

RESOLUCIÓN No.015
(Marzo 13 de 2026)

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y REMISIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL CONCEJO
MUNICIPAL DE SAN GIL”**

La Mesa Directiva del Concejo Municipal de San Gil, Santander en uso de las atribuciones legales y reglamentarias, en especial las conferidas por el artículo 25, 31 y 83 de la Ley 136 de 1994, y el Reglamento Interno del Concejo y

CONSIDERANDO:

1. Que la Constitución Política consagra la dignidad humana como fundamento del Estado.
2. Que la Ley 1257 de 2008 establece medidas de prevención y protección contra la violencia basada en género.
3. Que la Ley 2365 de 2024 “por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones” ordena a todas las entidades tomar medidas.
4. Que corresponde a las entidades públicas adoptar mecanismos internos de prevención y remisión oportuna.
5. Que es deber del Concejo Municipal garantizar un ambiente institucional libre de violencia.

En mérito de lo anterior,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Adoptar el “Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual del Concejo Municipal de San Gil” el cual hace parte integral de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO: Precisar que el Concejo Municipal no adelanta investigaciones disciplinarias contra concejales, limitándose a activar medidas preventivas y realizar remisión inmediata a autoridad competente.

ARTICULO TERCERO: Designar a la Secretaría General como enlace institucional para la implementación.

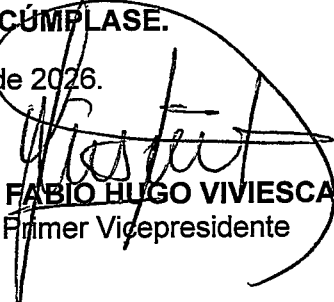
ARTICULO CUARTO: Ordenar la publicación en la cartelera oficial y en la página Web institucional y socialización en sesión plenaria de la Corporación.

ARTICULO QUINTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de publicación.

PUBLÍQUESE , COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en San Gil a los trece (13) días del mes de marzo de 2026.


JUAN JOSÉ MUÑOZ DUARTE
Presidente H. Concejo Municipal


FABIO HUGO VIVIESCAS RUIZ
Primer Vicepresidente


MARGARITA VARGAS BAUTISTA
Segunda Vicepresidente


OLGA LILIA FLÓREZ LEÓN
Secretaría General


Proyecto y Revisó: Oscar Manuel López Martínez
Asesor Jurídico- CPS

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y REMISIÓN
DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL
LEY 2365 DE 2024**

CONCEJO MUNICIPAL DE SAN GIL

2026

1. OBJETIVO

El presente protocolo tiene por objeto garantizar el cumplimiento a lo dispuesto en la LEY 2365 DE 2024, garantizando 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 del Concejo Municipal de San Gil.

Por lo anterior, se establecen prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y el acoso sexual en las Instituciones del Concejo Municipal de San Gil, dando ejemplo a las demás entidades públicas del orden municipal, departamental y nacional.

2. DEFINICIÓN.

La prevención del acoso sexual en el ámbito laboral constituye una obligación ética, jurídica e institucional orientada a garantizar la dignidad humana, el respeto, la igualdad y la convivencia armónica en los espacios de Trabajo.

El acoso sexual no solo vulnera derechos fundamentales como la dignidad, la integridad personal y el libre desarrollo de la personalidad, sino que afecta el clima organizacional, la confianza institucional y el adecuado funcionamiento del servicio público, por ello el Concejo Municipal de San Gil adopta el presente protocolo que contiene medidas claras, eficaces y oportunas que permiten prevenir, detectar, atender y sancionar este tipo de conductas.

El Concejo Municipal de San Gil, en cumplimiento de lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia y en normas como la **Ley 2365 de 2024**, **Ley 1010 de 2006**, y el **Código Penal Colombiano – Art 210 A**, adopta el presente Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Sexual en el ámbito laboral e institucional.

Este documento establece lineamientos claros, rutas de actuación, garantías procesales y mecanismos de protección que aseguran un tratamiento confidencial y respetuoso de los derechos de todas las partes involucradas, promoviendo un entorno laboral seguro y libre de violencia.

3. LINEAMIENTOS.

Prevenir, identificar, atender y remitir oportunamente situaciones de acoso sexual dentro del Concejo Municipal de San Gil, garantizando la protección a la dignidad humana, el debido proceso y la confidencialidad.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover un ambiente laboral libre de violencia y discriminación.
- Implementar una ruta para garantizar la atención integral y los derechos de las víctimas de acoso sexual en la Corporación.
- Garantizar mecanismos confidenciales y seguros de denuncia, que protejan la dignidad, integridad y derechos fundamentales de las personas involucradas.

	CONCEJO MUNICIPAL DE SAN GIL			
	Versión: 2.0	Fecha: 2019	Página 4 de 9	Código: 100.15-015-2026

- Definir mecanismos de remisión a las autoridades competentes.
- Fortalecer la capacitación y sensibilización permanente de servidores públicos, contratistas y trabajadores en materia de prevención del acoso sexual y respeto en el entorno laboral del Concejo Municipal de San Gil.

5. PRINCIPIOS

El presente protocolo y todas las demás actuaciones que se lleven a cabo en el marco del mismo se rige de manera especial por los siguientes principios:

- Principio de información y accesibilidad:** Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la Corporación
- Principio de Dignidad Humana:** Todas las personas involucradas en el Proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.
- Principio de Confidencialidad:** La información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, serán confidenciales, de conformidad con las leyes 1581 de 2012 y 1712 de 2014, los Decretos 1377 de 2013 y 1081 de 2015 y demás disposiciones que resulten aplicables.
- Principio de Debido Proceso:** Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.
- Principio de No Discriminación:** Todas las personas con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad entre otras serán atendidas de acuerdo a la ruta establecidas en este protocolo.
- Principio de Equidad de Género:** Para la prevención y atención del acoso sexual, la Corporación reconoce las desigualdades de género como un factor clave que contribuye a la perpetuación de las conductas contenidas en el presente protocolo. Este principio se basa en el compromiso de garantizar que todas las personas, independientemente de su identidad o expresión de género, reciban un trato justo y equitativo.
- Principio de no revictimización:** Las personas encargadas de la implementación de las rutas a que se refiere el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la **revictimización**, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor, o la reiteración del relato de los hechos y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor.

6. MARCO LEGAL

Las siguientes normas, enunciadas de forma general, son algunas de las disposiciones que sustentan y fundamentan jurídicamente el **Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Sexual** en el Concejo Municipal de San Gil.

- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer (1994).
- Convención Interamericana para prevenir, castigar y erradicar la violencia contra la mujer, Belem Do Pará (1994).
- De otro lado la Organización Internacional del Trabajo (1985) definió “el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores; constituye un problema de seguridad, de salud,

	CONCEJO MUNICIPAL DE SAN GIL			
	Versión: 2.0	Fecha: 2019	Página 5 de 9	Código: 100.15-015-2026

de discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta en mayor medida a las mujeres”.

- Ley 2365 de 2024.

El Estado Colombiano cuenta con un marco normativo garantista en materia de derechos humanos y de las mujeres, ha ratificado diferentes tratados Internacionales y convenciones, por medio de las cuales se obliga a cumplir con la defensa y protección de estos derechos, entre otros:

- Constitución Política de Colombia 1991: Reconocimiento de las mujeres como un grupo de especial protección. “Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.
- Constitución Política de Colombia (Arts 1,13,25 y 93)
- Ley 51 de 1981: Por medio del cual el Estado Colombiano ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- Ley 248 de 1995: Por medio de la cual se ratifica la Convención Belem de Pará.
- Ley 1257 de 2024: Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1010 de 2006: Define, previene, corrige y sanciona el acoso laboral en el marco de las relaciones de trabajo, tanto en el sector público como en el privado.
- Ley 1257 de 2008: Establece medidas de sensibilización, prevención, protección y sanción frente a todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Código Penal Colombiano (delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales).
- Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario)
- Ley 2365 de 2024. POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN COLOMBIA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES “.

7. ALCANCE

El protocolo contiene actividades preventivas y canales de atención para las conductas que constituyen violencias sexuales dentro de las instalaciones del Concejo Municipal De San Gil, finalizando con la remisión del caso a las autoridades competentes.

8. SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

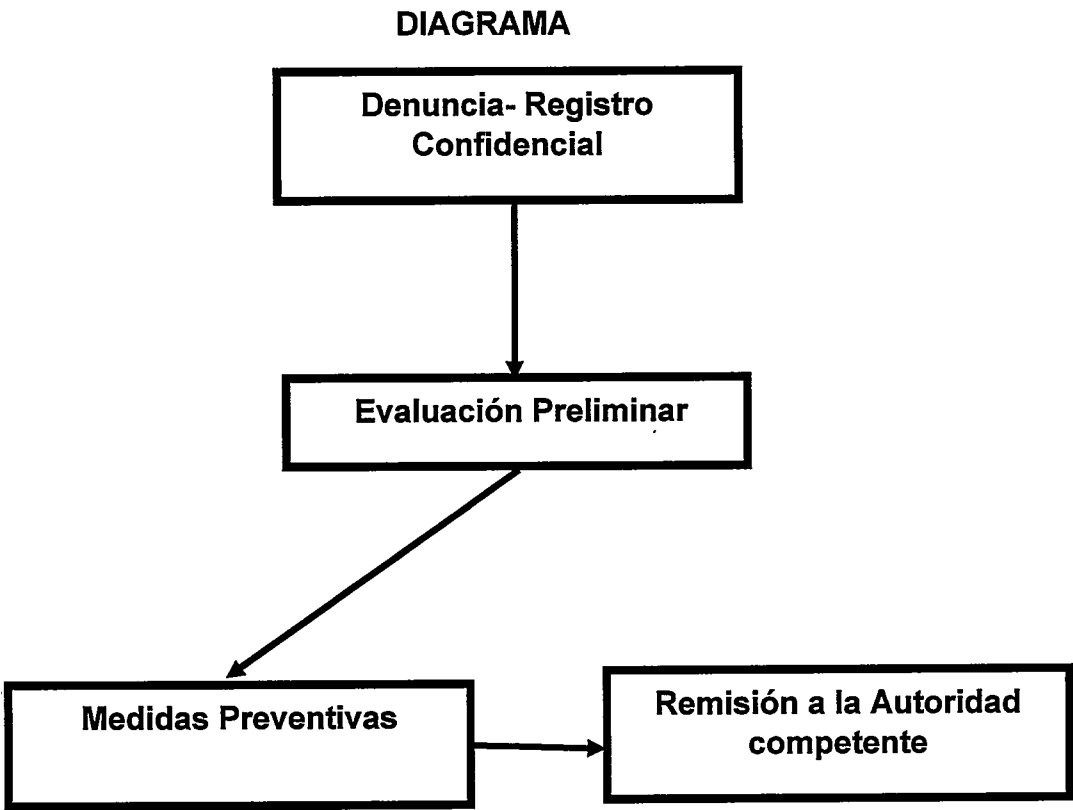
Aplica a:

- Concejales
- Funcionarios del Concejo
- Contratistas

- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a las funciones o adoptar medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- q) Realizar exclamaciones con alusión a prácticas sexuales.
- r) Observar de manera clandestina a personas en lugares reservados como los baños.
- s) Obligar a trabajar fuera de los horarios normales, con alguna finalidad sexual.
- t) Mostrar partes genitales directamente por videos, mensajes digitales o fotos sin haber sido solicitados o sin su consentimiento.

10. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La prevención del acoso sexual en el Concejo Municipal de San Gil, se orientará a través de tres componentes: La difusión, campañas de sensibilización y pedagogía.



11. RUTA INTERNA DE ATENCIÓN

Cuando se presente una presunta situación de acoso sexual, se seguirá la siguiente ruta:

11.1. *Recepción de la queja*

Puede presentarse:

- Verbal
- Escrita
- Por la página Web

11.2. *Quién puede presentarla:*

- La víctima.
- Por un tercero
- Anónima, si contiene información verificable

	CONCEJO MUNICIPAL DE SAN GIL			
	Versión: 2.0	Fecha: 2019	Página 6 de 9	Código: 100.15-015-2026

- Practicantes
- Ciudadanos que interactúen en el recinto o en actividades oficiales

Cubre hechos ocurridos:

- En instalaciones del Concejo
- En sesiones ordinarias o extraordinarias
- En eventos oficiales
- En espacios virtuales institucionales

9. IDENTIFICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Se entiende por acoso sexual todo acto de persecución , hostigamiento, o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa que se manifieste por relaciones o 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 una persona en el contexto laboral, así como cualquier comportamiento físico o verbal, de naturaleza sexual o con intenciones sexuales, que tengan lugar en el entorno laboral y que intimide, humille, degrade u ofenda a una persona. Entre otros los siguientes comportamientos: Los siguientes comportamientos constituyen 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.
- Bromas sexuales, con intenciones sexuales.
- Preguntas, descripciones no consentidas sobre historias, fantasías, preferencias y habilidades y/o capacidades sexuales o sobre la vida sexual.
- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas, pellizcos, apretones y roces con contenido o intención sexual.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Contacto físico no solicitado y deliberado o, acercamientos físico innecesario con connotaciones sexuales.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas con intenciones sexuales.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación o renovación del contrato.
- Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual de carácter sexual u ofensivo.
- Indicar, usar, mostrar y/o compartir imágenes, gráficos y viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo, con intenciones sexuales.
- Difusión de información y/o rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
- Manifestar preferencias indebidas con base al interés sexual hacia una persona.

11.3. Activación inmediata de medidas de protección.

- Separación preventiva de espacios, si es necesario
- Protección contra represalias.

11.4 Remisión al Comité Correspondiente

- Comité de Convivencia Laboral o instancia disciplinaria

11.5. Investigación Interna

- Recolección de pruebas
- Garantía de contradicción y defensa

11.6. Remisión a autoridades Competentes

- Fiscalía General de la Nación cuando los hechos puedan constituir delito.
- Procuraduría General si se trata de servidores públicos.

12. MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA

- Reserva de identidad.
- Prohibición expresa de represalias.
- Acompañamiento psicosocial si se requiere
- Flexibilización de horarios si es funcionario (a).

13. MEDIDAS INMEDIATAS

- Garantizar separación preventiva si es necesario.
- Evitar contacto entre presunto agresor y víctima.
- Orientación sobre rutas externas (Fiscalía, Personería, Procuraduría).

14. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Se considerará falta gravísima cualquier acto de retaliación contra quien denuncie.

15. REGISTRO

15.1. Se abrirá:

- Acta de recepción confidencial.
- Carpeta reservada.

16. EVALUACIÓN PRELIMINAR

El Presidente del Concejo, con apoyo jurídico:

- Determina si los hechos tienen relevancia disciplinaria o penal.
- Si hay posible delito, Remisión inmediato a Fiscalía
- Si es disciplinario, traslado a la Procuraduría Provincial.
- Si es contratista, Informe a entidad competente.

17. COMPETENCIA

El Concejo Municipal NO adelanta investigaciones disciplinarias contra Concejales.

El Protocolo:

- No sustituye autoridades judiciales
- No impone sanciones
- Activar remisiones formales.

18. CONFIDENCIALIDAD

La información será reservada.

Solo conocerán:

- Presidente del Concejo
- Secretaría General.
- Jurídico.
- Autoridad competente.

19. SEGUIMIENTO

La Secretaría elaborará informe semestral reservado sobre:

- Número de casos.
- Estado de remisiones
- Actividades preventivas realizadas.

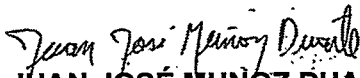
20. ADOPCIÓN

Este protocolo se adopta mediante Resolución de Mesa Directiva y rige a partir de su publicación.

21. CONCLUSIÓN

El presente protocolo es a título preventivo y su finalidad es garantizar que el Concejo Municipal de San Gil, adopte reglas para prevenir, proteger y remitir oportunamente situaciones de acoso sexual.

Con ello, se materializa el deber de prevención protección de la dignidad humana y garantía de ambientes laborales seguros dando cumplimiento integral al requerimiento efectuado por el Ministerio Público y la Ley 2365 de 2024.


JUAN JOSÉ MUÑOZ DUARTE
Presidente H. Concejo Municipal

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

La Resolución Nro. 015 del 13 de marzo de 2026, se fija en lugar público en la cartelera de publicaciones del honorable concejo municipal de San Gil, siendo las 8:00 A.M del día 13 de marzo de 2026.

CONCEJO MUNICIPAL
SAN GIL - SANTANDER
Olga Lilia Florez Leon
OLGA LILIA FLOREZ LEÓN
SECRETARIA GENERAL CONCEJO MUNICIPAL
SECRETARIA G. ERAL

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

La Resolución Nro. 015 del 13 de marzo de 2026, se desfija del lugar público la cartelera de publicaciones del honorable concejo municipal de San Gil, siendo las 8:00 A.M. del día 22 de marzo del año dos mil veintiséis (2026).

CONCEJO MUNICIPAL
SAN GIL - SANTANDER
Olga Lilia Florez Leon
OLGA LILIA FLOREZ LEÓN
SECRETARIA GENERAL CONCEJO MUNICIPAL
SECRETARIA G. ERAL