



Ambiente



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

RESOLUCIÓN No. 0062 DEL 30 DE ENERO DEL 2026

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA Y EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR - CSB

LA DIRECTORA GENERAL DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR - CSB, en uso de sus facultades legales y en especial las que le confiere la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, el Decreto 1072 de 2015, la Circular 006 de 2025 y demás normas concordantes.

CONSIDERANDO:

Que la normativa nacional vigente, especialmente la Ley 2365 de 2024, exige a las entidades públicas la implementación de instrumentos técnicos para la prevención y atención de conductas que afecten la integridad en el ámbito laboral.

Que es compromiso institucional de la CSB garantizar entornos de trabajo conformes a los estándares de Seguridad y Salud en el Trabajo, enfocándose en la mitigación de riesgos psicosociales y la promoción de una cultura de respeto.

Que la entidad actúa bajo el principio de Neutralidad Institucional, limitando su gestión administrativa a la activación de rutas de protección y soporte, garantizando la independencia frente a los procesos de investigación que competen exclusivamente a las autoridades externas.

Que se hace necesario formalizar un marco operativo que estandarice las acciones preventivas y asegure el cumplimiento de los lineamientos impartidos.

Que la implementación de estas herramientas técnicas no solo responde a un mandato legal, sino que constituye una medida de gestión administrativa para optimizar el clima laboral, prevenir incidentes y asegurar el normal desarrollo de las funciones misionales de la Corporación en un ambiente de estabilidad y respeto mutuo.

Que el fortalecimiento de la cultura organizacional y el fomento de relaciones laborales basadas en el respeto mutuo son pilares para el cumplimiento de la misión institucional, asegurando que el capital humano de la CSB desarrolle sus funciones en un clima de seguridad jurídica y bienestar integral.

Que de acuerdo a la Ley 2365 de 2024 y la Circular 006 de 2025, se adopta la presente **POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR - CSB** como el marco técnico operativo para la prevención y el aseguramiento del entorno laboral frente a cualquier conducta que afecte la integridad de sus colaboradores. Esta declaración se fundamenta en la gestión proactiva de los riesgos psicosociales integrados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), priorizando en todo momento el mantenimiento de un equilibrio organizacional basado en el respeto profesional y la normalidad en la prestación del servicio. Bajo el principio de neutralidad institucional, la entidad establece que su actuación administrativa se limitará estrictamente al aseguramiento de condiciones óptimas de trabajo y al soporte procedimental, absteniéndose de realizar ejercicios investigativos de fondo o calificaciones de conducta que competen de manera exclusiva a los entes judiciales y disciplinarios externos. En este sentido, ante el conocimiento de eventos que requieran atención técnica, la Corporación activará una ruta de orientación y referenciación asistida, cuyo objetivo principal es garantizar que el colaborador interesado cuente con la información necesaria sobre los canales competentes ante la fiscalía general de la Nación y la Procuraduría General de la Nación, respetando siempre la autonomía del individuo para la activación de dichas instancias por cuenta propia. El rol de la administración se centrará en la



aplicación de medidas de adecuación transitoria en el puesto de trabajo o en la jornada laboral, según sea requerido para la mitigación de riesgos, fundamentando dichas acciones en las recomendaciones técnicas emitidas por el área de talento humano, los componentes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y la asesoría especializada de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Este enfoque asegura que la respuesta institucional sea objetiva, técnica y ajustada a los estándares nacionales de salud ocupacional, evitando la subjetividad en el manejo de la información. Finalmente, el tratamiento de cualquier reporte o actuación derivada de esta política se regirá bajo los más estrictos protocolos de reserva técnica y custodia restringida de la información, garantizando la confidencialidad administrativa y el cumplimiento de la ley de protección de datos personales. Todos los colaboradores, independientemente de su vinculación, son sujetos de este marco preventivo, cuya finalidad es la consolidación de una cultura institucional que priorice la estabilidad del entorno laboral y la debida diligencia en el trámite de los procesos transversales de talento humano. De esta manera, la CSB se consolida como un entorno que previene el riesgo a través de la estandarización de sus procesos, delegando la determinación de responsabilidades en los organismos externos legalmente facultados para tal fin.

Que de acuerdo a la Ley de 2006 y las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, se adopta la presente **POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y CONVIVENCIA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR – CSB** como el marco técnico para la gestión de la convivencia y la preservación de un entorno de trabajo saludable. Esta declaración se constituye como un componente esencial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), orientando sus esfuerzos hacia la mitigación de riesgos psicosociales mediante el fortalecimiento de los canales de comunicación y el trato digno entre todos los colaboradores. Bajo el principio de neutralidad institucional, la entidad reconoce al **Comité de Convivencia Laboral (COCOLA)** como la instancia técnica paritaria encargada de liderar los procesos de prevención y mediación, garantizando que cualquier diferencia en el ámbito profesional sea tratada bajo parámetros de objetividad, reserva y debido proceso administrativo. El eje central de esta política es la **fase de mediación y conciliación**, entendida como el mecanismo preferente y obligatorio para el trámite de las situaciones reportadas. La labor del COCOLA se enfocará en la generación de espacios de diálogo constructivo que permitan alcanzar acuerdos de mejora y compromisos de conducta, orientados siempre al restablecimiento de la armonía laboral y la estabilidad operativa de la entidad. Este ejercicio de concertación interna busca resolver las discrepancias mediante el entendimiento mutuo, evitando el escalamiento de los conflictos y asegurando que las interacciones se ajusten a los manuales de funciones y estándares de ética institucional. La administración brindará el soporte necesario para que este comité actúe con plena autonomía técnica, contando con la asesoría de la ARL para la validación de las estrategias de intervención y el seguimiento de los planes de mejora concertados. Finalmente, la CSB establece que la intervención de instancias externas, como la Procuraduría General de la Nación en el marco de sus competencias disciplinarias, tendrá un carácter residual y solo procederá una vez agotada la etapa de mediación interna o cuando la naturaleza de los hechos exceda la capacidad de conciliación del comité. El tratamiento de toda la información derivada de las sesiones del COCOLA y de los acuerdos alcanzados se realizará bajo los más estrictos criterios de confidencialidad y custodia restringida, protegiendo la integridad de los participantes y la reserva de la gestión administrativa. Con esta política, la institución reafirma su compromiso con la autogestión de los conflictos y la consolidación de una cultura de respeto, blindando su actuación mediante procedimientos que privilegian la solución concertada y la preservación del clima organizacional.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPCIÓN. Adoptar formalmente la Política y el Protocolo de Prevención, Atención y Protección frente al Acoso Laboral y Sexual en la CSB, el cual constituye el marco técnico de actuación para la entidad.



ARTÍCULO SEGUNDO: NEUTRALIDAD Y DEBIDO PROCESO. La Corporación mantendrá una posición de imparcialidad procedimental. Las actuaciones internas tendrán carácter preventivo y asistencial, evitando cualquier calificación de conductas o ejercicio investigativo de fondo, cuya competencia recae en los entes externos legalmente constituidos.

ARTÍCULO TERCERO: GESTIÓN OPERATIVA. La ejecución de la presente política se desarrollará bajo los lineamientos de los procesos de Gestión del Talento Humano y los componentes técnicos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); orientando sus actuaciones hacia el mantenimiento del equilibrio organizacional, la normalidad en la prestación del servicio y el estricto cumplimiento de los protocolos de reserva y custodia de la información.

ARTÍCULO CUARTO: APOYO TÉCNICO ESPECIALIZADO. La entidad contará con la asistencia técnica de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para la validación de las medidas preventivas implementadas, asegurando que la gestión institucional se ajuste a los protocolos nacionales de salud ocupacional.

ARTÍCULO QUINTO: ORIENTACIÓN Y REFERENCIACIÓN EXTERNA. Ante el conocimiento de hechos que por su naturaleza requieran la intervención de autoridades judiciales o disciplinarias, la entidad, en cumplimiento de su deber de debida diligencia, procederá a brindar orientación técnica y referenciación formal al colaborador sobre las rutas de atención externa. Esto tiene como fin asegurar que el interesado cuente con el conocimiento necesario para activar, por su propia cuenta y autonomía, los canales competentes ante la fiscalía general de la Nación y la Procuraduría General de la Nación, según corresponda.

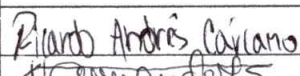
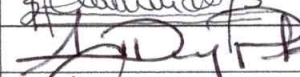
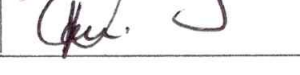
ARTÍCULO SEXTO: INSTRUMENTOS DE SOPORTE. La presente resolución se sustenta en la Política de Prevención del Acoso Laboral y la Política de Prevención del Acoso Sexual, las cuales definen el compromiso institucional por mantener un entorno de trabajo digno y seguro, bajo los principios de respeto, confidencialidad y neutralidad.

ARTÍCULO SÉPTIMO: VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y esta Política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la entidad lo considere pertinente. De igual manera estará disponible a todas las partes interesadas.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Magangué, Bolívar, a los treinta (30) días del mes de enero de 2026.


CLAUDIA MILENA CABALLERO SUAREZ
Directora General

ATRIBUTO	NOMBRES Y APELLIDO	CARGO	FIRMA
Proyectó	Ricardo Andrés Cárcamo Ujueta	Contratista CSB- Apoyo SST	
Revisó	Blas Eduardo Hernández Santis	Profesional Especializado CSB	
Revisó	Sandra Pineda Díaz	Secretaria General CSB	
Revisó	Nadia Marlen Atencia Bohórquez	Subdirectora Administrativa y Financiera CSB	



Protocolo de Prevención, Atención y Protección frente al Acoso Sexual CSB

INTRODUCCIÓN

Para la Corporación autónoma regional sur de bolívar (CSB), es una prioridad fundamental preservar la dignidad, la salud emocional y la integridad de todos sus servidores públicos y colaboradores. En cumplimiento del mandato legal y ético de garantizar entornos laborales libres de violencia, se establece el presente Protocolo para la Prevención, Atención y Protección frente al Acoso Sexual y las Violencias Basadas en Género.

Este instrumento tiene como fin establecer una ruta de atención inmediata y efectiva ante posibles casos de acoso, hostigamiento, abuso o cualquier forma de violencia sexual en el ámbito laboral. A diferencia de protocolos anteriores, este documento adopta los estándares de debida diligencia y no revictimización exigidos por la normativa más reciente, permitiendo a la comunidad institucional identificar conductas de riesgo y actuar con la seguridad de que sus derechos serán protegidos.

La CSB brindará el acompañamiento técnico, administrativo y psicosocial necesario, reconociendo que cada situación requiere un manejo individualizado y humano. Este protocolo ha sido diseñado y actualizado bajo el marco de la Ley 2365 de 2024 y las directrices de la Circular Externa 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación, en concordancia con las leyes 1010 de 2006, 1257 de 2008 y demás normas que rigen la materia, asegurando que la respuesta institucional sea integral, con enfoque de género y de cumplimiento inmediato, bajo los estándares de debida diligencia establecidos en dichos requisitos normativos.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

1. ALCANCE

El presente protocolo tiene como fin generar estrategias para la prevención, detección temprana y mitigación de cualquier conducta constitutiva de acoso sexual y violencias basadas en género en la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar - CSB, evitando que estas conductas se mantengan ocultas o sean normalizadas. Su visualización y tratamiento son de vital importancia para el debido funcionamiento del Estado Social de Derecho y para garantizar un entorno laboral digno y seguro.

Así mismo, bajo los estándares de debida diligencia establecidos en la Circular Externa 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación, este protocolo se aplica de manera integral a contratistas de prestación de servicios, pasantes y cualquier persona que desarrolle actividades dentro de las instalaciones o en cumplimiento de funciones de la Entidad, independientemente de su tipo de vinculación.

La Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar - CSB, una vez conozca la queja sobre un presunto acoso sexual, activará la ruta de atención a través del Área de Talento Humano con el apoyo técnico del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). La función de SST se limitará a remitir a la víctima ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para su atención especializada y asesorar a la entidad en la identificación de condiciones de riesgo, conforme al Artículo 13 de la Ley 2365 de 2024. La implementación efectiva de las medidas de protección (tales como la gestión de traslados, la facilitación de teletrabajo o ajustes operativos) y el seguimiento a los términos de la Circular Externa 006 de 2025 de la Procuraduría, se adelantarán a través de las instancias administrativas competentes de la Corporación.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB
NIT. 806.000.327 - 7
Unidad de Personal

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Definir los lineamientos institucionales de la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar - CSB para la gestión integral de casos de acoso sexual y violencias basadas en género, mediante la implementación de una ruta de atención ágil y mecanismos de prevención que aseguren un entorno laboral digno. Este protocolo busca estandarizar la respuesta de la entidad bajo los principios de debida diligencia y protección a la víctima, de acuerdo con la normativa nacional vigente y las directrices de los entes de control.

2.2 Objetivos Específicos

- Promover en los servidores y colaboradores de la **CSB** una cultura institucional basada en el respeto a los derechos fundamentales, mitigando conductas relacionadas con el acoso sexual y las violencias basadas en género mediante la apropiación de los valores corporativos.
- Facilitar el acceso a servicios de asistencia técnica y emocional, mediante la articulación con los aliados estratégicos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), asegurando que las personas afectadas cuenten con el acompañamiento especializado que establecen los marcos legales vigentes.
- Fortalecer el clima organizacional mediante estrategias de prevención que promuevan relaciones interpersonales sanas, permitiendo la identificación temprana y mitigación de riesgos asociados a las violencias basadas en género.
- Establecer mecanismos para el registro y monitoreo de la información relacionada con el entorno laboral, que permitan contar con datos técnicos para el fortalecimiento continuo de las estrategias de prevención y promoción del bienestar laboral.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB
NIT. 806.000.327 - 7
Unidad de Personal

3. PRINCIPIOS

3.1. Reserva y Confidencialidad de la Información:

Todas las personas vinculadas a la CSB que, por razón de sus funciones, tengan acceso a información relacionada con la aplicación de este protocolo, observarán la debida reserva y protección de datos personales. Esta disposición se mantiene incluso tras la finalización del vínculo laboral o contractual, asegurando que el manejo de la información se realice exclusivamente a través de las dependencias competentes.

3.2. Debida Diligencia Administrativa:

La Corporación orientará sus actuaciones hacia la activación oportuna de la ruta de atención una vez se tenga conocimiento de un reporte. Este principio se centra en la adopción de las medidas de protección necesarias y la remisión técnica del caso, asegurando que la respuesta institucional sea pertinente y conforme a las competencias administrativas de la entidad.

3.3. No Revictimización y Trato Digno:

En cumplimiento de la normativa vigente, la **CSB** evitará la duplicidad de relatos o la exposición del colaborador a trámites innecesarios. Bajo este principio, y dado que las conductas de acoso sexual no son conciliables, se omitirán procedimientos que puedan generar malestar emocional, garantizando un entorno de escucha respetuosa y apoyo institucional.

3.4. Respeto al Debido Proceso y Presunción de Inocencia:

La Entidad mantendrá la objetividad en todas las fases de la ruta administrativa, respetando el derecho a la defensa y la presunción de buena fe. Se entiende que la labor de la CSB es de carácter preventivo y protector, recayendo la facultad de investigación y sanción exclusivamente en las autoridades judiciales y disciplinarias externas.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB
NIT. 806.000.327 - 7
Unidad de Personal

3.5. Enfoque de Protección y Apoyo:

La prioridad de la gestión interna será salvaguardar la integridad y el bienestar del personal afectado. Para ello, se facilitará la articulación con los aliados estratégicos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (ARL) y las áreas de Bienestar, enfocándose en la asistencia técnica y el seguimiento de las medidas adoptadas por la Dirección.

4. MARCO NORMATIVO

El presente protocolo se integra al sistema normativo de la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar (CSB) como un instrumento de gestión administrativa, orientado a dar cumplimiento a las disposiciones superiores que exigen la protección de la integridad y dignidad en el entorno laboral. Su aplicación se fundamenta en el bloque de constitucionalidad y en las competencias de la administración para asegurar que la actuación institucional se mantenga dentro de los límites de la debida diligencia y el respeto a las garantías fundamentales de todos los colaboradores, independientemente de su forma de vinculación o régimen contractual.

- **Ley 2365 de 2024:** Medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.
- **Circular 006 de 2025 (Procuraduría General de la Nación):** Instrucciones para el cumplimiento de la Ley 2365.
- **Convenio 190 de la OIT:** Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- **Ley 1257 de 2008:** Normas de sensibilización y prevención de formas de violencia contra las mujeres.
- **Decreto 1072 de 2015:** Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
- **Constitución Política de Colombia (Art. 29):** Establece el derecho fundamental al debido proceso. Su inclusión en este protocolo garantiza que todas las actuaciones institucionales respeten las formas propias de cada trámite, asegurando la objetividad y protegiendo a la Entidad de posibles reclamaciones por vicios de procedimiento.
- **Ley 1712 de 2014 (Ley de Transparencia y Acceso a la Información):** Define la información exceptuada por daño a derechos de personas naturales. Es el soporte legal que faculta a la Entidad para mantener la reserva total de los expedientes, limitando el acceso a la información sensible exclusivamente a las autoridades competentes.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

- **Ley 1010 de 2006 (Ley de Acoso Laboral):** Funciona como marco general para la convivencia en el trabajo. Su mención permite establecer la distinción técnica de que, para conductas relacionadas con acoso sexual, se aplicará el procedimiento especial de la Ley 2365 de 2024, omitiendo etapas conciliatorias.
- **Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública):** Regula de manera general la administración del talento humano en las entidades del Estado. Justifica la adopción de protocolos internos para el mantenimiento de un ambiente laboral adecuado y el cumplimiento de los fines del servicio público.

4.1 DEFINICIONES

- **Acoso Sexual en el Entorno Laboral:** Conducta de naturaleza sexual no consentida ni deseada que ocurra en el marco de la relación laboral o contractual, que atente contra la dignidad o integridad.
- **Persona Afectada:** Toda persona que reporte ser objeto de conductas de acoso sexual, independientemente de su sexo, edad, orientación o forma de vinculación con la Entidad.
- **Enfoque Diferencial:** Herramienta de gestión que permite reconocer las particularidades de cada caso para garantizar una atención respetuosa que evite la revictimización y promueva la equidad en el trato.
- **Medidas de Protección:** Acciones administrativas de carácter preventivo y temporal, orientadas a mitigar riesgos, tales como el distanciamiento físico, funcional o la implementación de trabajo en casa, según la disponibilidad institucional.
- **Hostigamiento y Acoso Sexual:** Se entiende como el ejercicio de poder en una relación de subordinación o jerarquía, manifestado a través de conductas verbales, físicas o de cualquier otra índole con connotación sexual no consentida, que afecten la dignidad o el desempeño laboral del colaborador.
- **Violencia y Agresión Laboral:** Uso deliberado del poder o de la fuerza, ya sea de hecho o como amenaza, que tenga como fin o resultado un daño físico, psicológico o moral en el entorno de trabajo.
- **Abuso de Autoridad con Connotación Sexual:** Se considera una manifestación de acoso la imposición de jornadas laborales fuera de los horarios habituales o la asignación de tareas bajo coacción, cuando dicha conducta tenga como finalidad obtener favores sexuales o ejercer represalias ante la negativa de los mismos.
- **Manifestaciones de la Conducta:** Para efectos del presente protocolo, las conductas de acoso sexual pueden presentarse de las siguientes formas:
 - ✓ Verbal: Insinuaciones, comentarios ofensivos sobre la vida privada, la orientación sexual o el aspecto físico.
 - ✓ No Verbal: Exhibición de material visual con contenido sexual explícito, gestos sugerentes o el uso de herramientas tecnológicas para el envío de contenido no deseado.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

- ✓ Física: Cualquier contacto físico innecesario, acercamientos no consentidos o agresiones que vulneren la integridad corporal de la persona.

Acoso Laboral General: Comprende conductas persistentes como el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y la desprotección laboral. Estos casos seguirán el trámite ordinario ante el Comité de Convivencia Laboral.

NEUTRALIDAD INSTITUCIONAL: Es el principio rector que obliga a la organización a mantener una posición de imparcialidad técnica y procedimental frente a los reportes recibidos. Este principio establece que la actuación interna debe limitarse exclusivamente a la ejecución de protocolos de protección, soporte y aseguramiento del entorno laboral, evitando cualquier juicio de valor, calificación de conductas o ejercicio investigativo sobre los hechos. La neutralidad garantiza que la gestión administrativa sea independiente y respetuosa de las competencias legales de las autoridades externas, quienes son las únicas facultadas para la determinación de responsabilidades y sanciones.

5. DIFERENCIAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

Para efectos de la aplicación del presente protocolo en la **CSB**, se establecen las siguientes distinciones fundamentales basadas en la naturaleza y finalidad de la conducta:

- **Finalidad del Acoso Laboral (Ley 1010 de 2006):** La conducta está orientada a infundir miedo, angustia o intimidación, con el propósito de generar perjuicio laboral, desmotivación o inducir la renuncia de la persona. Estos casos son sujetos de **conciliación** ante el Comité de Convivencia Laboral.
- **Finalidad del Acoso Sexual Laboral (Ley 2365 de 2024):** La conducta tiene como fin obtener un beneficio o favor de tipo sexual, o ejercer poder sobre la persona afectada mediante manifestaciones de contenido sexual, sin que necesariamente se pretenda la renuncia del colaborador.
- **Diferencia Procedimental Crítica:** A diferencia del acoso laboral general, el acoso sexual laboral **no es conciliable**. Por lo tanto, ante un reporte de esta naturaleza, la Entidad debe abstenerse de convocar a mesas de conciliación y proceder directamente con la activación de la Ruta de Atención y Protección.

Tabla 1. Diferenciación de acoso laboral y sexual

Criterio	Acoso Laboral (General)	Acoso Sexual Laboral
Finalidad	Infundir miedo, intimidación, terror y angustia, o inducir la renuncia (Ley 1010 de 2006).	Obtener un beneficio sexual o ejercer poder mediante connotaciones sexuales (Ley 2365 de 2024).



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB
NIT. 806.000.327 - 7
Unidad de Personal

Conductas Verbales	Expresiones injuriosas o ultrajantes, comentarios hostiles y descalificación profesional (Art. 7, Ley 1010).	Insinuaciones, comentarios sobre la vida privada, la orientación sexual o el aspecto físico.
Conductas Físicas	Actos de agresión física (Art. 7, Ley 1010).	Contacto físico innecesario, manoseos, roces deliberados o acercamientos no consentidos.
Condiciones de Trabajo	Exigencia de horarios excesivos, cambios de lugar sin fundamento técnico o amenazas de despido (Art. 7, Ley 1010).	Imposición de jornadas o tareas bajo coacción con el fin de obtener favores sexuales o por represalia.
Publicidad y Repetición	Requiere ser una conducta persistente y, en varios casos, pública para ser presumida (Art. 7, Ley 1010).	No requiere repetición. Un solo acto es suficiente para activar la protección (Ley 2365 de 2024).
Trámite Operativo	Conciliable ante el Comité de Convivencia Laboral.	No Conciliable. Activación inmediata de medidas de remisión externa y protección

El protocolo también puede ser activado a través de las siguientes modalidades de acoso sexual laboral:

1. **Modalidad Física:** Comprende cualquier contacto corporal innecesario o no consentido, tales como manoseos, tocamientos, acercamientos excesivos, gestos con connotación sexual o miradas lascivas. Incluye agresiones físicas derivadas de la negativa a participar en conductas de tipo sexual.
2. **Modalidad Verbal:** Se manifiesta a través de comentarios, insinuaciones o chistes de carácter sexual, preguntas intrusivas sobre la vida privada o fantasías eróticas, así como insultos basados en el sexo o la orientación sexual de la persona. También incluye la presión para obtener favores sexuales a cambio de beneficios laborales, ascensos o estabilidad.
3. **Modalidad No Verbal y Tecnológica:** Incluye la exhibición o envío de material sexualmente explícito (fotos, calendarios, fondos de pantalla), cartas anónimas, silbidos sugerentes y el uso de canales institucionales o privados (correos electrónicos, SMS, aplicaciones de mensajería instantánea) para la difusión de contenido con connotación sexual no deseado.
4. **Otras Formas de Coacción Sexual:** Se refiere a la instrumentación de la autoridad para obligar a los colaboradores a cumplir jornadas fuera de los horarios habituales o realizar tareas extraordinarias, cuando dicha exigencia tenga una finalidad de tipo sexual o se utilice como represalia ante el rechazo de conductas de esta naturaleza.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB
NIT. 806.000.327 - 7
Unidad de Personal

6. MARCO TEÓRICO

El abordaje del acoso sexual en la CSB no es solo una respuesta a un mandato legal, sino que se fundamenta en modelos teóricos reconocidos internacionalmente que permiten identificar las causas raíz y los factores de riesgo en el entorno laboral.

- **El Modelo de Chantaje Sexual o "Quid Pro Quo" (OIT)**

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la manifestación más crítica del acoso es el denominado Quid Pro Quo ("algo a cambio de algo"). Este modelo describe la situación donde un colaborador se ve compelido a elegir entre acceder a requerimientos de índole sexual o enfrentar consecuencias negativas, como la pérdida de beneficios, del empleo o el estancamiento de su carrera profesional. Este modelo es el eje para identificar el abuso de poder directo.

- **El Modelo Sociocultural y la Asimetría de Poder**

Este enfoque postula que el acoso sexual es un producto de estructuras de poder legitimadas culturalmente. Autores como MacKinnon (1979) sostienen que estas conductas son mecanismos de dominio que se trasladan al ámbito laboral.

- ✓ **Fundamento:** El modelo reconoce que las diferencias históricas de poder entre géneros influyen en la vulnerabilidad de las personas.
- ✓ **Aplicación Institucional:** Permite a la entidad aplicar un "enfoque de género" preventivo, reconociendo que el sexo es un indicador estadístico de riesgo (las mujeres suelen experimentar mayores tasas de acoso), lo que obliga a la administración a fortalecer las medidas de equidad.

- **El Modelo Organizacional y Estructural**

Este modelo se centra en cómo las características de la institución y el entorno laboral inciden en la aparición de violencia sexual. Investigaciones de autores como Fitzgerald et al. (1997), Gruber (1998) y Chamberlain et al. (2008) destacan que el acoso sexual no es solo un acto individual, sino el resultado de:



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

- ✓ La Cultura Institucional: Ambientes donde existe una alta tolerancia o permisividad ante conductas informales inapropiadas.
- ✓ La Estructura Vertical: Organizaciones con jerarquías muy rígidas pueden favorecer ejercicios de poder mal direccionados hacia el personal subordinado.
- ✓ Clima de Acoso (Bullying): Autores como Rospenda y Richman (2004) vinculan el acoso sexual con el acoso laboral en sentido amplio (bullying), sugiriendo que un entorno laboral deteriorado es el detonante para manifestaciones más graves de violencia.

• El Modelo de Ambiente Hostil

Complementando los modelos anteriores, se reconoce que el acoso no solo ocurre bajo presión directa (Chantaje), sino mediante la creación de un entorno intimidatorio o humillante. Según Stockdale (1993) y O'Donohue et al. (1998), las conductas recurrentes de contenido sexual (chistes, comentarios, material visual) degradan el bienestar psicológico y el rendimiento, constituyendo una forma de violencia que la CSB debe mitigar mediante el control del entorno de trabajo.

6.1 IMPACTO Y CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

La **CSB** reconoce que el acoso sexual laboral genera afectaciones multidimensionales que trascienden lo individual y afectan la estabilidad de la Corporación. Estas consecuencias se clasifican de la siguiente manera:

A. Impacto en la Persona Afectada

- **Afectaciones Psicológicas y Emocionales:** Desarrollo de cuadros de estrés agudo, trastornos de ansiedad, episodios depresivos y sintomatología compatible con el trastorno de estrés postraumático. El impacto se intensifica cuando existe temor a represalias o percepción de falta de credibilidad, lo que genera un aislamiento del colaborador.
- **Consecuencias Físicas:** Manifestaciones somáticas derivadas del estrés crónico, tales como trastornos del sueño (insomnio), cefaleas migrañosas, alteraciones gastrointestinales e hipertensión arterial, afectando la salud integral del trabajador.
- **Impacto Laboral:** Rechazo al entorno de trabajo, pérdida de interés en las funciones asignadas y desmotivación profunda, lo que puede derivar en la necesidad de periodos de incapacidad médica (baja laboral) o la renuncia involuntaria para salvaguardar la integridad personal.

B. Impacto Organizacional (Eficiencia y Proceso)

- **Deterioro del Clima Laboral:** El acoso no solo afecta a los involucrados directamente, sino que impacta en los testigos y el equipo de trabajo, generando un ambiente de desconfianza e inseguridad.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

- **Disminución de la Productividad:** El ausentismo laboral, la rotación de personal y la disminución del ritmo de trabajo debido a la falta de motivación entorpecen los objetivos institucionales y la eficiencia de las dependencias.
- **Riesgos de Gestión:** El acoso laboral sexual se identifica como un factor que obstaculiza el desarrollo organizacional y genera costos administrativos adicionales relacionados con la rotación y la pérdida de talento humano.

C. Impacto Social y de Equidad

Desde una perspectiva amplia, estas conductas impiden el logro de la igualdad real en el entorno de trabajo y perpetúan entornos de violencia. La **CSB**, al mitigar estas consecuencias, reafirma su compromiso con un entorno laboral seguro, productivo y respetuoso de los derechos fundamentales.

6.3 Ruta de Orientación para la atención del acoso laboral sexual

La **CSB** establece que la intervención institucional ante un reporte de acoso sexual tiene como fin único la **protección y la garantía de derechos**, reconociendo que la competencia para investigar y sancionar recae en autoridades externas.

1. RECEPCIÓN Y ORIENTACIÓN INICIAL

- **Actividad:** Recibir la manifestación de inconformidad por canales físicos o virtuales. Se debe orientar y redireccionar de manera inmediata al colaborador hacia la **Fiscalía General de la Nación** y/o la **Procuraduría General de la Nación** para la interposición formal de la denuncia.
- **Protocolo de Garantía:** En esta etapa no se exige juramento ni ratificación bajo presión. Se garantiza el **anonimato** y la reserva de la identidad si el colaborador así lo requiere, protegiendo su integridad desde el primer contacto.
- **Responsable:** Talento Humano / Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
- **Plazo:** Inmediato.

2. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

- **Actividad:** Una vez la Corporación tenga conocimiento de los hechos, el Nominador procederá a emitir el **Acto Administrativo** correspondiente que dicte las medidas de protección necesarias para salvaguardar al colaborador.
- **Acciones Preventivas:** Según la necesidad del caso, se ordenará el cambio de puesto de trabajo, la habilitación de teletrabajo/trabajo en casa o la separación física efectiva de las partes involucradas.
- **Responsable:** Nominador (Director/Gerente) a solicitud de Talento Humano.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB
NIT. 806.000.327 - 7
Unidad de Personal

- **Plazo:** Máximo 48 horas después de la notificación.

3. SEGUIMIENTO Y APOYO INTEGRAL

- **Actividad:** Brindar acompañamiento psicosocial continuo al colaborador afectado para mitigar los impactos emocionales descritos en el marco teórico.
- **Verificación:** Asegurar que las medidas de protección dictadas en el paso anterior se cumplan rigurosamente y que el entorno laboral se mantenga libre de represalias o nuevas conductas de hostigamiento.
- **Responsable:** Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) / Bienestar Social.
- **Plazo:** Permanente durante la vigencia del vínculo laboral o el proceso.
-

6.4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL: MODELO DE GESTIÓN TÉCNICA Y NEUTRAL

La **CSB** adopta un esquema de gestión basado en la segmentación de funciones, asegurando que las áreas administrativas y técnicas actúen bajo el principio de **Neutralidad Institucional**.

- **Instancia de Aseguramiento (Subdirección Administrativa y Financiera)**

Su rol es estrictamente de **Seguimiento Normativo y Gestión de Recursos**. Garantiza que el protocolo se ejecute conforme a la Ley, sin intervenir en el contenido de las quejas ni en la valoración de los hechos, delegando la ejecución en el equipo técnico.

- Instancia de gestión técnica

El área de **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)** actúa como **Gestor Técnico del Riesgo Psicosocial**. Su intervención está blindada bajo los siguientes criterios:

- ✓ **Actuación Sujeta a Protocolo:** La labor de SST es estrictamente operativa y procedimental. Se limita a la activación de la ruta y a la verificación técnica de las medidas de protección ambiental.
- ✓ **Validación Externa (ARL):** Todas las acciones técnicas de SST están respaldadas por la asesoría de la **Administradora de Riesgos Laborales (ARL)**. Esto traslada la carga de la validación técnica a un ente experto externo, protegiendo la autonomía y responsabilidad de la oficina de SST.
- ✓ **Ausencia de Facultad Investigadora:** Se deja constancia de que SST **no tiene competencias** para interrogar, investigar o calificar conductas. Su función finaliza con la remisión del caso a las autoridades competentes y el monitoreo de las condiciones de seguridad en el puesto de trabajo.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

NIVEL	UNIDAD / ESTAMENTO	FUNCIÓN ESTRATÉGICA	ALCANCE OPERATIVO
01	DIRECCIÓN GENERAL	Autoridad Nominadora	Emisión de Actos Administrativos y Firma de Resoluciones.
02	SUBDIRECCIÓN ADMIN. Y FINANCIERA	Monitoreo de Cumplimiento	Supervisión de calidad, gestión de recursos y cumplimiento de protocolos.
03	ENTES EXTERNOS (Fiscalía / Procuraduría)	Jurisdicción de Fondo	Investigación, calificación y sanción. (Fuera de la competencia CSB).
04	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Coordinación Transversal	Aplicación de políticas de personal y aseguramiento del debido proceso.
05	BIENESTAR INSTITUCIONAL	Soporte Humano	Gestión del clima laboral y acciones de mitigación psicosocial.
06	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)	Soporte Técnico	Referenciación asistida, gestión de riesgos y aseguramiento del entorno.
SOP	ADMINISTRADORA DE RIESGOS (ARL)	Escudo Técnico	Asesoría especializada, validación de protocolos y soporte en salud laboral.

7. CANALES DE ORIENTACIÓN Y DENUNCIA EXTERNA

En cumplimiento del **Paso 1 (Recepción y Redireccionamiento)** de nuestra ruta institucional, se informan los canales oficiales para que el colaborador interponga la denuncia formal:

7.1. FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN (Ámbito Penal)



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB
NIT. 806.000.327 - 7
Unidad de Personal

Para conductas que puedan constituir delitos sexuales o lesiones personales.

- **Línea Celular: 122** (Atención 24/7, gratuita desde cualquier operador).
- **Línea Nacional Gratuita: 01 8000 919748.**
- **Denuncia Virtual:** A través del sistema "**¡A Denunciar!**", habilitado conjuntamente con la Policía Nacional en el sitio web oficial: <https://adenunciar.policia.gov.co/adenunciar/>
- **Atención Presencial: * URI (Unidad de Reacción Inmediata):** Para casos que requieran atención urgente.
 - **CAIVAS (Centro de Atención e Investigación Integral contra la Violencia Sexual):** Centros especializados con enfoque de género.

7.2. PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN (Ámbito Disciplinario)

Para reportar faltas disciplinarias cometidas por servidores públicos de la Corporación.

- **Sede Electrónica:** Ingresando al portal oficial www.procuraduria.gov.co en la sección "**Atención al Ciudadano**" -> "**Quejas y Denuncias**".
- **Línea Gratuita Nacional: 01 8000 940 808.**
- **Correo Electrónico:** quejas@procuraduria.gov.co (Se recomienda usar el formulario web para obtener radicado inmediato).
- **Presencial:** En la Procuraduría Regional o Provincial con jurisdicción en el departamento de Bolívar.

7.3. MARCO OPERATIVO PARA LA GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA Y SALUD LABORAL

La **CSB**, en el marco de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), establece las siguientes directrices administrativas para el tratamiento de reportes relacionados con conductas no deseadas de naturaleza sexual:

Direccionamiento a Instancias Externas Competentes: En cumplimiento de la **Ley 2365 de 2024**, la Corporación establece como procedimiento estándar la orientación inmediata del colaborador hacia la **fiscalía general de la Nación** y la **Procuraduría General de la Nación**. Se informará explícitamente que estas son las únicas autoridades con la facultad legal para el ejercicio de la acción penal y disciplinaria, respectivamente.

Tratamiento de Información de Acceso Restringido: Toda comunicación recibida se integrará en un flujo de información reservada. La custodia de estos archivos se rige por la Ley de Transparencia y Protección de Datos, garantizando que el manejo del contenido sea estrictamente para fines de **orientación administrativa**.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

Estandarización de Procesos: La gestión de estos casos se rige exclusivamente por protocolos de **Garantía y Protección**, delegando el ejercicio investigativo y sancionatorio a las instancias externas legalmente constituidas.

Naturaleza de la Intervención Administrativa: La labor del área de Talento Humano y SST se define como un proceso de **Soporte y Garantía**, el cual es independiente de las investigaciones que adelanten la **Procuraduría** o la **Fiscalía**. La entidad se limita a facilitar los medios para que el contenido de la queja llegue a dichas autoridades por los canales oficiales establecidos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- **Ley 2365 de 2024:** Por la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y se dictan otras disposiciones.
- **Procuraduría General de la Nación - Circular Externa 006 de 2025:** Directrices para la implementación de protocolos de prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual en entidades públicas.
- **Ley 1010 de 2006:** Por 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:** Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- **Resolución 0312 de 2019 (Ministerio del Trabajo):** Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- **Decreto 1072 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 sobre SG-SST).
- **Resolución 4272 de 2021:** Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas (Referenciada para la gestión de riesgos en infraestructura).
- **Guía Técnica Colombiana GTC 45 (Segunda actualización):** Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.
- **Convenio 190 de la OIT:** Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Ratificado por Colombia).