

**RESOLUCIÓN No. 040 DE 2026
(05 DE MARZO DE 2026)**

"POR LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN NO. 013 DEL 03 DE FEBRERO DE 2023 Y SE ADOPTA EL PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE CAJICÁ – INSDEPORTES CAJICÁ, EN ARMONÍA CON LA LEY 2365 DE 2024."

El Director del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá en ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y reglamentarias, especialmente las conferidas por la Constitución Política de Colombia, la Ley 181 de 1995, la Ley 489 de 1998, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024, el Decreto 1083 de 2015, los Acuerdos Municipales 024 de 1996 y 011 de 1999 y demás normas concordantes,

I. CONSIDERANDO.

Que el artículo 25 de la Constitución Política reconoce el trabajo como un derecho fundamental que debe desarrollarse en condiciones dignas y justas.

Que el artículo 13 de la Constitución Política establece el derecho a la igualdad y la obligación del Estado de proteger a las personas frente a cualquier forma de discriminación.

Que mediante la Ley 1010 de 2006 se adoptaron medidas para prevenir y sancionar el acoso laboral.

Que mediante la Ley 1257 de 2008 se establecieron medidas de prevención y sanción de todas las formas de violencia contra las mujeres.

Que el Congreso de la República expidió la Ley 2365 de 2024, mediante la cual se adoptan medidas para la prevención, atención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral.

Que la citada ley establece la obligación de las entidades públicas y privadas de adoptar protocolos internos que permitan prevenir, atender e investigar situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral.

Que el Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá adoptó mediante Resolución No. 013 del 03 de febrero de 2023 el "Protocolo para la prevención y atención del acoso sexual y discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral".

Que, en virtud de la expedición de la Ley 2365 de 2024, se hace necesario actualizar el protocolo institucional con el fin de armonizar las disposiciones internas del Instituto con el nuevo marco normativo nacional.

Que en cumplimiento de los principios de legalidad, protección de los derechos fundamentales y mejora continua de la gestión institucional resulta procedente derogar la Resolución No. 013 de 2023 y adoptar un nuevo protocolo institucional.

Dirección: Calle 1 sur # 7 - 56.

Celular: (+57) 3133337759

www.insdeportes.gov.co

E-Mail: ventanillaunica@insdeportescajica.gov.co



ALCALDÍA MUNICIPAL DE
CAJICÁ

Página 1 de 10



INSDEPORTES
CAJICÁ



CERTIFICADO N°
1-AI-1024

En mérito de lo expuesto,

II. RESUELVE.

ARTÍCULO PRIMERO. DEROGATORIA: Deróguese la Resolución No. 013 del 03 de febrero de 2023, mediante la cual se adoptó el protocolo institucional para la prevención y atención del acoso sexual y discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá.

ARTÍCULO SEGUNDO. ADOPCIÓN DEL PROTOCOLO: Adoptar el Protocolo Institucional para la prevención, atención y protección frente al acoso sexual en el ámbito laboral del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá – INSDEPORTES CAJICÁ, el cual hace parte integral de la presente resolución.


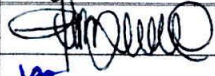

ARTÍCULO TERCERO. IMPLEMENTACIÓN: El proceso de gestión humana, en coordinación con el Comité de Convivencia Laboral, será responsable de la implementación, socialización y seguimiento del protocolo.

ARTÍCULO CUARTO. DIVULGACIÓN: El presente acto administrativo deberá ser socializado a todos los servidores públicos, contratistas y colaboradores del Instituto.

ARTÍCULO VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,


DUVÁN ALEJANDRO LÓPEZ CALDERÓN
Director

TABLA DE CONTROL DOCUMENTAL			
Responsable	Nombre(s) y apellidos	Firma	Proceso
Proyectó	Roxan Elena González Tapia		Gestión Jurídica
Revisó	Laura Daniela Ballen Moreno		Gestión Administrativa
Revisó y aprobó	Duván Alejandro López Calderón		Director
Los firmantes, manifestamos expresamente que hemos estudiado y revisado el presente documento, y por encontrarlo ajustado a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.			

ANEXO I
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO
SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL
INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE CAJICÁ – INSDEPORTES
CAJICÁ

1. INTRODUCCIÓN

El presente protocolo institucional tiene como finalidad establecer lineamientos claros para prevenir, atender y hacer seguimiento a las conductas de acoso sexual en el ámbito laboral dentro del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá (INSDEPORTES CAJICÁ).

La adopción de este instrumento responde a la obligación de las entidades públicas de garantizar entornos laborales seguros, respetuosos y libres de violencia, conforme a los principios constitucionales de dignidad humana, igualdad y trabajo en condiciones dignas y justas.

Asimismo, este protocolo se fundamenta en el desarrollo normativo colombiano orientado a prevenir la violencia basada en género, el acoso laboral y el acoso sexual en el contexto laboral, particularmente en lo establecido por la Ley 2365 de 2024, que refuerza las obligaciones de las entidades públicas para adoptar políticas institucionales de prevención y atención frente a estas conductas.

INSDEPORTES CAJICÁ reafirma mediante este instrumento su compromiso con la promoción de una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad, la no discriminación y la protección integral de las personas que participan en el contexto laboral institucional.

2. OBJETIVO GENERAL

Establecer el protocolo institucional para la prevención, atención, protección, investigación y seguimiento de las conductas de acoso sexual y discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral del Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá (INSDEPORTES CAJICÁ), garantizando la protección de los derechos fundamentales de las víctimas, la adopción de medidas oportunas de intervención institucional y la promoción de un ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de violencia.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Prevenir las conductas de acoso sexual y discriminación en el ámbito laboral mediante estrategias de sensibilización, formación y promoción de la cultura institucional basada en el respeto, la igualdad y la dignidad humana.
2. Establecer mecanismos claros y confidenciales para la recepción y trámite de denuncias relacionadas con presuntas conductas de acoso sexual.
3. Garantizar la protección integral de las víctimas mediante medidas de protección institucional, acompañamiento psicológico y asesoría jurídica.
4. Definir las responsabilidades institucionales para la atención, investigación y seguimiento de los casos.
5. Articular las actuaciones institucionales con las autoridades competentes, incluyendo Fiscalía General de la Nación, Procuraduría General de la Nación, Personería Municipal y Ministerio del Trabajo.
6. Promover mecanismos de seguimiento institucional que permitan identificar factores de riesgo y fortalecer las acciones de prevención.

4. ALCANCE DEL PROTOCOLO

El presente protocolo aplica a todas las interacciones que se desarrollen dentro del contexto laboral de INSDEPORTES CAJICÁ.

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación jurídica, las interacciones que tengan:

- Servidores públicos
- Contratistas de prestación de servicios
- Practicantes
- Pasantes
- Proveedores
- Cualquier persona que participe en el desarrollo de actividades institucionales.

5. MARCO NORMATIVO AMPLIADO

- Constitución Política de Colombia (Artículos 1, 2, 13, 25 y 53).
- Ley 1010 de 2006 – Prevención del acoso laboral.
- Ley 1257 de 2008 – Prevención de violencia contra las mujeres.
- Ley 2365 de 2024 – Prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Decreto 1083 de 2015.
- Código General Disciplinario – Ley 1952 de 2019 y Ley 2094 de 2021.

- Resolución 652 de 2012 – Comité de Convivencia Laboral.

6. PRINCIPIOS ORIENTADORES

El protocolo se fundamenta en los siguientes principios:

Dignidad humana

Reconocimiento del valor intrínseco de las personas y garantía de un ambiente laboral respetuoso.

Confidencialidad

Protección de la identidad de las víctimas y reserva de la información.

Debida diligencia

Actuación oportuna, eficaz e imparcial en la atención de los casos.

No revictimización

Evitar actuaciones que generen nuevas afectaciones a la víctima.

Perspectiva de género

Reconocimiento de las desigualdades estructurales que afectan a las personas en razón del género.

Celeridad

Atención oportuna de las denuncias y actuaciones administrativas.

7. Definición de acoso sexual en el ámbito laboral

Se entiende por **acoso sexual** toda conducta de naturaleza sexual, verbal, no verbal o física, no consentida, que tenga por objeto o efecto afectar la dignidad de una persona, generar intimidación, hostilidad, humillación o interferir en el normal desarrollo de sus actividades laborales.

De conformidad con lo dispuesto en la **Ley 1257 de 2008**, el acoso sexual constituye una forma de violencia basada en género y puede presentarse cuando una persona, en beneficio propio o de un tercero y valiéndose de su superioridad jerárquica, posición social, laboral o familiar, hostiga a otra con fines sexuales no consentidos.

Así mismo, en concordancia con los estándares establecidos por la **Organización Internacional del Trabajo – OIT**, el acoso sexual constituye una vulneración de los derechos fundamentales de las y los trabajadores, afecta la seguridad y la salud

Dirección: Calle 1 sur # 7 - 56.

Celular: (+57) 3133337759

www.insdeportes.gov.co

:-Mail: ventanillaunica@insdeportescajica.gov.co



en el trabajo y configura una forma de discriminación que impacta el ambiente laboral.

Para efectos institucionales, el acoso sexual podrá manifestarse, entre otras, en las siguientes modalidades:

1. **Acoso sexual tipo "quid pro quo"**: cuando una persona con poder o influencia dentro de la organización condiciona beneficios laborales, académicos o institucionales a la aceptación de favores o conductas de naturaleza sexual.
2. **Acoso sexual generador de ambiente hostil**: cuando las conductas de carácter sexual no deseadas crean un ambiente intimidante, ofensivo o degradante que afecta el desempeño laboral o la participación de la persona en el entorno institucional.

Estas conductas pueden provenir de superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, subordinados o cualquier persona vinculada al entorno laboral o institucional.

8. Actos de discriminación y diferencia con el acoso laboral

De conformidad con lo establecido en el **artículo 134A del Código Penal, incorporado mediante la Ley 1752 de 2015**, constituyen actos de discriminación aquellas conductas mediante las cuales se impida, obstruya o restrinja arbitrariamente el ejercicio de los derechos de una persona por razones de sexo, orientación sexual, raza, nacionalidad, discapacidad u otras condiciones protegidas por el ordenamiento jurídico.

En el ámbito institucional, toda forma de discriminación basada en el sexo, género u otras condiciones personales se encuentra prohibida y deberá ser objeto de prevención, investigación y sanción conforme a la normatividad vigente.

Para efectos de claridad conceptual dentro de la entidad:

- **Acoso sexual** corresponde a conductas de naturaleza sexual no deseadas que afectan la dignidad de la persona y generan un ambiente hostil o intimidante en el entorno laboral.
- **Acoso laboral**, conforme a la legislación colombiana, consiste en toda conducta persistente y demostrable encaminada a infundir miedo, intimidación, angustia, desmotivación o perjuicio laboral, pudiendo provenir de superiores, compañeros o subordinados.

En todo caso, el Instituto Municipal de Deportes y Recreación de Cajicá (INSDEPORTES CAJICÁ), en cumplimiento del artículo 13 de la Constitución Política,

Dirección: Calle 1 sur # 7 - 56.

Celular: (+57) 3133337759

www.insdeportes.gov.co

E-Mail: ventanillaunica@insdeportescajica.gov.co



promoverá un entorno laboral basado en el respeto, la igualdad y la garantía efectiva de los derechos de todas las personas que integran la entidad.

9. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

INSDEPORTES CAJICÁ implementará las siguientes acciones preventivas:

- Jornadas de sensibilización institucional
- Capacitaciones periódicas en prevención del acoso sexual
- Campañas institucionales con enfoque de género
- Difusión permanente del protocolo institucional
- Evaluación de factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Las campañas de prevención deberán promover una cultura institucional de respeto, igualdad y dignidad, así como sensibilizar sobre las consecuencias del acoso sexual:

En la víctima

- Afectación a la dignidad
- Deterioro del bienestar emocional
- Bajo desempeño laboral
- Afectaciones psicológicas.

En la persona agresora

- Posibles sanciones disciplinarias
- Investigaciones penales
- Pérdida del empleo o del contrato
- Inhabilidades para ejercer cargos públicos.

10. RUTA DE ATENCIÓN PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL

La ruta institucional de atención tiene como finalidad garantizar una respuesta oportuna, confidencial y efectiva frente a situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, asegurando la protección de la víctima, la investigación de los hechos y la adopción de medidas institucionales para prevenir su repetición. El proceso se desarrolla en tres fases principales:

FASE 1 RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN: Esta fase tiene como objetivo recibir la denuncia, activar la ruta institucional y garantizar medidas inmediatas de protección para la persona afectada.

1. Recepción de la denuncia La denuncia podrá presentarse a través de los siguientes canales institucionales: Dirección del Instituto, Gestión

Dirección: Calle 1 sur # 7 - 56.

Celular: (+57) 3133337759

www.insdeportes.gov.co

E-Mail: ventanillaunica@insdeportescajica.gov.co



- Administrativa y/o Gestión Jurídica Comité de Convivencia Laboral Canal institucional de denuncias o correo institucional.
2. La denuncia podrá presentarse de manera verbal o escrita. La persona denunciante deberá indicar, en lo posible: descripción de los hechos circunstancias de tiempo, modo y lugar identidad del presunto agresor posibles testigos elementos probatorios disponibles. La entidad garantizará: confidencialidad de la información reserva de identidad protección contra represalias.
 3. Registro de la denuncia Una vez recibida la denuncia: se registrará en el sistema de gestión documental se abrirá expediente administrativo se activará formalmente la ruta de atención institucional. El expediente tendrá carácter reservado.
 4. Activación de medidas inmediatas de protección Con el fin de proteger la integridad de la víctima, la entidad podrá adoptar medidas como: separación temporal entre la víctima y el presunto agresor modificación temporal de funciones o espacios laborales reubicación temporal dentro de la entidad ajuste en horarios o condiciones laborales acompañamiento institucional. Asimismo, se podrá activar apoyo psicosocial mediante: remisión a la ARL orientación psicológica acompañamiento institucional desde Talento Humano. Estas medidas no implican prejuzgamiento, sino que buscan prevenir nuevas afectaciones a la víctima.

FASE 2 INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS HECHOS Esta fase tiene como finalidad analizar la denuncia, recolectar pruebas y determinar la existencia o no de conductas de acoso sexual.

1. Apertura de investigación La dependencia competente realizará: análisis preliminar de la denuncia apertura del expediente identificación de los hechos investigados.
2. Recolección de pruebas Durante esta etapa se podrán realizar: entrevistas a la víctima entrevistas al presunto agresor testimonios de testigos análisis de documentos o comunicaciones verificación de evidencias digitales. La investigación se desarrollará bajo los principios de: imparcialidad confidencialidad debido proceso no revictimización enfoque de género.
3. Determinación de actuaciones disciplinarias o administrativas Cuando los hechos involucren a servidores públicos, se podrán iniciar actuaciones disciplinarias conforme a lo dispuesto en: Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019 y Ley 2094 de 2021). En caso de contratistas, la entidad podrá: iniciar actuaciones administrativas evaluar la terminación del contrato cuando corresponda.

FASE 3 RESOLUCIÓN, SANCIÓN Y SEGUIMIENTO Esta fase busca adoptar decisiones institucionales frente al caso y garantizar que las conductas no se repitan.

- Traslado a autoridades competentes Cuando los hechos puedan constituir delito o falta disciplinaria, se dará traslado a: Fiscalía General de la Nación, Procuraduría General de la Nación, Personería Municipal y/o Ministerio del Trabajo, cuando corresponda. Las actuaciones internas podrán continuar de manera paralela.
- Adopción de medidas disciplinarias o administrativas Cuando se determine la existencia de conductas de acoso sexual, la entidad podrá adoptar medidas tales como: sanciones disciplinarias terminación de contratos medidas administrativas correctivas.
- Seguimiento institucional del caso El proceso de gestión humana, realizará seguimiento a las medidas adoptadas con el fin de: verificar el cese de la conducta garantizar la protección de la víctima prevenir represalias asegurar la restauración de condiciones laborales adecuadas.
- Cierre del caso El caso podrá cerrarse cuando: se hayan adoptado las medidas institucionales correspondientes se verifique el cese de la conducta se garantice la protección de la víctima. La entidad podrá realizar un análisis institucional del caso con el fin de fortalecer las estrategias de prevención.

Ruta de Atención para Casos de Acoso Sexual - INSDEPORTES Cajicá

FASE INICIAL: DENUNCIA Y PROTECCIÓN

FASE FINAL: RESOLUCIÓN Y CIERRE



Recepción y Registro Reservado

Denuncia ante Gestión Administrativa o Comité de Convivencia para abrir un expediente reservado.



Medidas Inmediatas de Protección

Aplicación de reubicación física, ajuste de funciones y apoyo psicosocial para la víctima.



Apertura de Investigación

Análisis preliminar de hechos y recolección de evidencias documentales y testimoniales.



Sanciones y Traslado Legal

Aplicación de medidas disciplinarias y traslado del caso a Fiscalía o Procuraduría.



Seguimiento de Talento Humano

Verificación del cese de la conducta y prevención activa de represalias institucionales.



Cierre y Análisis Preventivo

Verificación final de medidas adoptadas para fortalecer la prevención futura en la institución.

© NotebookLM

Dirección: Calle 1 sur # 7 - 56.

Celular: (+57) 3133337759

www.insdeportes.gov.co

E-Mail: ventanillaunica@insdeportescajica.gov.co



Página 9 de 10



11. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y analizar las quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso sexual.
2. Escuchar a las partes involucradas de manera separada.
3. Proponer medidas preventivas y correctivas.
4. Garantizar la confidencialidad de la información.
5. Remitir los casos a las autoridades competentes cuando sea necesario.

11.1. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

La entidad podrá adoptar medidas de protección tales como:

- Acompañamiento psicológico
- Asesoría jurídica
- Ajustes en las condiciones laborales
- Seguimiento institucional.

12. SANCIONES

Las conductas de acoso sexual podrán generar:

- Sanciones disciplinarias conforme al Código General Disciplinario
- Investigaciones penales conforme al Código Penal
- Terminación de contratos en caso de contratistas.

13. RESPONSABLES DEL PROTOCOLO

La implementación del protocolo estará a cargo de:

- 13.1. Dirección: Liderar la implementación del protocolo.
- 13.2. Gestión humana: Coordinar la ruta de atención.
- 13.3. Comité de Convivencia: Analizar situaciones y proponer medidas.
- 13.4. Gestión Jurídica: Apoyo en investigación y asesoría legal.
- 13.5. Control Interno: Seguimiento institucional.