

# **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

**INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DE BOLIVAR**

**CARTAGENA  
2026**

## **INTRODUCCION**

El Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar, en cumplimiento de la normatividad vigente en materia de acoso laboral y acoso sexual en Colombia y con el compromiso de salvaguardar la integridad y dignidad de quienes prestan sus servicios a la entidad, adopta la presente política como marco orientador para la identificación, prevención y tratamiento oportuno de situaciones que puedan constituir conductas de acoso dentro del entorno institucional.

La ocurrencia de este tipo de comportamientos genera afectaciones significativas en la salud física y emocional de las personas, deteriora el clima organizacional y repercute negativamente en el desempeño laboral. En atención a ello, el Instituto establece lineamientos y un procedimiento claro que permita actuar de manera preventiva y correctiva frente a posibles casos, garantizando la debida atención, confidencialidad y, cuando corresponda, la aplicación de las medidas pertinentes.

Con esta iniciativa, la entidad reafirma su compromiso con la construcción de un ambiente de trabajo respetuoso, inclusivo y libre de cualquier forma de violencia o discriminación, promoviendo relaciones laborales basadas en el respeto, la equidad y la sana convivencia.

## **OBJETIVO**

Diseñar e implementar una estrategia institucional orientada a la formulación y adopción de una política integral, acompañada de un procedimiento claro y efectivo, que permita prevenir, detectar y atender oportunamente situaciones de acoso laboral y acoso sexual que puedan presentarse al interior del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar, en concordancia con la normatividad colombiana vigente.

Esta iniciativa tiene como propósito garantizar la protección de la dignidad, la integridad y el bienestar de todos los servidores públicos, contratistas y colaboradores del Instituto, promoviendo un entorno laboral basado en el respeto, la equidad, la inclusión y la sana convivencia.

## DEFINICIONES

- **Acoso laboral:**

Se refiere a cualquier conducta, gesto, palabra, comportamiento o actitud de violencia psicológica o física hacia el trabajador, que se repite de forma sistemática y en el tiempo, y que tiene como objetivo intimidar, humillar o causarle daño psicológico y físico.

- **Acoso sexual:**

Según el artículo 2 de la ley 2365 de 2024 se define como: “(...) todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia (...)”.

- **Ambiente Laboral:**

Hace referencia al conjunto de condiciones ambientales, físicas y organizativas en las que se desarrolla el trabajo. Este concepto engloba aspectos como la temperatura, iluminación, ruido, ergonomía, relaciones interpersonales, entre otros.

- **Dignidad:**

Es el reconocimiento y respeto hacia la integridad y valor intrínseco de cada persona. En el ámbito laboral, implica tratar a los funcionarios con dignidad, evitando cualquier forma de maltrato, humillación o discriminación, y proporcionándoles condiciones laborales justas y equitativas.

- **Salud Mental:**

Es el estado de bienestar emocional, psicológico y social en el que un individuo puede desarrollar su potencial, lidiar con el estrés normal de la vida, trabajar de manera productiva y contribuir a su comunidad. La salud mental en el entorno laboral es fundamental para el bienestar y rendimiento de los funcionarios.

- **Riesgo Psicosocial:**

Se refiere a condiciones laborales que afectan negativamente la salud mental, emocional y social de los funcionarios, como estrés, carga de trabajo excesiva, falta de apoyo y reconocimiento, falta de control, acoso y violencia laboral, inseguridad y falta de conciliación trabajo y vida personal. Estos factores impactan en la salud, bienestar, productividad y desempeño laboral. Identificar y gestionar estos riesgos es clave para promover un ambiente laboral saludable y prevenir problemas de salud mental.

- **Trabajo en equipo:**

Es una forma de organización y colaboración en la que los miembros del grupo trabajan juntos para lograr un objetivo común. Implica la cooperación, comunicación efectiva, confianza, respeto y la capacidad de cada miembro para desempeñar su rol de manera complementaria hacia la consecución de metas conjuntas.

- Entorno de trabajo:

Hace referencia al conjunto de elementos y condiciones presentes en el lugar donde se desarrolla la actividad laboral. Esto incluye aspectos como el espacio físico, las relaciones interpersonales, la cultura organizacional, las políticas y normas establecidas, entre otros.

- Violencia de género:

Cualquier acto violento o agresión, basado en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación de una o varias personas sobre otras basado en su género, que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico,

incluidas las amenazas de tales actos, la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si ocurren en el ámbito público como en la vida familiar o personal

## **MARCO NORMATIVO**

La Ley 1010 de 2006 tiene como propósito principal definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejaciones, trato desconsiderado y ofensivo, y en general, cualquier ultraje que atente contra la dignidad humana dentro de las relaciones laborales.

Por su parte, la Resolución 2646 de 2008, emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social, establece las disposiciones y define las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo continuo de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral.

Además, esta resolución aborda la determinación del origen de patologías relacionadas con el estrés ocupacional. En su artículo 14, se especifican las medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral, incluyendo la creación de un procedimiento claro para la presentación de quejas. Este procedimiento debe permitir la denuncia de hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto hacia el servidor público de la entidad.

Por su parte, la Ley 1257 de 2008 introdujo en el marco jurídico colombiano mecanismos específicos para erradicar la violencia sexista, que perpetúa el acoso sexual contra las mujeres en el entorno laboral. Esta ley busca proteger a las trabajadoras de situaciones que vulneran su dignidad y derechos fundamentales.

Ahora bien, el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, establece que el Ministerio del Trabajo dentro de las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, diseñará el Programa de

Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres; el cual, tiene como uno de sus principales objetivos: establecer lineamientos de sensibilización y pedagogía con perspectiva de enfoque diferencial y de género sobre la Ley 1010 de 2006.

El Ministerio de Trabajo, mediante la Resolución 2404 de 2019, estableció la necesidad de adoptar un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral. Este protocolo está diseñado para la identificación, evaluación e intervención de factores de riesgo psicosocial, promoviendo tanto la salud mental como la prevención de efectos negativos en los trabajadores y en las organizaciones.

Resolución 652 de 2012, Emitida por el Ministerio del Trabajo de Colombia establece la obligatoriedad, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral (CCL) en entidades públicas y empresas privadas

Resolución 1356 de 2012, el Ministerio de Trabajo efectuó ciertas modificaciones a la Resolución 652 de 2012, por medio de la cual se determinó la conformación del comité de convivencia laboral a cargo de los empleadores.

Por último, la Ley 2365 de 2024 tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

## **ALCANCE**

En cumplimiento del marco normativo colombiano vigente en materia de prevención del acoso laboral y del acoso sexual, el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar adopta y fortalece mecanismos institucionales orientados a prevenir, atender y erradicar este tipo de conductas dentro de la entidad. Para tal efecto, garantizará la socialización permanente de los canales, rutas y procedimientos de denuncia, así como de las medidas de protección disponibles para quienes puedan resultar afectados.

El Instituto asume el compromiso de implementar acciones preventivas, correctivas y disciplinarias a que haya lugar, asegurando el debido proceso y brindando acompañamiento y protección a las personas involucradas, cuando se determine la ocurrencia de conductas constitutivas de acoso.

Convencidos de que un ambiente laboral sano, respetuoso e inclusivo incide directamente en la calidad del servicio, esta política busca consolidar un clima organizacional basado en la confianza, la dignidad y la convivencia armónica, contribuyendo al bienestar integral de servidores públicos, contratistas y colaboradores del Instituto.

## **POLITICA PREVENCION ACOSO LABORAL**

El Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar, reconociendo la importancia de fomentar un entorno laboral respetuoso, seguro y armónico, y en coherencia con su misión de promover la cultura y el turismo como ejes de desarrollo del departamento, adopta la presente Política de Prevención del Acoso Laboral y Sexual.

Esta política constituye un compromiso institucional que involucra a todos los niveles jerárquicos y a cada uno de los servidores públicos, contratistas, colaboradores y demás personas que participen en el desarrollo de las actividades del Instituto. Su propósito es impulsar acciones orientadas a fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, la inclusión y la sana convivencia.

A través de esta directriz se busca garantizar condiciones de trabajo justas y dignas, proteger la intimidad, la honra, la integridad física y mental, así como la libertad y el buen trato en el entorno laboral, consolidando un ambiente que favorezca el bienestar individual y colectivo.

De acuerdo con lo señalado en el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, el Acoso Laboral es: "(...) 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. (...)”

Modalidades de Acoso Laboral: (Artículo 2 Ley 1010 de 2006)

- 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, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral" Definición consagrada en la 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 funcionario.
- Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del funcionario mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el funcionario.

El artículo 6° de la Ley 1010 de 2006, pueden ser Sujetos del Acoso Laboral:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa, entidad u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo.
- La persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de dependencia. Son sujetos activos o autores del acoso laboral.
- Los servidores públicos que se desempeñen en una dependencia pública. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral.
- 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.



- Las conductas en las que se presenta el Acoso Laboral pueden ser: descendentes, cuando la víctima está en un cargo inferior; horizontal, cuando se produce entre servidores públicos del mismo rango y ascendente, cuando la víctima ocupa un cargo superior.

Es importante precisar que las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la Ley 1010 de 2006, son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

Conductas que constituyen Acoso Laboral. (Artículo 7 Ley 1010 de 2006)

En el marco de lo señalado en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, se presumirá 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 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 entidad.
- 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 entidad, o en forma discriminatoria respecto a los demás funcionarios.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás funcionarios 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 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.



Conductas que no constituyen acoso laboral. (Artículo 8 Ley 1010 de 2006).

- Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- 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 laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la entidad o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la entidad 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 Política de Colombia.
- 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 cláusulas de los contratos de trabajo.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.



## **POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL**

El Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar, en reconocimiento de su responsabilidad institucional de garantizar espacios laborales seguros, respetuosos e inclusivos, y consciente de la necesidad de prevenir toda forma de discriminación y violencia, adopta la presente Política de Prevención del Acoso Sexual y de las Violencias Basadas en Género, incluyendo aquellas dirigidas contra las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTIQ+, en el ámbito laboral.

Esta política constituye un compromiso transversal que vincula a todos los niveles de la entidad, así como a servidores públicos, contratistas, colaboradores, practicantes, proveedores y demás personas que intervengan en el desarrollo de las actividades institucionales. Su finalidad es implementar acciones de prevención, sensibilización, atención y seguimiento que contribuyan a consolidar una cultura organizacional fundamentada en el respeto, la igualdad, la diversidad y la dignidad humana.

Mediante esta directriz, el Instituto busca promover condiciones de trabajo justas y libres de violencias, garantizando la protección de la intimidad, la honra, la integridad física y emocional, la salud mental y la libertad de todas las personas, fortaleciendo así un entorno laboral seguro y equitativo.

Según el artículo 2 de la ley 2365 de 2024 se define como: "(...) todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia (...)".

El artículo 210 A del Código Penal Colombiano, adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, definen Acoso Sexual como:

"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 (...)".

Modalidades de acoso sexual:

- **Acoso sexual físico:** Manoseos o tocamientos, acercamientos innecesarios, pellizcos, palmadas, apretones, caricias, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresión física, miradas lascivas u obscenas, guiños, persecución, impedir el paso intencionalmente.
- 



- Acoso sexual verbal: Silbidos o expresiones verbales de connotación sexual (silbidos, aullidos, ladridos, sonido de besos), comentarios de connotación sexual, chistes sexualmente explícitos, comentarios o insinuaciones sexuales, preguntas sobre fantasías sexuales o eróticas, insultos basados en el sexo de la persona, su identidad u orientación sexual, o en estereotipos sexuales relacionados con la raza o etnia, calificaciones sobre la sexualidad de la persona.
- Acoso sexual no verbal: Exhibición de fotos, imágenes, videos o audios de connotación sexual y/o pornográfica, exhibicionismo (exposición de genitales) o masturbación en público, fotos al cuerpo sin consentimiento. Gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.
- Acoso por razón del género / orientación sexual: Se considera acoso por razón del género, cualquier comportamiento realizado en función del género, identidad u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Otros tipos de Acoso Sexual: Obligar a las personas a desempeñar sus funciones o cumplir sus obligaciones fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

#### Expresiones de acoso sexual:

- Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.



### Sujetos del Acoso Sexual:

Toda persona puede ser víctima de los delitos establecidos en el Código Penal Colombiano, pueden ser sujetos de Acoso Sexual:

- Servidor público.
- Quienes tengan cualquier tipo de vinculación con la Entidad.

### Conductas que pueden considerarse un Acoso Sexual:

Se puede considerar que existe un Acoso Sexual cuando se presente alguna de las siguientes conductas, en los espacios destinados para desempeñar sus funciones o cumplir con sus obligaciones:

- Comentarios, bromas o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, comentarios morbosos en espacios de la Entidad.
- Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas,
- acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
- Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.
- Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.
- Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.
- Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral, después de que la persona objeto de esta haya dejado claro que dicha insistencia es molesta, inoportuna y/o extralimitada.
- Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).
- Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizarla, subyugarla o mortificarla.
- Comportamientos relacionados con exposición de imágenes pornográficas utilizando equipos de la entidad.
- Forzar a una persona a besar a alguien.
- Llamar a una persona “gay”, “lesbiana”, “travesti”, entre otras con sentido peyorativo o denigrante.
- Espiar a una persona mientras se cambia o está encerrada en un sanitario o vestidor.
- Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de una persona, en paredes de los baños, vestidores, etc.



- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.


La presente política se integra al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar y es de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos, contratistas y colaboradores de la entidad, sin distinción de nivel jerárquico o modalidad de vinculación.


El Instituto garantizará su publicación, socialización y actualización periódica, especialmente cuando se presenten modificaciones en la normatividad vigente o cuando las dinámicas institucionales así lo requieran. Asimismo, esta política estará disponible y accesible para todas las partes interesadas, asegurando su conocimiento y aplicación efectiva en el ámbito laboral.



---

**VANEZA DAGUER TAMAYO**  
Directora General

Reviso: Irina de Guzman Herrera   
Directora Administrativa y Financiera

Vo. Bo: Farid Nazzar Herrera   
Asesor Jurídico

