

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos institucionales para prevenir, identificar, atender y hacer seguimiento a situaciones de presunto acoso laboral, acoso sexual en el ámbito laboral, violencias basadas en género y otras formas de violencia, discriminación y acoso que puedan presentarse en el contexto laboral del Concejo Municipal de Bucaramanga.

La política busca promover ambientes de trabajo seguros, saludables, respetuosos, inclusivos y libres de violencia, acoso, discriminación y represalias, garantizando el respeto por la dignidad humana, la igualdad, la intimidad, la honra, la integridad física y psicológica, la salud mental y los demás derechos fundamentales, de conformidad con la normativa vigente y las competencias institucionales.

2. ALCANCE

La presente política aplica a los concejales, servidores públicos, trabajadores oficiales, contratistas, pasantes, practicantes, aspirantes a procesos de selección o vinculación, personas en formación, voluntarios y extrabajadores que interactúen en el contexto o mundo del trabajo del Concejo Municipal de Bucaramanga.

La política comprende las conductas que puedan presentarse en las instalaciones de la Corporación, en actividades institucionales, desplazamientos o espacios relacionados con el trabajo y mediante comunicaciones o herramientas tecnológicas relacionadas con las actividades laborales.

Su aplicación se realizará teniendo en cuenta la naturaleza de la vinculación de las personas involucradas y las competencias legales de las diferentes autoridades e instancias institucionales.

3. DEFINICIONES Y/O ABREVIATURAS

- Acoso laboral:** Conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador o empleado por parte de un empleador, jefe, superior jerárquico, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia, en los términos establecidos en la Ley 1010 de 2006 y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.
- Acoso sexual en el ámbito laboral:** Conducta de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que puede presentarse mediante relaciones de poder verticales u horizontales y que ocurra una o varias veces en el contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación de las personas involucradas, de conformidad con la Ley 2365 de 2024 y las normas que la complementen, modifiquen o sustituyan.
- Violencias basadas en género:** Cualquier acción, conducta u omisión basada en razones de género, sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual u otras condiciones relacionadas, que tenga o pueda tener como consecuencia daño físico, psicológico, sexual, económico, patrimonial o cualquier otra afectación de derechos.
- Violencia y acoso en el mundo del trabajo:** Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de tales comportamientos y prácticas, que se presenten una sola vez o de manera repetida y que tengan por objeto, causen o puedan causar daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género.
- Revictimización:** Toda actuación, conducta u omisión institucional que genere nuevas afectaciones a una persona víctima durante la recepción, atención, orientación, trámite o seguimiento de una situación reportada.
- Represalia o retaliación:** Toda acción, omisión, amenaza, intimidación o trato desfavorable ejercido contra una persona por presentar una queja o denuncia,

participar como testigo, aportar información o colaborar de buena fe en una actuación relacionada con los hechos reportados.

- **Enfoque de género, diferencial e interseccional:** Perspectiva que permite reconocer las condiciones particulares de las personas y las posibles situaciones de desigualdad, discriminación o vulnerabilidad que puedan incrementar los riesgos de violencia, acoso o discriminación, con el propósito de orientar respuestas adecuadas, respetuosas y no discriminatorias.
- **No inferencia de consentimiento:** Principio según el cual bajo ninguna circunstancia se podrá inferir que la persona afectada consintió la conducta si existieron relaciones de poder, autoridad, coacción, amenaza o entornos coercitivos que inhibieran su libertad de decisión.

4. RESPONSABLE

4.1 Presidente del Concejo y Secretaría General

- Liderar la implementación de la presente política.
- Garantizar, dentro de sus competencias, los recursos necesarios para su ejecución.
- Promover una cultura institucional basada en el respeto, la igualdad y la no discriminación.
- Garantizar la existencia y divulgación de rutas y mecanismos para reportar situaciones de acoso, violencia o discriminación.
- Adoptar, dentro de sus competencias, las medidas de prevención y protección que correspondan.
- Garantizar que las actuaciones institucionales se desarrollen con respeto por la confidencialidad, la dignidad y la no revictimización.
- Articular con las autoridades competentes los casos que por su naturaleza deban ser puestos en conocimiento de instancias disciplinarias, administrativas, judiciales o penales.

4.2 Comité de Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia Laboral ejercerá las funciones establecidas en la Resolución 3461 de 2025 y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

Su competencia estará limitada a las situaciones de presunto acoso laboral que correspondan a su ámbito de actuación.

El Comité:

- Recibirá y tramitará las quejas de acoso laboral de su competencia.
- Desarrollará el procedimiento preventivo establecido en la normativa vigente.
- Promoverá espacios de diálogo y mecanismos de resolución preventiva de conflictos, cuando sean procedentes.
- Formulará recomendaciones.
- Realizará seguimiento a las medidas y compromisos adoptados.
- Presentará informes en los términos establecidos por la normativa.
- Mantendrá la reserva y confidencialidad de la información.

El Comité de Convivencia Laboral no es competente para recibir, tramitar o conciliar casos de acoso sexual ni violencia por razones de género, debido a que estas conductas no son conciliables.

El procedimiento preventivo de las quejas de acoso laboral no podrá superar los sesenta y cinco (65) días calendario contados desde la recepción de la queja formal.

4.3 Seguridad y Salud en el Trabajo

- Diseñar y apoyar estrategias de prevención.
- Promover actividades de sensibilización y capacitación.
- Identificar y gestionar factores de riesgo psicosocial relacionados con violencia, acoso y convivencia laboral.
- Apoyar la implementación de acciones preventivas.

- Realizar seguimiento a las acciones de promoción y prevención desde el SG-SST.
- Coordinar, cuando corresponda, actividades con la ARL.
- Promover la salud mental y ambientes laborales seguros y respetuosos.
- Informar y remitir a la ARL las decisiones finales y medidas cautelares o provisionales adoptadas en los casos atendidos.
- Coordinar con la ARL la prestación inmediata de atención psicológica especializada y soporte en crisis a favor de las personas afectadas.

SST no asumirá competencias disciplinarias, investigativas o sancionatorias que correspondan a otras autoridades o dependencias.

4.4 Líderes de proceso

- Promover ambientes laborales respetuosos.
- Prevenir y detectar oportunamente situaciones de violencia, acoso o discriminación.
- Facilitar la aplicación de esta política.
- Informar o canalizar oportunamente las situaciones que sean de su conocimiento, respetando la confidencialidad.
- Abstenerse de realizar o tolerar conductas contrarias a esta política.

4.5 Servidores públicos, contratistas y demás personas cubiertas

- Mantener relaciones basadas en el respeto y la dignidad humana.
- Abstenerse de realizar conductas de acoso, violencia o discriminación.
- Respetar los canales y rutas institucionales.
- Reportar oportunamente, de buena fe, las situaciones de las que tengan conocimiento.
- Participar en las actividades de prevención y capacitación.

5. NORMATIVIDAD

La presente política se fundamenta, entre otras, en las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 1010 de 2006 – medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.
- Ley 1257 de 2008 – normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Ley 1581 de 2012 – protección de datos personales.
- Ley 1952 de 2019 – Código General Disciplinario y normas que lo modifiquen o sustituyan.
- Ley 2365 de 2024 – prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.
- Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Decreto 405 de 2025 – disposiciones relacionadas con la protección frente al despido de víctimas denunciantes de acoso sexual.
- Ley 2466 de 2025 – Reforma Laboral, en lo relacionado con la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.
- Resolución 2646 de 2008 – factores de riesgo psicosocial, en lo que continúe vigente y resulte aplicable.
- Resolución 3461 de 2025 – conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo, en lo aplicable.
- Circular 055 de 2024 del Ministerio del Trabajo, en lo aplicable.
- Circular Externa 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación – directrices para la prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual en el entorno laboral de las entidades públicas.
- Convenio 190 de la OIT, conforme a su incorporación y aplicabilidad en el ordenamiento jurídico colombiano.
- Decreto 1040 de 2026 – Por el cual se adiciona el Capítulo 8 al Decreto 1072 de 2015, reglamentando la protección frente al acoso, la violencia basada en género y la discriminación en el ámbito laboral.

Demás normas que adicionen modifiquen, reglamenten o sustituyan las anteriores.

La política se aplicará de acuerdo con la **matriz legal vigente de la Corporación**, los lineamientos del SG-SST, MIPG y demás instrumentos institucionales aplicables.

6. DESARROLLO

6.1 CONDICIONES GENERALES

El Concejo Municipal de Bucaramanga reconoce el derecho de todas las personas a desarrollar sus actividades en un ambiente libre de violencia, acoso y discriminación.

La prevención se desarrollará mediante:

- Sensibilización y capacitación.
- Comunicación institucional.
- Identificación e intervención de factores de riesgo psicosocial.
- Promoción de la convivencia laboral.
- Fortalecimiento de las relaciones respetuosas.
- Divulgación de rutas de atención.
- Protección frente a represalias.
- Prevención de la revictimización.
- Seguimiento y mejora continua.

La gestión de las situaciones reportadas se realizará diferenciando el **acoso laboral, el acoso sexual, las violencias basadas en género y otras formas de violencia o discriminación**, teniendo en cuenta su naturaleza, las personas involucradas, el tipo de vinculación y las competencias de las autoridades e instancias correspondientes.

Todas las actuaciones deberán observar los principios de:

- Dignidad humana.
- Igualdad y no discriminación.
- Respeto.
- Confidencialidad y reserva.
- Imparcialidad.
- Debido proceso.
- Celeridad.
- Eficacia.
- No revictimización.
- Protección frente a represalias.
- Enfoque de género, diferencial e interseccional.

6.2 POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

6.2.1. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

El Concejo Municipal de Bucaramanga promoverá acciones para prevenir y gestionar las conductas que puedan constituir acoso laboral.

Para tal efecto:

- Fortalecerá el Comité de Convivencia Laboral.
- Desarrollará actividades periódicas de sensibilización.
- Promoverá la comunicación asertiva y la resolución adecuada de conflictos.
- Identificará factores de riesgo psicosocial asociados a las relaciones laborales.
- Facilitará mecanismos confidenciales para presentar quejas.
- Realizará seguimiento a las recomendaciones del Comité.
- Promoverá acciones de mejora derivadas de la identificación de factores de riesgo.

Las quejas por presunto acoso laboral serán tramitadas por el Comité de Convivencia Laboral conforme al procedimiento preventivo establecido en la normativa vigente.

6.2.2 PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

El Concejo Municipal de Bucaramanga declara **cero tolerancia frente al acoso sexual en el ámbito laboral**.

Las situaciones de presunto acoso sexual no serán tramitadas por el Comité de Convivencia Laboral. La Corporación dispondrá de una ruta institucional específica para la recepción, orientación, atención, protección y remisión de estos casos.

La persona que presente una queja o reporte tendrá derecho a recibir un trato digno, respetuoso y libre de estereotipos y a contar con mecanismos que permitan preservar su confidencialidad y evitar la revictimización.

Cuando corresponda, se adoptarán medidas de protección dentro de las competencias institucionales, entre ellas las previstas en la Ley 2365 de 2024, teniendo en cuenta las condiciones particulares del caso.

Las medidas de protección podrán comprender, según procedencia y viabilidad:

- Evitar la interacción o contacto con la persona señalada.
- Solicitud de traslado o cambio del área de trabajo cuando corresponda.
- Adecuación de condiciones de trabajo.
- Otras medidas de protección que resulten pertinentes.
- Orientación para acceder a atención psicológica o emocional a través de la ARL u otros servicios disponibles.

Plazo de 5 días para medidas cautelares de acoso sexual: Especificar que la evaluación e implementación de medidas como la separación física, cambio de turno o teletrabajo ante una denuncia de acoso sexual se realizará en un máximo de cinco (5) días hábiles tras el reporte y sin exigir prueba previa.

Principio de no inferencia de consentimiento: Incorporar la regla explícita de que la conducta no se considerará consentida ni tolerada si la víctima actuó bajo relaciones de poder, jerarquía o entornos coercitivos.

Canalización prioritaria y no revictimización: Reforzar la remisión directa del expediente a las autoridades disciplinarias (como la Procuraduría General de la Nación) o penales, omitiendo cualquier etapa conciliatoria.

La presentación de una queja ante la Corporación no constituye requisito para acudir directamente ante las autoridades disciplinarias o judiciales competentes. Cuando la persona señalada sea servidor público, los hechos serán puestos en conocimiento de la autoridad disciplinaria competente, de acuerdo con el régimen aplicable y las directrices de la Procuraduría General de la Nación.

La Circular Externa 006 de 2025 de la Procuraduría establece que, en el sector público, la investigación disciplinaria del acoso sexual corresponde a las autoridades del Ministerio Público dentro de sus competencias.

La Corporación garantizará que no se adopten medidas de represalia contra la víctima, denunciantes o testigos por el hecho de reportar o colaborar de buena fe.

6.2.3 PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

La Corporación promoverá ambientes de trabajo libres de violencia y discriminación por razones de género.

Se desarrollarán acciones orientadas a:

- Promover la igualdad y el respeto.
- Prevenir estereotipos y prácticas discriminatorias.
- Sensibilizar sobre violencia de género.
- Identificar factores de riesgo psicosocial.
- Fortalecer las rutas institucionales.
- Orientar a las personas afectadas.
- Adoptar medidas de protección dentro de las competencias institucionales.
- Prevenir represalias y revictimización.

Las actuaciones deberán incorporar enfoque de género, diferencial e interseccional.

6.2.4 VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO

La Corporación reconoce que las conductas de violencia, acoso y discriminación pueden presentarse independientemente del tipo de vinculación y pueden involucrar a servidores

públicos, contratistas, proveedores, usuarios, visitantes u otros terceros relacionados con las actividades institucionales. Asimismo, las conductas pueden presentarse en espacios físicos, actividades institucionales, desplazamientos, espacios digitales o mediante comunicaciones relacionadas con el trabajo.

La prevención y atención se desarrollará de acuerdo con las competencias institucionales y las disposiciones establecidas en la Ley 2466 de 2025 y demás normas aplicables.

6.2.5 RUTAS DE ACTUACIÓN

La Corporación dispondrá y mantendrá actualizadas las rutas institucionales de atención, de acuerdo con la naturaleza de cada situación. La política establece el marco general y los procedimientos, protocolos o instructivos institucionales desarrollarán los pasos operativos, responsables, canales, tiempos y registros aplicables.

- **Ruta de presunto acoso laboral:** recepción de la queja → trámite por el Comité de Convivencia Laboral → actuaciones preventivas dentro de sus competencias → recomendaciones y compromisos → seguimiento → informe.
- **Ruta de presunto acoso sexual laboral:** recepción directa en Secretaría General → orientación y valoración de necesidades de protección → adopción de medidas dentro de las competencias institucionales → remisión a las autoridades o instancias competentes cuando corresponda → seguimiento.
- **Ruta de violencia basada en género:** recepción y orientación en Secretaría General → identificación de necesidades de protección → aplicación de enfoque de género, diferencial e interseccional → articulación con las instancias competentes → seguimiento, evitando revictimización y represalias.

La presentación de una queja o reporte no implica por sí misma la determinación de responsabilidad. Las autoridades o instancias competentes definirán las actuaciones que correspondan conforme al ordenamiento jurídico y al tipo de vinculación de las personas involucradas.

6.2.6 MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SEGUIMIENTO

El Concejo implementará, de acuerdo con sus competencias:

- Capacitaciones y campañas periódicas.
- Acciones de prevención de la violencia y el acoso.
- Intervención de factores de riesgo psicosocial.
- Divulgación de las rutas institucionales.
- Medidas de protección para víctimas y testigos cuando resulten procedentes.
- Seguimiento a recomendaciones.
- Protección y custodia de la información.
- Prevención de represalias.
- Prevención de la revictimización.
- Análisis estadístico de la información de manera que se proteja la identidad de las personas.
- Acciones de mejora.

Suspensión de la evaluación del desempeño: Garantizar que, si la persona afectada cuenta con una incapacidad o dictamen de la EPS derivado del evento de violencia o acoso, se suspenda temporalmente su evaluación del desempeño laboral durante el período de afectación.

Medidas frente a violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio: Formalizar el deber de la entidad de flexibilizar la jornada laboral o realizar la reubicación del puesto de trabajo (a solicitud de la persona afectada) en casos de violencia intrafamiliar o tentativa de feminicidio, sin desmejorar sus condiciones salariales o de vinculación.

Construcción participativa: Incluir que la adopción y revisión de las medidas de protección y prevención se deben concertar con la representación de los trabajadores y organizaciones sindicales.

Reporte y seguimiento con la ARL: Establecer la obligación de comunicar a la ARL las decisiones finales adoptadas en los casos y canalizar la atención médica y psicológica especializada requerida.

Cuando se presente un caso de presunto acoso sexual, se implementarán las acciones preventivas institucionales que correspondan, incluyendo acciones orientadas a transformar el ambiente laboral y fortalecer una cultura de igualdad y respeto, de acuerdo con la Ley 2365 de 2024.

6.2.7 PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS Y NO REVICTIMIZACIÓN

El Concejo Municipal de Bucaramanga prohíbe cualquier represalia, retaliación, intimidación, amenaza o trato desfavorable contra las personas que:

- Presenten una queja o reporte.
- Denuncien hechos ante las autoridades competentes.
- Participen como testigos.
- Aporten información.
- Colaboren de buena fe en una actuación.

El Concejo Municipal de Bucaramanga prohíbe cualquier represalia o trato desfavorable contra personas víctimas, denunciantes, informantes, acompañantes o testigos que intervengan de buena fe en las actuaciones institucionales.Toda actuación institucional deberá desarrollarse evitando la revictimización y respetando la dignidad, intimidad y derechos de las personas involucradas.

6.2.8 COMPETENCIAS Y LÍMITES DE ACTUACIÓN

- El Comité de Convivencia Laboral ejercerá exclusivamente las funciones que le corresponden frente a situaciones de presunto acoso laboral.
- No recibirá ni tramitará como instancia conciliadora las quejas de acoso sexual ni las situaciones de violencia por razones de género que no sean de su competencia.
- Las actuaciones disciplinarias, administrativas, contractuales, penales o judiciales serán adelantadas por las autoridades o instancias competentes.
- La presente política no sustituye los procedimientos establecidos por la ley ni atribuye al Comité de Convivencia Laboral, a SST o a otras dependencias facultades sancionatorias o investigativas que legalmente no les correspondan.

6.2.9 PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La información relacionada con quejas, reportes, víctimas, testigos y personas involucradas tendrá manejo reservado y acceso restringido, de acuerdo con las disposiciones aplicables sobre protección de datos personales y reserva de la información.

Los informes y estadísticas institucionales deberán elaborarse procurando que no permitan identificar a las personas involucradas.

6.3 COMPROMISO INSTITUCIONAL

El Concejo Municipal de Bucaramanga se compromete a:

- Implementar, comunicar, mantener y revisar esta política.
- Destinar los recursos necesarios para su implementación dentro de las competencias institucionales.
- Fortalecer la prevención desde el SG-SST.
- Promover la participación y sensibilización de las personas cubiertas.
- Mantener actualizadas las rutas de atención.
- Atender oportunamente los reportes y quejas.
- Proteger la confidencialidad de la información.
- Prevenir la revictimización y las represalias.
- Promover ambientes laborales respetuosos, inclusivos y libres de violencia y discriminación.
- Adoptar acciones de mejora derivadas del seguimiento y análisis de las situaciones reportadas.

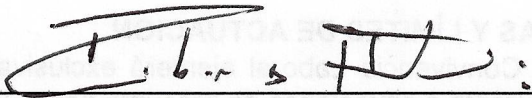
El incumplimiento de las obligaciones o prohibiciones establecidas en esta política podrá dar lugar a las actuaciones administrativas, disciplinarias, contractuales o de otra naturaleza que correspondan, de acuerdo con el régimen jurídico aplicable y respetando el debido proceso.

La presente política no determina por sí misma la existencia de una falta ni la responsabilidad de las personas involucradas.

Léase, comuníquese, impleméntese y cúmplase.

7. CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	DECRIPCION DEL CAMBIO
1	mayo de 2025	Emisión Inicial
2	septiembre de 2026	Actualización integral conforme a la Ley 2365 de 2024, Resolución 3461 de 2025, Decreto 405 de 2025, Ley 2466 de 2025, Circular Externa 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación y Decreto 1040 de 2026



ROBIN ANDERSON HERNÁNDEZ REYES

Representante Legal

Presidente del Concejo Municipal de Bucaramanga

Proyecto: Yuislady Correa Agudelo – CPS Profesional Especialista SST
Mónica Vanedsa Briceño Reyes - CPS Profesional SST

Reviso: Wilmar Palacio – Secretario General
Víctor Marlon Ulloa Mejía - Abogado CPS Secretaría General
María Fernanda Pedrozo - Abogada CPS Secretaría General
Oscar Rincón - Abogado CPS Secretaría General

Aprobó: José Luis Carreño Galeano - Profesional Universitario