

# **Protocolo para la prevención y la atención del acoso sexual y la discriminación basada en género en la Corporación Orquesta Filarmónica de Medellín**

## **TÍTULO I. ASPECTOS GENERALES.**

**Artículo 1°. Objetivo.** Este documento tiene como objetivo establecer los lineamientos que regirán, a partir de su entrada en vigencia, a la Corporación Orquesta Filarmónica de Medellín en su compromiso por garantizar un entorno de libertad creativa con igualdad de oportunidades, a través de la prevención y la atención del acoso sexual y la discriminación basada en género. En este sentido, este Protocolo introduce los canales institucionales por medio de los cuales se tramitarán los procesos de denuncia y atención de quejas en los ámbitos señalados, establece las garantías para las personas involucradas y describe los compromisos de la institución para hacer lo que está a su alcance para que estas situaciones no se presenten.

**Parágrafo.** El acoso sexual se encuentra tipificado en el artículo 210A del Código Penal Colombiano. Los procedimientos adoptados al interior de la Orquesta no impiden que la persona afectada, o incluso la misma Corporación, puedan poner en conocimiento de las autoridades competentes las conductas relacionadas con este delito.

**Artículo 2°. Alcance y ámbito de aplicación.** El presente protocolo será aplicable a la planta artística, administrativa y educativa de la Orquesta independientemente de su régimen contractual (laboral o no), dedicación, rol desempeñado y la modalidad bajo la cual ejerza sus actividades (presencial, semipresencial o a distancia). Serán objeto de este Protocolo las conductas constitutivas de acoso sexual y/o discriminación basada en género que ocurran dentro o fuera de las instalaciones de la Orquesta Filarmónica de Medellín o de los espacios que se destinen para llevar a cabo su objeto social, en desarrollo de cualquiera de las actividades que se deriven de las obligaciones contractuales de los integrantes de la Orquesta. En caso de que las conductas se presenten fuera de estos espacios y actividades, serán objeto de este Protocolo si las personas involucradas pertenecen a la Orquesta y dichas conductas guardan relación con su quehacer en ella.

**Artículo 3°. Principios rectores.** El presente Protocolo se guiará por los siguientes principios:

1. *Principio de confidencialidad:* la Orquesta protegerá la confidencialidad de todos los involucrados en los procesos que se enmarquen en el presente Protocolo (denunciante, denunciado, testigos, y cualquier otra persona que participe en su desarrollo). Este principio deberá ser observado por todas las personas involucradas en la atención, quienes deberán manejar con reserva la información a la que tengan acceso para garantizar los derechos de los involucrados.
2. *Principio de debido proceso:* contempla una serie de derechos para todas las partes involucradas en los procesos que se inicien a partir de la aplicación del

**Protocolo para la prevención y atención del acoso sexual y  
la discriminación basada en género en la Orquesta Filarmónica de Medellín**

presente Protocolo, y su objetivo es que dichos procedimientos se apliquen de la manera más justa, imparcial e íntegra posible. Algunos de los postulados del debido proceso, aplicables especialmente en los casos de acoso sexual y discriminación basada en género que se enmarquen bajo el presente Protocolo, son el derecho a la contradicción, la presunción de inocencia y la prohibición de juzgar hechos ocurridos con anterioridad a la existencia de normas que los proscriban.

3. *Principio de cuidado del otro:* las acciones desplegadas bajo este Protocolo deberán siempre propender por el cuidado del otro, tanto en términos físicos y psicosociales como en el respeto por los derechos fundamentales. Esto implica que las personas denunciadas serán escuchadas, asesoradas e informadas tomando las precauciones necesarias para no producir daño. Igualmente, implica que no se podrá indagar por asuntos de la vida sexual de la persona que denuncia, ni revictimizarla de ninguna manera, por ejemplo, al solicitar pruebas innecesarias o ilícitas, o confrontarla con la persona denunciada si no es su voluntad. Asimismo, se debe propender por el cuidado y el respeto de los derechos de todas las demás personas involucradas, sean personas denunciadas o terceros.
4. *Enfoque de género:* la investigación de los casos debe ser oportuna, exhaustiva, imparcial –lo que implica que la Orquesta debe actuar objetivamente, es decir, sin prejuicios–, y respetando los derechos de las personas afectadas con el fin de evitar la revictimización. Igualmente, el razonamiento probatorio deberá hacerse con base en este enfoque, lo que implica una valoración de las pruebas e interpretación de los hechos que no parta de construcciones de género fundadas en prejuicios discriminatorios.

**Artículo 4°. Definición de acoso sexual.** El acoso sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual no consentida por la persona a la que se dirige, que atenta contra sus derechos a la libertad, autonomía personal y dignidad humana, que puede crear un ambiente de intimidación, hostilidad y humillación, y/o que puede afectar su actividad o situación profesional, formativa o de cualquier otra índole. Para que se configure el acoso sexual no es necesario acreditar el rechazo de los avances sexuales no consentidos ni la reiteración de la conducta. El acoso sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- a. Promesa tácita o expresa a una persona de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta de carácter sexual no deseada por la víctima, que atente contra su dignidad, libertad y/o autonomía.
- c. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos, verbales o gráficos), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que no sean solicitados o resulten desagradables, insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la persona a la que van dirigidos.

**Orquesta Filarmónica de Medellín**

Calle 41 No. 57-30, Teatro Metropolitano, piso 4  
(4) 2625500 | Medellín, Colombia  
[www.filarmed.org](http://www.filarmed.org) | [info@filarmed.org](mailto:info@filarmed.org)



**Protocolo para la prevención y atención del acoso sexual y  
la discriminación basada en género en la Orquesta Filarmónica de Medellín**

- d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no sean consentidas por la persona a la que van dirigidas.

Trato ofensivo u hostil por el rechazo de cualquiera de las conductas señaladas en este protocolo.

**Parágrafo.** La anterior lista no es taxativa y no debe interpretarse como tal.

## **TÍTULO II. ACCIONES DE CONCIENTIZACIÓN Y PROMOCIÓN DE UN AMBIENTE SEGURO.**

**Artículo 5°. Prevención de conductas de acoso sexual y discriminación basada en género.** La Orquesta Filarmónica de Medellín por medio del Comité de Igualdad y Diversidad, llevará a cabo, entre otras, las siguientes acciones de prevención del acoso sexual y la discriminación basada en género:

- a. Campañas de sensibilización sobre la importancia de garantizar espacios libres de acoso sexual.
- b. Charlas o conferencias de capacitación sobre el problema del acoso sexual.
- c. Realización de un diagnóstico que dé cuenta de la problemática del acoso sexual dentro de la Orquesta. Luego de la entrada en vigencia del Protocolo, se realizarán periódicamente, en el plazo que determine el Comité, mediciones para determinar qué tan efectiva ha sido la implementación del Protocolo y qué aspectos siguen siendo problemáticos, para ser evaluados y tratados diligentemente por el Comité, instancia que propondrá los ajustes a los que haya lugar.
- d. Difusión del presente protocolo a través de: la página web de la Orquesta, material informativo dirigido al equipo de la institución, espacios de socialización con la planta artística y administrativa.

## **TÍTULO III PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y ATENCIÓN**

**Artículo 6°. Comisión para la Prevención y la Atención del Acoso Sexual y la Discriminación Basada en Género.** La Comisión para la Prevención y Atención del Acoso Sexual y la Discriminación Basada en Género (en adelante, La Comisión) es el órgano colegiado competente para recibir denuncias, investigar y aplicar medidas correctivas en primera instancia a las conductas de acoso sexual.

La Comisión estará conformada por dos integrantes de la planta artística, al menos uno de ellos deberá ser una mujer, y un integrante de la planta administrativa. Las personas serán nominadas por el Comité de Diversidad e Igualdad y seleccionadas por el Consejo Directivo de la Orquesta y no debe haber sobre ellas denuncias de acoso por ningún medio. La Comisión actuará con independencia y se garantizará la formación en materia de violencias de género para sus integrantes. Esta formación

**Protocolo para la prevención y atención del acoso sexual y  
la discriminación basada en género en la Orquesta Filarmónica de Medellín**

deberá incluir al Consejo Directivo que, en virtud de lo definido en este Protocolo, actuará como segunda instancia de decisión.

**Artículo 7°. Recepción de la denuncia por acoso sexual y/o discriminación basada en género.** Las denuncias podrán presentarse de manera verbal o escrita ante La Comisión o el jefe o supervisor directo. En cualquier caso, se deberá indicar cuál será el enfoque (véase art. 9°) bajo el cual se tramitará la denuncia.

**Parágrafo.** En caso de que la denuncia se interponga de manera verbal se levantará un acta en la que consten los hechos relatados de manera detallada. De presentarse la denuncia verbalmente la persona que la recibe deberá indagar por el tipo de enfoque con el que la persona denunciante buscará abrir el proceso.

**Parágrafo 2°. Denuncias anónimas.** Podrán recibirse denuncias anónimas, pero estas deberán establecer de manera clara las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos denunciados. Esto con el fin de garantizar el principio de contradicción.

**Parágrafo 3°.** En caso de que la víctima no acceda a que se revelen las circunstancias de tiempo, modo y lugar, para no ser identificada, el proceso no podrá abrirse. Se le podrán hacer a esa persona recomendaciones sobre otras vías de manejo de su denuncia. En este caso, la Orquesta, previa autorización de la víctima, podrá aplicar las medidas preventivas de las que trata el artículo 10° del presente Protocolo.

**Parágrafo 4°.** En caso de que a partir de los hechos narrados se pueda establecer que se está ante una conducta de mayor gravedad, por ejemplo, acceso carnal violento, actos sexuales abusivos, entre otras, la denuncia se tramitará desde el enfoque legal y los hechos se pondrán en conocimiento de las autoridades cuando haya lugar

**Parágrafo 5°.** En el evento de que la persona denunciada sea una integrante de la Comisión, del Consejo Directivo o se trate del Director Ejecutivo, se nombrará una comisión *ad hoc* para tramitar la denuncia. Esta comisión *ad hoc* será integrada por dos personas de la organización y una externa.

**Artículo 8°. Inicio de procesos de oficio.** La Orquesta podrá iniciar procesos de oficio sin el consentimiento de las personas involucradas cuando: i) un menor de edad se encuentre involucrado; ii) lo solicite una autoridad competente y; iii) cuando haya suficientes indicios que apunten a una vulneración de derechos o incumplimiento de obligaciones y deberes consagrados en las diferentes políticas y contratos de Filarmed, que tengan relación directa o indirecta con acoso sexual y discriminación basada en género.

**Parágrafo.** En el caso en que la Orquesta actúe de oficio, la Comisión definirá el enfoque de la atención, les dará a conocer a las personas involucradas las actuaciones de la institución y respetará las garantías de todos los intervinientes, quienes podrán siempre dar a conocer su postura frente a las actuaciones desplegadas.

**Artículo 9°. Enfoques de la atención:**

- **Enfoque alternativo:** este enfoque de atención será promovido por la Orquesta, pero solo se abrirá a discreción de la persona denunciante, siempre y cuando esta haya sido quien presuntamente sufrió el daño. En ese caso el procedimiento buscará mediar, entre las partes, una forma de reconocimiento de la verdad y de reparación, y establecerá las garantías de no repetición. La idea de este mecanismo es concientizar al presunto causante del daño de la gravedad de su conducta y de la importancia de cambiar su comportamiento. Igualmente, busca que la Orquesta y la persona responsable reconozcan la ocurrencia de los hechos y de los daños cuando así se pruebe, y que se apliquen mecanismos de reparación del mismo con el fin de buscar un espacio de convivencia reconciliado. Con el fin de garantizar la imparcialidad y el adecuado desarrollo del proceso bajo el enfoque alternativo se deberá contar con el apoyo de un asesor externo.

**Parágrafo.** Aunque podrá haber diálogo directo entre los involucrados esto solo podrá hacerse a petición de la persona denunciante, por lo que este encuentro no podrá ser impuesto o sugerido por la Orquesta.

**Enfoque correctivo:** este enfoque permitirá el trámite de la denuncia a partir del procedimiento estipulado en el Título IV del presente protocolo.

**Enfoque jurídico/legal:** bajo este enfoque, la Orquesta, con el apoyo de un asesor jurídico externo, orientará a la persona denunciante sobre las diferentes opciones, rutas y mecanismos legales pertinentes para atender su caso.

**Artículo 10°. Medidas de protección en el marco de un procedimiento de denuncia.** Cuando se inicie un procedimiento a raíz de una denuncia de acoso sexual o discriminación basada en género, y sin perjuicio del enfoque seleccionado para su trámite, la Comisión tomará las medidas preventivas que considere pertinentes y, en especial, las siguientes:

1. Medidas para la convivencia:
  - i. Ajustar razonablemente y, cuando sea pertinente, las condiciones contractuales de las personas involucradas.
  - ii. En el caso de la Orquesta realizar un relevo o suspensión de los servicios musicales que presta en la fila y asignar servicios y tareas administrativas o de apoyo logístico de manera temporal mientras que se define su situación, siempre y cuando este tiempo no sea superior a las tres semanas. En todos los casos se aplicará el sistema de reemplazos de la orquesta.

**Protocolo para la prevención y atención del acoso sexual y  
la discriminación basada en género en la Orquesta Filarmónica de Medellín**

- iii. En el caso del área administrativa, realizar una reubicación temporal de funciones preferiblemente en un lugar de trabajo diferente al habitual.
2. Medidas para el bienestar físico y emocional:
  - iv. Ofrecer primeros auxilios psicológicos a la persona denunciante.
  - v. Ofrecer acompañamiento psicológico a todas las personas involucradas en el proceso mientras este esté en curso y hasta su finalización.
3. Medidas de acompañamiento jurídico:
  - vi. Orientar a la persona denunciante sobre los procedimientos legales que apliquen en su caso.
4. Todas las demás que la Comisión considere pertinentes.

**Artículo 11. Prescripción.** La facultad de la Orquesta para iniciar un procedimiento cualquiera sea su enfoque prescribe a los cinco años, contados desde la realización de la conducta. En caso de conductas continuadas, la prescripción se cuenta desde el último acto.

#### **TÍTULO IV PROCEDIMIENTO CORRECTIVO**

**Artículo 12. Procedimiento correctivo.** Al presentarse una denuncia por un caso de acoso sexual o discriminación basada en el género cuyo trámite se realice a partir del enfoque correctivo, se procederá de la siguiente manera:

1. Traslado de la denuncia y presentación de versión libre. Una vez que el jefe o supervisor directo reciba la denuncia la remitirá, en un plazo de dos (2) días hábiles, a la Comisión. Recibida la denuncia, la Comisión evaluará la admisión de la misma y de considerar su procedencia, correrá traslado a la persona denunciada, dentro de los siguientes cinco (5) días hábiles, señalando, i) el hecho o hechos de los que se le acusan y ii) el incumplimiento que se configura y la medida correctiva a la que eventualmente habría lugar. El denunciado deberá presentar su versión de los hechos por escrito, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la denuncia, la cual deberá contener la exposición de los hechos y la presentación de las pruebas que correspondan. En caso de tratarse de un empleado, esta versión se presentará en descargos de acuerdo a lo estipulado en el artículo 115 del CST.

**Parágrafo.** La Comisión comunicará el inicio del procedimiento por acoso sexual a la Dirección Ejecutiva.

**Protocolo para la prevención y atención del acoso sexual y  
la discriminación basada en género en la Orquesta Filarmónica de Medellín**

**Parágrafo 2º.** La renuncia de la persona denunciada o la terminación de su contrato, cualquiera sea su modalidad, no dan por concluida la investigación. En estos casos, la Comisión debe elaborar un informe que elevará a la Dirección Ejecutiva y que contendrá las conclusiones de la investigación. La Comisión citará y dará plazo a la persona denunciada para que dé su opinión respecto de la investigación antes de la emisión del informe.

2. Recibida la versión de la persona denunciada, la Comisión deberá realizar la investigación en un plazo de veinte (20) días hábiles, salvo que, en atención a las circunstancias especiales del caso concreto, se requiera ampliar el plazo por diez (10) días hábiles adicionales. El plazo para investigar se contabilizará a partir del día hábil siguiente de presentada la versión o de vencido el plazo para su presentación. Durante el plazo de investigación se deberán analizar todos los medios probatorios ofrecidos por las partes, así como los que de oficio considere la Comisión y que tengan por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza. La Comisión solo realizará una confrontación entre la persona denunciada y la persona denunciante cuando esta última así lo solicite. A solicitud de la Comisión, la Orquesta podrá contratar experticias jurídicas y psicológicas para apoyar el proceso de investigación.
3. Decisión de primera instancia. La Comisión emitirá la decisión en primera instancia, declarando fundada o infundada la denuncia por acoso sexual y recomendando a la Dirección Ejecutiva la medida correctiva a la que habrá lugar de acuerdo a la gravedad del incumplimiento en un término no mayor a cinco (5) días hábiles después de concluida la investigación.
4. Apelación. Una vez notificada la decisión de la Dirección Ejecutiva, tanto la persona denunciada como la denunciante podrá interponer recurso de apelación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de notificada la decisión para que esta remita el expediente dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al Consejo Directivo.
5. Audiencia oral. Una vez recibida la apelación una comisión del Consejo Directivo citará a las personas involucradas a una audiencia oral en un término no mayor a cinco (5) días hábiles.
6. Resolución de segunda instancia. El Consejo Directivo resolverá en segunda y última instancia y confirmará o revocará la decisión de la Comisión en un término no mayor a cinco (5) días hábiles.

## **TÍTULO IV. INCUMPLIMIENTOS Y MEDIDAS CORRECTIVAS.**

### **Artículo 13. Tipos de incumplimiento**

1. Incumplimientos graves: se consideran incumplimientos graves las siguientes conductas.

**Protocolo para la prevención y atención del acoso sexual y  
la discriminación basada en género en la Orquesta Filarmónica de Medellín**

- a. El chantaje sexual, es decir, condicionar el acceso a una actividad, una función o el mantenimiento de las condiciones de vinculación a la Orquesta, a la aceptación, por parte de la persona denunciante de una conducta de carácter sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
  - b. La contribución a un entorno profesional intimidatorio, hostil o humillante por conductas de contenido sexual o de contenido sexista.
  - c. La amenaza o la adopción de represalias contra personas que denuncien, presten su testimonio, ayuden o hagan parte de la atención al acoso sexual.
  - d. La destrucción de pruebas o evidencias del acoso o el entorpecimiento en cualquier forma del procedimiento adoptado para atender una denuncia de acoso sexual.
  - e. Cualquier forma de acercamiento corporal, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no sean consentidas por la persona a la que se dirigen.
2. Incumplimientos leves: se consideran incumplimientos leves las siguientes conductas
- a. Observaciones y/o comentarios de carácter sexual no consentidos por la persona a la que se dirigen.
  - b. Chistes, bromas o comentarios de contenido sexual sobre la apariencia o aspecto de una persona no consentidos por esta.
  - c. Abusos verbales deliberados de contenido sexual.
  - d. Invitaciones persistentes para participar de actividades sociales o lúdicas fuera del trabajo cuando la persona a la que estas se dirigen haya dejado en claro que resultan no deseadas o inoportunas.
  - e. Preguntas o cuestionamientos sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual cuando la persona a la que estas se dirigen haya dejado en claro que resultan no deseadas o inoportunas.

**Parágrafo.** Cualquier incumplimiento a este Protocolo, sea grave o leve, una vez se acredite como tal, se considerará un incumplimiento a la obligación de promover un ambiente armónico y cordial con todo el equipo de trabajo o como mal comportamiento en el entorno laboral.

**Artículo 14. Medidas correctivas.**

1. Ante incumplimientos graves se podrán implementar las siguientes medidas a criterio de la Comisión:
  - a. Terminación de la vinculación con la Orquesta de conformidad con el reglamento interno de trabajo, en caso de personal administrativo, o terminación del contrato de prestación de servicios para los músicos.
  - b. Suspensión no remunerada de la vinculación con la Orquesta por un período de ocho (8) hasta treinta (30) días siguiendo el procedimiento que se estipula en el



**Protocolo para la prevención y atención del acoso sexual y  
la discriminación basada en género en la Orquesta Filarmónica de Medellín**

- reglamento interno de trabajo para el personal administrativo, o suspensión no remunerada del contrato de prestación de servicios por el periodo establecido por la Comisión atendiendo la gravedad de la conducta.
- c. Suspensión de la participación en eventos públicos de la Orquesta por un período de hasta treinta (30) días hábiles.
2. Ante incumplimientos leves se podrán implementar cualquiera de las siguientes medidas:
- a. Exhortación verbal o escrita para que cese la conducta o esta no se repita.
  - b. Suspensión no remunerada de la vinculación de la Orquesta por un periodo de hasta ocho (8) días hábiles.
  - c. Suspensión de la participación en eventos públicos de la Orquesta por un período de hasta ocho (8) días hábiles.

**Artículo 15. Aspectos a considerar para la determinación de la medida correctiva.** Para la imposición de medidas correctivas, salvo en el evento de una conducta grave por sí misma, las personas encargadas de definir las medidas deberán tener en cuenta variables como: el carácter reiterado y/o reincidente de la conducta y la existencia de procesos y medidas correctivas previas. Con base en esto no solo deben definirse las medidas correctivas particulares, sino que, de permanecer en la Orquesta, debe establecerse el acompañamiento a la persona declarada responsable con el fin de promover un cambio en su conducta y la garantía de no repetición. Este acompañamiento podrá ser psicológico y/o institucional por parte de la Orquesta, y siempre deberá estar dirigido a garantizar el cumplimiento de los diferentes códigos de conducta de la organización y el respeto por la(s) víctima(s) y la comunidad de Filarmed.

## **TÍTULO V. MEDIDAS ADICIONALES.**

**Artículo 16. Garantías de reparación y no repetición.** Una vez surtido el proceso, y comprobada la ocurrencia del hecho y la delimitación del daño, la víctima podrá manifestar las formas en las que desea ser reparada en el marco de la atención de la Orquesta. siempre y cuando no sean atentatorias contra la dignidad del responsable y demás involucrados en los hechos. La Comisión determinará la pertinencia de esta medida y procederá a confirmarla a partir de un análisis para determinar su efecto reparador y la pertinencia para la salvaguarda de los derechos de las personas involucradas. Las medidas de reparación y no repetición incluirán: i) el ofrecimiento de disculpas por parte del causante del daño a la víctima ii) la celebración de un acto simbólico con la Orquesta, iii) que la persona responsable participe de capacitaciones en materia de equidad de género, o iv) la acción que la Comisión considere pertinente, siempre y cuando este se enmarque en los principios de la Política de Diversidad e Igualdad y el presente Protocolo y no implique entrega de dinero o intervenga de cualquier forma con las facultades de Filarmed como contratante.

**Parágrafo.** Como garantía adicional de no repetición, una vez concluida la respectiva investigación, el Comité de Diversidad e Igualdad proveerá acompañamiento psicológico a las personas que así lo deseen.

**Protocolo para la prevención y atención del acoso sexual y  
la discriminación basada en género en la Orquesta Filarmónica de Medellín**

**Artículo 17. Medidas transitorias.** Como forma de garantizar una transición respetuosa de los derechos fundamentales de las personas que hacen parte de la organización y como muestra de la voluntad de la Orquesta de promover un cambio cultural profundo, se contemplan las siguientes medidas transitorias:

1. La Comisión estará facultada para recibir denuncias de hechos ocurridos antes de la entrada en vigencia del Protocolo. En estos casos, se habilitará el mismo canal de denuncia definido en el *Título III procedimiento de denuncia y atención*.
2. Una vez recibida la denuncia, la Comisión procederá a llamar en un término no mayor a tres (3) días hábiles a quien haya denunciado para que dé una versión libre de los hechos. La persona denunciada será citada, en un término no mayor a tres (3) días hábiles luego de oída la versión de la persona denunciante, para informarle sobre la denuncia. La persona denunciada también tendrá la oportunidad de ser escuchada por el Comité y podrá acogerse voluntariamente a este Protocolo.

**Parágrafo.** La voluntad de acogerse al Protocolo deberá constar por escrito y contar con la firma de la persona que se acoge.

**Parágrafo 2º.** En caso de no acogerse a este Protocolo, se respetarán los derechos y garantías constitucionales de la persona denunciada, en particular el principio de legalidad y el principio del debido proceso. En este caso, la persona denunciada no será sujeto de las medidas correctivas contempladas en este protocolo por los hechos ocurridos con anterioridad a la implementación del mismo. Sin embargo, esto no excluye la posibilidad de que la Orquesta inicie el proceso al que haya lugar de acuerdo al tipo de vinculación de la persona denunciada.

**Parágrafo 3º.** Con el fin de proteger y reparar a la persona denunciante, la Orquesta a título institucional ofrecerá alternativas de reparación en razón de los daños que haya podido sufrir esta persona por las conductas denunciadas y por la eventual omisión de la Orquesta de actuar oportunamente. La Comisión decidirá, previa aprobación de la persona denunciante, alguna de las medidas propuestas en el *artículo 16 Garantías de reparación y no repetición*.

**Parágrafo 4º.** Las personas involucradas en los procesos que se originen de las medidas transitorias tendrán derecho a las medidas de protección del artículo 10º de este Protocolo.

**Parágrafo 5º.** En caso de que se tenga conocimiento de que la persona denunciada en el marco de las medidas transitorias continúa realizando conductas de acoso sexual bajo la vigencia de este Protocolo, prodrá iniciarse el proceso ordinario contemplado en este Protocolo de oficio e implementarse las medidas correctivas a las que haya lugar.

## **TÍTULO VI. MODIFICACIÓN DE OTROS INSTRUMENTOS**

**Artículo 18. Adición de las conductas de acoso sexual a la escala de faltas para el personal administrativo y operativo.** Adiciónese al reglamento interno de trabajo, artículo 50, un parágrafo, así: *también se entenderá como falta el incurrir en conductas constitutivas de acoso sexual y/o*

**Protocolo para la prevención y atención del acoso sexual y  
la discriminación basada en género en la Orquesta Filarmónica de Medellín**

*discriminación basada en género. Dichas faltas se tramitarán de acuerdo al protocolo establecido para tal fin.*