 <p><b>PERS</b> <b>NERÍA</b> DE GIRÓN Comprometidos con tus derechos</p>	<b>PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN</b>	Código: DA-GTTH-5
		Versión No. 01 - 2020
	<b>Macroproceso:</b> DE APOYO	TRD: 03 - 04
		<b>Proceso:</b> TALENTO HUMANO
<b>Subserie:</b> RESOLUCIONES	Páginas: 1	

**RESOLUCION N° 040 DE 2025  
(MARZO 20 DE 2026)**



**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE Y ADOPTA LA POLITICA DE  
PREVENCION DE ACOSO SEXUAL Y EL PROTOCOLO EN MATERIA DE ACOSO  
SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL EN LA VIGENCIA 2026 PARA LA  
PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN”**

**EL PERSONERO MUNICIPAL DE SAN JUAN GIRÓN  
(SANTANDER)**

En uso de sus facultades constitucionales y legales, conferidas en la Constitución Política de Colombia, la Ley 136 de 1994 y demás normas concordantes

**CONSIDERANDO**

1. Que el artículo 2 de la Constitución Política establece como fines esenciales del Estado la garantía de la efectividad de los principios, derechos y deberes, la participación ciudadana y el control al ejercicio del poder público, correspondiendo a las autoridades administrativas asegurar un servicio transparente, eficiente y orientado al interés general.
2. Que el artículo 209 de la Constitución Política consagra que la función administrativa se encuentra al servicio de los intereses generales y debe desarrollarse bajo los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, incorporando mecanismos de control interno.
3. Que la Ley 87 de 1993 y el Decreto 648 de 2017 disponen la obligatoriedad de diseñar, implementar y perfeccionar el Sistema de Control Interno, el cual constituye un instrumento esencial para el cumplimiento de los objetivos institucionales, la mejora continua y la rendición de cuentas a la ciudadanía.
4. Que la Ley 489 de 1998, en concordancia con los principios de la función administrativa, establece la necesidad de implementar mecanismos de planeación, organización y control que fortalezcan la capacidad institucional para el cumplimiento de sus fines.
5. Que el congreso de Colombia expidió la ley Ley 2365 del 2024 “Por medio de la cual se adopta 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.”
6. Que la ley 2365 de 2024 en su artículo 11 establece dentro de las obligaciones de los empleadores, entre otras las siguientes: 1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida. 2. 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. 3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
7. Que en aras de fortalecer la gestión administrativa, la seguridad jurídica, la eficiencia institucional y la calidad en la prestación de los servicios a la ciudadanía, y en especialmente con el propósito de garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral, la Personería Municipal de San Juan Girón requiere establecer mediante el presente acto

 <p><b>PERS</b>  <b>NERÍA</b> DE GIRÓN Comprometidos con tus derechos</p>	<b>PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN</b>	Código: DA-GTTH-5
		Versión No. 01 - 2020
		TRD: 03 - 04
	<b>Macroproceso:</b> DE APOYO	<b>Proceso:</b> TALENTO HUMANO
<b>Subserie:</b> RESOLUCIONES	<b>Páginas:</b> 2	

administrativo su política de prevención y protocolo en materia de acoso sexual en el entorno laboral

8. Que en mérito de lo anteriormente expuesto,

### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO.** Adóptese, el cual forma parte integral de la presente la política de prevención de acoso sexual y el protocolo en materia de acoso sexual en el entorno laboral para la personería municipal de san juan girón Resolución y será de obligatorio cumplimiento en todas las dependencias y niveles jerárquicos de la entidad.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** la política de prevención de acoso sexual y el protocolo en materia de acoso sexual en el entorno laboral para la personería municipal de san juan girón constituyen el instrumento técnico, jurídico y administrativo que fija lineamientos con el propósito de garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.


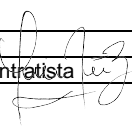
**ARTÍCULO TERCERO.** Dependencias Responsables. Cada dependencia de la Personería Municipal será responsable de dar cumplimiento en lo contenido en el protocolo en materia de acoso sexual en el entorno laboral, de acuerdo con sus competencias.


**ARTÍCULO CUARTO.** Vigencia y Derogatorias. La presente Resolución rige a partir de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en San Juan Girón, a los veinte (20) días del mes de marzo de 2026.

  
**CRISTIAN FERNANDO BAUTISTA BOHORQUEZ**  
Personero Municipal

Proyectó María del Pilar Abril - Abogada 	Revisó Leslie Naranjo Díaz - Contratista 
---	---

 <p><b>PERS</b> <b>NERÍA</b> DE GIRÓN Comprometidos con tus derechos</p>	<p><b>PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN</b></p>	Código: DA-GTTH-5
		Versión No. 01 - 2020
		TRD: 03 - 04
	<p><b>Macroproceso:</b> DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	<p><b>Proceso:</b> Planeación Estratégica</p>
<p><b>Subserie: MANUALES INTERNOS</b></p>	<p>Páginas: 1</p>	

## PROTOCOLO EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL PARA LA PERSONERÍA MUNICIPAL DE GIRÓN

### 1. OBJETIVO

Garantizar el derecho fundamental a la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencia. Para ello, se establece medidas de prevención, protección y atención dirigidas a víctimas de acoso sexual en el contexto laboral y de violencia de género, aplicando criterios de razonabilidad. Su finalidad es asegurar una salvaguarda efectiva para las personas afectadas y promover un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de violencia, en procura de evitar dichas actuaciones.

### 2. PRINCIPIOS


El presente protocolo se rige bajo los siguientes principios para la Prevención y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón del Sexo en el Ámbito Laboral elaborado por el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, en cumplimiento de la ley 2365 del 2024 y otras normas sobre el Acoso sexual.

**Ambiente laboral seguro y saludable:** El entorno laboral saludable se entiende como un espacio de trabajo cuyas condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores para tener un buen ambiente físico, buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. Los actos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral son contrarios a este principio.

**Confidencialidad:** Todas las personas naturales o jurídicas que intervengan en la administración de datos personales están obligadas en todo tiempo a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende la administración de datos, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas. En todas las actuaciones que se deriven de este protocolo se guardará la confidencialidad y debida reserva de la información.

**Debida Diligencia:** Como parte de este principio se deben adoptar con celeridad todas las medidas encaminadas a la protección de la víctima y la restitución de sus derechos. Para esto se deben disponer de todos los medios para esclarecimiento de los hechos, así como de su sanción por parte de las dependencias y entidades correspondientes. También, hace parte de este principio acatar la normatividad interna e internacional, así como las líneas jurisprudenciales a través de las cuales las Cortes internacionales y nacionales han creado posturas de manera progresiva.

**Protección a la persona afectada:** Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o discriminación se debe privilegiar la seguridad y la integridad de la víctima haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia y garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.

	<b>PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN</b>	Código: DA-GTTH-5
		Versión No. 01 - 2020
		TRD: 03 - 04
	<b>Macroproceso:</b> DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	<b>Proceso:</b> Planeación Estratégica
<b>Subserie: MANUALES INTERNOS</b>	Páginas: <b>2</b>	

### 3. DEFINICIONES

**Acoso Laboral:** Comportamiento no deseado que busca causar daño o angustia a otra persona, generalmente a través de las palabras, acciones o actitudes repetidas y con la intención de humillar, intimidar o dar miedo de en el ámbito laboral.

**Acoso sexual:** Toda forma de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o de connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste mediante relaciones de poder, tanto verticales como horizontales, mediadas por factores como la edad, sexo, género, orientación e identidad sexual, o posición laboral, social o económica, que pueden ser únicas o reiteradas, ocurridas en el contexto laboral y que afectan la dignidad y el bienestar de la persona que las sufre. Es importante que se reconozca y se denuncie para poder erradicar esta forma de violencia.

**Acoso verbal:** Es el uso repetido de palabras, expresiones o comportamientos con la intención de intimidar, humillar o amenazar a una persona. Esto puede incluir insultos, burlas, comentarios ofensivos, amenazas, y la creación de un ambiente hostil.

**Acoso físico:** Es un tipo de acoso que incluye agresión física repetida e intencionada contra una persona, esto puede incluir golpes, patadas, empujones, lanzamiento de objeto o cualquier otra forma de contacto físico que cause daño. El objetivo del acosador es intimidar y humillar a la víctima, causando daño físico y psicológico.

**Acoso virtual:** Es el acoso psicológico o intimidación que se realiza a través de medios digitales como internet, redes sociales o aplicaciones de mensajería. Esto puede manifestarse en forma de mensajes privados, publicaciones ofensivas, difusión de información privada o cualquier otra forma de acoso que busque causar daño emocional o psicológico a la víctima.

**Discriminación:** Es un trato desfavorable hacia una persona o grupo de personas debido a características como su origen étnico, nacional, religión, edad, género, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, entre otras. Es una práctica que niega los derechos humanos y la igualdad, generando desigualdad y exclusión social.

**Violencia contra la mujer:** Es cualquier acción u omisión, basada en su género, que cause daño físico, psicológico, sexual, económico o patrimonial, así como amenazas, coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto en el ámbito público como en el privado.



**Violencia sexual:** La violencia sexual es cualquier actividad o contacto sexual que ocurre sin su consentimiento. Puede involucrar fuerza física o amenaza de fuerza. También puede ocurrir debido a coerción o amenazas.

### 4. ALCANCE

El presente protocolo aplica para todas las víctimas de acoso sexual, así como para las personas que cometan dichas conductas en el contexto laboral dentro de la Personería municipal, por parte de los funcionarios públicos, contratistas, pasantes que realicen prácticas formativas y personal tercerizado, en cualquier dependencia, u oficina de la entidad.


### 5. MARCO LEGAL

- Ley 2365 del 2024 del congreso de Colombia: Por medio de la cual se adopta medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral

 <p><b>PERS</b>  <b>NERÍA</b> DE GIRÓN Comprometidos con tus derechos</p>	<p align="center"><b>PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN</b></p>	Código: DA-GTTH-5
		Versión No. 01 - 2020
		TRD: 03 - 04
	<p><b>Macroproceso:</b> DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	<p><b>Proceso:</b> Planeación Estratégica</p>
<p><b>Subserie: MANUALES INTERNOS</b></p>	<p align="right"><b>Páginas: 3</b></p>	

y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

- Ley 1010 del 2006 del congreso de Colombia: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Ley 1752 del 2015 del Congreso de Colombia: Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.
- Ley 1257 del 2008 del congreso de Colombia: "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".
- Ley 1622 del 2013 del Congreso de Colombia: Por medio de la cual se expide el estatuto de ciudadanía juvenil y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 405 del 2025 del Ministerio del Trabajo: Por el cual se adiciona el Capítulo 7 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015
- Decreto 1072 del 2015 del presidente de la república: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
- Decreto 762 del 2018 del presidente de la Republica: Único Reglamentario del Sector Interior, para adoptar la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.
- Resolución 652 del 2012 del Ministerio de Trabajo: por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 1356 del 2012 del ministerio de Trabajo: Por la cual se modifica parcialmente Resolución 652 de 2012
- Resolución 0312 del 2019 del ministerio de Trabajo: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
- Circular 026 del 2023 del Ministerio del Trabajo: Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en genero contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

 <p><b>PERS</b> <b>NERÍA</b> DE GIRÓN Comprometidos con tus derechos</p>	<p><b>PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN</b></p>	Código: DA-GTTH-5
		Versión No. 01 - 2020
		TRD: 03 - 04
	<p><b>Macroproceso:</b> DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	<p><b>Proceso:</b> Planeación Estratégica</p>
<p><b>Subserie: MANUALES INTERNOS</b></p>	<p>Páginas: <b>4</b></p>	

- Circular 055 del 2024 del Ministerio del Trabajo: Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
- Circulare Conjunta No 100-004-2024 del Ministerio del trabajo y departamento administrativo de la función pública.


## 6. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL

Las víctimas de violencia sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Podrá acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Podrá solicitar reubicación del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo o trabajo remoto, si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Se mantendrá la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

De acuerdo con el artículo 8 de la 1257 de 2008, la entidad deberá atender a favor de la víctima los siguientes derechos:

- a) Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad.
- b) 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. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de esta atención y asistencia.
- c) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes.
- d) Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio.
- e) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.
- f) Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia.

 <p><b>PERS</b> <b>NERÍA</b> DE GIRÓN Comprometidos con tus derechos</p>	<p align="center"><b>PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN</b></p>	Código: DA-GTTH-5
		Versión No. 01 - 2020
		TRD: 03 - 04
	<p><b>Macroproceso:</b> DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	<p><b>Proceso:</b> Planeación Estratégica</p>
<p><b>Subserie: MANUALES INTERNOS</b></p>	<p align="right">Páginas: <b>5</b></p>	

- g) Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas, sus hijos e hijas.
- h) Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.
- i) La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia;
- j) La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en esta ley.
- k) A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.

## 7. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS

Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

## 8. CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL



De acuerdo con lo que señala la Organización Internacional del Trabajo - OIT (1985) "el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, constituye un problema de seguridad, salud y discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta, en mayor medida, a las mujeres".

La ley 2365 del 2024 define como acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia. En Colombia, el acoso sexual es un tipo de violencia, según la ley 1257 del 2008, artículo 210ª, donde se estableció como delito los siguientes términos "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". Según la ley 1257 del 2008 en el artículo 2 define violencia contra la mujer. Por violencia contra la mujer se entiende 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.

El Acoso Sexual puede afectar a hombres y mujeres, no obstante, dicho acoso en contra de las mujeres se entiende como una manifestación de violencia de género, como efecto de la discriminación histórica de la que ha sido objeto, así como de prácticas e imaginarios sexistas.

## 9. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

1. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.

 <p><b>PERS</b>  <b>NERÍA</b> DE GIRÓN Comprometidos con tus derechos</p>	<p align="center"><b>PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN</b></p>	Código: DA-GTTH-5
		Versión No. 01 - 2020
		TRD: 03 - 04
	<p><b>Macroproceso:</b> DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</p>	<p><b>Proceso:</b> Planeación Estratégica</p>
<p><b>Subserie: MANUALES INTERNOS</b></p>	<p align="right">Páginas: <b>6</b></p>	


2. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
3. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
4. Publicar trimestralmente 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) en un término no superior a diez (10) días del último día del respectivo trimestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes

#### **10. ACTOS DE ACOSO SEXUAL**

- Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral
- Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona debido a su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.
- Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona. Cuando la víctima se encuentre en situación de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión respecto del investigado en razón a la edad, al género, creencia religiosa, al sexo, las preferencias sexuales, la posición laboral, social o económica, el origen étnico o nacional, las discapacidades, las condiciones de salud, la opinión política o filosófica, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

#### **11. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCION DEL ACOSO SEXUAL**

1. Campañas de prevención contra el acoso sexual en el contexto laboral y difusión sobre el contenido de la presente ley 2365 del 2024 del congreso de la república de Colombia.

 <p><b>PERS</b> <b>NERÍA</b> DE GIRÓN Comprometidos con tus derechos</p>	<b>PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN</b>	Código: DA-GTTH-5
		Versión No. 01 - 2020
	<b>Macroproceso:</b> DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	TRD: 03 - 04
		<b>Proceso:</b> Planeación Estratégica
<b>Subserie: MANUALES INTERNOS</b>	Páginas: 7	

2. Estrategias de comunicación a través de aplicaciones o plataformas digitales APP, redes sociales, así como la publicación regular de artículos en la prensa en que se informe y prevenga conductas que constituyan acoso sexual.
3. Divulgación y socialización constante por parte del nivel central de las estrategias de prevención, atención y eliminación del acoso sexual.
4. Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral.
5. Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante del sector público o privado deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del; ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

## 12. QUEJA


Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante el empleador o contratante del sector público o privada a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos. Para el caso de la personería de Girón, dichas solicitudes se recibirán en los siguientes canales institucionales: correo electrónico: [personeria@giron-santander.gov.co](mailto:personeria@giron-santander.gov.co) WhatsApp: 3183586137, o de manera presencial en la carrera 25 No 29 – 19 centro - Girón.

## 13. SEGUIMIENTO

Las acciones de activación del protocolo y seguimiento, estarán a cargo del profesional de apoyo para la coordinación del área de talento humano, quien una vez tenga conocimiento de las situaciones contenidas en este protocolo, dará traslado a la funcionaria de instrucción en materia disciplinaria para lo de su competencia; dichas actuaciones serán sujetas de seguimiento y control por el área de control interno de gestión de la entidad; lo anterior se deberá adelantar bajo el cumplimiento estricto de la reserva y confidencialidad de la información, el debido tratamiento de los datos personales, con el fin de garantizar la privacidad y bienestar de la víctima.

  
**CRISTIAN FERNANDO BAUTISTA BOHORQUEZ**  
 Personero Municipal

Proyectó Marley Carolina Rey García – Planeación Estratégica	Revisó María del Pilar Abril – Abogada Despacho
---	--

 <p><b>PERSNERÍA</b> DE GIRÓN Comprometidos con tus derechos</p>	<b>PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE GIRÓN</b>	Código: DA-GTTH-5
		Versión No. 01 - 2020
	<b>Macroproceso:</b> DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	TRD: 03 - 04
		<b>Proceso:</b> Planeación Estratégica
<b>Subserie:</b> MANUALES INTERNOS	Páginas: 1	

## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL

La Personería Municipal de Girón liderada por el señor Personero Municipal y junto con el equipo de trabajo, reafirma su compromiso con la promoción de un ambiente laboral seguro, inclusivo, respetuoso y libre de acoso sexual, en cumplimiento de lo establecido por la Ley 2365 de 2024.

Dicha ley establece disposiciones claras sobre la prevención, denuncia y sanción de conductas de acoso sexual en el ámbito laboral. En concordancia con esta normativa, la Administración garantizará que toda la información suministrada en el marco de denuncias por acoso sexual sea manejada con estricta confidencialidad. Asimismo, se prohíben las represalias contra las personas que denuncien estos hechos o participen en los procesos de atención, además, se impedirá que cualquier otra persona o grupo incurra en dichas conductas.

De acuerdo con la ley, se entiende por acoso sexual toda forma de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o de connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste mediante relaciones de poder, tanto verticales como horizontales, mediadas por factores como la edad, sexo, género, orientación e identidad sexual, o posición laboral, social o económica, que pueden ser únicas o reiteradas, ocurridas en el contexto laboral y que afectan la dignidad y el bienestar de la persona que las sufre.

La Personería Municipal de Girón, se compromete a generar y mantener un clima laboral favorable para el desarrollo individual y profesional de todo el personal vinculado a la Entidad, incluyendo empleados de planta, contratistas y practicantes. Para ello, se incluirán acciones específicas dentro del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como en los programas de capacitación y sensibilización. Estas acciones estarán orientadas a prevenir el acoso sexual laboral y promover una cultura institucional basada en el respeto por la salud (física y mental) y la dignidad de las personas, sin discriminación alguna.

  
**CRISTIAN FERNANDO BAUTISTA BOHORQUEZ**  
 Personero Municipal

Proyectó	Revisó Aspectos jurídicos
Marley Carolina Rey García – Planeación Estratégica	María del Pilar Abril – Abogada Despacho



**PERSONERÍA MUNICIPAL DE  
SAN JUAN DE GIRÓN**

Código: DA-GTTH-5

Versión No. 01 - 2020

TRD: 03 - 04

**Macroproceso:**  
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

**Proceso:** Planeación  
Estratégica

**Subserie:** MANUALES INTERNOS

Páginas: **2**