



AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN (ARN)

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y RESPUESTA INSTITUCIONAL A LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO EN LA ARN

BOGOTÁ D.C. JULIO DE 2026

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVOS	5
2.1. OBJETIVO GENERAL	5
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
3. ALCANCE	6
4. ENFOQUES Y PRINCIPIOS	7
4.1. ENFOQUES	7
4.2. PRINCIPIOS.....	11
5. PILARES.....	14
6. DEFINICIONES	16
6.1. FORMAS Y EXPRESIONES DE LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO.....	18
6.2. FORMAS Y EXPRESIONES DE LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO EN LAS RELACIONES LABORALES Y CONTRACTUALES	22
7. MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL	25
7.1. INSTRUMENTOS JURÍDICOS DE DERECHO INTERNACIONAL	25
7.2. INSTRUMENTOS JURÍDICOS DE NIVEL NACIONAL	26
8. RESPONSABILIDADES POR ÁREAS DE LA ENTIDAD	29
8.1. DEBERES DE LAS PERSONAS QUE ESTÁN EN ROLES DE LIDERAZGO O COORDINACIÓN DE EQUIPOS.....	29
8.2. DEBERES DEL GRUPO DE TALENTO HUMANO DE LA ARN	30
8.3. DEBERES DEL GRUPO DE GESTIÓN CONTRACTUAL DE LA ARN	31
8.4. DEBERES DE LA SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	31
8.5. DEBERES DE SECRETARÍA GENERAL – CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	32
9. MECANISMOS Y RUTAS PARA ACTIVAR EL ACOMPAÑAMIENTO Y ORIENTACIÓN PSICOSOCIAL Y JURÍDICA	33
9.1. LAS RUTAS DE ATENCIÓN INTERINSTITUCIONALES	34
9.2. RUTAS DE ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN AL INTERIOR DE LA ENTIDAD	38
9.3. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL.....	41

9.4. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO	43
10. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.....	53
11. ESTRATEGIAS DE DIVULGACIÓN, APROPIACIÓN Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	57
11.1. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE DIVULGACIÓN	57
12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA APROPIACIÓN	58
REFERENCIAS	¡Error! Marcador no definido.

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de la normativa nacional e internacional orientada a la prevención, atención y erradicación de las violencias contra las mujeres y basadas en género, así como de los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional en el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 “**Colombia, Potencia Mundial de la Vida**”, la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) adoptó mediante la **Resolución 2950 de 2023** el protocolo institucional para la prevención y atención de estas violencias en el ámbito laboral y en las relaciones contractuales de la Entidad. Asimismo, la Directiva Presidencial 01 de 2023 exhortó a las entidades públicas a adoptar protocolos institucionales ajustados a sus necesidades organizacionales, con el fin de fortalecer la prevención, atención y protección frente a las violencias basadas en género y las distintas formas de discriminación en el entorno laboral.

Aunado a lo anterior, mediante **Resolución 2696 de 2024**, la ARN adoptó la **Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género – Policarpa 2024–2030**, la cual establece, entre sus líneas de acción, el fortalecimiento de medidas institucionales orientadas a prevenir, atender y mitigar las violencias contra las mujeres y basadas en género, promover entornos laborales seguros y fortalecer mecanismos de orientación mediante su mecanismo institucional del “*Canal de Escucha segura*”.

En el marco de la negociación sindical 2025–2027, la Entidad asumió el compromiso de revisar y ajustar el protocolo institucional, con el propósito de fortalecer las medidas orientadas a la prevención, atención y manejo de situaciones asociadas a violencias basadas en género, acoso laboral por razones de género y otras formas de discriminación en el entorno laboral. No obstante, el presente protocolo, va más allá de un cumplimiento normativo y sindical. Es un compromiso institucional y muestra de la voluntad política de la actual administración de la ARN (2023-2026) en cabeza de **Alejandra Miller Restrepo** y de la dirección general, en su compromiso irrestricto por la garantía de derechos de las mujeres y las diversidades sexuales y de género, que va de la mano de las directrices brindadas desde el Gobierno Nacional en cabeza de la Presidencia de la República.

En este contexto, el presente protocolo establece las directrices institucionales para la prevención, orientación, atención y activación de rutas frente a posibles situaciones de violencias contra las mujeres y basadas en género en la ARN, promoviendo ambientes y relaciones laborales y contractuales basadas en el respeto, la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación. Por lo anterior,

aplica a empleados/as públicos, contratistas, practicantes y demás personas que, en el marco de sus funciones, actividades o relaciones contractuales, interactúan con la Entidad y debe ser divulgado y conocido por las dependencias y actores involucrados en su implementación.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer los lineamientos institucionales para la prevención, respuesta y activación de rutas frente a las situaciones relacionadas con violencias contra las mujeres, violencias basadas en género y otras formas de discriminación en las relaciones laborales y contractuales de la ARN, promoviendo entornos seguros y libres de discriminación.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir lineamientos para la prevención de las violencias contra las mujeres, las violencias basadas en género y otras formas de discriminación en las relaciones laboral y contractuales de la ARN.
- Reconocer la existencia de las violencias contra las mujeres, las violencias basadas en género y las diferentes formas de discriminación en las relaciones laborales y contractuales de la ARN, promoviendo su identificación oportuna y la adopción de acciones institucionales para su prevención, atención y respuesta institucional.
- Promover una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, mediante acciones de prevención, sensibilización y fortalecimiento de capacidades dirigidas a servidores públicos, contratistas y demás partes interesadas.
- Establecer el procedimiento para la activación, articulación y seguimiento de las rutas internas y externas de orientación, atención, protección y denuncia frente a situaciones de violencias contra las mujeres, violencias basadas en género y otras formas de discriminación, conforme a las competencias de la ARN y al marco normativo vigente.
- Promover acciones institucionales orientadas a reducir el impacto de las violencias contra las mujeres, las violencias basadas en género y las diferentes formas de discriminación, mediante una respuesta institucional

articulada, la protección de los derechos de las víctimas y la mejora continua de los mecanismos de prevención y atención.

3. ALCANCE

El presente protocolo constituye un instrumento de prevención, orientación, acompañamiento, mitigación psicosocial y activación de rutas institucionales, sin sustituir las competencias de las autoridades administrativas, disciplinarias, judiciales o de control competentes para conocer, investigar o sancionar las conductas que correspondan. Adicionalmente, las actuaciones desarrolladas en el marco del protocolo no reemplazan ni limitan el acceso de las personas a los mecanismos de denuncia, protección, investigación y sanción previstos en el ordenamiento jurídico nacional.

Es una hoja de ruta para la prevención y acompañamiento de violencias contra las mujeres, las violencias basadas en género y otras formas de discriminación que se den en el marco de las relaciones laborales o derivadas del entorno laboral de la ARN.

Todas las personas que forman parte de la ARN tienen el derecho de conocer y acceder a las directrices de este protocolo. Esto abarca a un amplio grupo de personas con distintos vínculos con la entidad, incluyendo servidores/as públicos/as, contratistas, personal tercerizado, así como alumnos/as, becarios/as o pasantes, voluntarios/as que realicen prácticas formativas en cualquier dependencia o grupo territorial.

Desde el punto de vista del lugar, el presente protocolo aplica a las conductas cometidas (I) en los espacios y sedes físicas de la ARN; (II) en los espacios virtuales/digitales donde interactúa el talento humano de la entidad; (III) en espacios físicos o virtuales fuera de las sedes y grupos territoriales de la ARN en donde se desarrollen actividades relacionadas directa o indirectamente con las funciones y misión de la entidad. Esto incluye espacios informales de reunión que involucran al Talento Humano de la Agencia. En tal sentido y en concordancia con la ley 2365 de 2024, el Protocolo aplica a:

- a. Todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la entidad, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b. En los desplazamientos, viajes, eventos, actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.

- c. En los espacios y tiempos en los que desarrollen las funciones propias del trabajo desempeñado o las actividades contractuales, lo cual da lugar a indicar que también aplican lugares en los que se desarrollen comisiones, expensas o incluso espacios virtuales cuando no se trabaje en oficina.
- d. Comedores, instalaciones sanitarias de aseo, vestuarios y zonas comunes o de esparcimiento.
- e. En las tecnologías de la información y las comunicaciones, los espacios de interacción digital, y en general en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales.
- f. En el relacionamiento con sectores y actores externos a la entidad.

Es decir, el presente documento rige para todas las relaciones humanas que se desarrollen en la entidad a nivel nacional e internacional, teniendo en cuenta la normativa del lugar donde se presenten los hechos, en cumplimiento de las funciones de la Entidad; para aquellas que se den en el marco de actividades misionales y sociales organizadas por la ARN.

En términos temporales, este protocolo cubre todas las conductas con posterioridad a su publicación. Para casos ocurridos con anterioridad a la fecha de publicación, se garantiza la continuidad del acompañamiento psicológico, orientación jurídica y rutas institucionales disponibles para la atención del caso que hayan sido puestas en conocimiento en los canales establecidos para tal fin, de acuerdo con lo establecido en el protocolo adoptado mediante la Resolución 2950 de 2023.

Cualquier persona que tenga conocimiento de una conducta descrita en este protocolo, que amenace, ponga en riesgo o afecte los derechos humanos y fundamentales de alguien vinculado a la ARN, podrá reportarla a través de los canales establecidos. Esto permitirá que la Entidad adopte las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso.

4. ENFOQUES Y PRINCIPIOS

4.1. ENFOQUES

El presente protocolo se fundamenta en un conjunto articulado de enfoques y principios que orientan la interpretación, aplicación e implementación de sus disposiciones. Estos constituyen el marco ético, jurídico y metodológico que guía la actuación institucional frente a las violencias contra las mujeres, las violencias basadas en género y otras formas de discriminación.

Su integración garantiza coherencia con los estándares constitucionales, internacionales y sectoriales, asegurando intervenciones respetuosas de la dignidad humana, proporcionales al riesgo identificado y orientadas a la transformación cultural institucional.

ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS: plantea que los Derechos Humanos son inalienables e inherentes a todas las personas, sin distinción de ideología, nacionalidad, pertenecía étnica, raza, identidad de género, orientación sexual, edad o condición socioeconómica, discapacidad, estatus migratorio entre otros aspectos sociales. Se fundamenta en la noción del ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación. Además, implica que en toda circunstancia de las presuntas víctimas merecen credibilidad, y confidencialidad y adecuado manejo de información.

ENFOQUE DIFERENCIAL: supone una perspectiva y metodología de entendimiento, análisis y acción que reconoce las inequidades, riesgos y vulnerabilidades particulares de sujetos históricamente excluidos y de especial protección constitucional entre los que se encuentra los pueblos étnicos, las personas negras, afrodescendientes/afrocolombianas, raizales y palenqueras, pueblos Rrom, las personas con discapacidad, personas adultas mayores, víctimas del conflicto armado, los niños, niñas y adolescentes, entre otras, tratando diferencialmente a sujetos en condiciones de desigualdad.

ENFOQUE DE GÉNERO: el enfoque de género implica reconocer y atender las desigualdades y violencias que afectan de manera diferenciada a las personas por su sexo, orientación sexual o identidad de género, evitando estereotipos y cualquier forma de discriminación. En este protocolo, guía la prevención, atención y sanción de las violencias, asegurando respuestas oportunas, respetuosas y ajustadas al impacto real en las víctimas, y promoviendo entornos laborales seguros, equitativos y libres de violencias. Su aplicación es fundamental para garantizar el derecho al debido proceso, el acceso efectivo a la justicia y la protección frente a cualquier forma de violencia basada en género.

Este enfoque permite:

- Identificar estereotipos, roles y mandatos de género que normalizan prácticas discriminatorias.
- Analizar cómo las dinámicas institucionales pueden reproducir inequidades.
- Reconocer que las violencias basadas en género no son hechos aislados, sino manifestaciones de estructuras históricas de subordinación.

En el marco del presente protocolo, el enfoque de género orienta:

- El diseño de medidas preventivas que cuestionen patrones culturales naturalizados.
- La implementación de mecanismos de atención libres de estereotipos.
- La adopción de medidas correctivas proporcionales al impacto diferencial.
- La evaluación institucional desde la perspectiva de igualdad sustantiva.

Implica, además, que la ARN asuma un compromiso activo con la transformación de prácticas, normas y dinámicas organizacionales que puedan reproducir desigualdades de género, promoviendo entornos laborales seguros, equitativos y libres de violencias.

El enfoque de género no se limita a la inclusión de mujeres en condiciones formales de igualdad, sino que busca garantizar condiciones materiales y simbólicas que permitan el ejercicio pleno de sus derechos en igualdad real y efectiva. Desde un enfoque relacional, reconoce la necesidad de la participación corresponsable de los hombres en los procesos de transformación necesarios para la construcción de ambientes cuidadores y libres de violencias.

ENFOQUE INTERSECCIONAL: supone una perspectiva y metodología de entendimiento, análisis y acción por la cual se busca identificar las formas en las que el género y otras categorías se cruzan con otros aspectos de la identidad de una persona generando experiencias particulares de opresión y privilegio.

ENFOQUE ÉTNICO-RACIAL: reconoce la existencia de desigualdades, discriminación estructural y especificidades culturales entre grupos étnicos y racializados (indígenas, afrodescendientes, pueblos originarios, minorías raciales) y busca integrar esa comprensión en todas las fases de las políticas para garantizar igualdad efectiva y respeto a la diversidad.

ENFOQUE ANTIRRACISTA: son los fundamentos, los métodos y la posición crítica que expone, analiza y actúa para transformar la ideología, los patrones, el discurso y las acciones que justifican y perpetúan relaciones de poder que distinguen entre seres racializados superiores e inferiores, pasando de la simple no-discriminación a acciones afirmativas para lograr la equidad. Integra una perspectiva interseccional, intercultural y decolonial para transformar las relaciones de poder y asegurar la justicia social.

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 y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos.

ENFOQUE PREVENTIVO: implica prever y planificar acciones que eviten la aparición de problemas de violencias y discriminaciones en el espacio de trabajo, por ende, busca promover el bienestar y el rendimiento sostenido en las organizaciones antes de que aparezcan problemas críticos. Implica intervenir en distintos ámbitos —individual, relacional, organizacional y comunitario— con acciones diseñadas para reducir riesgos y potenciar capacidades.

ENFOQUE PSICOSOCIAL: reconoce que las violencias basadas en género afectan de manera integral el bienestar emocional, laboral y social de las personas, más allá de ser sólo un hecho puntual. En este Protocolo, orienta una respuesta institucional sensible y responsable, que evite la revictimización, garantice un trato respetuoso y brinde información clara, promoviendo medidas de cuidado, protección y recuperación. Asimismo, impulsa acciones para prevenir la repetición de las violencias y fortalecer entornos laborales seguros y respetuosos.

La intervención institucional deberá orientarse a:

- Evitar prácticas que minimicen, cuestionen o deslegitimen la experiencia de la persona afectada.
- Garantizar un trato respetuoso y libre de estereotipos de género.
- Ofrecer información clara y oportuna sobre las rutas institucionales y externas disponibles.
- Propiciar condiciones de protección y cuidado que contribuyan a la mitigación del riesgo, restauración del bienestar y a la reconstrucción de entornos laborales seguros.

ENFOQUE TRANSFORMADOR: analiza las causas subyacentes de la desigualdad de género que están ancladas en estructuras e instituciones sociales no equitativas, buscando abordar las dinámicas y relaciones de poder desequilibradas, las normas y funciones rígidas de género, las prácticas nocivas y las normas formales e informales desiguales, así como los marcos legislativos y normativos discriminatorios o sexistas que perpetúan la desigualdad de género. (Adaptado del Programa conjunto sobre enfoques de género transformadores para lograr la seguridad alimentaria y la nutrición, FAO, 2025).

ENFOQUE RESTAURATIVO: plantea superar el modelo punitivo, deshumanizador y violento, proporcionando diferentes estrategias proactivas para la mejora de la convivencia que faciliten la creación de grupo y comunidad, y

estrategias no violentas para la gestión positiva de los conflictos. Hasta ahora, los sistemas de regulación de la convivencia, de forma mayoritaria, se han basado en el paradigma de retributivo-punitivo, la justicia ordinaria, reglamentos y normativas comunitarias. (Enfoque restaurativo global, Ámbitos de Psicopedagogía y orientación, 2018)

En los casos que sea posible también se considera el enfoque restaurativo para la resolución de conflictos, que se centra en la reparación del daño causado, involucrando a las partes afectadas, siendo un proceso colaborativo que promueve la sanación, la responsabilidad y la reparación, siempre y cuando, este sea aceptado por la o las personas que han sufrido las violencias.

ENFOQUE TERRITORIAL: reconoce las particularidades sociales, económicas, culturales y ambientales de cada región. Su objetivo es adaptar las políticas públicas a las necesidades locales, en lugar de aplicar soluciones universales, promoviendo la participación activa de las comunidades.

ENFOQUE DE CLASE: es un enfoque de estratificación jerárquica que agrupa a individuos según factores socioeconómicos compartidos, como ingresos, riqueza, educación y ocupación. Analiza cómo estas divisiones determinan las oportunidades vitales, el acceso a recursos y el comportamiento dentro de una sociedad y por ende, el impacto de las violencias y las discriminaciones.

4.2. PRINCIPIOS

ACCIÓN SIN DAÑO: parte de la premisa de que ninguna intervención externa, realizada por diferentes actores humanitarios o de desarrollo, está exenta de hacer daño (no intencionado) a través de sus acciones. Su incorporación implica la reflexión por parte de los y las profesionales sobre aspectos como los conflictos emergentes durante la ejecución de las acciones, los mensajes éticos implícitos, las relaciones de poder y el empoderamiento de las víctimas.

AMBIENTE LABORAL SEGURO Y SALUDABLE: se promueve un ambiente laboral seguro y saludable, en el que todas las personas puedan desarrollarse en condiciones de bienestar físico, emocional y relacional. Esto implica prevenir riesgos, fomentar relaciones respetuosas, valorar la diversidad y fortalecer una convivencia basada en el respeto, el cuidado y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

AUTONOMÍA: se reconoce y protege la independencia de las mujeres para tomar sus propias decisiones sin interferencias indebidas.

BUENA FE: las actuaciones en el marco de este protocolo se rigen por el principio de buena fe, entendiendo que las manifestaciones de las personas involucradas, especialmente de quienes reportan hechos de violencias contra las mujeres o basadas en género, se presumen ciertas y se toman con seriedad, sin prejuicios ni estereotipos. Este principio implica actuar con honestidad, respeto y diligencia, evitando cuestionamientos o prácticas que deslegitimen la experiencia de la persona afectada, y garantizando un abordaje centrado en sus derechos, su dignidad y su protección efectiva.

CELERIDAD: precepto que indica la necesidad de que los procedimientos se lleven a cabo con rapidez, sin dilaciones injustificadas o innecesarias y dentro de los términos que establece la ley o los reglamentos

CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA DE LA INFORMACIÓN: la información y las actuaciones en el marco de este Protocolo serán manejadas con estricta confidencialidad y reserva, conforme a la normativa aplicable. Su acceso se limitará a las personas autorizadas y se garantizará un tratamiento responsable que proteja la intimidad, dignidad y seguridad de quienes estén involucrados, evitando cualquier uso indebido o divulgación que pueda generar afectaciones o revictimización.

CORRESPONSABILIDAD: las personas son responsables de respetar los derechos de todas las personas y de quienes son sujetos de este documento, así como de contribuir con sus acciones cotidianas para la eliminación del acoso laboral, sexual, las violencias basadas en género y las discriminaciones de las que trata el presente protocolo.

CUIDADO: todas las acciones que se lleven a cabo en el marco de los lineamientos de este Protocolo deberán propender por el cuidado de la persona o las personas involucradas, velando por su bienestar físico y psicosocial, al igual que el respeto por sus derechos humanos y fundamentales.

DEBIDA DILIGENCIA: la obligación de atender casos de violencia basada en género de manera célere y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.

DEBIDO PROCESO: todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley, incluyendo del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género y violencias contra las mujeres.

CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA: flexibiliza la regla general de que "quien alega debe probar". En su lugar, quien juzga traslada la obligación de probar a la parte que se encuentra en mejores condiciones técnicas, fácticas o de acceso a la información para esclarecer un hecho, adicionalmente, en materia de violencias contra las mujeres y basadas en género la ley 2365 de 2024 establece la carga dinámica de la prueba.

DIGNIDAD HUMANA: todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.

ECONOMÍA: en todas las actuaciones se deben alcanzar los objetivos minimizando el coste de recursos allí empleados.

EFICACIA: remover de oficio los obstáculos formales para evitar decisiones inhibitorias, dilaciones o retardos.

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN: establece que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, prohibiendo distinciones, exclusiones o restricciones basadas en sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, raza, religión, origen, procedencia rural o urbana, discapacidad, nacionalidad, entre otras, o condición que menoscaben sus derechos humanos.

IMPARCIALIDAD E IDONEIDAD: las personas que participan en nombre de la entidad en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial, ética y, estar capacitadas en enfoque de género, diferencial e interseccional.

INFORMACIÓN Y ACCESIBILIDAD: las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la entidad que cuente con alguna vinculación o relación con la ARN, tanto en los procesos de inducción y reinducción periódica de funcionarios y los procesos de capacitación de contratistas y demás personal. Este documento contará con formatos accesibles en espacios digitales para una adecuada atención y divulgación.

LEGALIDAD: es un pilar fundamental del Estado Social y Democrático de Derecho, según el cual todo ejercicio del poder público debe someterse a la ley, la Constitución y las normas vigentes, no a la voluntad individual. Garantiza que ninguna persona pueda ser sancionada ni limitar sus derechos sin una ley previa, escrita, clara y cierta que lo regule.

MORALIDAD: el principio de moralidad administrativa exige que todas las actuaciones del Estado y de los servidores públicos se guíen por la rectitud, la

lealtad y la honestidad. Su objetivo central es garantizar que la función pública sirva a los intereses de la colectividad y no a intereses particulares o privados

NO REVICTIMIZACIÓN: las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente documento deberán prevenir, en todo momento, la victimización secundaria y la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género

PROTECCIÓN INTEGRAL: todas las personas tienen derecho a que se les proteja de manera integral, teniendo en cuenta los diferentes impactos causados por las violencias y discriminaciones.

La articulación de estos enfoques y principios garantiza que la respuesta institucional no sea meramente reactiva o punitiva, sino integral, preventiva y transformadora, orientada a consolidar una cultura organizacional libre de violencias y coherente con los principios constitucionales y estándares internacionales en derechos humanos.

5. PILARES

El presente Protocolo se estructura sobre cinco pilares estratégicos que orientan la respuesta institucional frente a las violencias contra las mujeres, las violencias basadas en género y otras formas de discriminación desde el enfoque interseccional.

Estos pilares constituyen un marco integral de actuación que articula medidas preventivas, mecanismos de atención especializada, acciones de protección inmediata y herramientas disciplinarias, en coherencia con los principios de debida diligencia reforzada, centralidad en la sobreviviente y garantía efectiva de derechos.

Su implementación permite abordar las situaciones desde una perspectiva sistémica, superando respuestas fragmentadas y asegurando intervenciones oportunas, proporcionales y coordinadas.

Se establecen cinco pilares dentro del Protocolo, a saber:

Prevención: Comprende el conjunto de acciones orientadas a anticipar y reducir factores de riesgo institucional asociados a violencias y discriminaciones.

Incluye:

- Estrategias de sensibilización.
- Formación obligatoria en procesos de inducción y reinducción.
- Difusión del Protocolo.
- Transformación cultural.
- Identificación temprana de prácticas naturalizadas de violencia.

La prevención constituye el eje estructural del Protocolo y se orienta a la construcción de entornos laborales seguros y respetuosos.

En este pilar se considera importante involucrar y promover la participación de los hombres que trabajan en la entidad, a fin de generar miradas reflexivas y críticas sobre las masculinidades hegemónicas, particularmente sobre creencias, actitudes y comportamientos a través de los cuales se ejercen violencias en el ámbito laboral y fuera de él. En el mismo marco, se busca la realización de espacios de sensibilización, expresión y promoción del buen trato.

Orientación: consiste en el acompañamiento psicosocial y la orientación jurídica especializada a personas que manifiestan situaciones relacionadas con violencias basadas en género o discriminación. Este pilar garantiza:

- Espacios seguros de escucha.
- Información clara sobre derechos y rutas.
- Evaluación preliminar de riesgo.
- Activación voluntaria de mecanismos internos o externos.

Mitigación: busca limitar los impactos individuales e institucionales derivados de las situaciones reportadas, por ello corresponde al seguimiento técnico de los casos atendidos y a la formulación de recomendaciones orientadas a:

- Reducir riesgos emocionales.
- Prevenir la reiteración de las conductas.
- Fortalecer el bienestar psicosocial.
- Ajustar medidas preventivas institucionales.

Protección: implica la adopción de medidas inmediatas y proporcionales destinadas a salvaguardar la vida, integridad y seguridad de las personas afectadas. La protección se activa de acuerdo con el nivel de riesgo identificado. Puede incluir:

- Medidas administrativas preventivas.
- Restricción de contacto.
- Reubicación temporal.
- Activación de rutas externas.
- Remisión a servicios especializados.

Sanción: comprende las actuaciones administrativas, disciplinarias, contractuales o penales que correspondan frente a las conductas verificadas desde las instancias y entidades competentes. La sanción no solo cumple una función correctiva, sino también preventiva pedagógica para la no repetición de los hechos dentro de la cultura institucional. Este pilar garantiza:

- Debido proceso.
- Carga de la prueba dinámica acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral.
- Estabilidad laboral art 14 ley 2365 de 2024.
- Imparcialidad.
- Articulación con autoridades competentes.
- Rechazo institucional frente a conductas constitutivas de violencias basadas en género.
- Remisión a la autoridad competente cuando la conducta constituya un presunto delito.

La interacción de estos cinco pilares asegura una respuesta institucional integral, coherente y sostenida en el tiempo, permitiendo que la ARN avance hacia la consolidación de una cultura organizacional libre de violencias, basada en la igualdad sustantiva y el respeto por la dignidad humana.

6. DEFINICIONES

El presente glosario contiene definiciones conceptuales que orientan la interpretación y aplicación del Protocolo para la prevención y respuesta institucional a las violencias contra las mujeres, basadas en Género y otras formas de discriminación en la ARN (Las definiciones aquí contenidas se interpretarán de conformidad con la Constitución Política de Colombia, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, el Convenio 190 de la OIT y demás normativa concordante).

Acoso sexual laboral: conducta de naturaleza sexual no deseada que atenta contra la dignidad de una persona, generando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, además de constitutiva de delito y causal

disciplinaria según la ley 2365 de 2024. *Incluye:* Contacto físico no consentido. Comentarios, insinuaciones o gestos con connotación sexual. Solicitud de favores sexuales; miradas lascivas de connotación sexual que implica observar a otra persona de manera morbosa, insistente o sugestiva, generalmente centrada en los órganos sexuales y/o reproductivos, exhibicionismo o acecho. Envío de mensajes, imágenes o contenidos sexuales no solicitados.

Cultura organizacional libre de violencias: modelo institucional que rechaza expresamente todas las formas de violencias y discriminaciones, promoviendo prevención, protección, sanción y transformación cultural.

Feminicidio: se refiere al asesinato intencionado de una mujer por el hecho de serlo o en razón de su identidad de género. En Colombia la Ley 1761 de 2015 lo tipifica como delito autónomo

Hostigamiento sexual ambiental: prácticas reiteradas que, sin dirigirse exclusivamente a una persona, crean un ambiente laboral sexualizado, ofensivo o degradante, tales como bromas sexuales constantes, circulación de material sexual explícito o comentarios que cosifican o desvalorizan a mujeres y personas con identidades de género diversas.

Medidas administrativas preventivas: acciones temporales adoptadas para reducir riesgos mientras se adelantan verificaciones o procesos disciplinarios.

Micromachismos: conductas cotidianas y normalizadas que reproducen relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres.

Victimización secundaria: reproducción del daño mediante prácticas institucionales inadecuadas.

Violencia estructural en el entorno laboral: es un tipo de violencia arraigada en las organizaciones, normas, cultura corporativa o leyes del mercado. En lugar de ser un ataque físico directo, se manifiesta de forma sistemática y normalizada, impidiendo que ciertos grupos de trabajadores accedan a condiciones dignas, derechos básicos o igualdad de oportunidades.

Violencia simbólica: prácticas discursivas o representaciones que naturalizan la subordinación o inferiorización de mujeres y personas diversas.

6.1. FORMAS Y EXPRESIONES DE LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO

Violencias contra las mujeres: todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada

Violencias contra las mujeres y las niñas en el ámbito privado: ese tipo de violencias, también llamadas maltrato en el hogar o violencia de pareja, es cualquier patrón de comportamiento que se utilice para adquirir o mantener el poder y el control sobre una pareja íntima. Abarca cualquier acto físico, sexual, emocional, económico y psicológico (incluidas las amenazas de tales actos) que influya en otra persona.

Violencia por prejuicio: la violencia por prejuicio se define como toda conducta violenta, discriminatoria o de exclusión dirigida contra una persona o grupo, motivada por estereotipos, estigmas o creencias negativas asociadas a características como el género, la orientación sexual, la identidad de género, la pertenencia étnica, la religión, la nacionalidad o la discapacidad, cuyo propósito o efecto es vulnerar derechos fundamentales y perpetuar condiciones de discriminación estructural. En el contexto colombiano, este tipo de violencia adquiere especial relevancia en tanto se reconoce que no solo afecta a la víctima directa, sino que también envía un mensaje de rechazo hacia el grupo social al que pertenece o es percibida como perteneciente, reforzando dinámicas históricas de exclusión

Violencias Basadas en Género: “Hace referencia toda acción de potencia y de fuerza ejercida sobre una mujer o un hombre, con base en la construcción social y cultural que se hace de cada sexo, en el marco y con ocasión del conflicto armado. Se manifiesta de diferentes formas de acuerdo con las dinámicas de poder y las relaciones de subordinación entre hombres y mujeres, que sustentadas en las representaciones sociales y culturales en torno a lo masculino y lo femenino, devienen en acciones que causan daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico hacia una persona en razón de su pertenencia o asignación a un sexo. La Violencia Basada en Género es una noción que busca hacer explícito el hecho de que el desequilibrio de poder en las relaciones entre los géneros produce discriminación, violencia y violaciones de derechos humanos y libertades fundamentales y al hacerlo explica por qué al analizar quiénes son las principales víctimas de este tipo de violencia, éstas resultan ser mayoritariamente mujeres y

niñas. *Dentro de las Violencias Basadas en Género se encuentran las Violencias Sexuales*¹

La violencia contra mujeres y niñas en el ámbito privado y/o público puede incluir:

- **Acoso laboral por razón de género:** conducta persistente, sistemática o reiterada dirigida a intimidar, excluir, descalificar o desvalorizar a una persona en el entorno laboral debido a su condición de mujer o identidad de género diversa, afectando su dignidad y condiciones de trabajo.
- **Violencia económica:** consiste en lograr o intentar conseguir la dependencia financiera de otra persona, manteniendo para ello un control total sobre sus recursos financieros, impidiéndole acceder a ellos y prohibiéndole trabajar o asistir a la escuela.
- **Violencia en línea o digital:** es cualquier acto dañino cometido, facilitado, agravado o amplificado mediante herramientas digitales o tecnologías de la información y comunicación. Estos actos pueden causar o tener el potencial de causar daños físicos, sexuales, psicológicos, sociales, políticos o económicos, y también vulneran derechos y libertades. Esta violencia puede manifestarse en espacios en línea o fuera de línea mediante el uso de tecnologías, como el control del paradero de una mujer mediante un rastreador GPS. La violencia de género facilitada por la tecnología no solo intensifica las formas y patrones existentes de violencia contra las mujeres, como la violencia de pareja, sino que también introduce nuevas formas, como el acoso en línea y el abuso de imágenes mediante inteligencia artificial, como en los videos deepfake.

La violencia en línea puede incluir:

- **Deepfake:** se trata de vídeos manipulados, que se crean para engañar a los espectadores, haciéndoles creer que una persona específica, ya sea anónima o una figura pública, está llevando a cabo declaraciones o acciones que nunca tuvieron lugar. Estos vídeos se crean mediante el uso de herramientas o programas equipados con tecnología de inteligencia artificial, lo que hace posible el intercambio de rostros en imágenes y vídeos, además de la alteración de la voz y pueden tener contenido sexual.

¹ Grupo de Género. Comisión de la Verdad de Colombia, 2019: p.101

Hay dos tipos de deepfakes:

- Imágenes/vídeos - Deepface: se trata de la superposición del rostro de una persona sobre el rostro de otra, simulando sus expresiones faciales.
 - Voz - Deepvoice: en este caso, lo que se hace es juntar las palabras y/o frases que alguien dijo para formar un discurso completo, además, también pueden copiar la voz original usando esas partes.
- **Ciberacoso:** envío reiterado de mensajes intimidatorios, amenazantes, ofensivos o degradantes a través de medios digitales.
 - **Difusión no consentida de contenido íntimo - Sexting:** compartir, reenviar o publicar imágenes, videos o información íntima sin autorización de la persona afectada, así como amenazar con su divulgación.
 - **Sextorsión:** amenaza de divulgar contenido íntimo con el fin de obtener dinero, favores sexuales u otros beneficios.
 - **Doxing:** publicación o difusión de información privada o identificativa sin consentimiento, exponiendo a la persona a riesgos físicos, psicológicos o reputacionales.
 - **Suplantación de identidad:** creación o uso de perfiles falsos para desacreditar, acosar o perjudicar a la víctima.
 - **Vigilancia o control digital:** acceso no autorizado a dispositivos, cuentas o comunicaciones; monitoreo constante de ubicación o actividades digitales.
 - **Discurso de odio y violencia simbólica digital:** expresiones que promuevan la discriminación, cosificación o subordinación de mujeres o personas con identidades de género diversas.
 - **Stalking:** conductas obsesivas de acoso o intimidación por parte de una persona con la intención de causar miedo de forma reiterada a otra.

Nota: La normalización social de la violencia sexual, sustentada en estereotipos de género y relaciones desiguales de poder conocida como “cultura de la violación” constituye un factor estructural que favorece su reproducción. **La cultura de la violación** es el entorno social que permite normalizar y justificar las violencias sexuales. Tiene su origen en el patriarcado y se alimenta de unas desigualdades y sesgos persistentes en lo que concierne al género y la sexualidad.

- **Violencia emocional:** consiste, por ejemplo, en minar la autoestima de una persona a través de críticas constantes, en infravalorar sus capacidades,

insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal; en dañar la relación de una pareja con sus hijas o hijos; o en no permitir a la pareja ver a su familia ni a sus amistades.

- **Violencia física:** consiste en causar o intentar causar daño a una pareja golpeándola, propinándole patadas, quemándola, agarrándola, pellizcándola, empujándola, dándole bofetadas, tirándole del cabello, mordiéndole, denegándole atención médica u obligándola a consumir alcohol o drogas, así como empleando cualquier otro tipo de fuerza física contra ella. Puede incluir daños a la propiedad.
- **Violencia patrimonial:** acciones que impliquen daño, pérdida, transformación, sustracción, destrucción o retención de bienes, documentos personales, instrumentos de trabajo o recursos económicos.
- **Violencia psicológica:** consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja o sus hijas o hijos, o con destruir sus mascotas y bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia, de la escuela o del trabajo.
- **Violencias sexuales:** comprenden cualquier acto o tentativa de naturaleza sexual cometido sin consentimiento libre, previo e informado, o mediante el uso de la fuerza, intimidación, coacción, abuso de poder, manipulación, amenaza o aprovechamiento de condiciones de vulnerabilidad, constituyendo una violación de derechos humanos y una forma extrema de violencia de género. Implica el uso de fuerza, coacción, intimidación o el aprovechamiento de la incapacidad de la víctima para decidir (Organización Panamericana de la salud). Adicionalmente, de que son delito y causal de investigación, de acuerdo, con la ley 2365 de 2024.
- **Violación sexual:** la violación es cualquier penetración vaginal, anal u oral no consentida por parte de otra persona utilizando cualquier parte del cuerpo o un objeto. Puede ser una persona conocida o no por la sobreviviente, ocurrir dentro del matrimonio y de una relación de pareja, así como durante un conflicto armado.

Algunas de las características de las violencias sexuales son:

Falta de Consentimiento: Es el elemento central. Si no hay un "sí" libre, claro y voluntario, es violencia sexual; ya sea que esta no haya otorgado su consentimiento o que no lo pueda otorgar por ser menor de edad, sufrir una discapacidad mental o encontrarse gravemente intoxicada o inconsciente por efecto del alcohol o las drogas.

Va **Más allá de la violación**: Incluye tocamientos, acoso, exhibicionismo, trata con fines sexuales, explotación sexual y comentarios o imágenes forzadas. Estas violencias conllevan **un ejercicio y abuso de poder**: no se trata de sexualidad, sino de una forma de ejercer control y dominación sobre el cuerpo de las mujeres, niñas y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

Constituyen una grave vulneración de los derechos humanos. Pueden ocurrir tanto en el ámbito privado (pareja, familiar) como en el público, incluyendo el entorno laboral y contractual y en el marco del conflicto armado y no requiere violencia física extrema para configurarse

En el ámbito laboral, comprende también el uso de la posición jerárquica o de poder para condicionar decisiones contractuales, evaluaciones de desempeño, ascensos, estabilidad laboral o cualquier beneficio, así como represalias frente al rechazo.

- **Violencia vicaria**: se define como el uso de los hijos e hijas para amenazar, controlar o hacer sufrir a la madre. Esta forma de agresión no solo busca causar dolor emocional, sino que también pone en riesgo el bienestar físico y psicológico de los niños y las niñas.

El presente Protocolo adopta un enfoque preventivo orientado a dismantelar estas prácticas culturales dentro del entorno institucional y las relaciones laborales/contractuales.

6.2. FORMAS Y EXPRESIONES DE LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO EN LAS RELACIONES LABORALES Y CONTRACTUALES

En el marco de la **Constitución Política de Colombia (art. 13 y 43)**, la **Ley 1010 de 2006 (acoso laboral)**, la **Ley 1257 de 2008 (violencias contra las mujeres)**, la **Ley 1482 de 2011 (actos de discriminación)**, el **Código Sustantivo del Trabajo**, el **Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo** (ratificado por Colombia mediante Ley 2528 de 2025), la **Ley 2365 de 2024** y demás normas concordantes, los siguientes comportamientos constituyen violencias basadas en género y acoso en el ámbito laboral, y por ende, no se debe incurrir en ellas:

- a) Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;

- b) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos;
- c) Solicitud de contactos o relaciones sexuales que tengan como contraprestación la mejora de condiciones laborales o la conservación del empleo o contrato;
- d) Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos;
- e) Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos;
- f) Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual;
- g) Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios de género, prejuicios de género, por orientación sexual, identidad de género, racistas, capacitistas o asociados al aspecto físico;
- h) Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual;
- i) Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas;
- j) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- k) Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento;
- l) Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños, salas de lactancia, salas descanso, salas de brigada;
- m) La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual;
- n) Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual;
- o) El uso de palabras peyorativas o con diminutivo que reflejen lenguaje discriminatorio o de minusvalía hacia las personas racializadas, especialmente mujeres

6.2.1. Afectaciones psicosociales derivadas de las violencias contra las mujeres y basadas en género en las relaciones laborales y contractuales

Las violencias contra las mujeres y basadas en género en el mundo del trabajo no solo vulneran derechos fundamentales como la dignidad humana, la igualdad y el trabajo en condiciones justas y dignas, sino que generan impactos psicosociales significativos en las personas afectadas.

Entre las principales afectaciones se identifican:

- Estrés crónico y síntomas de ansiedad.
- Alteraciones del sueño.
- Disminución de la autoestima y autoconfianza.
- Afectaciones en la concentración y desempeño laboral.
- Síntomas depresivos.
- Sensación de aislamiento, culpa o miedo.
- Agotamiento físico y desgaste emocional. (síndrome de Burnout)
- Deterioro del clima organizacional y aumento del ausentismo.
- Tendencia a la agresividad en su relacionamiento.
- Desvinculación laboral.

Estas situaciones no solo afectan a la persona directamente involucrada, sino que también deterioran el clima organizacional, incrementan el ausentismo y disminuyen la productividad institucional.

La evidencia nacional e internacional reconoce que la exposición sostenida a este tipo de conductas constituye un factor de riesgo psicosocial en el ámbito laboral, el cual debe ser identificado, evaluado y gestionado dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

En consecuencia, las organizaciones tienen el deber jurídico y ético de adoptar medidas de prevención, protección, atención oportuna, confidencialidad, no revictimización y garantías de no repetición, conforme a la normativa nacional y a los estándares internacionales en materia de violencia y salud mental en el trabajo.²

Las definiciones contenidas en el presente glosario orientan la interpretación del Protocolo y deberán aplicarse conforme al marco constitucional y normativo vigente.

² Congreso de la República de Colombia, 2006, 2008; Ministerio de la Protección Social, 2008; Ministerio del Trabajo, 2015, 2019; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019; Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022; Nielsen & Einarsen, 2012

7. MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL

7.1. INSTRUMENTOS JURÍDICOS DE DERECHO INTERNACIONAL

a) *Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujeres –CEDAW–*. es la carta fundamental de derechos de las mujeres. Colombia la incorporó en el bloque de constitucionalidad a través de la Ley 51 de 1981, y fue reglamentada mediante Decreto 1398 de 1990.

b) *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*. Esta declaración emana de la Resolución 48/104 de la Asamblea General de la ONU, en el año 1993.

c) *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, conocida también como Convención de Belém do Pará*. Propone, por primera vez, el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en ámbitos públicos como en los privados. El Estado Colombiano lo ratificó mediante la Ley 248 de 1995.

d) *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)* Adoptó medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales, entre las que se destaca la “Eliminación de todas las formas de discriminación contra las niñas, a través de la promoción y protección de los derechos de las niñas, sus necesidades y su potencial.”

e) *Declaración sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual y la Identidad de Género de la Asamblea General de las Naciones Unidas*. Aprobada en 2011, condena los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos contra personas originadas por su orientación sexual e identidad de género, e insta a los Estados a prevenirlos, investigarlos y asegurar a las víctimas la debida protección judicial en condiciones de igualdad y que los responsables enfrenten las consecuencias ante la justicia, además de adoptar políticas públicas.

f) *Resolución 1325 de 2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas*. Constituye el primer instrumento del Sistema que reconoce los efectos de los conflictos armados sobre la vida de las mujeres y el papel de éstas en la prevención de los conflictos y como actrices de paz. En noviembre de 2025, luego de 25 años, el Gobierno Nacional adoptó mediante decreto 1179 de 2025 el Plan de Acción Nacional de Mujeres, Paz y Seguridad PAN 1325

g) *Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, ratificado por el gobierno colombiano mediante la Ley 2528 de 2025* Compromete a los Estados a establecer mecanismos y medidas para garantizar un mundo del trabajo libre de violencias y acoso, avanzando en el derecho a la igualdad y no discriminación en el empleo, y reconoce que la violencia doméstica afecta la participación de las mujeres en el campo laboral, su productividad, acceso al empleo y su salud.

7.2. INSTRUMENTOS JURÍDICOS DE NIVEL NACIONAL

a) Constitución Política de Colombia, en especial los artículos 1, 6, 7 y 13

b) Leyes

i. **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".

ii. **Ley 248 de 1995.** "Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer".

iii. **Ley 823 de 2003.** por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.

iv. **Ley 984 de 2005.** Aprueba el "Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer"

v. **Ley 1257 de 2008.** "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones". Esta ley se presenta como uno de los avances reales y efectivos de las mujeres contra las violencias, contempla la definición de violencia contra las mujeres y los tipos de violencias a los cuales está expuesta. La ley presenta los derechos que las mujeres tienen y pueden ejercer, asimismo establece los mecanismos a los cuales pueden acceder cuando son víctimas, definiendo medidas de sensibilización y prevención y las responsabilidades del Estado en la materia

vi. **Ley 1542 de 2012.** "Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal". Garantiza la protección y diligencia de las autoridades en la investigación de los delitos de violencias contra las mujeres.

vii. **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”.

viii. **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”. Tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad, y demás razones de discriminación.

ix. **Ley 1761 de 2015.** “Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely)” crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo, para garantizar la investigación y sanción de las violencias contra las mujeres por motivos de género y discriminación.

x. **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”. Define el acoso sexual y centra su actuar en la acción sin daño, los derechos de las víctimas, define que estas conductas son faltas gravísimas, ordena reglamentar los procedimientos para el caso de personas vinculadas por contrato de prestación de servicios, así como el reporte trimestral de los casos reportados, por parte de las Entidades, en el Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige).

xi. **Ley 2528 de 2025.** “Por medio de la cual se aprueba el «Convenio Sobre la Violencia y el Acoso - No. 190» adoptado por la 108a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019”

xii. **Ley 2460 de 2025.** “Por medio del cual se modifica la ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental” agrega un párrafo nuevo al artículo 9 de la ley 1616 de 2013 Las entidades que trata el presente artículo deberán evaluar y ajustar periódicamente los lineamientos técnicos para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosociales laborales que puedan generar efectos en la salud mental de los trabajadores, brindando prioridad a las mujeres, en especial a las mujeres víctimas de violencia y las personas con discapacidad.

c) Otros instrumentos jurídicos

i. **Directiva Presidencial 01 de 2023.** La cual insta a Entidades del sector público del orden nacional a elaborar y adoptar protocolos “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 y 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”

ii. **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 lgbtiq+ en el ámbito laboral”.

iii. **Circular 003 de 2024.** 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.

iv. **Circular 055 de 2024.** “Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales lgbtiq+ en el ámbito laboral.”

v. **Decreto 405 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”. El presente capítulo tiene por objeto reglamentar el parágrafo del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, en lo relacionado con la multa a imponer por incurrir en despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja, atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo con el tamaño de la empresa y a fin de garantizar la protección efectiva de la ciudadanía y promover un entorno laboral libre de violencias.

vi. **Circular 006 de 2025.** Directrices para el cumplimiento de las normas para la prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual en el entorno laboral

vii. **Circular 075 de 2025.** “Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas trans, personas no binarias e identidades de género no hegemónicas”.

d) Resoluciones ARN, directivas y circulares

i. **Resolución No. 2950 de 2023.** Por la cual se adopta el “Protocolo para prevenir, atender y tomar medidas de protección frente a todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género, sexo u orientación sexual y/o

discriminación étnica y/o racial y demás razones de discriminaciones en el ámbito laboral o que puedan acaecer en las relaciones contractuales”.

ii. **Resolución 2647 de 2024.** “Por medio de la cual se crea la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género en la ARN – MAITEG” y se dictan otras disposiciones”

iii. **Resolución 2696 de 2024.** “Por medio de la cual se adopta POLICARPA: Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización 2024-2030”

8. RESPONSABILIDADES POR ÁREAS DE LA ENTIDAD

8.1. DEBERES DE LAS PERSONAS QUE ESTÁN EN ROLES DE LIDERAZGO O COORDINACIÓN DE EQUIPOS

- Adoptar medidas preventivas para mitigación para evitar reiteración del hecho.
- Garantizar condiciones de protección mientras se adelantan las investigaciones correspondientes. entornos seguros.
- Abstenerse de cualquier conducta que implique revictimización o victimización secundaria.
- Facilitar el acceso a las rutas institucionales
- Las personas que tienen cargos de superioridad jerárquica deben procurar no propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización en las que la víctima sea obligada a interactuar con la persona agresora; de promover espacios para la transformación cultural dentro de la entidad, y de focalizar acciones encaminadas a la prevención.
- Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente quienes tienen cargos de dirección, ejercen la supervisión de contratos o que ejerzan roles de coordinación o dirección, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando hayan tenido conocimiento de un caso de violencias basadas en género. Los correos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento de conformidad con la ley.
- Informar a la Oficina Asesora Jurídica para que formule las denuncias o ponga en conocimiento de las autoridades competentes.

8.2. DEBERES DEL GRUPO DE TALENTO HUMANO DE LA ARN

- Promover y actuar de conformidad con la política de rechazo total y explícito a las violencias contra las mujeres y basadas en género y discriminación por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual.
- Dar a toda/os la/os compañeros un trato respetuoso, libre de coerción, maltrato o acoso.
- Propiciar espacios seguros donde no se reproduzcan violencias basadas en género.
- Conocer y acatar el protocolo y los lineamientos emitidos frente la prevención y atención del acoso sexual, las violencias contra las mujeres y basadas en género con enfoque interseccional.
- En aquellos casos en que la víctima no quiera denunciar los hechos y estos puedan constituir un delito, contravenciones y faltas disciplinarias, las personas servidoras públicas que tengan conocimiento de estos tienen el deber legal de presentar la denuncia ante la autoridad competente (Ley 1952 de 2019, artículo 38, numeral 25).
- Proteger a la víctima de lugares o situaciones de riesgo y separar al presunto agresor de su lugar presencial de trabajo en tanto se desarrolla el proceso investigativo
- Asignar medidas de acompañamiento;
- Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima;
- Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima o al presunto victimario;
- Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima;
- Generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el presunto agresor-a no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos revictimización o a la repetición de los hechos;
- Tomar medidas desde Seguridad y Salud en el Trabajo en base a los resultados de las mediciones de riesgo psicosocial para prevenir las conductas de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral en sus distintas modalidades, para lo cual se realizarán mediciones periódicas sobre la prevalencia de acoso sexual.
- Abstenerse de tomar represalias hacia las personas que toman la decisión de denunciar.

- Abstenerse de que se generen conductas que conduzcan a represalias con respecto a las personas que deciden denunciar.
- Brindar medidas de atención a personas pasantes y voluntarias de la Entidad.
- Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

8.3. DEBERES DEL GRUPO DE GESTIÓN CONTRACTUAL DE LA ARN

Desde la promulgación del presente protocolo, los contratos de prestación de servicios continuarán incluyendo cláusulas relacionadas con el cumplimiento de las disposiciones de este documento en tanto la prevención, atención y sanción de comportamientos constitutivos de violencias contra las mujeres y basadas en género o cualquier tipo de discriminación, la entidad contratante deberá vigilar la correcta ejecución de las obligaciones contractuales. Quien ejerza la vigilancia de la ejecución del contrato, ya sea mediante la supervisión o la interventoría, puede hacer uso de las facultades previstas en el artículo 84 de la Ley 1474 de 2011 para hacer el seguimiento al cumplimiento obligacional del contrato y estará sometido a los deberes y responsabilidades que implica el ejercicio de dicha actividad, siempre respetando el debido proceso.

Gestionar con la ARL o al interior de su grupo, sensibilizaciones para que las personas contratistas de la entidad, den cumplimiento a las cláusulas relacionadas con las disposiciones de este protocolo en cuanto a la prevención, atención y sanción de comportamientos constitutivos de violencias contra las mujeres y basadas en género o cualquier tipo de discriminación.

Informar a la Oficina Asesora Jurídica, los casos de presuntos delitos para las denuncias correspondientes de acuerdo con el procedimiento actual.

Iniciar los procedimientos administrativos sancionatorios que se requieran.

8.4. DEBERES DE LA SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

La subdirección administrativa en el marco de sus funciones como supervisión de los contratos de aseo y cafetería y del contrato de seguridad deberá:

- Promover y actuar de conformidad con la política de rechazo total y explícito a las violencias contra las mujeres y basadas en género y discriminación por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual

frente al personal de aseo y seguridad que presta sus actividades en la ARN.

- Propiciar espacios seguros donde no se reproduzcan violencias basadas en género frente al personal de aseo y seguridad que presta sus actividades en la ARN.
- Conocer y acatar el protocolo y los lineamientos emitidos frente la prevención y atención del acoso sexual, las violencias contra las mujeres y basadas en género con enfoque interseccional.
- En aquellos casos en que la víctima no quiera denunciar los hechos y estos puedan constituir un delito, contravenciones y faltas disciplinarias, las personas servidoras públicas que tengan conocimiento de estos tienen el deber legal de presentar la denuncia ante la autoridad competente (Ley 1952 de 2019, artículo 38, numeral 25).
- Informar a la empresa contratista para proteger a la víctima de lugares o situaciones de riesgo.
- Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima;
- Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima;
- 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 o contacto que pueda dar lugar a actos revictimización o a la repetición de los hechos;
- Informar a la empresa contratista para tomar medidas desde Seguridad y Salud en el Trabajo en base a los resultados de las mediciones de riesgo psicosocial para prevenir las conductas de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral en sus distintas modalidades, para lo cual se realizarán mediciones periódicas sobre la prevalencia de acoso sexual.

Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

8.5. DEBERES DE SECRETARÍA GENERAL – CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

La Secretaria General- Control Interno Disciplinario de la ARN, o quien haga sus veces, debe adelantar encuentros de sensibilización con las personas empleadas públicas, contratistas y quienes prestan sus servicios en la entidad, para profundizar y recordar las problemáticas descritas dentro del presente documento, las implicaciones legales de las mismas, la suscripción del

compromiso que se deriva del encuadre inicial y las competencias en materia disciplinaria, tanto por parte de la propia entidad como de la Procuraduría General de la Nación.

Capacitar a las personas funcionarias y contratistas que atienden los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo o acoso laboral, las cuales deberán obedecer a una formación estructurada, secuenciada, constante y con seguimiento.

También debe brindarse capacitación a personal en dependencias clave: Despacho del (de la) Director-a General, quien ejerza como asesor-a de Talento Humano, Subdirección Administrativa - Grupo de Correspondencia, Comité de Convivencia, entre otros.

La persona víctima y/o victimario de acoso sexual o de alguna clase de discriminación recibirá orientación y acompañamiento psicosocial por parte de la ARL POSITIVA, mediante comunicación por parte de la oficina de Talento Humano de la ARN, una vez la Secretaría General - Control Interno Disciplinario o la oficina competente informe cuando se inicie la Investigación disciplinaria. (Se debe hacer el seguimiento respectivo por parte de Control Interno Disciplinario o la oficina competente).

9. MECANISMOS Y RUTAS PARA ACTIVAR EL ACOMPAÑAMIENTO Y ORIENTACIÓN PSICOSOCIAL Y JURÍDICA

El presente Protocolo cuenta con 2 rutas integrales de acompañamiento y/o denuncia, que se pueden ver en el anexo ubicado al final del texto “flujograma”:

- 1. *Las rutas de atención interinstitucionales fuera de la ARN que deben activarse desde la entidad.***
- 2. *Las rutas de orientación y atención al interior de la Entidad.***

Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente personas en cargos de dirección, quienes ejerzan supervisión de contratos o que ejerzan roles de coordinación o dirección, tienen el deber de activar las rutas internas de atención cuando hayan tenido conocimiento de un caso de violencias contra las mujeres y basadas en género o discriminación por causa de sexo u orientación sexual. Es de anotar, que si la persona considera que es mayor el riesgo al denunciar está en el derecho de no hacerlo. No obstante, la obligación de todas las personas que hacen parte de la Entidad

debe centrarse en conocer y prevenir las violencias en la entidad, así como acompañar y apoyar a quienes son víctimas sean cuales sean sus decisiones.

Además, deben procurar no propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización o de victimización secundaria en las que la víctima sea obligada a interactuar con el agresor/a, de promover espacios para la transformación cultural dentro de la entidad, y de focalizar acciones encaminadas a la prevención.

El incumplimiento a estos deberes podría dar lugar a la acción disciplinaria conforme a los numerales 25 y 26 del artículo 38 y 242 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, cuya falta disciplinaria puede ser calificada como grave conforme a los criterios establecidos en el artículo 47 de la misma ley.

9.1. LAS RUTAS DE ATENCIÓN INTERINSTITUCIONALES

Marco general de articulación institucional

El presente marco se adopta en armonía con los estándares internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y erradicación de las violencias basadas en género, particularmente:

- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- La Convención de Belém do Pará, que establece el deber de debida diligencia reforzada para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres.
- La jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que ha desarrollado el estándar de responsabilidad estatal por omisión o respuesta inadecuada frente a la violencia basada en género.
- Las Directrices del Comité Permanente entre Organismos (IASC) sobre salud mental y apoyo psicosocial en contextos humanitarios.
- Las recomendaciones generales No. 19 y 35 del Comité CEDAW.

La ARN reconoce que:

- Las violencias basadas en género constituyen una grave vulneración de derechos humanos.
- La respuesta institucional debe ser integral, coordinada y centrada en la persona que sufre la violencia.
- La actuación diligente es una obligación jurídica, ética y convencional.

La activación de rutas institucionales no limita ni sustituye la facultad autónoma de la persona afectada de acudir directamente ante las autoridades competentes.

Enfoque de articulación

La remisión a estas entidades se realizará respetando:

- La autonomía y voluntad de la persona afectada.
- El consentimiento informado.
- La confidencialidad.
- El principio de no revictimización.
- La centralidad la persona que sufre la violencia.

La ARN acompañará, cuando así lo solicite la persona afectada, los procesos de orientación y remisión, sin sustituir las competencias de las entidades externas ni internas, así como tampoco para interferir en sus actuaciones administrativas o judiciales.

Sector salud

En caso de violencias sexuales, en todas las formas descritas en el presente protocolo, se debe remitir al servicio de urgencias para atención médica integral, procurando que esta sea recibida dentro de las 72 horas posteriores al evento ocurrido. Se informará a la persona sobre riesgos físicos y psicosociales en caso de desistimiento. Así mismo, se suministra información a la persona afectada acerca de otras instituciones privadas del sector salud a las que pueda acudir en caso de que lo requiera. Si el reporte se refiere a situaciones de violencia intrafamiliar o violencias sexuales, es de obligatoriedad realizar la notificación a las autoridades correspondientes por parte de las instituciones del sector salud.

Las víctimas de estos hechos podrán realizar la denuncia ante:

- Centros de Atención e Investigación Integral a Víctimas de Abuso Sexual CAIVAS
- Centro de Atención a Víctimas - CAPIV
- Unidad de Reacción Inmediata -URI
- Salas de Atención al Usuario -SAU
- Comisarías de Familia
- Estaciones de Policía y SIJIN

Si la persona desiste de la remisión al servicio médico, quién este brindando el acompañamiento le explicará los riesgos para su salud física y mental.

En casos de acoso sexual:

- Se garantizará la información de las rutas de atención.
- Se realizará la respectiva denuncia ante las autoridades competentes.
- Se realizará el acompañamiento psicosocial.

La diferencia entre los delitos de acoso sexual y acceso carnal de violento son las siguientes:

Artículo 210-A ley 599 de 2000. Acoso sexual. 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, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.

Artículo 205 ley 599 de 2000. Acceso carnal violento. El que realice acceso carnal con otra persona mediante violencia, incurrirá en prisión de doce (12) a veinte (20) años.

El acceso carnal violento es un delito que implica penetración forzada mediante fuerza. Por el contrario, el acoso sexual consiste en actos de asedio, hostigamiento o solicitud de favores sexuales no deseados que **no requieren contacto físico ni penetración** y que generalmente ocurren en entornos laborales o académicos.

Deber ARN: Poner en conocimiento de la autoridad competente de la conducta penal y disciplinaria y realizar el acompañamiento a la presunta víctima.

Sector Justicia

El Decreto 4799 de 2011 reglamentó las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008, en relación con las competencias de las Comisarías de Familia, la Fiscalía General de la Nación por medio del correo denuncia.acoso@fiscalia.gov.co, o en la página <https://sicecon.fiscalia.gov.co/denuncia/ingresoPrincipal>, Secretarías de la Mujer, Personerías, (los Juzgados Civiles, Municipales y Promiscuos Municipales; y los Jueces de Control de Garantías no son competentes, sin embargo, podrán direccionar a la víctima a los entes competentes) de manera

que se garantice el efectivo acceso de las personas a los mecanismos y recursos que establece la Ley para su protección, como instrumento para erradicar todas las formas de violencia. **Estas normas garantizan el acceso efectivo a los mecanismos de protección y establecen que las víctimas de violencias sexuales pueden contar con asesoría y representación a través de la Defensoría del Pueblo, mediante el Sistema Nacional de Defensoría Pública.**

En concordancia con el principio de debida diligencia y con los estándares internacionales en materia de atención integral a las violencias basadas en género, la ARN promoverá la articulación intersectorial con entidades públicas, privadas y comunitarias que brinden servicios especializados de orientación, acompañamiento, protección y representación a víctimas.

La activación de esta ruta tiene como finalidad garantizar el acceso efectivo a medidas de protección, atención psicosocial especializada, asesoría jurídica, fortalecimiento de redes de apoyo y seguimiento institucional, evitando la revictimización y reduciendo barreras de acceso.

En concordancia con estándares nacionales e internacionales de atención integral en violencias basadas en género, la ARN promoverá la articulación con entidades públicas, privadas y comunitarias especializadas, entre ellas:

- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF
- Secretarías Departamentales o Municipales de las Mujeres donde existan
- Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres – Secretaría Distrital de la Mujer, Alcaldía Mayor de Bogotá
- Centros Comunitarios LGBTIQ+, Secretaría Distrital de Integración Social, Alcaldía Mayor de Bogotá.
- Línea 155 - SALVIA
- Línea Púrpura Distrital - Secretaría Distrital de la Mujer, Alcaldía Mayor de Bogotá
- Personerías
- Defensoría del Pueblo- Nivel Central y Defensorías Regionales.
- REDEPAZ y organizaciones sociales especializadas

La finalidad de esta articulación es:

- Garantizar acceso efectivo a medidas de protección.
- Facilitar atención psicosocial especializada.

- Promover asesoría jurídica oportuna.
- Fortalecer redes de apoyo.
- Reducir barreras institucionales.
- Evitar la victimización secundaria y/o la revictimización.

Sistema SALVIA

El Sistema SALVIA es una estrategia del Gobierno Nacional orientada a la prevención del feminicidio y eliminación de las violencias basadas en género.

Opera bajo un modelo de coordinación interinstitucional que:

- Brinda orientación integral.
- Activa las rutas de atención que corresponden según la tipología de las violencias y el nivel de riesgo de las víctimas.
- Realiza seguimiento a casos.
- Identifica barreras de acceso y advierte a las entidades que no están cumpliendo con los tiempos o sus competencias
- Emite alertas tempranas y activas medidas de protección a las víctimas
- Cuenta con Centro de Monitoreo con equipo interdisciplinario en los 32 departamentos.

9.2. RUTAS DE ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN AL INTERIOR DE LA ENTIDAD

Simultaneidad con el trámite ante autoridades competentes

Dado que una conducta de acoso laboral o violencias puede configurar al mismo tiempo, un delito, queja disciplinaria y queja de acoso, el procedimiento interno podrá concurrir de forma concomitante con el proceso penal y en su desarrollo se tomarán las decisiones que correspondan en las etapas y términos establecidas, observando el deber de debida diligencia.

9.2.1. Canal de escucha segura: acompañamiento psicosocial y orientación jurídica

El Canal de Escucha Segura surge como mecanismo interno de prevención y acompañamiento frente a violencias contra las mujeres y violencias basadas en género ocurridas en el ámbito institucional, familiar o personal. Se encuentra anclado al **Eje 4 de la Política Policarpa** “*Cultura institucional libre de*

violencias contra las mujeres y basadas en género. Por lo tanto, constituye una herramienta estratégica para fortalecer entornos laborales seguros y respetuosos.

Objetivo del Canal de Escucha Segura

Brindar un espacio seguro, confidencial y especializado de escucha, contención y orientación para:

- Servidoras y servidores públicos.
- Contratistas.
- Pasantes.
- Personas voluntarias.
- Personal tercerizado

Actúa frente a situaciones de:

- Violencias contra las mujeres y basadas en género en el ejercicio de las funciones u obligaciones contractuales o en el ámbito familiar.
- Orientación sobre derechos sexuales y reproductivos.
- Información para la garantía de los derechos laborales, económicos, políticos de las mujeres y las personas LGBTIQ+.
- Acoso sexual laboral.
- Discriminación en razón del sexo, o la orientación sexual e identidad de género con enfoque interseccional.

La escucha segura se realiza bajo los principios de:

- Prevención de la victimización secundaria
- Garantía de los derechos de las víctimas de violencias contra las mujeres y basadas en género
- Respeto de los datos privados o semiprivados
- Carácter oficioso de la denuncia
- Debida diligencia

Activación del Canal

Cualquier persona vinculada a la ARN, que manifieste el interés y deseo de ser escuchada sobre situaciones asociadas a las violencias contra las mujeres y basadas en género que pueda estar afrontando en el ámbito laboral o en el ámbito familiar (teniendo en cuenta el continuum de violencias que afecta

principalmente a las mujeres y a las personas LGBTIQ+), puede escribir un correo a escuchasegura@reincorporacion.gov.co, informando de manera general sobre la situación que requiere orientación jurídica y/o acompañamiento psicosocial.

En Canal de Escucha Segura actúa desde la confidencialidad, lo que implica que la identidad de la persona y los hechos relatados en los espacios de escucha segura son protegidos, salvo que se identifique un riesgo a la vida o la integridad de quien acude.

Si una persona tiene conocimiento de un hecho de esta naturaleza y necesita recibir orientación sobre rutas de atención, puede acudir al Canal para recibir asesoría, protegiendo siempre la identidad de la víctima.

Tipos de orientación y acompañamiento

Los espacios de escucha segura pueden realizarse de forma presencial o virtual, según lo desee la persona que acude al Canal. El acompañamiento psicosocial y la orientación jurídica son personalizadas y brindadas por:

- Una mujer profesional en trabajo social con experiencia y formación en el enfoque de género
- Una mujer profesional en psicología, con experiencia y formación en el enfoque de género
- Una mujer profesional en derecho, con experiencia y formación en el enfoque de género.

Asimismo, el acompañamiento del Canal de Escucha Segura incluye:

- Escucha y contención.
- Orientación jurídica.
- Información sobre activación de rutas de atención internas y externas.
- Seguimiento, entendido como todas las actividades que se realizan desde del primer espacio de escucha segura hasta el cierre o resolución del caso, teniendo en cuenta los métodos operativos del canal. Es importante resaltar que el seguimiento está directamente relacionado con la corresponsabilidad de la persona que acude al Canal.
- Activación de medidas administrativas preventivas cuando haya lugar.

El **Canal de Escucha Segura** constituye un mecanismo institucional permanente de prevención, orientación y acompañamiento, enfocado en promover y garantizar

una cultura institucional libre de violencias, basada en el respeto, la dignidad humana, la igualdad y la garantía efectiva de derechos.

Su implementación materializa el compromiso de la Entidad con el principio de debida diligencia, la protección frente a represalias contra las víctimas y la construcción de entornos laborales seguros y libres de violencias basadas en género.

La activación del Canal no constituye, por sí misma, una denuncia penal ni sustituye los procedimientos disciplinarios, administrativos o judiciales previstos en el ordenamiento jurídico. No obstante, podrá articularse con dichos mecanismos cuando la naturaleza de los hechos así lo requiera, garantizando en todo momento la confidencialidad, la no revictimización y el respeto por la autonomía de la persona afectada.

Para conocer más sobre el funcionamiento del Canal de Escucha Segura, quienes estén interesados/as pueden ingresar a TH-G-09I Guía para la operación del Canal de Escucha Segura.

9.3. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN CASOS DE ACOSO LABORAL

Los servidores y las servidoras públicos que consideren ser víctima de acoso laboral en la Agencia para la Reincorporación y la Normalización – ARN, en cualquiera de sus modalidades, conforme a lo establecido en el TH-P-27 Procedimiento para la gestión de quejas por presunto acoso laboral a través del comité de convivencia laboral y en concordancia con el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, podrá presentar la queja correspondiente ante la entidad, con el fin de que sea evaluada y atendida por el Comité de Convivencia Laboral.

La queja por presunto acoso laboral deberá ser presentada a través de los canales oficiales de atención dispuestos por la ARN. Canal virtual a través del buzón electrónico convivencialaboral1@reincorporacion.gov.co enviando adjunto el “Formato Queja Comité de Convivencia” o Canal Físico a través de la ventanilla única.

La Ley 1010 de 2006 busca prevenir, corregir y sancionar todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral o contractual, privada o pública, y establece las medidas preventivas y correctivas que las empresas e instituciones deben adoptar en contra del acoso laboral, advirtiendo que la

omisión de dichas medidas se entenderá como tolerancia de esta conducta y que eventualmente, podría conllevar violencias contra las mujeres y basadas en género.

La circular 100-004-2024 del Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública establece el procedimiento preventivo del Comité de Convivencia Laboral, los lineamientos y responsabilidades de la representación legal, Talento Humano, Jefes de Control Interno de la Entidad,

La circular 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación establece que: “**La Ley 2365 de 2024**, cuyo objeto consiste en garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias, específicamente del acoso sexual en el entorno laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia; hace una serie de precisiones sobre su ámbito de aplicación, para distinguirla de las normas generales de acoso laboral, indicando entre otras cosas, que:

Esta ley se aplica con independencia de la naturaleza y/o forma de vinculación, es decir, no exige la subordinación propia del vínculo laboral, dado que rige indistintamente para personas trabajadoras, agentes, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes, oficiales, suboficiales, soldados, infantes de marina, personal ejecutivo de la Policía Nacional, agentes y patrulleros que se encuentren en calidad de alumnos de las escuelas de formación.

- **El acoso sexual es una falta disciplinaria distinta del acoso laboral**, y se integra en su descripción típica a las faltas contra la libertad individual y violación de otros derechos fundamentales
- **Una sola acción es suficiente para que se configure la conducta disciplinaria de acoso sexual.**
- En los casos de acoso laboral en las entidades públicas, se requiere la intervención del Comité de Convivencia Laboral de la respectiva entidad, para que inicie la actuación disciplinaria correspondiente. En los casos de acoso sexual en el ámbito laboral, **NO** se debe acudir ante este comité, por cuanto no es una conducta susceptible de conciliación.
- **El acoso sexual en el ámbito laboral debe ser investigado penal y disciplinariamente.**

Para efectos de la aplicación de la Ley 2365 de 2024, se entiende que hacen parte del contexto laboral, con independencia de la naturaleza de la vinculación, *“las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de*

prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral."

Adicionalmente, en el año 2025 se expidió la resolución 3461 del Ministerio de Trabajo mediante la cual se actualiza el procedimiento ante los comités de convivencia laboral, los tiempos para la resolución de los asuntos y se incorpora el enfoque de género en los procedimientos del mencionado comité.

9.4. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Al momento de aplicar los criterios para determinar la gravedad o levedad de las faltas y graduar la sanción, y durante toda la actuación disciplinaria, quienes ejerzan o participen en las diferentes etapas de la actuación disciplinaria propenderán por la aplicación integral y adecuada de los principios, normas, jurisprudencia y bloque de constitucionalidad relacionado con las violencias contra las mujeres y basadas en género y discriminaciones por causa de sexo, género u orientación sexual. Los órganos competentes de las rutas de atención no deben analizar las quejas de manera separada, sino que deben buscar identificar patrones de comportamiento tanto individuales como institucionales que reproduzcan las violencias o discriminaciones objeto de este documento.

La renuncia al cargo o la terminación del contrato o vinculación con la entidad no extingue la obligación de la entidad de dar plena aplicación a la ruta de prevención, atención y protección integral, tanto a la víctima como al victimario/a.

Órgano Competente: Control Interno Disciplinario.

Sin perjuicio de la competencia preferente y las competencias especiales previstas en la ley para la Procuraduría General de la Nación, el Control Interno Disciplinario de las entidades del nivel ejecutivo del Estado y específicamente en la ARN es competente para instruir y la Oficina Asesora Jurídica para juzgar las faltas disciplinarias originadas en quejas e informes relacionados con violencia contra las mujeres y basada en género y/o discriminación por causa de sexo, orientación sexual o identidad de género.

La ARN, en el marco de sus capacidades y recursos procurará que en el equipo del grupo de Control Disciplinario Interno en etapa de Instrucción trabajen profesionales con conocimientos para atender los tipos de violencias y discriminaciones de que trata este protocolo cumpliendo con los lineamientos de la Procuraduría General de la Nación sobre el particular.

De acuerdo con el principio de proporcionalidad y potestad sancionatoria, corresponde al Grupo de Control Disciplinario Interno realizar la instrucción y a la Oficina Asesora Jurídica realizar el juzgamiento e imponer las sanciones de que trata el Código General Disciplinario y en el mismo sentido a los organismos de investigación y control a donde sea trasladada la queja y el material probatorio.

Ruta Control Interno Disciplinario

El trámite de las quejas por acoso sexual laboral y cualquier otra violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por causa del sexo u orientación sexual o discapacidad y demás causas de discriminación seguirán el procedimiento establecido por las leyes vigentes.

En toda la ruta prevalecerá el derecho sustancial sobre lo formal, por lo que, las normas procesales deben interpretarse a la luz de los enfoques, principios y derechos de los partes reconocidos en el presente protocolo, así como los estándares nacionales e internacionales de protección de los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y discriminación, que son derechos humanos. Para los procedimientos que se encuentren en curso se aplicará la normatividad vigente al momento de la comisión del hecho.

Recepción de la queja o denuncia a la secretaria general-Control Disciplinario

La Secretaría General - Control Interno Disciplinario en etapa de Instrucción debe propender por escuchar o recibir la denuncia teniendo en cuenta que:

- Debe privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación debe ser tratado de manera reservada.
- Debe asegurarse que cuente con acompañamiento psicosocial para dicha diligencia.
- Debe abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
- La víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.
- Debe tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.

- Debe evitar la revictimización o la victimización secundaria por inoperancia de la entidad
- El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos debe conservarse en un archivo sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.
- En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja, deberá contar con el consentimiento de la víctima para confirmar los hechos expuestos.

Canales de recepción de la queja

Utilizar los canales disponibles de recepción de casos: Si se es víctima de alguna forma de violencia o discriminación puede activar la ruta, denunciando el hecho en conocimiento, de manera verbal o escrita, a través de los siguientes canales:

La acusación o denuncia puede hacerla de forma verbal o escrita, (impresa, manuscrita o a través de correo electrónico), enviando un correo electrónico al buzón de control interno disciplinario: controlinternodisciplinarioarn@reincorporacion.gov.co.

Enfoque diferencial y de género en la ruta de acompañamiento y orientación interna

En caso de que el Grupo de Control Interno Disciplinario en etapa de Instrucción requiera programar una entrevista con la víctima para recopilar información o pruebas adicionales a las enviadas en la queja, deberá tomar medidas para garantizar la no revictimización siempre contando con el acompañamiento psicosocial. Entre ellas,

- citar en un espacio seguro (presencial o virtual):
- no realizar pruebas o preguntas repetitivas
- no preguntar por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad.

Los medios de prueba de delitos de violencia sexual pueden ser obtenidos de una amplia gama de fuentes, no sólo de la víctima.

En casos de violencia o acoso sexual, se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas, siempre contando con el acompañamiento cercano a los funcionarios(as):

- (i) no valorar evidencias sobre el pasado sexual de la víctima o sobre su comportamiento posterior a los hechos;
- (ii) considerar de manera restrictiva los elementos probatorios sobre el consentimiento de la víctima;
- (iii) no desestimar los testimonios de las víctimas por presentar contradicciones, pues estas son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia o acoso sexual;
- (iv) no desestimar los testimonios de las víctimas por no haber sido obtenidos en las primeras comunicaciones o entrevistas, pues dicha omisión puede deberse, entre otras razones, a temores por razones de seguridad;
- (v) En aquellos casos que sean de competencia disciplinaria de la entidad, además del traslado por competencia a instancias penales y/o administrativas, el/la funcionaria con competencias disciplinarias o área respectiva, no podrá desestimar una acusación de violencia sexual por no existir evidencia física de “penetración”, ya que la violencia sexual no se limita a los eventos de acceso carnal;
- (vi) apreciar en conjunto la evidencia y valorar con perspectiva de género teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual; y
- (viii) prestar especial atención al testimonio de la víctima por el cual la mayoría de los eventos de violencia sexual no hay otros testigos, razón por la cual el testimonio de la víctima, en ausencia de otros medios de prueba, podría valorarse como un indicio de la ocurrencia del delito. Esto requiere un acompañamiento cercano para que las personas funcionarias o contratistas no incurran en estos comportamientos pues muchas veces son parte de su cotidianidad y lo hacen sin percatarse que con ello están ejerciendo acción con daño.

En caso de discriminación se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas: “debido a las complejidades que supone la demostración de un acto discriminatorio, pues en muchas ocasiones las víctimas no cuentan con los medios suficientes para probar la

existencia de éstos, en casos como el presente opera una presunción de discriminación, de tal manera que quien es señalado de incurrir en esta conducta tiene la carga de presentar de forma efectiva la prueba en contrario respectiva.

A partir de lo anterior, en los casos donde se discuta la existencia de un trato basado en cualquiera de las categorías sospechosas de discriminación, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado el concepto de “carga dinámica de la prueba”, conforme al cual se traslada la obligación de probar la ausencia de discriminación a la parte accionada, quien, al encontrarse en una situación de superioridad, tiene una mayor capacidad para aportar los medios probatorios que demuestren que su proceder no constituyó un acto discriminatorio, por lo que resulta insuficiente para el juez la simple negación de los hechos por parte de quien se presume que los ejecuta.

Procedimiento ante la Secretaría General-Control Disciplinario o la oficina competente

- Se radica ante Control Disciplinario o la oficina competente de la ARN, por los medios establecidos.
- Se inicia la investigación Disciplinaria en instrucción (siempre y cuando esté plenamente individualizado el/la victimario/a) y se ordena la práctica de pruebas.
- Se compulsan copias a la Fiscalía General de la Nación, si es el caso. Esto, de acuerdo con el procedimiento, lo debe realizar la Oficina Asesora Jurídica, ya que cuenta con la representación legal de la entidad.
- Se informa a talento humano para implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- Se informa a talento humano para que se inicie el seguimiento respectivo sobre la conducta presuntamente desplegada y denunciada, en lo cual el procedimiento no debe durar más de un año.
- Se informa a talento humano para que realice las mediciones en clima organizacional y si es del caso tome correctivos frente al particular.
- Una vez practicadas las pruebas se dispone a dar aplicación a la normatividad vigente disciplinaria y citar audiencia a la persona que presuntamente ha cometido la conducta.
- Seguimiento a las acciones de la Fiscalía y al área de talento humano con el apoyo de la ARL y acompañamiento psicosocial requerido a la presunta víctima o victimario con la instancia que se disponga por la ARN

(de acuerdo a su afectación psicológica, se reportara como accidente o incidente laboral).

- Se ordena fallo de primera Instancia según sea el caso de las sanciones establecidas en el régimen disciplinario colombiano, que lo juzgará la Oficina Asesora Jurídica.
- Se informa a la Procuraduría General de la Nación para que se registre la sanción respectiva.
- Remitir los oficios respectivos al director/a de la Agencia para la Reincorporación y Normalización, para que se ejecute la sanción respectiva.

Orientaciones para tener en cuenta en caso de retractación de la víctima

En casos donde la víctima se retracte de lo manifestado sobre hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual, es necesario que la persona encargada o delegada para el acompañamiento le pregunte por las razones de dicha retractación y por ello no se desestime la queja; ante estos eventos es necesario que se brinde o se dirija a la víctima para que reciba atención jurídica y psicológica que le permita sopesar la decisión de retractarse, la cual en últimas deberá ser respetada por la entidad.

FALTAS DISCIPLINARIAS

Son faltas gravísimas todas las establecidas en la Ley 1952 de 2019, Incluyendo las siguientes:

- a. Las conductas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por causa de racialización, etnia, sexo u orientación sexual y demás causas de discriminación en el ámbito laboral que se adecuen a una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de el mismo (artículo 65, Ley 1952 de 2019). Esto incluye, entre otros, los delitos tipificados en los artículos 104A, 134A, 134B, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 210A, 213, 213A, 214, 215, 216, 217, 218, 219, y 219A del Código Penal.
- b. Todas las conductas que constituyan graves infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia (Artículo 52, numeral 2, de la Ley 1952 de 2019). Esto incluye aquellas conductas

que configuren una grave violación de tratados como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará); la Convención Sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; el Tratado sobre derechos de personas con discapacidad; el Convenio 169 de la OIT, y demás tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario ratificados por Colombia.

- c. Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o mentales por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación (artículo 52, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).
- d. Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona.

Agravantes en proceso disciplinario

- **Participación múltiple:** cuando el delito es cometido por varias personas.
- **Aprovechamiento de vulnerabilidad:** valerse de la indefensión de la víctima (menores de edad, personas adultas mayores, mujeres o personas en estado de discapacidad).
- **Abuso de confianza o autoridad:** ocurre cuando el responsable utiliza su cargo, profesión o posición de poder (como personas servidoras públicas, docentes, tutores o familiares) para cometer el ilícito.
- **Uso de armas o engaños:** emplear armas, explosivos, disfraces o simular ser autoridad.
- **Contexto específico:** aprovechar situaciones de calamidad, infortunio o peligro común para delinquir.
- **Antecedentes disciplinarios o fiscales:** haber sido sancionado disciplinaria o fiscalmente dentro de los **cinco (5) años anteriores** a la comisión de la conducta investigada.
- **Sanciones leves:** Si las sanciones anteriores fueron de multa o amonestación, se tendrán como agravante solo si fueron impuestas en los **tres (3) años anteriores**.
- **Reiteración de la falta:** haber sido sancionado por mala conducta dentro de los tres (3) años anteriores a la comisión de la nueva falta.

- **Trascendencia de la falta:** el **efecto perturbador** que la conducta causa en el servicio, en la comunidad o en la entidad.
- **Motivos viles o desdeñables:** actuar por motivos de intolerancia, racismo, discriminación religiosa, política o de género.

Atenuantes en el proceso disciplinario

- **Falta de antecedentes:** carencia de registros penales previos.
- **Motivos nobles:** obrar por motivos nobles o altruistas.
- **Conturbación emocional:** actuar bajo un estado de emoción, pasión excusable o temor intenso.
- **Situaciones de presión:** actuar bajo la influencia de circunstancias personales o familiares apremiantes.
- **Mitigación o reparación:** procurar voluntariamente anular o disminuir las consecuencias del delito, o reparar/indemnizar el daño ocasionado, incluso si no se hace de forma total.
- **Buena conducta:** la diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño del cargo o la ausencia de antecedentes disciplinarios.
- **Aceptación de cargos:** la confesión de la falta o la aceptación de cargos durante el proceso.

Pautas orientadoras para determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria. Con fines de orientación para los operadores disciplinarios, al momento de determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria aplicando los criterios establecidos en el artículo 47 de la Ley 1952 de 2019 y en el artículo 50 de la Ley 1437 de 2011, se tendrán en cuenta los enfoques contenidos en el presente Documento. En especial, al analizar el criterio de “trascendencia social de la falta o el perjuicio causado” (art. 47, numeral 5, de la Ley 1952 de 2019) se debe tener en cuenta lo establecido en la jurisprudencia de la Corte Constitucional frente a las violencias y discriminación reconocidas en este documento:

1. “Las violencias basadas en género son uno de los fenómenos sociales que más afectaciones producen sobre la vida de quienes las enfrentan de manera cotidiana y constante a lo largo de sus vidas. Las mujeres, las adolescentes y las niñas al ser las principales víctimas de este fenómeno enfrentar un sin número de efectos físicos, mentales y emocionales que configuran y determinan de forma directa sus vidas”. “Existen algunos aspectos mínimos que debe tener en cuenta el juez constitucional para analizar y valorar el impacto en los derechos fundamentales y en la

dignidad de una persona, que pueda tener un determinado escenario de discriminación: (i) Según esa misma jurisprudencia, uno de los cuatro aspectos que configura el escenario de discriminación es la relación de poder existente entre el sujeto pasivo de la discriminación y quien despliega la conducta reprochable e inconstitucional. (...) (ii) Otro elemento es la relación existente entre la persona o conjunto de personas que hacen las veces de público. Puede ocurrir que la afectación no sea la misma si el maltrato tiene lugar frente a personas con quienes se comparte periódicamente (compañeros de trabajo o grupo escolar), a si este acaece ante un público transitorio y meramente circunstancial. (iii) Igualmente, se ha advertido la relevancia del espacio donde acontece la afrenta. Este puede ser público o privado, o marcadamente reglado (salón de clase, taller, despacho judicial, cuartel, etc.), lo cual puede inhibir mecanismos de defensa frente a la agresión; (iv) Se ha incluido como cuarto elemento la duración de la puesta en escena, pues el grado de vergüenza ira o humillación puede variar según el escenario sea prolongado o efímero” (Sentencia T033 de 2024, Corte Constitucional).

Traslado a la autoridad competente

De ser procedente, en caso de que la queja presentada sea contra una persona pasante, judicante, practicante, Control Interno Disciplinario o el área de Talento Humano, o quien haga sus veces, deberá remitir inmediatamente la información a la Procuraduría General de la Nación para que esta entidad inicie la investigación correspondiente, de ser procedente.

En el caso de pasantes, judicantes o practicantes se enviará a los centros académicos de donde provengan aquellos.

Se dará traslado a la Fiscalía General de la Nación cuando se trate de un caso de acoso laboral sexual.

Cuando se trate de un caso de una persona contratista debe realizarse el procedimiento administrativo sancionatorio y la supervisión está en la obligación de informar a la Oficina Asesora Jurídica para que formule las denuncias correspondientes.

En Colombia, el tratamiento de datos personales está regulado principalmente por la **Ley 1581 de 2012**. Esta normativa, que consagra el derecho al *habeas data*, establece los parámetros para la recolección, almacenamiento, uso y

circulación de información, obligando a las entidades públicas y privadas a garantizar la privacidad de los ciudadanos y se realizará en este Protocolo.

En el marco del traslado a la autoridad competente se establecen los siguientes derechos:

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

De conformidad con las normas legales y con las capacidades y objeto de la entidad: las víctimas de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género tendrán los siguientes derechos;

- A no ser revictimizadas/os, mediante juicios de valor sobre su queja
- A recibir medidas de prevención y acompañamiento para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este documento
- A que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral o relación contractual
- A recibir un trato digno y humano en el marco de los enfoques incluidos en este Protocolo
- A recibir información veraz, clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir
- A contar libremente lo sucedido
- A la confidencialidad y reserva de la información de su caso
- A que no se emitan juicios de valor sobre su queja y que se le tome con responsabilidad
- A pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja, teniendo en cuenta que debe ser atendida con prioridad y pronta respuesta
- A recibir orientación en materia legal y psicosocial en compañía de la ARL o ente que se disponga
- A recibir acompañamiento psicosocial y jurídico permanente por parte de la entidad y direccionamiento a la instancia competente
- A la debida diligencia en las acciones que se adelanten
- A solicitar al superior o al área encargada, que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja
- A ser atendida/o por personas formadas en derechos humanos y enfoque diferencial de la entidad y/o de organizaciones aliadas

- A ser protegida de toda interacción, confrontación o acercamiento con la persona presuntamente agresora, tanto en espacios laborales como de investigación disciplinar o sanción penal.
- A presentar directamente las quejas disciplinarias, denuncias penales, demandas civiles o administrativas, o acciones constitucionales u otro tipo de acciones pertinentes, ante las instancias o autoridades externas respectivas

Además, todos aquellos derechos y prerrogativas establecidas en la ley.

DERECHOS DEL SUJETO ACTIVO

A la persona o las personas contra quienes se formula la queja se les respetarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:

- A conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento
- A la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica
- A reconocer la responsabilidad total o parcial de los hechos que se presentaron en la queja
- A negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.

Al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política

10. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Las medidas de prevención tienen como propósito promover entornos laborales seguros, libres de violencias basadas en género y discriminación, mediante acciones de información, sensibilización, visibilización y seguimiento institucional.

- **Acciones de difusión:** Orientadas a garantizar que todas las personas vinculadas a la entidad conozcan:
 - El documento institucional sobre prevención y atención de violencias basadas en género.
 - La ruta interna y externa de atención en casos de violencias o discriminaciones en casos contra las mujeres y basados en género.

- Los canales de denuncia y acompañamiento disponibles.
- Los principios de confidencialidad, no revictimización y debido proceso.
- **Acciones de sensibilización:** orientadas a sensibilizar a la entidad en relación con las diferentes formas de violencia, que contribuyan a transformar dinámicas relacionales, así como a cuestionar estereotipos de género. Igualmente, estas acciones promueven la transformación cultural necesaria para erradicar las formas veladas y no veladas de violencias.

En particular, es necesario destacar que, aunque las acciones de sensibilización están dirigidas a toda la entidad, uno de sus énfasis se orienta al trabajo con los hombres (masculinidades), a partir de la comprensión de que las inequidades entre los géneros, y las violencias hacia las mujeres y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, no son solo fruto de actitudes individuales y relacionamientos interpersonales, sino que estos responden a una serie de creencias y condicionamientos culturales con raíces históricas y estructurales profundas, en las que se ha sobrevalorado el poder de los hombres y “lo masculino” sobre las mujeres y “lo femenino”.

El desarrollo de estas acciones no se trata entonces, como erróneamente a veces se interpreta, de la lucha de las mujeres contra los hombres, o de la esencia de los hombres como “malos y agresores” y de las mujeres como “buenas y víctimas”. Pero sí se trata del reconocimiento de que entre ellos y ellas se han construido relaciones basadas en una cultura patriarcal, que ha dado grandes privilegios a los hombres y ha generado grandes perjuicios para las mujeres, en múltiples sentidos. Lo anterior no significa que “todos los hombres sean iguales”, y tampoco, que no se vean perjudicados por dicha cultura patriarcal, pero sí que se han socializado en unas relaciones de poder desiguales.

Reconociendo lo anterior, desde el presente protocolo, se convoca a los hombres de ARN, como aporte fundamental para la transformación de los ambientes laborales en espacios seguros y confiables para todas las personas:

- El trabajo de masculinidades se enfoca principalmente en el pilar de la prevención: es mejor la anticipación a factores de riesgo que generen algún tipo de inequidades y violencias, que esperar a que se presenten y deban abordarse.
- Se proponen espacios de formación, reflexión, diálogo y análisis crítico de masculinidades hegemónicas (dominantes, autoritarias, abusivas, patriarcales), en la perspectiva de avanzar promover y reconocer otras

formas sanas de vivir las masculinidades (cuidadoras, corresponsables, “bien tratadoras”).

- En tal sentido se invita a la realización de acciones personales y grupales en las siguientes líneas de acción, que hacen parte de la Política Institucional Policarpa:
 - a. Relación vida laboral, personal y familiar: Promover un ambiente laboral empático, confiable y seguro depende de las relaciones y acciones que se desarrollan al interior de la entidad, pero también de cómo se asumen las cargas de trabajo fuera de ella. Generalmente, las mujeres, especialmente quienes son madres, asumen mayores cargas físicas, mentales y emocionales en el cuidado de sus hijas e hijos, en el trabajo doméstico y en las labores del cuidado. El llamado a los hombres en este ámbito es a reconocer los desequilibrios que puedan existir en sus vidas cotidianas y a redistribuir de manera equitativa dichas labores, a hacerse responsables de estas labores de cuidado. Asumir tareas del cuidado es una forma de avanzar hacia el ejercicio real de masculinidades cuidadoras y corresponsables.
 - b. Derechos sexuales y reproductivos: En esta dimensión también se presentan desequilibrios. Es por ello por lo que se convoca a los hombres a promover su compromiso y corresponsabilidad en el cuidado de su salud sexual y reproductiva, y a hacerse cargo de su función social y familiar.

También a asumir las labores de crianza y acompañamiento de sus hijas, hijos e hijes, más allá de lo económico, con libertad, presencia, disfrute y responsabilidad emocional y afectiva.

De igual manera se hace un llamado social e institucional a asumir un rol activo, de acompañamiento, cuidado y distribución de responsabilidades, en el caso de cuidado de las madres lactantes y de sus familias.

La invitación a los hombres que trabajan en la -ARN es a reconocer que estos tipos de violencias no son solo un problema de las mujeres, y de las personas con OSIEGD; son un problema de la sociedad entera y por tanto también de los hombres. Por ello, se les invita a:

- Propiciar y participar en espacios de reflexión, análisis crítico y autocrítico respecto a estas problemáticas. “Mirarse hacia dentro” para reconocer

patrones culturales, creencias, prácticas, comportamientos, actitudes que de alguna manera expresen, justifiquen o promuevan estas violencias.

- Promover espacios personales, colectivos y laborales, en los que se promueva el buen trato y se favorezca la expresión emocional, así como relaciones basadas en el respeto y el reconocimiento de la dignidad de todas las personas.

Se convierte en un imperativo ético cuestionar, no permitir y rechazar las múltiples expresiones de violencias, tanto en el mundo del trabajo, como en la esfera privada y los espacios públicos.

- **Pedagogía e información** sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implican la comisión de actos de violencia contra las mujeres y/o discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
- **Acciones de visibilización de las violencias de género:** buscan romper el silencio, sensibilizar a la sociedad y transformar la cultura patriarcal y organizacional mediante estrategias como campañas de comunicación, intervenciones artísticas, capacitaciones con perspectiva de género, y el uso de datos y publicación de estadísticas, informes y mapas de riesgo para visibilizar la magnitud del problema; fomentar reflexiones y transformación de las masculinidades hegemónicas tradicionales por unas masculinidades que cuestionen comportamientos violentos y promuevan el cuidado de la vida y relaciones respetuosas y equitativas; Capacitar a funcionarios/as para reconocer y atender las violencias basadas en género y reducir la revictimización o la impunidad.

Con el fin de dar cumplimiento a las tres categorías de acciones mencionadas, se plantean las siguientes estrategias:

- a. Evaluación de la eficacia y pertinencia de las acciones tomadas a partir de las denuncias de algunas formas de violencias o discriminaciones en razón del sexo o la orientación sexual e identidad de género.
- b. Realización de campañas o acciones que prevengan la ocurrencia de los fenómenos asociados con las violencias o discriminaciones en razón del sexo, la orientación sexual e identidad de género.

11. ESTRATEGIAS DE DIVULGACIÓN, APROPIACIÓN Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Las estrategias de divulgación tienen como objetivo garantizar el conocimiento, comprensión y apropiación efectiva del presente Protocolo por parte de todas las personas vinculadas a la ARN, asegurando su implementación real y sostenida en el tiempo.

La divulgación constituye una medida preventiva esencial y una manifestación del deber institucional de debida diligencia frente a las violencias basadas en género.

Las acciones de divulgación se desarrollarán bajo los principios de:

- Accesibilidad y lenguaje claro.
- Enfoque diferencial e inclusivo.
- Cobertura nacional y territorial.
- Periodicidad y continuidad.
- Participación activa del talento humano.
- Acción preventiva y transformadora.

11.1. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE DIVULGACIÓN

Socialización institucional formal

- Publicación del Protocolo en la intranet y página web institucional.
- Comunicación oficial a todo el talento humano.
- Presentación del Protocolo y las rutas ante instancias directivas y técnicas.
- Inclusión obligatoria en procesos de inducción y reinducción.

Formación y capacitación permanente

- Jornadas anuales obligatorias sobre:
 - Violencias basadas en género.
 - Acoso sexual laboral.
 - Uso del Canal de Escucha Segura.
 - Enfoques del Protocolo.
- Capacitación diferenciada para:
 - Personas en cargos directivos, de coordinación y liderazgo
 - Personas que ejerzan supervisión de contratos.

- Talento Humano.
- Control Interno Disciplinario.
- Registro y certificación de asistencia.

Campañas pedagógicas continuas

- Piezas gráficas y audiovisuales.
- Recordatorios periódicos de rutas de atención.
- Difusión del Canal de Escucha Segura.
- Microcontenidos digitales.
- Mensajes institucionales en fechas estratégicas.

Divulgación accesible e inclusiva

- Adaptación en formatos accesibles.
- Inclusión de enfoque étnico, territorial y diferencial.
- Socialización en grupos territoriales.
- Difusión en plataformas digitales institucionales.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA APROPIACIÓN

La ARN realizará:

- Encuestas internas de conocimiento del Protocolo.
- Evaluaciones periódicas del clima organizacional.
- Reporte anual de acciones de divulgación ejecutadas.
- Revisión y actualización del Protocolo cuando sea necesario.

La divulgación permanente del presente Protocolo constituye una medida estructural de prevención orientada a la transformación cultural institucional y a la consolidación de entornos laborales seguros, respetuosos y libres de violencias.