RESOLUCIÓN No. 1445

"Por la cual se adopta la Política Institucional de Prevención, Protección, Atención y Sanción del Acoso Sexual en el Entorno Laboral de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena – CORPAMAG"

El Director General de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena – CORPAMAG, en ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y reglamentarias, en particular las conferidas por los artículos 1, 13, 25, 43 y 209 de la Constitución Política, la Ley 99 de 1993 por la Ley 2365 de 2024 y demás normas concordantes, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 1 de la Constitución Política define a Colombia como un Estado Social de Derecho, fundado en el respeto por la dignidad humana, en el trabajo y en la solidaridad de las personas que la integran.

Que el artículo 13 superior consagra el derecho fundamental a la igualdad y prohíbe toda forma de discriminación; el artículo 25 reconoce el trabajo como derecho y obligación social, que goza de la especial protección del Estado en condiciones dignas y justas; y el artículo 43 dispone que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades y proscribe cualquier clase de discriminación.

Que el artículo 209 superior somete la función administrativa a los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, los cuales obligan a las entidades públicas a adoptar medidas afirmativas para garantizar entornos laborales seguros, libres de violencia y discriminación.

Que CORPAMAG, creada mediante la Ley 28 de 1988 y modificada en su denominación y jurisdicción por el artículo 23 de la Ley 99 de 1993, es una entidad pública del orden nacional con autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio y personería jurídica, en cuya cabeza recae el deber inexcusable de adoptar medidas internas para prevenir, atender y remitir las conductas de acoso sexual en el entorno laboral.

Que mediante la Ley 51 de 1981 se ratificó la CEDAW; por la Ley 248 de 1995, la Convención de Belém do Pará; por la Ley 22 de 1967, el Convenio 111 de la OIT; y por la Ley 2528 de 2025, el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Tales instrumentos integran el bloque de constitucionalidad y obligan a la entidad a prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual en el contexto laboral.

Que la Ley 1010 de 2006 adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, públicas y privadas, y, en su artículo 12, atribuyó al Ministerio Público la competencia disciplinaria en el sector público.

Que la Ley 1257 de 2008 estableció normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, marco que ha sido reglamentado y desarrollado mediante los Decretos 4796, 4798, 4799 y 4463 de 2011, así como el Decreto

RESOLUCIÓN No. 1445

"Por la cual se adopta la Política Institucional de Prevención, Protección, Atención y Sanción del Acoso Sexual en el Entorno Laboral de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena – CORPAMAG"

1710 de 2020, que adoptó el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género.

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" garantiza el derecho fundamental a la igualdad, a la no discriminación y a una vida libre de violencias, define el acoso sexual y su ámbito de aplicación, establece los derechos de las víctimas y de las personas investigadas, las garantías de protección y de estabilidad laboral reforzada, las obligaciones de los empleadores y de las entidades contratantes, así como las reglas en materia disciplinaria y de remisión competencial.

Que conforme al artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, las entidades públicas, en su condición de empleadoras, están obligadas a crear una política interna de prevención que se vea reflejada en los reglamentos internos, los actos administrativos de vinculación, los contratos de prestación de servicios y los protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral; obligación cuyo cumplimiento es objeto de inspección, vigilancia y control por parte del Ministerio del Trabajo.

Que conforme al parágrafo 2 del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, la no expedición del Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual por parte del Gobierno Nacional no exime a la entidad del cumplimiento de las obligaciones legales.

Que la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo definió la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, y precisó, en el parágrafo 1 de su artículo 5, que en los casos de acoso sexual el Comité de Convivencia Laboral no es competente, por no tratarse de una conducta conciliable.

Que mediante la Circular Externa 006 del 10 de septiembre de 2025, el Procurador General de la Nación impartió directrices para el cumplimiento de las normas de prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual en el entorno laboral; exhortó a las entidades públicas a expedir las políticas, protocolos y rutas de atención con los contenidos mínimos de los artículos 9 y 11 de la Ley 2365 de 2024; y unificó el criterio de competencia disciplinaria, atribuyéndolo de manera exclusiva al Ministerio Público respecto de los servidores públicos, salvo los pertenecientes a la Rama Judicial.

Que, tratándose de CORPAMAG, entidad pública del orden nacional la competencia disciplinaria por acoso sexual en el entorno laboral recae, conforme al Decreto Ley 262 de 2000 (modificado por el Decreto Ley 1851 de 2021), en las Procuradurías Delegadas de Instrucción y Juzgamiento, en lo que respecta al Director General y a los servidores con rango equivalente o superior al de Secretario General, y en la Procuraduría Regional del

RESOLUCIÓN No. 1445

"Por la cual se adopta la Política Institucional de Prevención, Protección, Atención y Sanción del Acoso Sexual en el Entorno Laboral de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena – CORPAMAG"

Magdalena en lo concerniente a los demás empleados públicos, sin que opere la competencia de las personerías municipales o distritales, propia del régimen del orden territorial.

Que, conforme a la Circular Externa 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación, la oficina de control interno disciplinario de la entidad debe remitir, de forma inmediata y en el estado en que se encuentren, todos los procesos y quejas que por acoso sexual en el ámbito laboral estén adelantando, sin agotar trámites previos ante el Comité de Convivencia Laboral, ni ante las inspecciones de trabajo o el Ministerio del Trabajo.

Que CORPAMAG, en cumplimiento de los deberes constitucionales, legales, reglamentarios e internacionales señalados, ha estructurado la Política Institucional de Prevención, Protección, Atención y Sanción del Acoso Sexual en el Entorno Laboral, que contiene los principios, enfoques, derechos, garantías, obligaciones, ruta de atención, reglas de remisión competencial y mecanismos de seguimiento exigidos por el ordenamiento.

Que en mérito de lo expuesto, este Despacho

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Adopción. Adoptar la Política Institucional de Prevención, Protección, Atención y Sanción del Acoso Sexual en el Entorno Laboral de CORPAMAG, cuyo texto íntegro hace parte integral del presente acto administrativo como Anexo Técnico.

ARTÍCULO SEGUNDO. Ámbito de aplicación. La Política y la presente resolución aplican, con independencia de la naturaleza de la vinculación, a todas las personas que participen del contexto de la entidad, incluidos servidores públicos, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes, proveedores y terceros que interactúen con la entidad, de conformidad con el artículo 7 de la Ley 2365 de 2024.

ARTÍCULO TERCERO. Cero tolerancia. Declarar la cero tolerancia institucional frente a toda conducta de acoso sexual en el entorno laboral. Cualquier conducta de retaliación, censura o revictimización contra denunciantes o testigos será objeto de las acciones administrativas, disciplinarias y penales correspondientes.

ARTÍCULO CUARTO. Protocolo y Ruta de Atención. La Secretaría General, en su condición de dependencia coordinadora del Protocolo, adoptará dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la entrada en vigencia de la presente resolución el Protocolo Operativo y la Ruta de Atención, en desarrollo del Capítulo IV de la Política.

ARTÍCULO QUINTO. Habilitación de canales. Habilítense los canales presencial, electrónico, telefónico y escrito para la recepción de quejas, con criterios de accesibilidad, confidencialidad y trazabilidad. La Secretaría General, dispondrá de un correo institucional dedicado y un formulario web seguro.

ARTÍCULO SEXTO. Remisión inmediata. Las quejas por acoso sexual en el entorno laboral que se reciban en CORPAMAG serán remitidas de manera inmediata, en el estado en que se encuentren, a la autoridad competente, sin agotar trámites previos ante el Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Cláusulas contractuales. La Oficina de Contratación, con apoyo de la Secretaría General, ajustará los modelos de contrato de prestación de servicios y demás documentos contractuales, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la entrada en vigencia de la presente resolución, para incluir los contenidos mínimos del artículo 20 de la Ley 2365 de 2024.

ARTÍCULO OCTAVO. Capacitación. La Secretaría General, incorporará al Plan Institucional de Capacitación, dentro del trimestre siguiente, un componente obligatorio con enfoque de genero dirigido a la alta dirección, jefes y asesores, supervisores de contratos y servidores responsables de la recepción y trámite de quejas, así como mecanismos de evaluación de su efectividad.

ARTÍCULO NOVENO. Reportes. El Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano de la Secretaría General, consolidará y publicará semestralmente, en los canales institucionales y de manera anonimizada, el número de quejas tramitadas y remisiones efectuadas; remitirá al SIVIGE las estadísticas en los términos de la Ley 2365 de 2024; y presentará a la Procuraduría General de la Nación, a más tardar el 31 de diciembre de cada año, el informe ejecutivo de avance, conforme a la Circular Externa 006 de 2025.

ARTÍCULO DÉCIMO. Articulación con SG-SST. El acoso sexual será reconocido como factor de riesgo psicosocial en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, articulando las intervenciones con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) en lo de su competencia.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Difusión y socialización. La Secretaría General a través del Grupo de Gestión de Talento Humano, diseñará y ejecutará la estrategia de divulgación de la Política y de la Ruta de Atención, con periodicidad mínima semestral y con cobertura sobre toda la población destinataria.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. Inducción y reinducción. Inclúyanse la Política y la Ruta de Atención como contenidos obligatorios en los procesos de inducción y reinducción de servidores y contratistas,.

RESOLUCIÓN No. 1445

"Por la cual se adopta la Política Institucional de Prevención, Protección, Atención y Sanción del Acoso Sexual en el Entorno Laboral de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena – CORPAMAG"

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. Garantías de protección. Las medidas previstas en los numerales 3, 4, 5 y 6 del artículo 9 de la Política deberán ser adoptadas, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, atendiendo a la organización operativa de la entidad, de conformidad con el artículo 13, parágrafo, de la Ley 2365 de 2024.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. Estabilidad laboral reforzada. La terminación unilateral del contrato o la destitución de la víctima durante los seis (6) meses siguientes a la presentación de la queja se presumirá retaliación, en los términos del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 y del Decreto 0405 de 2025, y carecerá de efectos. La inobservancia de esta garantía dará lugar a las acciones de responsabilidad disciplinaria, fiscal y penal pertinentes.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. Seguimiento y revisión. La presente Política será revisada anualmente y actualizada de oficio cuando sea necesario. La Oficina de Control Interno realizará auditoría anual sobre el cumplimiento de la presente resolución.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. Vigencia y derogatorias. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y publicación, y deroga todas las disposiciones internas de igual o inferior jerarquía que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Santa Marta, a los
29 MAYO 2026

ALFREDO RAFAEL MARTÍNEZ GUTIÉRREZ
DIRECTOR GENERAL

Elaboró y Revisó: Paul Laguna Panetta - SG

Anexo Técnico: Política Institucional de Prevención, Protección, Atención y Sanción del Acoso Sexual en el Entorno Laboral de CORPAMAG (documento independiente que forma parte integral de la presente resolución).