



Corporación Autónoma
Regional del Valle del Cauca

Página 1 de 4

RESOLUCIÓN 0100 No. 0300 -0497 DE 2022
(21 JUL. 2022)

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE
VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL Y LA GUÍA PARA LA
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL”
EL DIRECTOR GENERAL

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial, las conferidas por el numeral 4 Artículo 29 de la Ley 99 de 1993, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 1499 de 2017 y el Artículo 51 del Acuerdo AC No. 03 del 26 de marzo de 2010,

CONSIDERANDO

Que en virtud del derecho a la libertad sexual, las personas tienen derecho a decidir autónomamente tener o no relaciones sexuales y con quién (artículo 16 de la Constitución). En otras palabras, el ámbito de la sexualidad debe estar libre de todo tipo de discriminación, violencia física o psíquica, abuso, agresión o coerción, de esta forma se proscriben, por ejemplo, la violencia sexual, la esclavitud sexual, la prostitución forzada.

Que la Organización Mundial de la Salud ha definido al acoso sexual en el lugar de trabajo como aquel “*comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesario la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo y afirma que el acoso sexual en el ámbito laboral, es uno de los problemas de discriminación de género que materializa una forma específica de violencia contra las mujeres que requiere la visibilizarían, rechazo y reparación en las sociedades que invocan la justicia como valor supremo*”, conceptualización que fue acogida por la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia en sentencia – Radicado No. 55122 del 31 de enero de 2018.

Que en el evento de presentarse un caso por acoso sexual en el desarrollo de las relaciones del trabajo y se ejecuta la conducta en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de él, es causal de falta disciplinaria de acuerdo con la Ley 1952 del 2019.

Que el numeral 1 de artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 incluye al acoso sexual como una de las seis modalidades en el que se enmarca el acoso laboral al manifestar: “1. **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*”



Corporación Autónoma
Regional del Valle del Cauca

RESOLUCIÓN 0100 No. 0300 - 0497

DE 2022

Página 2 de 4

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL Y LA GUÍA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL” 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”.

Que el artículo 210A de la Ley 599 de 2000 configuro al acoso sexual como un delito gravemente sancionado por el Código Penal al manifestar: *“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.*

Que la Ley 1257 de 2008 adoptó normas tendientes a garantizar la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, y especificó los derechos que le asisten a las víctimas de violencias basadas en género.

Que la Ley 1719 de 2014 establece las garantías para el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial cuando se da con ocasión del conflicto armado. Esta Ley es muy importante porque evidencia las diversas expresiones de violencia sexual con ocasión del conflicto armado y reconoce los derechos de las víctimas de este delito.

Que el numeral 4 del artículo 53 de la Ley 1952 de 2019, consagra al acoso sexual como causal de falta gravísima sancionada disciplinariamente, por tratarse de una conducta que atenta contra la libertad y otros derechos fundamentales, así: *“(…) 4. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica”.*

Que el PROTOCOLO PARA LA ATENCION INTEGRAL DE VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL tiene como finalidad definir unas etapas en la que se desarrollará la atención de las víctimas de éste tipo de violencia al interior Corporación, con ello la CVC se compromete a dar unos lineamientos a efectos de establecer una articulación intersectorial para la atención integral de los funcionarios públicos, contratistas, colaboradores y usuarios externos que hayan sido objeto de presuntas situaciones que atentan contra su libertad sexual y el derecho de intimidad.



Corporación Autónoma
Regional del Valle del Cauca

RESOLUCIÓN 0100 No. 0300 - 0497
()

DE 2022

Página 3 de 4

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL Y LA GUÍA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL”

configurándose con ello posibles casos de violencia sexual en entornos laborales, atención que se dará en salud, acceso a la administración de justicia e inicio de investigaciones disciplinarias internas.

Que así mismo se establece una GUÍA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL, a través del cual se definen unas estrategias encaminadas a la prevención del acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral, por ello la Corporación está comprometida en generar espacios seguros para sus funcionarios, contratistas, colaboradores y usuarios externos, generando acciones de prevención en casos de necesidad fortuita frente a la aparición de situaciones de acoso sexual al interior de la CVC.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adóptese en la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca, CVC, el *PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL*, el cual consta de veinte (20) folios y su respectivo archivo reposará en la Dirección Administrativa y del Talento Humano.

ARTÍCULO SEGUNDO: Adóptese en la CVC la GUÍA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL, el cual consta de veinte (20) folios y su respectivo archivo reposará en la Dirección Administrativa y de Talento Humano.

ARTÍCULO TERCERO: Divúlguese, el citado Protocolo y la Guía en cumplimiento a la Ley 1712 de 2014 o Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional, el cual estará a cargo de la Oficina de Comunicaciones de la Secretaría General.

ARTÍCULO CUARTO: Implementétese el citado el Protocolo y la Guía a través de un proceso de socialización que estará a cargo de Seguridad y Salud en el Trabajo del Grupo de Talento Humano de la Dirección Administrativa.

ARTÍCULO QUINTO: El seguimiento del Protocolo y la Guía estará a cargo de la Coordinación del Grupo de Talento Humano de la Dirección Administrativa.



Corporación Autónoma
Regional del Valle del Cauca

RESOLUCIÓN 0100 No. 0300 - 0497
()

DE 2022

Página 4 de 4

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE
VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL Y LA GUÍA PARA LA
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL”

ARTÍCULO QUINTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en la ciudad de Santiago de Cali, a los 21 JUL. 2022

MARCO ANTONIO SUAREZ GUTIÉRREZ

Proyectó: Humberto Andrade Ovalle, Asesor de la Dirección General.

Revisó: Edgar Alberto Rivera Arenas, Director Administrativo y del Talento Humano (e)
Norelba Álvarez Gutiérrez, Coordinadora del Grupo de Talento Humano de la Dirección Administrativa.
Oscar Marino Gómez García, Asesor de Dirección General.

Archívese en: 0200-002-005-2022.