 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: CPRO- FT-01	Serie:	Página 1 de 1

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

En el año 2000 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Declaración del Milenio en un documento llamado “ Los objetivos del Desarrollo del Milenio” cuyos objetivos principales fueron y han sido reducir la pobreza y el hambre, lograr la enseñanza primaria universal y promover la igualdad entre los géneros. Sin embargo habiéndose cumplido el primer plazo de 15 años para el logro de las metas; los resultados no fueron los esperados en la proyección que las Naciones Unidas. Fue así como ese mismo año (2015) los países miembros se propusieron elaborar un nuevo documento denominado los Objetivos del Desarrollo Sostenible “ ODS” que incluyó nuevos objetivos y nuevas metas, con un nuevo plazo de 15 años más, es decir que para el año 2030, todos los países han de lograr los mejores resultados.

Así las cosas, todos los países; incluido Colombia, en sus Planes de Desarrollo Nacionales, Departamentales y Municipales deben tomar como referencia los Objetivos del Desarrollo Sostenible para lograr una mejor calidad de vida de sus habitantes.

En coherencia y con el propósito de lograr la meta en el Objetivo No. 16 de los ODS “Paz, Justicia e Instituciones Sólidas” y que tiene como fin promover una sociedad justa, pacífica e inclusiva en las diversas formas de violencia, física, sexual, económica, política e institucional que se registran en nuestro país y donde nuestra ciudad no es ajena a ello.

Dentro de las conductas y delitos que se tipifican en nuestro código penal colombiano; el acoso sexual es una de las formas de violencia y una de las barreras en este objetivo que ha ido erosionando la confianza en las instituciones y el apoyo a la democracia, que a pesar de ser poco denunciado, su ocurrencia es un hecho que no se puede desconocer especialmente en la vida laboral y académica de las personas sobre las que se puede ejercer un resultado.

El estado colombiano ha desarrollado normas, entre ellas la ley 1257 de 2008 que en su artículo 29 adicionó al capítulo IV del libro segundo de la ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano) el artículo 210-A, quedando así:

“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 sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”*


Esta adición al código penal se constituye en un avance pero genera ambigüedades, toda vez que destaca la condición de superioridad, autoridad o poder, dejando de lado otras condiciones. En desarrollo de éste artículo, las entidades públicas han generado acciones, proyectos y actividades para evitar conductas inadecuadas, garantizando bienes jurídicos como el trabajo en condiciones dignas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, y la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral.

Se presenta en diferentes modalidades; desde la coerción física hasta el uso del poder mediante el ofrecimiento de recompensas, prebendas, o la negación de derechos adquiridos; o modalidades que van desde actos sexistas y degradantes,

Carrera 11 No. 34-52 Fase II Alcaldía de Bucaramanga (Sótano)

Teléfonos: 6338469 - 6339032 - Telefax: 6420460

www.concejodebucaramanga.gov.co

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: CPRO- FT-01	Serie:	Página 2 de 1

comunes en la cotidianidad, seguido por avances sexuales no deseados, chantaje y coerción, hasta asaltos o ataques físicos con fines sexuales, acosos con palabras soeces e incómodas, miradas persecutorias y acosadoras, el “toqueteo” abusivo, impertinente e irrespetuoso, (éste puede realizarse con las manos e incluso con los genitales cubiertos); insinuaciones sexuales, las cuales pueden ser verbales o mostrando partes del cuerpo como genitales, y todo lo que se desprenda de allí..


Las conductas mas comunes de acoso sexual en un ambiente laboral pueden ser las siguientes:

- Contar chistes sexuales o sucios
- Mostrar o distribuir dibujos o fotos sexualmente explícitos
- Cartas, notas, correos electrónicos, llamadas telefónicas, o material de naturaleza sexual
- Clasificar a la gente en razón a sus atributos físicos
- Comentarios sexuales sobre la ropa de una persona, su anatomía, o miradas
- Silbar
- Sonidos o gestos sexualmente sugestivos como ruidos de succión, guiños, o movimientos pélvicos
- Amenazas y sobornos directos o indirectos para una actividad sexual no deseada
- Mirar de una manera ofensiva (mirar a los pechos de una mujer, o las nalgas de un hombre)
- Preguntas no deseadas sobre la vida sexual personal
- Tocamientos, abrazos, besos, caricias o roces no deseados
- El acoso a una persona
- Tocarse a sí mismo sexualmente para que otros lo vean
- El asalto sexual
- Abuso
- Violación.

Aunque éste delito es más frecuente sobre la humanidad de la mujer, las mujeres también pueden acosar sexualmente a los hombres, los hombres pueden acosar sexualmente a otros hombres y las mujeres pueden acosar sexualmente a otras mujeres. No existe un sesgo de género en acosadores. Los acosadores pueden ser un empresario, un compañero de trabajo, un cliente, un extraño, un pariente, un pretendido "amigo", un grupo de personas, o una persona que entrevista para un trabajo. No hay un "prototipo" de acosador, hay muchos perpetradores diferentes.

El acoso sexual puede tener lugar en cualquier lugar - en el trabajo, en la universidad, en la calle, en una tienda, en un club, durante el uso del transporte público, en un aeropuerto, incluso en el hogar. Básicamente, es la atención sexual no deseada que puede tener lugar en cualquier lugar público, y también en espacios privados.

Para el caso del presente Proyecto de Acuerdo el principal objetivo es generar una cultura de confianza y respeto recíproco entre compañeros y compañeras de trabajo, evitando que se afecte su dignidad y honra en el desarrollo de su actividad

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: CPRO- FT-01	Serie:	Página 3 de 1

laboral garantizando buen ambiente en la administración municipal y sus entidades descentralizadas

Estadísticas.

Entre 2008 y 2020 se presentó un total de 17.780 denuncias por el delito de acoso sexual que incluyen a 16.307 víctimas registradas, de las cuales 13.711 son mujeres (84%), 1.757 hombres (11%) y 839 no se registró el sexo (5%).

La Fiscalía General de la Nación reveló que durante el 2020-2021 se investigó un total de 3.952 denuncias que fueron instauradas ante ese organismo, por presuntas víctimas del delito de acoso sexual en el país.


De acuerdo con los investigadores de Policía Judicial, los registros formales ante la Fiscalía General evidencian que alrededor de 7 denuncias diarias están siendo presentadas en su gran mayoría por mujeres, por actos relacionados con hechos de acoso sexual en diferentes zonas del país.

Con base en los registros de Policía Judicial durante este año, Bogotá con 206 casos se ubica en el primer lugar con más reportes de denuncias por acoso sexual, seguida por Cundinamarca con 86 casos, Medellín con 76, Cali con 74 y Atlántico con 60. Este listado lo complementan los departamentos de Santander con 42 denuncias, Cauca con 41, Meta 36 y Valle del Cauca con 35 casos de acoso sexual.

FUNDAMENTOS

1. Normatividad internacional

- Recomendación general número 12 en el octavo periodo de sesiones de 1989 del comité CEDAW: el Comité le solicita a los Estados que incluyan información en sus informes periódicos sobre acoso sexual contra las mujeres en el ámbito laboral.
- Protocolo facultativo de la convención de la CEDAW (1999): Instrumento que retoma los principios enunciados en la declaración para la definición de las medidas necesarias para la efectiva implementación de la convención.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1994): Por medio de este instrumento se reconoce que la violencia contra las mujeres constituye una violación a los derechos humanos y a las libertades fundamentales, que esta constituye una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres y define la violencia contra la mujer. Afirma que la violencia contra la mujer abarca actos como: “La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada; y a violencia física,

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: CPRO- FT-01	Serie:	Página 4 de 1

sexual y sicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra.". (el subrayado es nuestro).


2. Normatividad nacional.

La Constitución Política del 1991

- El preámbulo de nuestra Constitución menciona que es deber en ejercicio del poder soberano asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana
- Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.
- Artículo 16, Derecho al libre desarrollo de la personalidad: El Estado debe garantizar y proteger el gozo y disfrute de las libertades de las mujeres.
- Art 22. La paz es un derecho y un deber de obligatorio cumplimiento.
- Art 25 El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Legal

- **Ley 51 de 1981:** por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmado en Copenhague el 17 de julio de 1980.
- **Ley 248 de 1995:** Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994.
- **Ley 294 de 1996:** Por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar. En esta ley se establecen las medidas de protección en los casos de violencia intrafamiliar y su procedimiento
- **Ley 360 de 1997:** Se encargó de regular lo relativo a los delitos contra la libertad y pudor sexuales; en su artículo 15 regula lo concerniente a los derechos de las víctimas de los delitos contra la libertad sexual y la dignidad humana, estableciendo la importancia del trato digno, la privacidad, el respeto y el derecho a la información, de parte de cualquier funcionario que le esté acompañando en su proceso, incluyendo los funcionarios de asistencia en salud, asistencia social y legal. Así mismo estableció la creación de las Unidades Especializadas de Fiscalía con su Cuerpo Técnico de Investigación para los Delitos contra la libertad Sexual y la Dignidad Humana, que hasta el momento no existían en el país, y propició la entrada en funcionamiento de los Centros de Atención Integral a Víctimas de Abuso sexual –CAIVAS.

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: CPRO- FT-01	Serie:	Página 5 de 1

- **Ley 599 de 2000:** Expide el Código Penal Colombiano, en su Título IV regula los delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales, tipificando la conducta que constituyen actos sexuales abusivos y acoso sexual.
- **Ley 1010 de 2006:** Esta se encargó de regular y sancionar conductas constitutivas de acoso laboral, entre las cuales se encuentra el acoso sexual. Se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso aboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Ley 1257 de 2008:** Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones, teniendo como objeto la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, 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, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización. De la misma forma define la Violencia contra la mujer 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”.

Normas Locales

- **Acuerdo 047 de 2017** por medio de la cual se adopta la Ley 1622 del 2013 y se crea el estatuto de ciudadanía juvenil del municipio de Bucaramanga. Este Acuerdo Municipal en el artículo segundo respecto al enfoque diferencial propone que la atención, prevención, promoción y garantía de los derechos de los y las jóvenes de Bucaramanga debe realizarse desde su diversidad étnica, territorial, de condición socio-económica, nivel educativo, condición de discapacidad, sexo, orientación sexual y demás situaciones o condiciones que impliquen alguna forma de discriminación y/o atención especial. En este Acuerdo se establece que la administración Municipal dentro de las medidas de prevención debe capacitar a funcionarios en general y especialmente a aquellos con funciones de atención al público en trato no discriminatorio y reconocimiento de las y los jóvenes como personas sujetas de derechos y deberes.
- **Acuerdo 052 de 2006:** por medio del cual se institucionaliza en el municipio de Bucaramanga el programa para la sensibilización y promoción de la cultura de la no violencia contra la mujer.
- **Acuerdo 054 de 2009,** por el cual se adopta una política pública para la protección y atención de mujeres víctimas de la violencia en el municipio de Bucaramanga.
- **Acuerdo 023 de 2011** se crea el observatorio de asuntos de género en el municipio de Bucaramanga.
- **Acuerdo 032 de 2019** por medio del cual se promueve la implementación de las capacitaciones en equidad de género a los servidores públicos del Municipio de Bucaramanga con el fin de asegurarle a las mujeres una atención integral y oportuna con enfoque diferencial y de género.

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: CPRO- FT-01	Serie:	Página 6 de 1

- **Acuerdo 015 de 2020** Por medio del cual se crea la Comisión Especial para la Equidad de la Mujer en el Concejo Municipal de Bucaramanga.
- **Acuerdo 037 de 2021:** por medio del cual se adopta la política pública para el disfrute de ciudad, derecho a una vida libre de violencias e igualdad de oportunidades para las mujeres en Bucaramanga 2021-2031.

PROYECTO DE ACUERDO 087 20 DE OCTUBRE DE 2022


“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN ESTRATEGIAS PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL EN LA ADMIISTRACIÓN MUNICIPAL Y SUS ENTES DESENTRALIZADOS DEL MUNICIPIO DE BUCARMANGA”.

EL CONCEJO DE BUCARAMANGA

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales y en especial las conferidas por la Constitución Política Nacional, la Ley 136 de 1994, ley 1551 de 2012 y demás normas concordantes y,

CONSIDERANDO

1. Que el preámbulo de nuestra Constitución menciona que es deber en ejercicio del poder soberano asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana
2. Que el artículo 2 de la Constitución Política señala que "Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.
3. Que en el artículo 13 de la Constitución Política se señala que "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica".
4. Art 22. La paz es un derecho y un deber de obligatorio cumplimiento.
5. Art 25 El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
6. **Que la Ley 599 de 2000**, en su Título IV regula los delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales, tipificando la conducta que constituyen actos sexuales abusivos y acoso sexual.
7. **Que la ley 1257 de 2008** en su artículo 29 adicionó al capítulo IV del libro segundo de la ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano) el artículo 210-A, quedando así: **“Artículo 210.A. Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de**

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA			
	PROYECTO DE ACUERDO			
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: CPRO- FT-01	Serie:

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”

8. Que en este sentido corresponde a la Administración Municipal de Bucaramanga en su calidad de autoridad, velar por el respeto a la dignidad de sus servidores públicos, garantizando la prevención en la ocurrencia de actos que representen acoso sexual en el ambiente laboral.

ACUERDA


Artículo 1 **Adoptar:** una estrategia que garantice el respeto a la dignidad de los servidores y servidoras públicas que garantice un ambiente laboral libre de violencia sexual

Artículo 2. **Objeto:** El presente Acuerdo tiene por objeto establecer estrategias que permitan erradicar el acoso sexual en la Administración Municipal de Bucaramanga, con el fin de garantizar el derecho a una vida libre de violencias sexuales en los servidores y servidoras públicas, por medio de la adopción de disposiciones nacionales e internacionales

Artículo 3. **Definición de acoso sexual:** El acoso sexual es una modalidad de la violencia sexual que se configura como toda acción verbal, no verbal o física de naturaleza sexual, realizado por una persona de igual o distinto sexo, sin consentimiento o con consentimiento viciado por la persona a la que va dirigido.

Artículo 4. **Comportamientos de acoso sexual:** se describen algunas acciones que pueden configurarse como acoso sexual:

- Los actos en los que se acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos a la víctima.
- Solicitud de favores sexuales a cambio de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de la persona.
- Tocamientos o acercamientos corporales sin consentimiento de manera espontánea o permanente.
- Amenazas directas o indirectas de perjuicios referidos a la situación actual o futura a cambio de cualquier comportamiento de contenido sexual.
- Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el acceso a algún servicio o beneficio.
- Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- Un único incidente grave puede constituir acoso sexual.
- Clasificar a la gente en razón a sus atributos físicos
- Comentarios sexuales sobre la ropa de una persona, su anatomía, o miradas
- Sonidos o gestos sexualmente sugestivos como ruidos de succión, guiños, o movimientos pélvicos
- Preguntas no deseadas sobre la vida sexual personal

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: CPRO- FT-01	Serie:	Página 8 de 1

- Tocarse a sí mismo sexualmente para que otros lo vean

Artículo 5. **Principios:** Este Acuerdo tendrá en cuenta en su desarrollo y fundamentación de las acciones y estrategias los siguientes principios:

3.1 Igualdad real y efectiva: Corresponde al Estado diseñar, implementar y evaluar políticas públicas para lograr el acceso y la permanencia de las personas a los servicios y el cumplimiento real de sus derechos. Se implementará todas aquellas medidas afirmativas necesarias para garantizar la armonía y el respeto entre servidores y servidoras públicas

3.2 Derechos Humanos de los trabajadores: El Estado a través de todas sus acciones debe garantizar los estándares internacionales en casos de los derechos humanos de las personas, garantizando la debida diligencia y las demás reglas de interpretación que permiten la erradicación de una vida libre de violencias.

3.3. Perspectiva de género: Es una obligación jurídica fundamentada en tratados de derechos humanos de las mujeres, se incorporará como mecanismo para analizar contextualmente la situación de las mujeres teniendo en cuenta su relación condicional, las jerarquías culturales naturalizadas e historicidad entre hombres y mujeres.


3.4. Principio de progresividad y cláusula de no retroceso: Éste principio se aplicará en el Acuerdo a partir de las disposiciones incorporadas en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y desarrollado por la Corte Constitucional buscando avanzar de manera progresiva con los DESC, estableciendo cláusulas de no retroceso en los avances realizados

3.5. Principio de interseccionalidad: Este principio permitirá incluir categorías de análisis que influyen en la identificación, análisis e intervención de otras desigualdades a partir de categorías como, la jerarquía, el grupo étnico, la diversidad sexual y de género, entre otras.

3.6. Coordinación: Todas las entidades deberán ejercer acciones coordinadas y articuladas con el fin de prevenir y brindar una atención integral.

Artículo 4. Responsabilidades jurídicas de la Alcaldía de Bucaramanga, Serán responsables la Administración Central y los entes descentralizados en la intervención del acoso sexual: a partir de las obligaciones jurídicas derivadas de tratados internacionales de derechos humanos, leyes y Acuerdos Municipales con perspectiva de violencia sexual en el ámbito laboral ; las entidades públicas tienen:

- Obligación de adoptar mecanismos diligentes para prevenir, atender y erradicar el acoso sexual.
- Remitir los casos que presuntamente configuren el tipo penal de acoso sexual a la Fiscalía General de la Nación.

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: CPRO- FT-01	Serie:	Página 9 de 1

- Adoptar los criterios obligatorios que ha desarrollado la Corte Constitucional en casos de trámite de violencias de género, especialmente de violencia sexual y/o acoso sexual.
- Difundir los diferentes mecanismos que se adopten para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso sexual.

Artículo 4. Estrategias: Para avanzar en la erradicación del acoso sexual en la ciudad de Bucaramanga se establecerán las siguientes estrategias:

4.1. Acciones en el ámbito de la Alcaldía : La Alcaldía de Bucaramanga, sus entes descentralizados del orden municipal adoptarán para cada una de sus entidades, modelos de atención para prevenir, atender y erradicar el acoso sexual en el ámbito de su competencia. Dicho modelo deberá contener rutas de remisión, protocolos de atención y articulación con los comités de convivencia laboral.

4.2. Medidas de acompañamiento y seguimiento a los casos de acoso sexual. Para garantizar el adecuado desarrollo de procesos disciplinarios en casos de acoso sexual, la Secretaría Administrativa, Secretaría de Desarrollo social y la secretaria del interior facilitará su acompañamiento, sistematización y representación a través de los mecanismos de atención jurídica con las que cuentan.


4.3 Medidas de sistematización: La Secretaría Administrativa, se encargará de documentar y sistematizar los casos de acoso sexual que se presente en la Alcaldía de Bucaramanga y los entes descentralizados con el fin de presentar un informe semestral a la Personería Municipal, y al concejo Municipal de Bucaramanga.

4.4 Medidas de sensibilización:

- Ejecutar programas de formación para la erradicación del acoso sexual.
- Desarrollar campañas para la erradicación del acoso sexual.
- Desarrollar programas de difusión que contribuyan a erradicar las violencias contra los servidores y servidoras públicas en especial el acoso sexual.
- Desarrollar campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

4.5 Medidas de protección: Para garantizar los derechos de las víctimas durante el proceso de queja o denuncia, se podrán dictar medidas de protección que protejan la integridad de la víctima, la confidencialidad y la no coerción para desistir del proceso. Para ello se podrá

- Traslados provisionales
- Prohibición de retaliaciones laborales o contractuales
- Medidas que eviten la confrontación con el agresor
- Todas aquellas que sean necesarias para garantizar la participación de la víctima en el proceso.

 CONCEJO DE BUCARAMANGA	CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA				
	PROYECTO DE ACUERDO				
	Versión: 03	Fecha: JULIO DE 2017	Código: CPRO- FT-01	Serie:	Página 10 de 1

4.6 Medidas de prevención: La Alcaldía a través de la secretaría Administrativa y las entidades descentralizadas, desarrollarán todas las estrategias que permitan generar conocimiento de las problemáticas y las diferentes acciones de intervención. Se incorporará en los procesos de inducción, capacitación, actualización laboral, módulos sobre perspectiva de género, derechos humanos de las mujeres y los modelos de atención en casos de acoso sexual.

4.7 Medidas de atención: Se realizarán las diferentes medidas que permitan atender a la víctima; entre ellas se podrá:

- Proporcionar los medios para la atención psicológica.
- Proporcionar los medios para la atención integral en salud.
- Proporcionar los medios para el acompañamiento jurídico.

Artículo 5. Coordinación. la coordinación estará en cabeza de la Secretaría Administrativa, a quien corresponderá liderar la estrategia para el diseño e implementación de los modelos de atención en casos de acoso sexual, establecer los elementos para el diagnóstico general al interior de la Alcaldía de Bucaramanga y entes descentralizados, desarrollar la reglamentación jurídica necesaria para la creación de lineamientos específicos en materia de acoso sexual.

•

Artículo 8. Vigencia. El Presente acuerdo rige a partir del día de su publicación

Secretario General,



LUISA FERNANDA BALLESTEROS
C.C.No. 1.098.630.171 de B/manga