Procedimiento Penal). En FONVALMED uno de estos mecanismos de protección es a través de la Subdirección Administrativa y Financiera.

8. Lineamientos, herramientas y recomendaciones para el abordaje del Acoso

Sexual laboral ante las directivas.

Los casos de Acoso Sexual Laboral no son conciliables. En estos casos, la víctima puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación.

ENTREVISTAS PARA LA INVESTIGACION DE LOS CASOS

8.1. Las entrevistas

En esta sección se proporcionan algunas herramientas básicas para llevar a cabo las entrevistas formales con la parte que presenta la queja, la parte acusada y las/los testigos de ambas partes, adoptado de la “Guía de Procedimiento Para el abordaje y Tratamiento del Acoso sexual en el trabajo” elaborado por PNUD y ONU Mujeres. A través de la subdirección administrativa y financiera o del comité que se cree para ello, deben tener claridad por el respeto y garantía de los derechos y libertades de la dignidad humana de las personas entrevistadas cualesquiera que sean las partes en el proceso.

Elementos que se deben considerar en las entrevistas

- Preparación
- Lugar de la entrevista
- ¿Quién debe estar presente?
- Confidencialidad
- Temas irrelevantes
- Documentación y registro de quejas.

	PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL LABORAL	Código: GAH-F21
		Versión: 1
		Fecha de aprobación: 05/03/2026

9. ¿Dónde se puede denunciar la conducta de Acoso Sexual Laboral?

La Víctima puede acudir a:

- URI: Unidades de Reacción Inmediata.
- S.A.U: Salas de Atención a Usuarios.
- CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.
- Oficina de asignaciones de la Policía Nacional.

10. ¿Cuál es el proceso penal de esta ruta?

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

10.1. Etapa de Indagación: Inicia con la “notitia criminis”, cuando la Fiscalía General de la Nación tiene conocimiento de la realización de un hecho presuntamente delictivo, porque la propia víctima decide denunciar ante la autoridad competente o porque la misma Fiscalía ha tenido conocimiento del hecho por otro medio. La finalidad trascendente de la fase es la comprobación de que el hecho investigado reviste las características de un delito y cuando no existen motivos o circunstancias fácticas de caracterización como delito, el fiscal determina el archivo de la investigación.

10.2. Etapa de investigación: Durante esta fase, que inicia con la formulación de imputación, la Policía Judicial, bajo la dirección del Fiscal, se encarga de

complementar los elementos materiales probatorios y evidencia física recogidos durante la etapa de indagación, con el fin de tener un mejor conocimiento de los hechos y fortalecer la teoría del caso.

	PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL LABORAL	Código: GAH-F21
		Versión: 1
		Fecha de aprobación: 05/03/2026

10.3. Etapa de Juzgamiento: En la que, con base en los elementos materiales probatorios y la evidencia física recaudada, se determina si existe o no responsabilidad penal del acusado.

10.4. Condenatorio. Una vez la sentencia quede en firme, la víctima por medio de su representante inicia el incidente de reparación integral. La pena imponible para la persona que es declarada culpable de la comisión del delito de Acoso Sexual es de uno a tres años.

11. Ruta administrativa del proceso

El proceso disciplinario tiene como finalidad ejercer la acción disciplinaria e imponer la sanción correspondiente, a quien incurra en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este código que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad. Como tal, es un procedimiento útil para sancionar conductas que como el Acoso Sexual Laboral comportan faltas disciplinarias gravísimas y que pretenden ser erradicadas, como parte de la cultura sexista y las conductas que generan discriminación por motivos de género en el caso de las mujeres víctimas de las mismas y que, a su vez, se constituyen en una de las formas de violencias en contra de las mujeres.

11.1. ¿Qué es la acción disciplinaria?

Se produce en virtud de la relación de subordinación que existe entre los servidores y servidoras y la administración en el ámbito de la función pública, y se origina en el incumplimiento de un deber o de una prohibición, la omisión o extralimitación en el ejercicio de las funciones, entre otras.

De esta manera, la finalidad de la acción disciplinaria es garantizar el buen desempeño de las servidoras y servidores, con miras al cumplimiento de la función pública. Esta acción se encamina a esclarecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se comete la conducta disciplinaria, a la vez que los motivos determinantes de la misma y los perjuicios que ocasiona a la Administración Pública, es procedente, aunque la servidora o el servidor público se encuentre retirado del servicio, siempre y cuando la conducta se haya cometido al momento de estar vinculado a la administración.

11.2. ¿Y si el acoso es en el sector público qué debo hacer?

La Sentencia 882 de 2006 de la Corte Constitucional de Colombia dice: (...) “cuando

	PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL LABORAL	Código: GAH-F21
		Versión: 1
		Fecha de aprobación: 05/03/2026

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 27 fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas (...).

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 las y 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”.

“Además, no existe en la actualidad ninguna razón jurídica que impida hacer uso facultativo y cumulativo de las acciones. Esto significa que en un caso que pueda ser conocido por el Comité de Convivencia Laboral, las autoridades disciplinarias, penales y por el juez de tutela, la víctima podría acudir a todas esas instancias o escoger ante quiénes presentar su caso, siempre teniendo en cuenta que dependiendo de la magnitud de la conducta de que ha sido víctima, si trasciende al ámbito penal, los servidores públicos que conozcan del caso, deberán informarlo ante la Fiscalía General de la Nación.” (Protocolo de Acoso Laboral.

Consideraciones finales. pág. 32 2015).

Para cumplir el objeto de su asunto: prevenir y sancionar, se prevé unos mecanismos que comprometen la actuación de las entidades y los servidores y servidoras para disminuir el riesgo y atender a los y las víctimas El FONVALMED establecerá mecanismos y espacios de formación y

	PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL LABORAL	Código: GAH-F21
		Versión: 1
		Fecha de aprobación: 05/03/2026

sensibilización al interior, en aras del mejoramiento del ambiente laboral y de la transformación de imaginarios culturales proclives al Acoso Laboral o Sexual Laboral, con miras a generar una cultura de tolerancia cero frente a dichos fenómenos de violencia en contra de las mujeres y de los ciudadanos y contratistas en sus lugares de trabajo y/o donde ejercen sus actividades contractuales.

Igualmente, se adoptarán las herramientas de seguimiento, implementación y prevención, con el fin de hacer seguimiento a la aplicación del Protocolo.

Mediante el uso de piezas comunicativas o campañas de sensibilización pedagógica, y demás medios con que cuenten la entidad, se socializara la existencia del Protocolo, así como los mecanismos de protección y denuncia que el mismo prevé.

11.3. Comisión de Prevención y Atención del Acoso Sexual

La Comisión de Prevención y Atención del Acoso Sexual estará conformada por tres empleados(as), entre ellos dos mujeres y un hombre. Esta Comisión proferirá el reglamento interno para su funcionamiento.

11.4. Pedagogía

Mediante actividades de sensibilización, socialización y capacitación, Fonvalmed dará a conocer a través de la inducción, reinducción y actividades pedagógicas, las conductas constitutivas de acoso sexual, las disposiciones legales e internacionales sobre el tema, la ruta de atención en casos de ocurrencia, las consecuencias del acoso sexual, entre otros.

Así mismo, a través de la Unidad de Comunicaciones y Relaciones Corporativas con el objetivo de reconocer conductas y definir estrategias de prevención e intervención realizará una encuesta anual que podrá contener preguntas como:

- ¿Conoce usted el protocolo para la prevención y atención del acoso sexual?
- ¿Ha asistido a alguna capacitación sobre el mismo?
- ¿Entiende qué es el acoso sexual?
- ¿Conoce el procedimiento para la atención?
- ¿Ha hecho uso del protocolo?
- ¿Cuál ha sido su experiencia?
- ¿Qué mejoraría en el protocolo?

	PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL LABORAL	Código: GAH-F21
		Versión: 1
		Fecha de aprobación: 05/03/2026

Las preguntas de la encuesta serán definidas cada año por la Unidad de Comunicaciones y Relaciones Corporativas y la Comisión de Prevención y Atención del Acoso Sexual.