

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.	CÓDIGO: TH-PT-001
	PROTOCOLO	VERSIÓN: 1
	PROTOCOLO PARA LA INTERVENCIÓN, PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, LOS HOMBRES Y OTRAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL	FECHA DE VIGENCIA: 4/Sep/2025

1. OBJETIVO

OBJETIVO GENERAL

Establecer lineamientos que promuevan espacios laborales libres de violencia, acoso sexual y discriminación por razón de género, orientación sexual, identidad sexual, discapacidad, ideología política o filosófica, nacionalidad, raza, etnia o cualquier otra causa, mediante rutas de prevención, protección y atención para los casos de acoso y discriminación dirigidas a todas las personas que integran y se relacionan contractualmente con la Agencia Nacional de Minería (ANM), conforme al marco jurídico vigente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer rutas de acción que garanticen la atención integral a las posibles víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.
- Establecer rutas de acción en caso de violencia contra las mujeres, los hombres y basadas en género y/o discriminación por cualquier otra causa en el ámbito laboral.
- Identificar las rutas de acción establecidas en casos de acoso y discriminación.
- Brindar herramientas que permitan concienciar a los servidores y contratistas que laboran en la Agencia Nacional de Minería sobre la importancia de los derechos humanos, integrando enfoques de género, interseccional, diferencial y curso de vida.
- Promover la cultura de respeto, el enfoque diferencial y la eliminación de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación.
- Promover acciones de prevención que reduzcan el impacto generado por los casos de violencias basadas en género y discriminación.

2. ALCANCE

Este protocolo aplica para todas las personas que ejecuten funciones, labores u obligaciones contractuales en la ANM, incluyendo servidores públicos, contratistas, pasantes, proveedores y practicantes, en todas las sedes e instalaciones de la entidad, incluyendo entornos físicos, virtuales, públicos, privados, y en el marco de las comunicaciones escritas o digitales; así como en situaciones de desplazamiento, viajes y eventos sociales relacionados con el trabajo o la labor recomendada o en representación oficial.

En casos de violencia sexual, cuando sea el involucrado del contexto laboral, se incluyen los trayectos de desplazamiento y los alojamientos aportados por la entidad.

Este protocolo inicia con la creación del documento y plan de trabajo y finaliza con la remisión de casos a las instancias competentes y su respectivo seguimiento.

3. DEFINICIONES

Se toman las definiciones consignadas en la normatividad Colombiana y las emitidas por la Organización Internacional del Trabajo.

3.1. ACOSO LABORAL

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediano, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006. Esta ley tiene en cuenta el alcance establecido en el artículo 1 y especificado en el parágrafo: La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.

3.2. ACOSO SEXUAL LABORAL

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024, se entiende por acoso sexual en el ámbito laboral cualquier conducta de persecución, hostigamiento o asedio con connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se derive de una relación de poder, ya sea vertical u horizontal, influenciada por factores como la edad, el sexo, el género, la orientación o identidad sexual, así como la posición laboral, social o económica. Este comportamiento puede presentarse de manera reiterada o en una sola ocasión, siempre que ocurra dentro del contexto laboral y afecte a otra persona.

De otra parte, el artículo 210-A del Código Penal define la conducta de acoso sexual como "El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona".

Este artículo del Código Penal indica las características que deben cumplirse frente al delito de acoso sexual. La Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SP 107 (49799) del 07/02/18 de la Sala de Casación Penal, afirma 1 que "no hay discusión cuando se da en escenarios de trabajo y la esencia del delito radica en las posibilidades que surgen de la asimetría entre la víctima y el agresor, en cuanto le permite subyugar, atemorizar, subordinar, amedrentar,

coaccionar, intimidar" a la víctima.

Sin embargo, el acoso sexual no se limita a esos contextos. La Corte ha aclarado que en este delito debe haber una relación de superioridad, que si bien puede darse entre un jefe y un subordinado, puede darse también por otras relaciones de autoridad, por ejemplo: por poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica.

3.3. DEBIDO PROCESO

De acuerdo con el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia:

"**Artículo 29.** El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso"

3.4. DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Se entiende como discriminación toda forma de exclusión, distinción, restricción o trato diferenciado basado en el sexo, que tenga por objeto o efecto menoscabar, anular o impedir el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las mujeres de sus derechos humanos y libertades fundamentales, incluidos los derechos laborales, en condiciones de igualdad y equidad.

3.5. DISCRIMINACIÓN LABORAL

Se entiende como discriminación laboral todo trato desigual, exclusión y preferencia basada en razones como raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, condición socio económica, discapacidad u otras circunstancias personales o sociales, que carezca de toda justificación objetiva y razonable en el contexto laboral.

3.6. MALTRATO LABORAL

Se entiende por maltrato laboral todo acto o conducta de violencia que atente contra la integridad física, moral o sexual de una persona trabajadora, así como aquellos que afecten su libertad o sus bienes. Incluye expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral, la intimidad y/o el buen nombre de quienes participan en una relación de tipo laboral. También comprende comportamientos tendientes a desvalorizar, humillar y deteriorar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación laboral.

3.7. MEDIDAS ADMINISTRATIVAS DE INTERVENCIÓN O PROTECCIÓN

Se entienden como medidas administrativas de intervención o protección aquéllas acciones adoptadas por la entidad para salvaguardar los derechos y el bienestar de la presunta víctima de conductas de acoso sexual laboral. Estas medidas pueden incluir, entre otras:

- Apoyo psicológico prioritario.
- Evaluar alternativas de traslado del servidor público señalado como presunto responsable.
- Solicitar la suspensión temporal del servidor público señalado como presunto sujeto activo de la conducta, cuando sea pertinente.
- Modificar la supervisión del contrato de prestación de servicios o de apoyo a la gestión.
- Examinar la viabilidad de continuar con el objeto del contractual en una sede distinta o de manera remota.
- Proporcionar, a solicitud del sujeto pasivo o de la Procuraduría General de la Nación, las grabaciones del sistema de seguridad institucional, cuando ello contribuya con el esclarecimiento de los hechos.
- Implementar medidas para prevenir retaliación laboral o contractual, tanto hacia la víctima como hacia los servidores públicos o contratistas que actúen como testigos en las actuaciones derivadas por la interposición de la queja y dar a conocer los hechos de acoso.

3.8. VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

De acuerdo con la Ley 1257 de 2008, se entiende por violencia contra la mujer toda acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer. Esta definición incluye también las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, y puede presentarse tanto en el ámbito público como en el privado.

3.9. VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

Se considera violencia basada en género cualquier acto, conducta u omisión que tenga como finalidad o efecto causar daño físico, psicológico o sexual a otra persona bien sea hombre o mujer. Según el Ministerio de Salud y Protección Social (2016), sin embargo, las violencias de género se desarrollan a partir de relaciones de poder asimétricas construidas socialmente sobre la idea de superioridad de un género frente a otro y se sustenta en normas,

creencias y estereotipos de género que subordinan lo femenino y privilegian lo masculino.

3.10. VIOLENCIA DIGITAL O CIBERACOSO LABORAL

Se entiende por violencia digital o ciberacoso laboral toda conducta agresiva, hostil o intimidatoria ejercida a través de las tecnologías de la información y de la comunicación. Esta puede presentarse mediante el envío de mensajes, imágenes, videos, correos electrónicos o sitios de redes sociales, entre otros, con el objetivo causar daño psicológico, moral o reputacional a una persona en su entorno laboral.

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombiano define el ciberacoso (cyberbullying) como una forma de "agresión psicológica que se da usando las nuevas tecnologías: teléfonos celulares e Internet. Por medio de correos, mensajes o imágenes que se envían se busca herir o intimidar a otra persona".

3.11. APLICABILIDAD DEL PROTOCOLO A CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Para efectos del presente protocolo, se entenderá que las disposiciones contenidas en materia de prevención, atención, protección y sanción de todas las formas de violencia basada en género y discriminación en el ámbito laboral y contractual son plenamente aplicables a los contratistas de prestación de servicios que suscriban contratos con la entidad, en su calidad de entidad contratante. La implementación de las acciones contempladas en este protocolo para los contratistas no genera ni presume la existencia de una relación laboral entre la entidad ANM y los contratistas de prestación de servicios, conforme lo establece expresamente el parágrafo del artículo 12 de la Ley 2365 de 2024.

1. Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Penal. (2018). SP017-2018 - 49799. Disponible en: <https://cortesuprema.gov.co/corte/index.php/2018/02/23/acoso-sexual-naturaleza-y-caracteristicas/>

4.1. MARCO NORMATIVO

MARCO NORMATIVO QUE DESARROLLA LA CONSTITUCIÓN Y EL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD

En cuanto a la normatividad relacionada con el protocolo para la prevención, atención y aplicación de medidas de protección contra todos los casos de acoso sexual laboral o acoso laboral y de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación por cualquier causa razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, población LGBTIQ+ o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público, se cuenta con el siguiente marco normativo:

- Constitución Política de Colombia de 1991. Artículo 1, establece que Colombia es un Estado social de derecho, democrático, participativo y pluralista, fundado en el respeto de la dignidad humana. Artículo 13, reconoce que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, que recibirán la misma protección y trato de las autoridades y que gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Artículo 15, establece que todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar, y a su buen nombre; y que el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. Artículo 16, establece que todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad, sin más limitaciones que las impuestas por los derechos de los demás y el orden jurídico.
- Ley 51 de 1981 por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmado en Copenhague el 17 de julio de 1980.
- Ley 248 de 1995 por la cual se aprueba la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994.
- Ley 294 de 1996 por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
- Ley 575 de 2000 por medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996.
- Ley 599 de 2000 Código Penal de Colombia, en el cual se establecen las conductas tipificadas como delito.
- Ley 800 de 2003 por la cual se aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños.
- Ley 882 de 2004 por medio de la cual se modifica el artículo 229 de la Ley 599 de 2000.
- Ley 984 de 2005 por medio de la cual se aprueba el "Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el seis (6) de octubre de mil novecientos noventa y nueve (1999).
- Ley 1010 de 2006 por medio de la cual se define, previene, corrige y sanciona las diversas formas de acoso laboral, incluyendo dentro de estas como un tipo de modalidad el acoso laboral sexual.
- Ley 1257 de 2008 por medio de la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Ley 1752 de 2015 por medio de la cual se establece la definición de actos de discriminación y se modifica la Ley 1482 de 2011, que busca sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.
- Ley 1761 de 2015 por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. "Ley Rosa Elvira Cely".
- Decreto 410 de 2018, por el cual se adiciona el Título 4 a la Parte 4 del Libro 2 del Decreto 1066 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior, sobre sectores sociales LGBTI y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, Capítulo 1 sobre prevención de la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género, mediante la promoción de la acción afirmativa #AquíEntranTodos.
- Decreto 762 de 2018, por el cual se adiciona un capítulo al Título 4 a la Parte 4, del Libro 2, del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Interior, para adoptar la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTIQ+ y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.
- Ley 1952 de 2019, por la cual se expide el Código General Disciplinario.
- Decreto 1710 de 2020, por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de

- las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación.
- Sentencia T-140/21: derechos a la igualdad material, al trabajo, a la no discriminación y a vivir una vida libre de violencias-Perspectiva de género en la atención de denuncias por agresión sexual en el entorno laboral.
 - Ley 2094 de 2021, por la cual se modifica la Ley 1952 de 2019.
 - Directiva Presidencial 01 de 2023 "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública."
 - Ley 2209 del 23 de mayo de 2022, por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010 de 2006.
 - Directiva presidencial 001 de 2023 "donde se establece la obligatoriedad y tiempo de cumplimiento para la creación de los protocolos de prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público".
 - Circular 026 de 2023: Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTQ+ en el ámbito laboral.
 - Circular 055 de 2024: Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTQ+ en el ámbito laboral.
 - 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.
 - Decreto 005 de 2025 por el cual se adiciona el capítulo 7 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015.
 - Sentencia T-104/25: promover la creación y adecuación de mecanismos eficaces para prevenir el acoso y la violación de género en entornos laborales.
- Ley 2528 de 2025. Congreso de la república: Por medio de la cual se aprueba el convenio sobre la violencia y el acoso No 190 adoptado por la 108 A reunión de la conferencia internacional del trabajo, en Ginebra, Suiza el 21 de junio de 2019.

OTRAS NORMAS DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO NACIONAL

- Ley 80 de 1993 por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
- Ley 82 de 1993 expide normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a la Mujer Cabeza de Familia.
- Ley 581 de 2000 por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la Mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del Poder Público.
- Ley 731 de 2002 por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.
- Ley 823 de 2003 por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Ley 1009 de 2006 por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de asuntos de género.
- Ley 1023 de 2006 por la cual se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1232 de 2008 por la cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1413 de 2010 por la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
- Ley 1468 de 2011 por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Ley de Licencia de Maternidad.
- Ley 1448 de 2011 por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Establece normas específicas para las mujeres en los artículos 114 al 118. En esta Ley se establece el Decreto 4635 de 2011 sobre comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palanqueras, el Decreto 4634 de 2011 sobre el pueblo gitano (Rrom) y el Decreto 4633 de 2011 sobre pueblos y comunidades indígenas.
- Ley 1482 de 2011 por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.
- Ley 1496 de 2011 por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1542 de 2012 por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.
- Ley 1639 de 2013 por medio de la cual se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido y se adiciona el artículo 113 de la Ley 599 de 2000.
- Ley 1719 de 2014 por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1773 de 2016 por medio de la cual se crea el artículo 116A, se modifican los artículos 68A, 104, 113, 359, y 374 de la Ley 599 de 2000 y se modifica el artículo 351 de la Ley 906 de 2004. (Ley Natalia Ponce): Tipifica como delito autónomo el ataque con agentes químicos; endurece las sanciones a los agresores; y elimina beneficios, como la suspensión condicional de la ejecución de la pena.
- Ley 1959 de 2019 por medio de la cual se modifican y adicionan artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar.
- Ley 2117 de 2021 que promueve la igualdad de la mujer en el acceso a la educación y al empleo en sectores económicos donde ha tenido una baja participación; y establece medidas para disminuir la brecha de género y mejorar la calidad de vida de las mujeres.
- Ley 2136 de 2021 por medio de la cual se establecen las definiciones, principios y lineamientos para la reglamentación y orientación de la Política Integral Migratoria del Estado Colombiano - PIM, y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 780 de 2016 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social Tema: Compila el decreto 1630 de 2019 en su Libro 2, parte 9, Título 2, Capítulo 1. Sección 1 y 2 referente a las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia. Libro 2, parte 9, título 2 Capítulo 4 Protección de víctimas de crímenes con ácido.
- Decreto 1069 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Justicia y del Derecho Tema: Libro 2, Parte 2, Título 3, capítulo 8, sección 2, Compila el Decreto 4799 de 2011, del efectivo acceso de las mujeres a los mecanismos y recursos que establece la ley para

- su protección, como instrumento para erradicar todas las formas de violencia contra ellas.
- Circular 003 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación. Directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.
- Circular Conjunta 100-004 de 2024 Ministerio del Trabajo y Departamento Administrativo De La Función Pública. Lineamientos para la aplicación de la Circular No. 003 del 18 de julio de 2024 sobre las directrices establecidas por la Procuraduría General de la Nación para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.
- La jurisprudencia de la Corte Constitucional, el Consejo de Estado y la Corte Suprema de Justicia, las recomendaciones y observaciones de los Comités de Naciones Unidas y los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos relacionados con los temas de violencias basadas en género y/o violencias sexuales.
- Circular 0024 de 2025, Ministerio del trabajo y Función pública. Guía para la inclusión del enfoque de género en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el sector público.

4.2 INTRODUCCIÓN

Según la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, el acoso sexual puede ser entendido como una manifestación de discriminación por razón de género y una forma específica de violencia contra las mujeres. De ahí se derivan dos categorías fundamentales: la discriminación contra la mujer y la violencia basada en género. Sin embargo, también se reconoce que el acoso laboral sexual también puede afectar a personas de con orientaciones o identidades sexuales diversas quienes pueden ser víctimas de este tipo de violencia, por lo que es necesario evitar enfoques que perpetúen la idea de que solo las mujeres son afectadas por esta problemática.

Diversos estudios indican que los hombres también pueden estar expuestos al acoso sexual laboral, especialmente si se encuentran en condiciones de vulnerabilidad social como ser jóvenes, pertenecer a minorías étnicas o raciales, o identificarse como personas homosexuales. En el caso de las mujeres, los factores de riesgos pueden incluir: percepción de vulnerabilidad, juventud, dependencia económica, pertenencia a estratos socioeconómicos bajos, orientación sexual diversa, condición de discapacidad, cargos de liderazgo (donde la subordinación se interpone en su crecimiento laboral), estado civil (soltera o divorciada) y estatus migratorio, según la Organización Internacional del Trabajo OIT.

La OIT advierte que el acoso sexual es un problema global que afecta a todos los países, sectores económicos y niveles jerárquicos. Un desafío en su abordaje es que el bajo índice de denuncias por factores como: temor a represalias por parte de compañeros de trabajo, ausencia de mecanismos eficaces de reparación de víctimas, estereotipos que normalizan la violencia y trasladan la culpa a la víctima y la dificultad para obtener pruebas corroborativas, entre otros.

4.3 MODALIDADES EN LAS QUE SE PUEDE PRESENTAR EL ACOSO LABORAL SEXUAL

El acoso sexual laboral puede manifestarse en distintas formas, tanto en relaciones jerárquicas como horizontales dentro del entorno de trabajo. Entre sus modalidades más comunes se encuentran:

- **Acoso por chantaje (quid pro quo):** Cuando se ejerce una presión sobre la persona acosada mediante la promesa de obtener beneficios laborales (como mantener el empleo, ascensos, aumentos salariales o mejoras en sus condiciones) a cambio de acceder a comportamientos de índole sexual.
- **Ambiente laboral hostil:** Se configura cuando la conducta crea un entorno intimidante, humillante, ofensivo y degradante para la víctima.

Estas manifestaciones pueden presentarse a través de distintas formas de comportamiento:

- **Físico:** Tocamientos no consentidos, acercamientos innecesarios, violencia física, pellizcos, palmadas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas, guiños y gestos con connotación sexual o agresiones sexuales.
- **Verbal:** Comentarios o preguntas sobre la apariencia, el estilo de vida o la orientación sexual o aspectos sexuales privados, etc.; llamadas ofensivas e intimidadoras, chistes, propuestas o insinuaciones sexuales; lenguaje homofóbico, sexista o denigrante; transformación de conversaciones laborales en interacciones con carga sexual; y solicitudes de favores sexuales vinculadas a beneficios laborales, entre otros.
- **No verbal o digital:** Silbidos, gestos de connotación sexual, exposición o envío de contenido pornográfico, correos o mensajes con insinuaciones sexuales no deseados, chistes sexuales compartidos por correo u otro medio digital, cartas anónimas con contenido sexual, difusión de rumores sobre la vida sexual de la persona, o asignación de tareas con connotaciones de coerción sexual (como cambios de horario para facilitar el aislamiento de la víctima), entre otros.

Según el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral de la **Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2019)** también se consideran conductas constitutivas de acoso sexual las siguientes:

- Comentarios sugerentes y/o desagradables sobre la apariencia o sexualidad de la persona y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Uso de formas denigrantes u obscenas para dirigirse a alguien.
- Bromas sexuales.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre experiencias, fantasías, preferencias o habilidades/capacidades sexuales.
- Gestos obscenos, silbidos o miradas con impúdicas.
- Intentos de arrinconar o de quedarse a solas con la persona, sin justificación laboral.

- g. Contacto físico intencional no consentido.
- h. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- i. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- j. Presiones o propuestas sexuales condicionadas al desarrollo profesional o conservación del empleo.
- k. Comunicaciones escritas o digitales con contenido sexual ofensivo.
- l. Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexual explícito o sugestivo.
- m. Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- n. Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona.
- o. Imposición de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- p. Agresiones físicas de carácter sexual.

4.3.1 Ámbito de aplicación en casos de acoso sexual laboral

De conformidad con la Ley 2365 de 2024 y el presente protocolo, se entenderá que hacen parte del contexto laboral todas las personas que desempeñen funciones en la entidad, independientemente de la naturaleza de la vinculación -servidores públicos, contratistas, pasantes, practicantes o proveedores-. Se presumirá que una conducta de acoso sexual ha ocurrido en el contexto laboral cuando se presente en alguno de los siguientes escenarios:

- a. En el lugar de trabajo o en cualquier espacio -físico o digital, público o privado- donde se desarrollen actividades laborales o contractuales, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- b. En las instalaciones donde se realiza el pago de la remuneración, se toman pausas activas o de descanso, se consumen alimentos, se accede a servicios sanitarios o de aseo, y en los vestuarios vinculados al contexto laboral.
- c. Durante los desplazamientos, viajes, eventos institucionales, actividades de formación o encuentros sociales relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- d. En el marco de comunicaciones relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- e. En los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, siempre que el presunto agresor haga parte del contexto laboral.
- f. En alojamientos proporcionados por el empleador, cuando el presunto agresor haga parte del contexto laboral.

4.4. MODALIDADES GENERALES DE ACOSO LABORAL POR RAZÓN DE SEXO -MALTRATO O DISCRIMINACIÓN LGBTIQ+

La circular 026 de 2023 advierte que las situaciones de violencia de género afectan de manera desproporcionada a mujeres y niñas debido estereotipos de género, patrones estructurales de discriminación interseccional y el abuso de relaciones de poder por razón de género, entre otros factoren que perpetúan dicha violencia.

La Ley 1010 de 2006 reconoce dentro de las modalidades generales de acoso laboral, algunas que se presentan por razón de sexo, entre ellas: el maltrato laboral, por actos de violencia contra la libertad sexual, y la discriminación laboral, por trato diferenciado por razones de género.

De acuerdo con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), la discriminación por razón de sexo se entiende como "Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, sin tener por qué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora".

Por su parte, el Código Penal Colombiano tipifica en su artículo 134A el delito de discriminación como "El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes".

Complementariamente, el artículo 134B sobre hostigamiento establece sanciones para quienes promuevan o instiguen actos que causen daño físico o moral a personas, grupos o comunidades por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual o discapacidad.

Y la Ley 1752 de 2015 "Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad" indica en el artículo 1 que esta ley "tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación"

En este marco, la OISS (2019) ha identificado diversas conductas que pueden constituir formas de acoso o discriminación por razón de sexo u orientación sexual en el contexto laboral, tales como:

- a. Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género.
- b. Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- c. Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la opción sexual.
- d. Uso de humor sexista.
- e. Emisión de órdenes vejatorias o contradictorias.
- f. Evaluaciones laborales con menosprecio, injusta o sesgadas.
- g. Asignación de tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- h. Negación deliberada de acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, entre otras).
- i. Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad.

- j. Denegación de permisos o licencias a las que tiene derecho.
- k. Vigilancia extrema y continua hacia una persona.
- l. Aislamiento e incomunicación.
- m. Imposición de actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona.
- n. Agresión física.
- o. Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

4.5. SECUELAS DEL ACOSO SEXUAL LABORAL Y DEL ACOSO LABORAL POR RAZÓN DE SEXO -MALTRATO O DISCRIMINACIÓN.

El acoso sexual laboral y el acoso laboral por razón de sexo generan consecuencias en la salud física, emocional y psicológica de la víctima, así como impactos negativos en el entorno institucional en que ocurren. Según la Organización Internacional del Trabajo, estas conductas vulneran principios fundamentales como la igualdad, la dignidad y la integridad de los trabajadores, lo que debilita el ambiente laboral, la interacción social de los trabajadores y se refleja negativamente en la productividad, satisfacción laboral y motivación. Asimismo, pueden derivar consecuencias económicas asociadas a costos por sanciones, atención, asesoramiento y ausentismo, entre otros.

En relación con las víctimas, la OIT indica que la exposición al acoso sexual laboral puede tener repercusiones físicas, como trastornos del sueño, enfermedades físicas y mentales, aumento de la accidentalidad, suicidio, secuelas de la agresión sexual, entre otros; y psicológicas, como sufrimiento, ansiedad, depresión, cambio de comportamientos, aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, traumas emocionales, nerviosismo, estrés postraumático, entre otros.

4.6. TIPOS DE VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO

Violencia sexual: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3 define el daño o sufrimiento sexual en las violencias contra las mujeres como "las consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas". Por lo tanto, siguiendo la definición de la Ley 1257, la violencia sexual en el ámbito de este protocolo incluye los delitos sexuales tipificados en el título IV del Código Penal (Ley 599 de 2000), pero no se limita sólo a estos.

Acoso sexual: El artículo 210 A del Código Penal tipifica el acoso sexual como toda conducta realizada por una persona que "en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona" (Código Penal, artículo 210A).

Acoso laboral en razón de género: Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 "(.) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo".

Violencia física: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento físico en las violencias contra las mujeres como "el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona".

Violencia psicológica: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño psicológico en la violencia contra las mujeres como "las consecuencias que provienen de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal".

Violencia patrimonial: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño patrimonial en la violencia contra las mujeres como cualquier "pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer".

Violencia económica: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 2, define la violencia económica como "cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas".

Violencias basadas en género: Acción, omisión o conducta dirigida con el objeto de generar daño a la víctima por su género, identidad u orientación, que se basa en estereotipos de desigualdad.

Violencia simbólica: Perpetuación de estereotipos y roles de género a través de los medios de comunicación y la cultura. Impacta en la construcción de imaginarios sociales que legitiman la violencia de género.

Feminicidio: El artículo 104 A del Código Penal tipifica el feminicidio como "la acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a. Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella;
- b. Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad;
- c. Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica,

- sexual, militar, política o sociocultural;
- d. Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo;
- e. Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no;
- f. Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella.

4.6.1 ACTOS DE DISCRIMINACIÓN

El artículo 3 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134A del Código Penal, tipifica como actos de discriminación cualquier acción que "arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación".

Hostigamiento por razones de discriminación: El artículo 4 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134B del Código Penal, cualquier actuación que "promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación".

Discriminación como acoso laboral: La ley 1010 de 2006 reconoce como una modalidad de acoso laboral la discriminación cuando se trata de "todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral".

4.7. COMPORTAMIENTOS QUE LAS PERSONAS SUJETAS A ESTE PROTOCOLO DEBEN ABSTENERSE DE EJECUTAR

A continuación se describen los comportamientos que pueden constituir acoso laboral, acoso sexual o violencia basadas en género o por orientación sexual, identidad de género y otras condiciones protegidas -población LGBTIQ+. Todas las personas vinculadas laboral o contractualmente con la entidad deben abstenerse de:

- a. Realizar actos de violencia física, tocamientos o acercamientos no deseados.
- b. Emitir comentarios sobre el aspecto físico o la vida privada de una persona, así como supuestos "cumplidos" o "piropos".
- c. Ejecutar gestos o expresiones de naturaleza sexual.
- d. Proferir amenazas verbales o escritas.
- e. Ejercer conductas violentas o intimidatorias hacia la persona acosada.
- f. Realizar demandas o peticiones de favores sexuales, directa o indirectamente, relacionadas o no con beneficios laborales o contractuales.
- g. Evitar comunicaciones, mensajes o imágenes de contenido sexual no solicitados ni consentidos, en cualquier formato físico o digital
- h. Mostrar, circular o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos.
- i. Difundir rumores o información privada relacionada con la vida sexual o afectiva de una persona.
- j. Emitir comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual, o que reproduzcan estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas u homofóbicos, o asociadas al aspecto físico.
- k. Imponer actividades que no competen a las funciones del cargo o aplicar represalias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- l. Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento.
- m. Amenazar, manipular o condicionar el acceso al empleo o contratación, su mantenimiento o su renovación, o el acceso a beneficios laborales o contractuales, a la aceptación como exigencia para obtener favores sexuales.

Obligaciones de superiores, jefes o supervisores de contrato

Todas las personas que ejerzan cargos de supervisión, coordinación, jefatura o dirección en la entidad tienen la obligación de activar las rutas internas de atención de manera inmediata al tener conocimiento de cualquier situación relacionada con violencia basada en género o discriminación por motivos de raza, etnia, religión, nacionalidad, identidad sexual, orientación sexual u otras condiciones protegidas.

De igual forma deben generar ambientes laborales seguros y respetuosos, evitando prácticas, entornos o dinámicas que favorezcan el riesgo de revictimización, tanto al interior de la entidad como en actividades de campo asociadas al cumplimiento de funciones u obligaciones contractuales.

4.8. ENFOQUES

Las actuaciones y mecanismos que se establecen en el presente protocolo deben implementarse en concordancia con los siguientes enfoques, que garantizan una atención diferenciada, inclusiva y basada en derechos:

Enfoque diferencial. El enfoque diferencial como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión. Dentro del enfoque diferencial, se encuentra el enfoque étnico, el cual tiene que ver con la diversidad étnica y cultural, de tal manera que teniendo en cuenta las particularidades especiales que caracterizan a determinados grupos étnicos y el multiculturalismo, se brinde una protección diferenciada basada en dichas situaciones específicas de vulnerabilidad, que en el caso de las comunidades étnicas, como lo son las comunidades indígenas, afro, negras, palanqueras, raizales y Rom, se remontan a asimetrías históricas. Dicho principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad.

Enfoque de género. Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género.

Enfoque de discapacidad. El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población. Apunta a garantizar el acceso equitativo a los derechos, servicios y protecciones institucionales, en condiciones de dignidad e igualdad.

Enfoque étnico con perspectiva antirracista. Basado en el reconocimiento constitucional de Colombia como un país pluriétnico y multicultural, que protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos. Este enfoque integra una perspectiva antirracista "de manera participativa y plural" que permita analizar si la violencia fue ejercida en razón de la pertenencia a un determinado pueblo étnico-racial y que constituye discriminación racial; y a establecer medidas específicas para prevenir y erradicar la discriminación en el ámbito del trabajo.

Enfoque interseccional. Reconoce que las violencias no se manifiestan de manera aislada, sino que se cruzan con diversas dimensiones de discriminación como el género, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual, entre otras. Este enfoque permite visibilizar cómo las múltiples desigualdades se potencian entre sí, afectando de manera diferenciada a las personas. "Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas".

Enfoque de curso de vida. "Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior".

4.9. PRINCIPIOS

Las actuaciones y medidas contempladas en este protocolo se regirán por los siguientes principios fundamentales:

Información y accesibilidad: Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la entidad. El protocolo se ofrecerá en formatos accesibles según las necesidades de la población trabajadora (lectura fácil, braille, lengua de señas) y se garantizará el acceso físico y digital a los espacios necesarios para una adecuada atención.

Confidencialidad: La información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo serán confidenciales, en lo que resulte procedente, de conformidad con las leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás normas aplicables.

Buena fe: Se presume que todas las personas intervinientes en los procesos actuarán manera honesta, transparente y con respeto por los derechos de las demás partes.

Imparcialidad e idoneidad: Las personas que participen en nombre de la entidad en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial, ética, y formación en enfoques de género y diferencial.

Dignidad: Todas las personas involucradas en el proceso serán tratadas con dignidad y respeto.

Debido proceso: Se garantizará el cumplimiento de todas las garantías procesales establecidas en la Constitución y la ley, para todas las partes involucradas.

Debida diligencia: La entidad deberá actuar con prontitud, eficacia y cuidado desde la recepción de las quejas por violencia y/o discriminación hasta el cierre de la ruta de atención.

No discriminación: Todas las personas serán atendidas de acuerdo a la ruta establecida por el presente protocolo, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras.

Derechos de las víctimas

De conformidad con el marco legal vigente y las capacidades de la entidad, las personas víctimas de violencia basada en género, acoso sexual laboral, discriminación por razones de sexo, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia, religión, discapacitada o cualquier otra causa, tendrán derecho a:

- Recibir medidas de prevención, atención y protección oportunas, mediante la activación de las rutas contenidas en este protocolo, con el fin de evitar un daño irreparable.
- Que la presentación de la queja no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, ni genere represalias de ningún tipo en su contra.
- Que su relato sea escuchado y atendido bajo el principio de buena fe, de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género.
- No ser revictimizada mediante juicios de valor o actitudes discriminatorios sobre su relato.
- Recibir acompañamiento institucional permanente, incluyendo asistencia psicosocial y asesoría legal brindada por la ARL según lo establecido en la ley.
- Ser atendida por personas capacitadas en derechos humanos, enfoque de género y enfoque diferencial.

- g. Solicitar el traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o la posibilidad de trabajar de manera remota durante el trámite de la queja.
- h. Solicitar al superior o supervisor la adopción de medidas que eviten el contacto con el presunto agresor mientras se resuelve la queja.
- i. Acceder a información clara y continua durante toda la ruta de atención, desde la presentación de la queja hasta su cierre.
- j. Recibir todas las demás medidas necesarias para garantizar su integridad, su protección y la no repetición de los hechos.

De manera adicional, en casos de acoso sexual, la Ley 2365 de 2024 reconoce a las víctimas los siguientes derechos :

- a. Derecho a la verdad
- b. Derecho a ser tratada con dignidad
- c. Derecho a la intimidad
- d. Derecho a la confidencialidad
- e. Derecho a la libertad de expresión
- f. Derecho a la atención integral en salud
- g. Derecho al acceso efectivo a la justicia
- h. Derecho a la reparación, y a las garantías de no repetición
- i. Derecho a la no revictimización
- j. Derecho a la no violencia institucional
- k. Derecho a la protección frente a retaliaciones
- l. Derecho a no ser confrontada con su agresor
- m. A los demás, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

Derechos del sujeto activo

A las personas contra quienes se formule una queja por acoso laboral, acoso sexual o violencia basada en género, se les garantizará el respeto de sus derechos constitucionales y legales, entre ellos:

- a. Ejercer su defensa, con o sin representación técnica según su voluntad.
- b. Aceptar de manera libre y voluntaria los hechos señalados en la queja.
- c. Negar la responsabilidad de los hechos, presentar pruebas en su defensa, como testimonios u otras.
- d. Al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

En los casos relacionados con acoso sexual laboral, la Ley 2365 de 2024 establece los siguientes derechos:

- a. Debido proceso.
- b. Presunción de inocencia.
- c. Imparcialidad de las autoridades competentes.
- d. A la información clara y completa.
- e. A conocer los hechos de la queja o denuncia en los términos establecidos.
- A los demás, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

Derechos de las mujeres víctimas

De acuerdo con el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, las mujeres víctimas de los diferentes tipos de violencia allí contempladas tienen derecho, por parte del Estado, a:

- a. Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad.
- b. Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de esta atención y asistencia; para tales efectos se acudirá a la Defensoría Pública.
- c. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes;
- d. Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia;
- e. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva;
- f. Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia;
- g. Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas;
- h. Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas;
- i. La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia;
- j. La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley 1257 de 2008;
- k. A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo;

- I. Adicionalmente, visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género de las que fue víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor, conforme a lo señalado en las Sentencias T-275 de 2021 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.

La entidad determinará el área o dependencia responsable de garantizar la aplicación efectiva de estos derechos y su difusión en el marco del presente protocolo.

Garantías de protección

Conforme a lo establecido en la Ley 2365 de 2024, las víctimas de acoso sexual laboral, así como los terceros que conozcan, reporten o denuncien los hechos, tendrán derecho a ser protegidas por medio de las siguientes garantías:

1. Recibir trato libre de estereotipos de género, identidad y orientación sexual.
2. Acceder a atención emocional y psicológica a través de las Administradoras de Riesgos Laborales.
3. Solicitar el traslado del lugar o área de trabajo.
4. Realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para su integridad.
5. Ser eximidos de realizar labores que impliquen interacción con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Nota: Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la solicitud de la víctima, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

4.10. MEDIDAS PREVENTIVAS

La prevención es una obligación institucional. Para ello, el Grupo de Gestión del Talento Humano, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Laboral, con su sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial y los demás programas que apliquen, realizará campañas preventivas y capacitaciones internas en temas de acoso laboral sexual, discriminación y violencia de género, con el objetivo de promover entornos libres de violencia con psicoeducación y que ayuden a eliminar la desigualdad. Estas incluirán:

- a. Establecimiento de estrategias y formación en enfoques diferenciales, principios, definiciones de los diferentes tipos de violencia contemplados en el presente protocolo.
- b. Inclusión, en los contratos de prestación de servicios de cláusulas preventivas frente a acoso laboral y violencia de género, como lo establece la Ley 2345 de 2024.
- c. Socialización y psicoeducación sobre las consecuencias administrativas y judiciales de incurrir en las conductas descritas en este protocolo.
- d. Difusión de las rutas internas y externas de atención establecidas en el presente protocolo.
- e. Publicación accesible del presente protocolo en la intranet para su consulta fácil.
- f. Identificación de factores de riesgo que generan violencia de género.
- g. Diseño y socialización de una política de prevención de acoso laboral sexual y equidad de género.
- h. Impulso de acciones institucionales orientadas a cerrar brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, promoviendo una administración pública inclusiva, representativa y libres de violencia.

Adicionalmente, la ANM establecerá medidas para la protección a las mujeres y a todas las víctimas de la violencia de género en el ámbito laboral en el marco de sus competencias, y adoptará acciones orientadas a erradicar toda forma de violencia verbal de género y/o con connotación sexual, incluido el uso de apelativos o denominaciones de tipo romántico o erótico para dirigirse a las personas, o que se enfoquen en su apariencia corporal. Así mismo, el Comité de Convivencia Laboral apoyará las acciones necesarias incluidas en sus funciones, de que trata la Ley 1010 de 2006.

Importante. Las conductas constitutivas del delito de acoso sexual laboral no son conciliables. En estos casos, la víctima podrá acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación, atendiendo la ruta de atención señalada en el presente documento y con orientación legal por parte de la entidad. No obstante lo anterior, la alta dirección de la entidad deberá brindar apoyo para la debida comprensión de las situaciones que permitan identificar los casos de acoso laboral sexual, respetando la autonomía para denunciar ante las autoridades competentes.

Finalmente, se recomienda que las áreas misionales y de trabajo en campo realicen ejercicio de socialización con su personal sobre las rutas locales disponibles para reportar casos de acoso sexual o violencias basadas en género.

4.11 SISTEMA DE INFORMACIÓN

La entidad deberá implementar un sistema de información al que se pueda acceder de forma confidencial y que esté explícitamente dispuesto para recibir y atender toda queja relacionada con acoso sexual laboral, acoso laboral, violencias contra las mujeres, violencias basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual.

Este protocolo permitirá identificar los casos que se presenten en la entidad. Asimismo, deberá evaluarse al menos dos (2) veces al año con el propósito de verificar la eficacia tanto del presente protocolo como de sus rutas de atención, en aras de su fortalecimiento, prevención y eventual erradicación. El

mecanismo de evaluación de su eficacia será determinado conforme a las necesidades institucionales que se identifiquen.

En cumplimiento a la Ley 2365 de 2024 se publicará cada seis meses en el Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos disponibles. El reporte deberá realizarse antes de los últimos diez (10) días del sexto mes.

Para los casos de contratos de prestación de servicios, la entidad deberá publicar trimestralmente dicha información -quejas tramitadas y sanciones impuestas-, también en los canales físicos y/o electrónicos disponibles en el SIVIGE dentro de un plazo no superior a diez (10) días siguientes al cierre del respectivo trimestre.

4.12 MEDIDAS PARA INCENTIVAR Y FORTALECER LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES, ASÍ COMO LA PROMOCIÓN DE ENTORNOS LIBRES DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

4.12.1 MEDIDAS DE PROTECCIÓN

- a. Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo.
- b. Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento.
- c. Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima.
- d. Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima.
- e. Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima.
- f. Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas.
- g. Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación, contacto revictimizante o repetición de los hechos.
- h. Adoptar todas las demás medidas necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

Nota: en caso que la persona se encuentre en actividades de campo, se debe retirar a la víctima de la actividad, dar por finalizada la actividad y activar red de apoyo en sitio, ya sea con los compañeros de trabajo o a través de las rutas locales disponibles.

En ningún caso estas medidas podrán desmejorar la situación o condiciones laborales o contractuales de la víctima. Las medidas de protección deberán adoptarse dentro de las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la presentación de la queja o denuncia, con el fin de proteger los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres, violencias basadas en género o actos de discriminación.

4.12.2 MEDIDAS CORRECTIVAS Y RUTAS DE ACCIÓN

4.12.2.1 Medidas correctivas en acoso sexual laboral

4.12.2.1.1 interponer la queja

En todos los casos de acoso sexual, cualquier persona podrá presentar una queja ante el empleador o contratante de la entidad, a través de los mecanismos electrónicos, físicos o verbales que se establezcan, indicando las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos. Los canales disponibles son:

- Grupo de Gestión del Talento Humano
- Grupo de Control Interno Disciplinario
Línea de atención ANM equidad.genero@anm.gov.co
- Presidencia de la ANM

4.12.2.1.2 Socializar derechos a la víctima

La Entidad, a través del área jurídica y el Grupo de Control Interno Disciplinario, deberá socializar los derechos a la víctima y orientarla sobre los mecanismos para el traslado inmediato del hecho punible a la Fiscalía General de la Nación, con copia a la Procuraduría General de la Nación, conforme al artículo 67 del Código de Procedimiento Penal, sin importar si las personas involucradas son servidores públicos o contratistas.

Si la conducta, además, puede configurar la falta disciplinaria gravísima establecida en el artículo 65 del Código General Disciplinario CGD, por corresponder a descripciones típicas de la ley penal, o si representa el incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, violación de prohibiciones o del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, se iniciará el proceso disciplinario por parte de la autoridad competente: Grupo de Control Interno Disciplinario o Procuraduría General de la Nación.

Se socializarán también los siguientes canales externos para recepción de quejas:

- Ministerio Público - Procuraduría General de la Nación
- Centros de Atención de la Fiscalía (CAF).
- Puntos de Atención de Fiscalía (PAF).
- Ventanillas Únicas de Correspondencia (VUC) ubicadas en todas las Direcciones Seccionales (en este caso, la denuncia se presenta de forma escrita).

- "¡A Denunciar!", el sistema de denuncias virtuales de la Policía Nacional: <https://adenunciar.policia.gov.co/adenunciar/Login.aspx?ReturnUrl=%2fadenunciar%2f>.
- "Denuncia Fácil", el sistema de denuncias virtuales de la Fiscalía General de la Nación: <https://sicecon.fiscalia.gov.co/denuncia/ingresoPrincipal>.
- Línea gratuita nacional del Centro del Contacto de la Fiscalía: 018000919748. Desde teléfono fijo en Bogotá: 6015702000, opción 7. Desde celular: línea 122 y llamada virtual, en: <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/>; atención 24 horas.
- Videollamada en lenguaje de señas, disponible de lunes a sábado de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., en la página web: <https://portal.cyc-bpo.com/videollamada/>.
- Línea púrpura: 018000112137, disponible 24 horas.
- Línea atención de emergencias: 123

4.12.2.1.3 Brindar atención psicológica por medio de la Administradora de Riesgos Laborales ARL

La Entidad está en la obligación de solicitar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentra afiliada, la activación prioritaria del servicio de asesoría y atención psicológica para la víctima.

4.12.2.1.4 Socialización y activación de las medidas de protección

La Entidad deberá socializar, activar y garantizar la implementación oportuna de las medidas de protección establecidas en el presente protocolo.

4.12.2.2 Medidas correctivas en caso de violencias basadas en género, discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, género, orientación u identidad sexual, población LGBTIQ+.

4.12.2.2.1 Interponer queja

En todos los casos de acoso laboral o violencias contra mujeres, violencias basadas en género y/o discriminación por las causas mencionadas, la ruta se podrá activar informando los hechos, de forma verbal o escrita, a través de los siguientes canales internos:

- Comité de Convivencia Laboral (Únicamente servidores públicos)
- Grupo de Gestión del Talento Humano
- Grupo de Control Interno Disciplinario
- Grupo de Contratación de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera
- Línea de atención ANM equidad.genero@anm.gov.co
- Alta dirección de la Entidad

4.12.2.2.2 Socialización de derechos y ejecución del mismo

La entidad ANM garantizará la socialización efectiva de los derechos contemplados en el presente protocolo a todas las personas que manifiesten haber sido víctimas de violencia basada en género o cualquier otra forma de discriminación, asegurando el acceso a la información necesaria de forma clara, confidencial y sin revictimización. Esta socialización incluirá las rutas institucionales y externas de atención, protección y denuncia disponibles, así como los apoyos psicosociales y jurídicos necesarios para que la persona afectada pueda ejercer sus derechos ante las instancias competentes, en las vías penal, disciplinaria o contractual.

Cuando las situaciones de violencia, discriminación o acoso no constituya un delito, se valorará, si es procedente, la viabilidad de una instancia conciliadora en el marco de lo establecido en este protocolo. Esta instancia deberá observar el principio de voluntariedad de la víctima y contar con garantías de confidencialidad, respeto y no repetición.

Por tanto, conforme a lo dispuesto por la Ley 1010 de 2006, en los casos que involucren servidores públicos, el Comité de Convivencia Laboral (CCL) podrá adelantar un procedimiento confidencial, conciliatorio y orientado a resolver de forma efectiva las conductas de acoso laboral. En los casos en que no se logre acuerdo o exista incumplimiento del mismo, las actuaciones se remitirán a la Procuraduría General de la Nación, de acuerdo con el instructivo interno sobre la conformación y funcionamiento del CCL.

Para el caso de contratistas con contrato de prestación de servicios y demás actores que no tienen vínculo legal y reglamentario con la entidad, como practicantes, pasantes o proveedores, la entidad deberá garantizar que puedan acceder a orientación jurídica y acompañamiento psicosocial, además de brindarles información clara sobre los canales externos disponibles para la presentación de quejas y denuncias (como Fiscalía, Procuraduría General de la Nación, Ministerio del Trabajo). En estos casos, la entidad podrá activar una ruta interna de acompañamiento no disciplinario, con el fin de facilitar acciones preventivas, mediadoras o de protección según el caso, dentro del marco de sus competencias contractuales y normativas.

De manera transversal, la entidad ANM promoverá una cultura institucional basada en la igualdad, el respeto a la diversidad y la tolerancia cero frente a todas las formas de violencia o discriminación. En desarrollo de este compromiso, se implementarán acciones diferenciadas, como se describe a continuación:

Para servidores públicos:

- Formación periódica de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral en la prevención y atención de conductas de acoso laboral, discriminación y violencias basadas en género.
- Inclusión de un enfoque diferencial, de género e interseccional en los procedimientos del CCL, que reconozca las condiciones de especial protección de las personas pertenecientes a sectores sociales LGBTIQ+.

- Uso obligatorio de lenguaje incluyente y no sexista en la comunicación oficial y en los espacios laborales.
- Responsabilidad del talento humano en la vigilancia del clima laboral y la identificación de posibles casos de discriminación o violencia al interior de la entidad.

Para contratistas y demás actores sin vínculo reglamentario:

- Acceso a jornadas de sensibilización institucional sobre derechos humanos, no discriminación, identidad y orientación sexual, y rutas de atención.
- Formación al personal de vigilancia (contratado mediante empresa de seguridad) como primer punto de contacto, con enfoque en atención respetuosa a los sectores sociales LGBTQ+, en articulación con el proveedor del servicio.
- Inclusión de cláusulas contractuales orientadas a prevenir y sancionar actos de discriminación o violencia en el marco de la prestación de servicios.
- Promoción de espacios seguros y libres de discriminación, así como mecanismos de atención y respuesta no disciplinaria adecuados para este tipo de vínculos.

Tanto para servidores públicos como para contratistas y demás actores, se fomentará el compromiso institucional de prevenir cualquier forma de discriminación por razones de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, raza, etnia, nacionalidad, religión, ideología política o cualquier otra condición personal o colectiva. La entidad reafirma que no promueve ni acepta ningún tipo de violencia o exclusión, y trabajará activamente por consolidar entornos laborales y contractuales libres de violencias, justos y respetuosos de los derechos humanos.

4.12.2.2.3 Brindar atención psicológica por medio de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL)

La Entidad está en la obligación de solicitar a la ARL a la cual se encuentra afiliada la prestación prioritaria de atención y asesoría psicológica para la víctima.

4.12.2.3 Medidas correctivas en caso de violencias basadas en género, discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, género, orientación u identidad sexual, población LGBTQ+ -aplicables a contratistas, pasantes, practicantes o proveedores-

4.12.2.3.1 Socialización a la víctima para posible Traslado de la queja a autoridad competente

La entidad deberá socializar a la víctima las opciones disponibles para interponer la queja ante las autoridades competentes, como la Procuraduría General de la Nación o la Fiscalía General de la Nación, según la naturaleza de los hechos presentados.

4.12.2.3.2 Socialización y activación de medidas de protección

La Entidad se encuentra en la obligación de socializar, activar e implementar las medidas de protección establecidas en el presente protocolo, garantizando su aplicación efectiva y oportuna.

4.12.2.3.3 Establecimiento de incumplimiento de obligaciones contractuales

Se podrán adoptar medidas administrativas orientadas a prevenir la repetición de las conductas, incluyendo, de ser necesario, el inicio de trámite de incumplimiento de cláusulas contractuales por parte del sujeto activo. Esto con fundamento en lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley 1474 de 2011, que establece: "Facultades y deberes de los supervisores y los interventores. La supervisión e interventoría contractual implica el seguimiento al ejercicio del cumplimiento obligacional por la entidad contratante sobre las obligaciones a cargo del contratista. Los interventores y supervisores están facultados para solicitar informes, aclaraciones y explicaciones sobre el desarrollo de la ejecución contractual, y serán responsables por mantener informada a la entidad contratante de los hechos o circunstancias que puedan constituir actos de corrupción tipificados como conductas punibles, o que puedan poner o pongan en riesgo el cumplimiento del contrato, o cuando tal incumplimiento se presente".

4.13. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y DE ATENCIÓN PARA LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL

4.13.1 Actos que se presentan en las sedes

- Informar a través de los canales dispuestos en el presente protocolo.
- Brindar asesoría legal y socialización de derechos.
- Recibir apoyo psicológico.
- Establecer medidas de protección.
- Realizar seguimiento y acompañamiento a la víctima.

4.13.2 Situaciones que se presentan en campo por terceros

- Informar de forma inmediata al jefe inmediato o supervisor de contrato.
- Establecer medidas de protección.
- Activar la red de apoyo o rutas de atención local.
- Retirar a la víctima si se evidencia riesgo frente a la situación.
- Reportar a los canales dispuestos por la Entidad.
- Brindar asesoría legal y socialización de derechos.
- Recibir apoyo psicológico.

- Realizar seguimiento y acompañamiento a la víctima.

4.13.3 Situaciones que se presentan en campo por integrante de la entidad

- Informar de forma inmediata al jefe inmediato o supervisor de contrato.
- Establecer medidas de protección.
- Activar la red de apoyo o rutas de atención local.
- Retirar a la víctima ante la situación presentada.
- Reportar a los canales dispuestos por la Entidad.
- Brindar asesoría legal y socialización de derechos.
- Recibir apoyo psicológico.
- Realizar seguimiento y acompañamiento a la víctima.

4.14. MECANISMOS DE PROTECCIÓN EN LA AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA

4.14.1 AL SUJETO PASIVO O VÍCTIMA DE LA PRESUNTA CONDUCTA DE ACOSO SEXUAL LABORAL O ACOSO LABORAL POR RAZÓN DE SEXO.

Durante el trámite adelantado por la dependencia o área en la que se haya presentado la queja o denuncia.

- Ser tratado dignamente y con respeto.
- El respeto al derecho fundamental al debido proceso.
- La reserva de la actuación administrativa, asegurando la confidencialidad de la información.
- Solicitar al Grupo de Gestión del Talento Humano, jefe inmediato, superior funcional o Grupo de Contratación institucional, la adopción de medidas administrativas de protección o de intervención pertinentes.
- Remitir los hechos a las autoridades penales y disciplinarias competentes, cuando sea procedente.

4.14.1.1 Estabilidad laboral en caso de acoso sexual

Se aplicará lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 2354 de 2024: "Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral."

4.14.2 AL SUJETO ACTIVO DE LAS POSIBLES CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL O ACOSO LABORAL POR RAZÓN DE SEXO.

Durante el trámite adelantado por la dependencia o área en la que se haya presentado la queja o denuncia:

- Ser tratado dignamente y con respeto.
- Derecho al debido proceso.
- Presunción de inocencia.
- Derecho a la defensa.
- Confidencialidad durante actuación administrativa.

Y por parte del Grupo de Gestión del Talento Humano, Grupo Control Interno Disciplinario, el jefe inmediato o superior funcional o el Grupo de Contratación institucional:

- Trato digno y respetuoso,
- Respeto al debido proceso.
- Confidencialidad en el tratamiento de la información.

4.14.3 MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN

Se adoptarán medidas para garantizar un proceso de atención idóneo e integral, ajustado a las particularidades de cada caso y con enfoque en el respeto, la transparencia y la integridad. Se evitarán acciones que generen victimización secundaria en cualquier etapa. La dependencia responsable buscará, junto con la víctima, definir medidas de reparación individuales e institucionales, conforme a las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.

4.15 SOCIALIZACIÓN DEL PROTOCOLO

Una vez aprobado este protocolo, la Agencia Nacional de Minería establecerá los mecanismos necesarios para promover su conocimiento y aplicación al interior de la entidad, en cumplimiento de lo dispuesto en la Directiva Presidencial 001 de 2023.

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	30/Ago/2025	Se crea documento teniendo en cuenta la nueva codificación, el documento anterior contaba con el código APO5-P-016-I-004-PT-001 Del documento anterior al presente se relacionan los siguientes cambios: Se divide violencia sexual y otros tipos de violencia en el objetivo general, se apartan las rutas de acción de acoso laboral sexual, acoso laboral y violencias de género por razón de género, orientación sexual, entre otros. Se divide el alcance y se incluye otros alcances para acoso sexual. Se incluye población LGBTQ+ Se retira la ley 679 de 2001, ley 1474 de 2011, ley 750 de 2002, ley 742 de 2002, ley 1187 de 2008, ley 1475 de 2011, ley 1098 de 2006. Se incluye la siguiente normativa: Sentencia T-140-21, Circular 026 de 2023, Circular 055 de 2024, decreto 405 de 20255, decreto 762 de 2018, decreto 410 de 2018, Decreto 1710 de 2020, ley 2365 de 2024, ley 1761 de 2015, ley 1752 de 2015, Ley 2171 de 2021. Se corrige el decreto 410 de 2018, ley 2117 de 2011. Se incluyen los artículos: 1, 15, y 16 de la Constitución Política de Colombia. Se incluyó ámbito de aplicación de la ley 2365 de 2024. Se agregan garantías de protección de la ley 2365 de 2024. Se adicionan los sistemas de reporte según lo establecido en la Ley 2365 de 2024. Se modifican las rutas de acción y se dividen por temas. Se crean rutas de acción y se incluyen en actividades de campo. Se incluye lo indicado en las nuevas leyes, circulares y resoluciones del tema. Se incluyen los ítems sobre los cuales se realizarán acciones preventivas. Se realiza revisión de abogado del corredor de seguros. Se incluyen aspectos del capítulo socialización de derechos y ejecución del mismo.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Martha Lucia Munoz Gonzalez Cargo: Gestor_10 Fecha: 03/Sep/2025	Nombre: Freddy Maurice Cortes Zea Cargo: Coordinador Fecha: 03/Sep/2025 Nombre: Yeimy Caterine Fontecha Velasco Cargo: Contratista Fecha: 03/Sep/2025	Nombre: Gustavo Adolfo Araque Ferraro Cargo: Vicepresidente VAF Fecha: 04/Sep/2025

La copia impresa de este documento deja de ser controlada

COPIA NO CONTROLADA
 Generado para Nora Angelica Ayala Puentes