

AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN

RESOLUCIÓN NÚMERO 1824 DE 2026

“Por la cual se adopta el Protocolo para la Prevención y Respuesta Institucional a las Violencias contra las Mujeres y Basadas en Género en la ARN y se deroga la resolución 2950 de 2023”

LA DIRECTORA GENERAL DE LA AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN

En ejercicio de sus facultades legales, y en especial, las establecidas en los numerales 2 y 17 del artículo 8 del Decreto Ley 4138 de 2011, y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia, los tratados internacionales ratificados por el Estado colombiano y las declaraciones que hacen parte del bloque de constitucionalidad reconocen la igualdad de género y la no discriminación como principios rectores del Estado Social de Derecho y como fundamentos del orden jurídico nacional.

Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer —CEDAW—, adoptada en 1979 y aprobada mediante la Ley 51 de 1981, prohíbe la discriminación de género en todas las esferas de la vida pública y privada, e impone a los Estados parte, la obligación de adoptar medidas positivas para su eliminación, incluyendo los ámbitos legal, político, económico y laboral.

Que la Plataforma de Acción de Beijing, adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995 con la adhesión de Colombia entre los 189 países suscriptores, establece una hoja de ruta para el avance en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, fijando objetivos y estrategias en educación, salud, participación política y erradicación de la violencia de género.

Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer —Convención de Belém do Pará—, adoptada en 1994 y aprobada mediante la Ley 248 de 1995, consagra el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, y establece medidas integrales para su prevención, sanción y erradicación.

Que la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, a través del Objetivo de Desarrollo Sostenible N.º5, insta a los países a lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas, abordando la eliminación de la violencia, la discriminación y las brechas de participación económica y política.

Que la Ley 1257 de 2008 dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, modifica los Códigos Penal y de Procedimiento Penal y la Ley 294 de 1996, garantizando a todas las mujeres el derecho a una vida libre de violencia, el ejercicio pleno de sus derechos reconocidos en el ordenamiento interno e internacional, el acceso a procedimientos administrativos y judiciales de protección y atención, y la adopción de políticas públicas orientadas a su realización.

Que la Ley 1482 de 2011, que adiciona el Capítulo IX al Título I del Libro II del Código Penal, busca garantizar la protección de los derechos de las personas, comunidades o pueblos frente a actos de racismo y discriminación, constituyendo un instrumento esencial para la protección de la diversidad étnica y racial en el ámbito laboral.

“Por la cual se adopta el Protocolo para la Prevención y Respuesta Institucional a las Violencias contra las Mujeres y Basadas en la ARN y se deroga la resolución 2950 de 2023”

Que la Ley 1496 de 2011 garantiza la igualdad salarial y de toda forma de retribución laboral entre mujeres y hombres en los sectores público y privado, y establece los mecanismos y lineamientos para erradicar cualquier forma de discriminación en materia de remuneración.

Que el artículo 210A de la Ley 599 de 2000, adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, tipifica el acoso sexual como conducta punible, sancionando a quien, en beneficio propio o de un tercero y valiéndose de una posición de superioridad o de relaciones de autoridad, 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, con pena de uno a tres (3) años de prisión.

Que el CONPES 4080 de 2022, que adopta la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres, establece la necesidad de fortalecer las políticas de prevención y atención integral de las violencias contra las mujeres, ordenando, entre otras acciones, la elaboración de protocolos sectoriales sobre violencias basadas en género y la implementación de estrategias de sensibilización y transformación cultural de estereotipos de género dirigidas a servidores y servidoras públicas.

Que la Directiva Presidencial 01 de 2023, instruyó a las entidades del Estado para que adopten protocolos para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás formas de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público, así como, para garantizar la participación efectiva de las mujeres en las diferentes instancias de la administración pública.

Que en cumplimiento de la Directiva Presidencial 01 de 2023, en concordancia con el marco normativo nacional e internacional previamente enunciado, y reconociendo que el acoso y toda forma de violencia tienen efectos negativos sobre el bienestar de las personas y la productividad laboral, la Agencia para la Reincorporación y la Normalización expidió la Resolución 2950 de 2023, a través de la cual se adoptó el protocolo para prevenir, atender y tomar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, sexo u orientación sexual y/o discriminación étnica y/o racial y demás razones de discriminación en el ámbito laboral o que puedan acaecer en las relaciones contractuales.

Que la Ley 2365 de 2024 adopta medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior; define el acoso sexual con criterio de acción sin daño y centralidad en los derechos de las víctimas; califica estas conductas como faltas gravísimas; ordena reglamentar procedimientos específicos para personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios; y establece la obligación de reportar trimestralmente los casos ante el Sistema Integrado de Información de Violencias de Género -SIVIGE-.

Que mediante la Ley 2528 de 2025, Colombia ratificó el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Violencia y el Acoso, adoptado en Ginebra en 2019, primer instrumento internacional vinculante que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, con aplicación universal independientemente del tipo de vínculo laboral.

Que la Ley 2460 de 2025, que modifica la Ley 1616 de 2013, incorpora un párrafo al artículo 9 relativo a la promoción de la salud mental en el ámbito laboral, ordenando a las entidades evaluar y ajustar periódicamente los lineamientos técnicos para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosociales que puedan afectar la salud mental de los trabajadores, con prelación a las mujeres víctimas de violencia y a las personas con discapacidad, reconociendo así que los entornos libres de violencia y discriminación son condición indispensable para la salud mental.

Que el Decreto 405 de 2025, que adiciona el Capítulo 7 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, reglamenta el párrafo del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 en materia de multas aplicables al despido efectuado durante el trámite de un proceso por acoso sexual o dentro de los seis (6) meses siguientes a la interposición de la queja, con criterios de razonabilidad según el tamaño de la entidad o empresa, a fin de garantizar la protección efectiva de las víctimas y promover entornos laborales libres de violencias.

“Por la cual se adopta el Protocolo para la Prevención y Respuesta Institucional a las Violencias contra las Mujeres y Basadas en la ARN y se deroga la resolución 2950 de 2023”

Que la Circular 055 de 2024 del Ministerio de Trabajo insta a las instituciones y empresas a adoptar medidas urgentes para prevenir, atender, sensibilizar y orientar a sus trabajadores en materia de acoso laboral, acoso sexual, y discriminación contra personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, con el propósito de garantizar ambientes de trabajo dignos, basados en el respeto por los derechos humanos y libres de discriminación.

Que la Circular 003 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación contiene directrices para el cumplimiento de normas constitucionales, legales y reglamentarias sobre prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.

Que la Circular 075 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación imparte lineamientos para la prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra personas trans, personas no binarias e identidades de género no hegemónicas en el ámbito laboral.

Que la Circular 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación contiene directrices para el cumplimiento de las normas de prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual en el entorno laboral, instando a las entidades públicas a ajustar sus instrumentos internos a estas obligaciones.

Que mediante la Resolución 2696 de octubre de 2024, la ARN adoptó la Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género -Policarpa 2024-2030-, cuyo eje 4, denominado "Cultura institucional libre de violencias contra las mujeres y basadas en género", contempla las líneas de acción 4.1 Prevención, atención y medidas de protección a las víctimas de violencias basadas en género; 4.2 Canal de Escucha Segura; y 4.3 Masculinidades cuidadoras, corresponsables y no violentas, que materializan los pilares fundamentales del Protocolo.

Que mediante la Resolución 2647 de 2024, se creó la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género en la ARN -MAITEG-, instancia de asesoría y seguimiento cuyas funciones guardan estrecha relación con el contenido y aplicación del Protocolo.

Que en el Acuerdo Sindical 2025-2027, suscrito por la ARN con las organizaciones sindicales SINTRAPAZ y SPC, adoptado mediante Resolución 1737 de 2025, se pactó en su artículo 49 la obligación de actualizar el Protocolo adoptado mediante Resolución 2950 de 2023.

Que el Canal de Escucha Segura de la ARN, cuyo funcionamiento se rige por el Manual Operativo expedido en 2025, ha sido incorporado a la ruta de atención institucional como mecanismo de acompañamiento psicosocial y orientación jurídica primaria, frente a casos de violencias contra las mujeres y basadas en género, la cual debe incorporarse en el Protocolo.

Que el proceso de actualización del presente Protocolo se adelantó a través de una ruta técnica y participativa al interior de la entidad, que comprendió: la revisión integral del instrumento por parte del equipo Policarpa de la Dirección General desde las perspectivas psicosocial y jurídica y la presentación de una matriz de comentarios a las organizaciones sindicales SINTRAPAZ y SPC, en enero de 2026; el intercambio de observaciones y retroalimentaciones entre febrero y abril de 2026; y la revisión final por parte de los grupos de Talento Humano, Control Interno Disciplinario y por la Oficina de Planeación y la Oficina Asesora Jurídica.

Que luego de este proceso participativo se actualizó el Protocolo, entre otros aspectos en el enfoque interseccional, la aplicabilidad del Protocolo en entornos virtuales, la incorporación del Convenio 190 de la OIT, la inclusión de un enfoque restaurativo y no punitivo, la estructuración del instrumento en cinco pilares —prevención, orientación, mitigación, protección y sanción—, la incorporación del enfoque psicosocial y la perspectiva de riesgos laborales, y el fortalecimiento del proceso disciplinario con enfoque de género conforme a los lineamientos de la Procuraduría General de la Nación.

Que por las razones anteriormente expuestas, resulta necesario adoptar el Protocolo actualizado con el fin de armonizarlo con las disposiciones normativas de obligatorio cumplimiento expedidas con posterioridad a la adopción del Protocolo adoptado mediante Resolución 2950 de 2023, tanto en el orden nacional como en el interno, y de dar continuidad a la transversalización del enfoque de género como mandato del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026,

“Por la cual se adopta el Protocolo para la Prevención y Respuesta Institucional a las Violencias contra las Mujeres y Basadas en la ARN y se deroga la resolución 2950 de 2023”

Ley 2294 de 2023, y como apuesta central y permanente de la entidad. Lo anterior conlleva derogar la Resolución 2590 de 2023.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. OBJETO. Adoptar el Protocolo para la Prevención y Respuesta Institucional a las Violencias contra las Mujeres y Basadas en Género en la ARN, el cual hace parte integral del presente acto administrativo

ARTÍCULO 2. IMPLEMENTACIÓN. La implementación del protocolo que se adopta a través de la presente resolución será liderada por la Dirección General de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización con el apoyo de las áreas de la Entidad a que refiere el numeral 8 del mismo y estará sujeta al plan que para el efecto apruebe la Mesa Asesora para la Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género de la ARN.

ARTÍCULO 3. INSTANCIAS Y MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO. La Dirección General de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, estructurará y coordinará las instancias y mecanismos propuestos para la implementación y seguimiento del Protocolo aquí adoptado.

ARTÍCULO 4. COMUNICACIÓN. La Agencia para la Reincorporación y la Normalización, a través de las dependencias y personal competente, comunicará el protocolo aquí adoptado a todo el talento humano al servicio de la entidad.

ARTÍCULO 5. VIGENCIA Y DEROGATORIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 2950 de 2023.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los 22 días de julio de 2026.

ALEJANDRA MILLER RESTREPO
Directora General

Proyectó: Jenny Esperanza Torres Martínez – Contratista Dirección General JTO
Aprobó: Salomé Gómez Corrales – Asesora Dirección General *Salomé Gómez Corrales*
Revisó: Denisse Gisela Rivera Sarmiento - Jefe Oficina Asesora Jurídica *Denisse Gisela Rivera S.*