

1.

RESOLUCIÓN 20251139

“Por medio de la cual se adoptan los lineamientos y el protocolo para la prevención del acoso laboral en el Intitulo para el Desarrollo de Antioquia-IDEA”

La Gerente General del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA-, en uso de sus atribuciones legales y en especial de las conferidas por la Resolución de Junta Directiva 006 del 03 de junio de 2014 y la Ley 2365 de 2024 y

CONSIDERANDO

1. Que conforme al artículo 13 de la Constitución Política de Colombia se reconoce la dignidad humana, la igualdad, el trabajo en condiciones dignas y justas, principios que informan la relación laboral.
2. Que la Ley 1010 de 2006, busca prevenir corregir y sancionar todo ultraje a la dignidad humana en el contexto de una relación laboral privada o pública y establece las medidas preventivas y correctivas que las empresas deben adoptar en contra del acoso laboral y establece como una obligación del empleado contar con los procedimientos para radicar, atender y decidir quejas de acoso laboral, y las sanciones correspondientes en caso de incumplimiento.
3. Que la Ley 1010 de 2006 *“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”* define el acoso laboral como *“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo”*.
4. Que la jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia y doctrina han reiterado que el acoso laboral vulnera el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, la integridad moral del trabajador y el derecho a un ambiente laboral sano.
5. Que la Procuraduría General de la Nación, en ejercicio de sus funciones de control disciplinario y

vigilancia de los derechos humanos, emitió la Circular 3 de 2024, mediante la cual estableció las directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.

6. Que mediante la Resolución 3461 de 2025, del Ministerio del Trabajo, establece los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como la responsabilidad de los empleadores públicos y privados frente al desarrollo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

7. Que en particular el artículo 12 de la Resolución 3461 de 2025 establece la responsabilidad de las entidades públicas y empresas privadas, a través de la dependencia de gestión de talento humano y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de desarrollar medidas preventivas y correctivas de acoso laboral con el fin de promover la convivencia laboral, el bienestar y la salud mental de todos los trabajadores.

8. Que el Instituto para el Desarrollo de Antioquia-IDEA reconoce que el acoso laboral no sólo afecta individualmente a la persona objeto de la conducta, sino que impacta el clima organizacional, la productividad, la salud física y mental de los trabajadores y la imagen institucional, por lo que resulta necesario adoptar una política integral de prevención y un protocolo institucional de actuación, atención, seguimiento y sanción, que garanticen la protección de los derechos de todas las personas en el ambiente laboral.

9. Que la entidad considera necesario promover la corresponsabilidad entre empleador y trabajadores, la sensibilización, capacitación, difusión, establecimiento de canales de denuncia confidenciales, y asegurar la protección frente a represalias, el debido proceso y la reparación de las víctimas, en concordancia con el marco normativo nacional y con las buenas prácticas en materia de bienestar laboral.

10. Que mediante la presente resolución la Entidad busca institucionalizar una cultura de respeto, trato digno, convivencia laboral sana, equidad, transparencia y tolerancia cero frente a cualquier manifestación de acoso laboral, asegurando la aplicación del compromiso de la alta dirección y el protocolo para la prevención, atención y seguimiento del acoso laboral dirigido a todo el personal, independientemente de su cargo, modalidad laboral o ubicación geográfica.

En mérito de lo expuesto, la Gerente General del Instituto para el Desarrollo de Antioquia - IDEA

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar los lineamientos y el protocolo para la prevención del acoso laboral en el Intitulo para el Desarrollo de Antioquia-IDEA, los cuales quedarán en los siguientes términos:

COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

"El Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA, como entidad pública comprometida con el desarrollo social y económico del Departamento, reconoce la importancia de promover ambientes laborales seguros, respetuosos e incluyentes, en los que se garantice el bienestar físico, emocional y psicológico de todas las personas vinculadas al Instituto.

En concordancia con lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y demás disposiciones normativas aplicables, el IDEA adopta estos lineamientos de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos de la Entidad, con el propósito de prevenir, atender y erradicar cualquier manifestación de acoso laboral, fomentando una cultura organizacional basada en el respeto, la dignidad humana, la sana convivencia y la resolución pacífica de conflictos".

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO LABORAL EN EL INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE ANTIOQUIA – IDEA

Con base en lo dispuesto por la **Ley 1010 de 2006** y demás normas nacionales e internacionales que regulan el derecho al trabajo digno, el IDEA adopta el presente **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO LABORAL** como una herramienta esencial para prevenir, identificar, intervenir y hacer seguimiento a situaciones que puedan constituir acoso laboral o cualquier forma de violencia o discriminación en el ámbito laboral.

Este protocolo establece una ruta clara y accesible para la atención de quejas, así como mecanismos de protección para las personas que se consideren vulneradas, promoviendo la confidencialidad, el respeto por el debido proceso y la no revictimización. De igual manera, incluye acciones pedagógicas, preventivas y de acompañamiento, con un enfoque diferencial y de género, que permitan fortalecer la convivencia laboral y consolidar una cultura organizacional basada en el buen trato, la equidad y la corresponsabilidad.

El IDEA reitera su compromiso de cero tolerancias frente al acoso laboral, reafirmando su posición como garantía de la defensa de los derechos humanos, el respeto por la diversidad y la construcción de espacios de trabajo libres de violencia en todas sus formas.

Adicionalmente, este protocolo proporciona información relevante sobre los posibles caminos administrativos, disciplinarios y/o penales que pueden activarse, asegurando el cumplimiento del **debido proceso** en todas las etapas.

1. OBJETIVO GENERAL

Establecer el protocolo institucional para prevenir, atender y hacer seguimiento a situaciones de acoso laboral dentro del Instituto para el Desarrollo de Antioquia - IDEA, garantizando un ambiente laboral sano, respetuoso y libre de violencia, conforme a la Ley 1010 de 2006 y demás normas aplicables.

1.1 Objetivos Específicos:

Los objetivos específicos son:

- Prevenir conductas de acoso laboral mediante acciones de sensibilización y formación.
- Brindar mecanismos efectivos para la recepción, atención e investigación de quejas.
- Asegurar la protección de los derechos de las personas involucradas.
- Realizar seguimiento a los casos atendidos para evitar su repetición, cuando sea pertinente.

2. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo está dirigido a los servidores públicos vinculados al Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA, en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades. Su aplicación comprende los siguientes espacios y situaciones:

- Todas las instalaciones, bienes y lugares de trabajo del IDEA, incluyendo tanto espacios públicos como privados que, por razón de las funciones, se conviertan en lugar de labor.
- Desplazamientos, viajes institucionales, eventos, capacitaciones, encuentros sociales o cualquier otra actividad relacionada con el ejercicio de funciones o el cumplimiento de obligaciones legales o reglamentarias con el IDEA.
- Áreas como cafeterías, zonas de descanso, servicios sanitarios, vestuarios u otros espacios que sean utilizados por el personal vinculado a la Entidad.
- Medios digitales, plataformas tecnológicas, sistemas de información y entornos virtuales donde se desarrollen actividades propias del cargo o de la relación legal o reglamentaria con el IDEA.

También serán destinatarios de este protocolo, en lo que les aplique y de acuerdo con su tipo de vínculo con el Instituto:

- Funcionarios o colaboradores que estén cumpliendo funciones en comisión ante el Instituto.

3. MARCO NORMATIVO

- **Ley 1010 de 2006.** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Ley 1257 de 2008,** introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencias sexistas, que reproducen el acoso sexual en contra de las mujeres trabajadoras.
- **Resolución No. 2646 de 2008** expedida por el Ministerio de Salud y de Protección Social *“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.*
- **Ley 1581 de 2012** – Protección de datos personales.
- **Resolución 2404 de 2019** expedida por el Ministerio de Trabajo, determinó la necesidad de adoptar un protocolo de prevención y actuación de acoso laboral que permita la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, así como la promoción de la salud y la prevención de efectos adversos en los trabajadores y en las organizaciones.
- **Resolución 3461 de 2025.** Expedida por el Ministerio de Trabajo, por medio de la cual se Derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- **Circular 026 de 2023** emitida por el Ministerio de trabajo que propende por la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de

los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

- **Circular 0055 de 2024** emitida por el Ministerio de Trabajo para prevención, identificación y atención del acoso laboral, acosos sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
- **Circular Conjunta 100-004-2024.** Emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de trabajo en la que se dictan lineamientos para la aplicación de la Circular 003 del 18 de julio de 2024, sobre las directrices establecidas por la Procuraduría General de la Nación para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las Entidades públicas.
- **Circular 003 de 2024.** Expedida por la Procuraduría General de la Nación. Directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.
- **Circular 075 de 2025.** Expedida por el Ministerio de Trabajo. Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas trans, personas no binarias e identidad de género no hegemónicas.

4. DEFINICIONES

- **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (Ley 1010 de 2006).
- **Acoso moral:** Conducta sistemática y repetitiva que tiene como objetivo o efecto desestabilizar emocionalmente a una persona en su entorno laboral. Se manifiesta a través de actos de hostigamiento, humillación, desprecio, aislamiento o descalificación, que deterioran la dignidad, integridad psicológica o condiciones de trabajo de la víctima.
- **Comité de Convivencia laboral:** Grupo de personas conformadas por representantes del

empleador y de los empleados, que son los encargados de la gestión de quejas de presunto acoso laboral, cuyas funciones se encuentran establecidas en la Resolución 652 de 2012 y la Resolución 1356 de 2012.

- **Prevención:** Refiere a la identificación de peligros y riesgos potenciales y luego implementar estrategias para eliminarlos o controlarlos, como la sensibilización continuada en el tiempo.
- **Sujetos del acoso laboral:** De conformidad con el artículo 6° de la Ley 1010 de 2006, puede ser:

Son **sujetos activos** de acoso laboral:

La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal

La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado

Son **sujetos pasivos o víctimas** del acoso laboral:

Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.

Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

Son **sujetos partícipes** del acoso laboral:

La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.

La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por las autoridades competentes.

- **Violencia:** La violencia de acoso laboral se refiere a un patrón de comportamientos abusivos y hostiles repetidos, ejercidos por una o más personas contra un trabajador/a en el entorno laboral. Estos comportamientos buscan intimidar, degradar, humillar o desestabilizar emocionalmente a la víctima, afectando su dignidad y bienestar.
- **Violencia física:** Todo acto u omisión que produzca o pudiese producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte, así como cualquier otra forma de maltrato o agresión.
- **Violencia psicológica:** Uso deliberado del poder, o amenazas de recurso a la fuerza física, contra

otra persona o grupo, que puede dañar el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Comprende el abuso verbal, intimidación, atropello, acoso y amenazas” (OMS, 2012).

5. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL: De acuerdo con el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral puede darse bajo las siguientes modalidades:

- **Maltrato Laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. Ley 1622 de 2013.
- **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

En línea con lo anterior, la Jurisprudencia de la Corte Constitucional mediante **Sentencia T-317/20**

Magistrada Ponente: CRISTINA PARDO SCHLESINGER, distingue que el acoso laboral puede clasificarse en diferentes modalidades, y en atención a la posición que ocupen el sujeto pasivo y el sujeto activo, así:

- **Acoso vertical descendente:** ocurre cuando el agresor es el superior jerárquico del trabajador afectado.
- **Acoso vertical ascendente:** se configura cuando el sujeto pasivo de la agresión es una persona de rango jerárquico superior en el entorno laboral.
- **Acoso horizontal:** se manifiesta entre compañeros de trabajo que se encuentran en el mismo nivel o posición en el lugar de trabajo.

6. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, **se presume que hay acoso laboral** si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.

En este punto deberá tenerse en cuenta lo establecido en la normatividad vigente sobre la **Desconexión laboral**, la cual se encuentra regulada en la Ley 2191 de 2022 y adoptada mediante acto administrativo interno de la Entidad, que se define como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Otras conductas que constituyen acoso laboral, según la sentencia SU-67 de 2023 cuando se trate de personas pertenecientes a los sectores sociales LGBTIQ+ las siguientes causales:

- Comentarios, burlas y señalamientos sobre la forma de vestir, hablar y otras expresiones de género asociadas a estereotipos de género.
- Comentarios o rumores sobre la vida íntima o información privada de las personas trabajadoras.
- Expresiones, señalamientos y narrativas discriminatorias que puedan afectar los derechos de las personas con orientación sexual e identidad de género diversa.

7. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: Conforme a lo establecido en el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006.

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y manuales de funciones.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

8. SUJETOS DE ACOSO LABORAL.

La normatividad legal vigente distingue y clasifica los sujetos de acoso laboral en: Sujetos activos de acoso laboral, sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral; y, sujetos partícipes del acoso laboral. La definición de cada sujeto se indica a continuación:

8.1. Sujetos activos o autores del acoso laboral

Son las personas que ejercen directamente el acoso laboral. La Ley 1010 de 2006 establece que pueden ser:

- Superiores jerárquicos o jefes de una dependencia.
- Trabajadores o empleados, que ejerzan conductas de acoso hacia sus compañeros o subalternos.

8.2. Sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral

Son las personas que sufren el acoso laboral. Según la ley, incluyen:

- Servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial, que se desempeñen en una dependencia pública.
- Jefes inmediatos o superior funcional cuando el acoso provenga de sus subalternos.

8.3. Son sujetos partícipes del acoso laboral

Son personas que, sin ser los autores directos del acoso, contribuyen a su ocurrencia o permiten su continuidad. La ley los define como:

- Empleadores que promuevan, induzcan o favorezcan el acoso laboral.
- Personas naturales que omitan cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la ley.

9. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL.

De conformidad con lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior o Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.

Sobre el particular, la Procuraduría General de la Nación en el Concepto 0034 de 2017 ha señalado: *“(...) la competencia para adelantar la acción disciplinaria por acoso laboral es exclusiva de los órganos de control - Procuraduría General de la Nación y personerías distritales y municipales, pero antes de que estos entes de control asuman el conocimiento de la acción, según se deduce de lo establecido en el artículo 9 numerales 1 y 2, y parágrafo 2, de la Ley 1010 de 2006, es indispensable agotar el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo instituido por las entidades públicas en el reglamento de trabajo, a fin de superar, de manera preventiva y correctiva, las conductas de acoso laboral que ocurran en el lugar de trabajo (...)”*



Así mismo, el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006 sobre el tratamiento sancionatorio al acoso laboral, dispone que cuando estuviere debidamente acreditado, la autoridad competente sancionará como falta disciplinaria gravísima de acuerdo lo establecido en el Código General Disciplinario, cuando su autor sea un funcionario público.

9.1. PROCEDIMIENTO PARA REPORTAR Y GESTIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE ANTIOQUIA-IDEA.

El trámite que debe llevarse a cabo ante el Comité de Convivencia Laboral será de carácter interno, confidencial y con enfoque conciliatorio, conforme a las siguientes pautas:

Cualquier persona que considere estar siendo víctima de una conducta que se enmarque dentro de las modalidades de acoso laboral previstas en este Protocolo y conforme al artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, deberá realizar el siguiente procedimiento:

	FUNCIONES	TÉRMINO
1	<p>La persona que se considere víctima debe presentar la queja, a través del formato establecido para ello ante el Comité de Convivencia laboral de la Entidad. La queja debe presentarse de forma individual.</p> <p>El formato se descarga del Sistema de G+ así: Ingresar al módulo de Gestión por procesos/ Documentos/Sistema de Gestión Institucional/ Apoyo/Gestión Humana/Formatos/Descargar: Formato para presentar queja o sugerencias ante el Comité de Convivencia Laboral.</p> <p>Enviarlo al Correo del Comité: comiteconvivencia@idea.gov.co</p>	En cualquier tiempo cuando una persona se considere víctima.
2	Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que lo soportan.	5 días calendario.
	Examinar de manera confidencial los casos específicos	5 días calendario. El comité



<p>3</p>	<p>y puntuales en los que se formule queja o reclamo que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior del IDEA y responder el correo electrónico informando el acuse de recibido.</p> <p>En los casos en que la conducta contenga una connotación sexual inmediatamente deberá iniciarse el proceso disciplinario ante el Ministerio Público según las competencias establecidas y compulsar las copias ante la Fiscalía General de la Nación, para lo de sus competencias, toda vez que no es posible adelantar el trámite previo puesto que se trata de una conducta no conciliable.</p>	<p>podrá ampliar el término por 10 días calendario más, previa justificación, lo cual deberá informarse por escrito al quejoso. En todo caso el término máximo no podrá superar los 15 días calendario.</p>
<p>4</p>	<p>El presidente y/o secretario del Comité de Convivencia Laboral del IDEA deberá convocar a reunión extraordinaria para la atención y activación del procedimiento, se reúnen los miembros principales del Comité de Convivencia Laboral, cumpliendo con la asistencia necesaria para sesionar con el objeto de analizar la queja presentada.</p> <p>Igualmente, el comité comunicará al presunto acosado dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la recepción de la queja, la activación del protocolo acá establecido.</p>	<p>5 días calendario.</p>
<p>5</p>	<p>Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos, que dieron lugar a la queja. Siempre que se tenga el consentimiento de las partes, evitando acciones revictimizantes.</p> <p>En aquellos casos donde no se quiere surtir el trámite conciliatorio en presencia de la parte que presuntamente ha cometido el acoso laboral, deberá dejarse la correspondiente constancia.</p>	<p>5 días calendario</p>

6	<p>Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias, siempre que se tenga el consentimiento de las partes, evitando acciones revictimizantes.</p> <p>En aquellos casos donde no se quiere surtir el trámite conciliatorio en presencia de la parte que presuntamente ha cometido el acoso laboral, deberá dejarse la correspondiente constancia.</p> <p>Validar si las pruebas recogidas están comprendidas dentro de las conductas de acoso laboral.</p>	5 días calendario. El comité podrá ampliar el término por 10 días calendario más, previa justificación. En todo caso el término máximo no podrá superar los 15 días calendario.
7	<p>Luego de surtir el proceso de investigación, el Comité deberá sesionar y de acuerdo con la revisión de los hechos y las circunstancias descritas en la actividad anterior, podrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad. • Archivar el proceso. • Si no se llegara a una conciliación, se enviará el caso a la Procuraduría. 	5 días calendario. El comité podrá ampliar el término por 10 días calendario más, previa justificación. En todo caso el término máximo no podrá superar los 15 días calendario.
8	Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual
9	En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la	La remisión deberá realizarse dentro de los 15 días calendarios una vez se verifique el incumplimiento.

	Procuraduría General de la Nación o a las personerías distritales o municipales, de acuerdo a la circunscripción territorial.	
10	Presentar a la alta dirección de la Entidad pública las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Maximo 15 días calendario
11	Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de convivencia a las áreas de Talento Humano de las Entidades Públicas.	Mensual
12	Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección en la Entidad pública.	Trimestral
13	Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control	Anual

*El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal.

10. DERECHOS Y DEBERES DE LA VÍCTIMA

Derechos

- Presentar ante el Comité de Convivencia Laboral del IDEA cualquier situación que pueda constituirse como acoso laboral, siguiendo el procedimiento establecido. En caso de lograrse un acuerdo conciliatorio, se construirá un plan de mejoramiento conjunto entre las partes, con el fin de fortalecer la convivencia laboral, garantizando en todo momento la confidencialidad del proceso.
- Recibir orientación, acompañamiento y apoyo por parte del Comité de Convivencia Laboral al

comunicar una posible situación de acoso laboral.

- Decidir de manera libre y voluntaria si desea o no ser confrontado con la persona señalada como agresora, en el marco de cualquiera de los procedimientos o espacios contemplados para la resolución del conflicto.

Deberes

- Mantener en todo momento un comportamiento respetuoso, digno y cordial, sin importar el nivel jerárquico o tipo de vinculación con la entidad.
- Procurar resolver los desacuerdos o conflictos laborales a través del diálogo constructivo y el respeto mutuo.
- Los servidores públicos que tengan personal a su cargo deberán promover el cumplimiento de este protocolo dentro de su equipo de trabajo, siendo garantes del respeto, la sana convivencia y la prevención de cualquier forma de acoso laboral.

11. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL EN EL IDEA

11.1. Medidas Preventivas

Con el objetivo de fomentar ambientes de trabajo saludables y prevenir situaciones de acoso laboral, el IDEA implementará las siguientes acciones:

- **Formular una Política de Prevención del Acoso Laboral:** Adopción de una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso por parte del IDEA y de los servidores, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- **Adopción de procedimiento para formulación de la queja de acoso laboral.** Establecer un procedimiento para formular la queja a través de la cual se pueda denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto al servidor.
- **Sensibilización y capacitación:** Desarrollo de actividades de formación y talleres dirigidos a servidores públicos, contratistas y demás colaboradores sobre acoso laboral, cultura del respeto y resolución pacífica de conflictos.
- **Difusión del protocolo de prevención, atención, y seguimiento del acoso laboral:** Socialización continua del protocolo de prevención, atención y seguimiento del Acoso Laboral, así como de los canales disponibles para reportar situaciones y recibir orientación.
- **Fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral:** Garantizar que el Comité cuente con la

capacitación, autonomía y recursos necesarios para cumplir sus funciones de prevención, atención y seguimiento de manera efectiva.

- **Promoción del diálogo y la comunicación asertiva:** Estimular una cultura de comunicación abierta, respetuosa y constructiva entre los equipos de trabajo.
- **Evaluaciones periódicas del clima laboral:** Aplicación de encuestas o instrumentos de diagnóstico que permitan detectar a tiempo situaciones de riesgo psicosocial o deterioro en las relaciones laborales.
- **Seguimiento y vigilancia:** Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.

11.2. Medidas Correctivas

Cuando se identifiquen comportamientos constitutivos de acoso laboral, se adoptarán las siguientes medidas, conforme a la normativa vigente y según la gravedad del caso:

- **Acciones conciliatorias internas:** En primera instancia, se promoverá un proceso interno, confidencial y conciliatorio ante el Comité de Convivencia Laboral, que puede derivar en la suscripción de un plan de mejoramiento acordado entre las partes.
- **Recomendaciones a la Dirección de Talento Humano:** Si el Comité identifica conductas reiteradas o que puedan afectar gravemente la salud del trabajador, podrá emitir recomendaciones para la adopción de medidas administrativas preventivas o correctivas según aplique en cada caso, las cuales deberán ser evaluadas por el Jefe Inmediato en conjunto con el Director de Talento Humano.
- **Medidas disciplinarias:** En los casos donde se configuren faltas disciplinarias, de considerarlo el Comité, el caso será trasladado a la Procuraduría General de la Nación para que se adelante la investigación correspondiente conforme al régimen disciplinario aplicable.
- **Remisión a autoridades externas:** Si se identifican hechos que puedan tener relevancia penal, laboral o administrativa, el IDEA remitirá el caso a entidades como el Ministerio de Trabajo, la Procuraduría General de la Nación o la Fiscalía, según corresponda, sin perjuicio de que continúe el trámite ante el Comité de Convivencia de la Entidad.
- **Protección a la víctima:** Se garantizarán medidas de acompañamiento y protección a la persona afectada, como cambios de lugar de trabajo, orientación psicológica o jurídica, y medidas para evitar represalias.

12. SANCIONES

El acoso laboral, se sancionará así por parte de la autoridad competente:

- Como falta disciplinaria gravísima, de acuerdo con lo establecido en el Código General Disciplinario.
- Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
- Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.

13. DISPOSICIONES FINALES.

El Comité de Convivencia Laboral no está facultado para determinar si una conducta puede considerarse acoso laboral, sus actuaciones se limitan a funciones preventivas y de orientación, con el propósito de fomentar el diálogo y, en la medida de lo posible, facilitar soluciones conciliatorias de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente..

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente Resolución rige a partir de la publicación.

Dada en Medellín, a los **02-12-2025**


NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CATALINA GÓMEZ TORO
GERENTE GENERAL



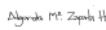
Proyectó: LINA MARCELA ISAZA MARIN
PROFESIONAL UNIVERSITARIO
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO



Aprobó: CARLOS MARIO SEPULVEDA CARDONA
GERENTE
GERENCIA ADMINISTRATIVA



Revisó: JHON JAIME ZAPATA OSPINA
DIRECTOR ADMINISTRATIVO
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO



Aprobó: ALEJANDRA MARIA ZAPATA HOYOS
SECRETARIO GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA
SECRETARIA GENERAL



Revisó: SANDRA ELENA ECHEVERRI
DIRECTOR TÉCNICO
DIRECCION JURIDICA ADMINISTRATIVA