

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 1 de 47

INTRODUCCIÓN:	3
1. OBJETIVO	3
1.1 Objetivos Específicos	3
2. ALCANCE	4
3. DEFINICIONES	4
4. NORMATIVIDAD ASOCIADA:	7
4.1. Marco Jurídico Internacional y bloque de constitucionalidad	7
4.2. Ordenamiento Jurídico Nacional	8
5. DESARROLLO	10
5.1 Enfoques	10
5.2 Principios	12
5.3. Sujetos y Ámbitos de Aplicación	14
5.4. Tipos de Violencia contra las Mujeres y Basadas en Género	15
5.4.1 Violencias basadas en género (VBG):	15
5.4.2. Violencia contra las mujeres:	16
5.5. Conductas Inapropiadas en el Entorno Laboral Basadas en las Violencias de Género Contra las Mujeres y Acoso Laboral	19
5.6. Tipos de Violencias Asociadas al Racismo Producto de la Discriminación	21
5.7 Actos de Discriminación	22
5.8 Acoso Laboral	23
5.8.1. Tipos de acoso sexual laboral según su manifestación	24
5.8.2. Conductas que constituyen acoso laboral	25
5.8.3. Conductas que no constituyen acoso laboral	26
5.9 Prevención de las Violencias Basadas en Género y de Todas las Formas de Discriminación	27
5.10. Derechos de las Partes Involucradas	27
5.10.1. Derechos de la persona que activa la ruta	27

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 2 de 47

5.10.2. Derechos de la persona presuntamente agresora.....	29
5.11. Rutas de Atención a las Personas Objeto de Violencia o Discriminación	30
5.11.1. Deberes de las personas con funciones de liderazgo y supervisión	30
5.11.2. Deber de denuncia de las personas que ejercen función pública	30
5.12. Recepción de Quejas por Violencia Basada en Género o Actos de Discriminación	30
5.12.1. Criterios para la atención respetuosa de quejas.....	31
5.12.2 Conductas que deben evitarse durante la recepción de la queja	31
5.12.3. Orientaciones para actuar en casos de violencia o acoso sexual	32
5.13. Tramite de la Queja.....	32
5.13.1 ¿Qué hacer si la queja es realizada de forma anónima?.....	33
5.13.2. Medidas de protección y cuidado	33
5.13.3. Asesoramiento sobre rutas externas de atención	34
5.14. Responsables	37
5.15. Tratamiento del Acoso Sexual Laboral o No Laboral.....	38
5.15.1. Acoso sexual laboral y no laboral – Ruta Administrativa (Oficina de Control Disciplinario Interno).....	38
5.15.2. Violencia o discriminación contra la mujer - Ruta Administrativa (Oficina de Control Disciplinario Interno).....	40
5.15.3 Fase de instrucción y juicio disciplinario	41
5.16. Posibles Tipos Disciplinarios	42
5.17 Medidas de Reparación y No Repetición	44
5.17.1. Obligación de implementar medidas de reparación y no repetición	45
6. ANEXOS:.....	46
7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:	46
8. RELACIÓN DE FORMATOS:	46
9. CONTROL DE CAMBIOS:	46

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 3 de 47

INTRODUCCIÓN:

La Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - Atenea, dando cumplimiento al Decreto Distrital 044 de 2015¹, por medio del cual se adopta el Protocolo para la prevención del acoso sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital, a la Directiva Presidencial 001 de 2023, la Circular Conjunta 0024 de 2025, así como a la normatividad nacional y distrital vigente, manifiesta su compromiso de promover ambientes de trabajo que favorezcan la prevención y atención de situaciones en las que se observen conductas que atenten contra la dignidad, integridad, salud, moralidad de las personas o constituyan alguna forma de acoso sexual laboral.

En virtud de lo anterior, se adopta el presente protocolo con el fin de prevenir el acoso sexual laboral y otras violencias basadas en género que permitan encontrar y a su vez prever, los mecanismos necesarios para la prevención y contención de las conductas de acoso sexual en sus entornos laborales, así como para proteger y brindar acompañamiento a las personas que en el ejercicio de sus labores y/o servicio se vean expuestas a situaciones de acoso sexual o discriminación, con el fin de generar un ambiente laboral respetuoso, en el que prime el derecho a la igualdad, dignidad, intimidad y al cuidado de la integridad de las personas que hacen parte de la Entidad.

1. OBJETIVO:

Definir las directrices necesarias para prevenir, atender y erradicar las violencias basadas en género en el entorno laboral de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - Atenea, incluyendo el acoso laboral, acoso sexual, violencia sexual, física, psicológica, económica, patrimonial, feminicidio y actos de discriminación, entre ellos el hostigamiento por razones de género u otras condiciones protegidas, con el fin de mantener un entorno laboral seguro y libre de violencia.

1.1 Objetivos Específicos

- Prevenir la ocurrencia de violencias basadas en género dentro de la entidad, a través de la implementación de estrategias pedagógicas, acciones formativas y prácticas organizacionales que promuevan entornos laborales y de atención libres de acoso, discriminación y cualquier otra forma de violencia, dirigidas a servidores públicos, contratistas, pasantes, personal en comisión y ciudadanía atendida.
- Proteger y reconocer los derechos de las víctimas, garantizando su identificación, la activación oportuna de rutas de atención y el acceso efectivo a mecanismos de denuncia, acompañamiento psicosocial, jurídico y disciplinario, con enfoque de derechos humanos, interseccionalidad y sin revictimización.

¹ Decreto Distrital 044 de 2015. [Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.]. Por medio del cual se adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital.

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 4 de 47

- Asegurar una atención integral de los casos, abordando todas las formas de violencia basada en género incluyendo acoso laboral, acoso sexual, violencia física, psicológica, económica, patrimonial, discriminación y feminicidio, sin distinción del tipo de vínculo con la entidad, e incorporando medidas de protección y seguimiento.
- Fortalecer la garantía de reparación y no repetición, mediante la adopción de medidas institucionales correctivas y estructurales, evaluación de riesgos, ajustes normativos y acciones de transformación cultural que contribuyan a erradicar prácticas discriminatorias y a consolidar una cultura organizacional respetuosa, segura y equitativa.

2. ALCANCE

El presente protocolo aplica a todas las personas que hacen parte de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – Atenea, independientemente de su forma de vinculación, incluyendo servidores públicos, contratistas, pasantes, personas en comisión y trabajadores tercerizados, para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad. Asimismo, cubre a las personas que reciben atención directa por parte de la Agencia, entendida como aquella que se brinda a través de los canales de Atención al Ciudadano y Participación Ciudadana, o cualquier otro espacio institucional de interacción con la ciudadanía, en tanto puedan verse expuestas a situaciones de acoso, discriminación o cualquier forma de violencia basada en género derivada del relacionamiento con servidores o personas vinculadas a la entidad.

El protocolo será aplicable en todos los espacios físicos, virtuales o interinstitucionales donde se desarrollen actividades de la entidad o que estén asociadas al ejercicio de las funciones laborales, incluyendo sedes administrativas, escenarios de atención al público, eventos oficiales, espacios académicos, desplazamientos, misiones, viajes laborales, capacitaciones, zonas comunes (como áreas de descanso o alimentación) y canales digitales o plataformas de comunicación utilizadas por la entidad.

3. DEFINICIONES

Acoso: Acciones físicas o psicológicas, con pretensión de hacer daño y repetidas en el tiempo, que se dirigen a una persona que no puede defenderse, sufriendo exclusión y soledad. Estas agresiones sistemáticas pueden ser ejercidas por un individuo o por un grupo de personas.

Acoso sexual laboral: Se puede definir a partir de la tipificación penal de dicha conducta como delictiva, como el acto de acoso, persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, que se comete para obtener un beneficio propio o de un tercero y de quien se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, sexo, posición laboral, social, familiar o económica (art. 210 A, Código Penal).

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 5 de 47

Actos de discriminación: El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su pertenencia étnica, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación (Art. 2 Ley 1752 de 2015, que adicionó el artículo 134 A al Código Penal).

Daño o sufrimiento sexual: Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas (Artículo 3 Ley 1257 de 2008, literal C).

Delito acoso sexual: El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta 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 (Art. 29 Ley 1257 de 2008, que adicionó el artículo 210A al Código Penal).

Derechos humanos: Se fundamenta en los derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición.

Dignidad humana: Fundado en el respeto de la dignidad humana y la solidaridad, sin discriminación alguna, para garantizar la igualdad de las personas; con la exigencia en toda circunstancia de protección hacia las víctimas, atendiendo las quejas con plena credibilidad, asegurando el respeto y demás derechos que la situación exija.

Falta contra la libertad y otros derechos: Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona debido a su pertenencia étnica, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica (Numeral 4 artículo 53 ibidem).

Hostigamiento: El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su pertenencia étnica, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación (Art. 2 Ley 1752 de 2015, que adicionó el artículo 134 A al Código Penal).

Hostigamiento por pertenencia étnica, etnia, identidad de género y orientaciones sexuales no normativas: Referida a la exposición de personas pertenecientes a grupos étnicos o a los sectores LGBTIQ+ (Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Travesti, Intersexual, Queer y otras identidades no incluidas en las anteriores), hijos e hijas de familias homoparentales, estudiantes con una condición socioeconómica particular o que manifiestan características o actitudes comportamentales no normativas como estereotipos de belleza, creencias religiosas, tendencias o prácticas socioculturales,

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 6 de 47

a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización.

Igualdad: Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, pertenencia étnica, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan (Art. 13 Código Penal.)

Interseccionalidad: Enfoque que reconoce que las personas pueden experimentar situaciones de discriminación, violencia o desigualdad derivadas de la interacción simultánea de diferentes factores o condiciones sociales, tales como el género, la orientación sexual, la identidad de género, la edad, la etnia, la discapacidad, el nivel socioeconómico, entre otros. La interseccionalidad permite comprender cómo estas dimensiones se entrecruzan y potencian entre sí, generando formas particulares y complejas de vulnerabilidad o exclusión y orienta la formulación de acciones institucionales más inclusivas y equitativas.

Persona presuntamente agresora: Persona señalada como posible responsable de una conducta de acoso, discriminación o violencia basada en género dentro del entorno institucional. Durante el proceso de atención, se garantizarán sus derechos al debido proceso, la defensa y la presunción de inocencia.

Perspectiva de género: Se basa en el reconocimiento de las diferencias sociales, biológicas y psicológicas en las relaciones entre las personas según el sexo, la edad, la etnia y el rol que desempeñan en el ámbito laboral; evidenciando las desigualdades, inequidades y discriminaciones generadas a partir de roles, estereotipos, creencias, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia por razones de sexo o género; con el fin de desarrollar acciones dirigidas a modificar dichos patrones de comportamiento.

Protección de la víctima: El Protocolo se funda en la garantía de la seguridad y la integridad de la víctima, haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia sexual y discriminación de género, garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.

Reserva: Se funda en la discreción y protección de la intimidad total de las víctimas, asegurando la confidencialidad, la reserva y cautela para guardar los datos conocidos sobre las víctimas y presuntos (as) victimarios (as), la versión de los hechos y demás información que posea en la implementación del Protocolo, incluso después de finalizada su función; para lo cual deberán ser capacitadas las personas involucradas en el desarrollo de las actividades del Protocolo.

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 7 de 47

Victima: Persona que ha sido objeto de acoso, discriminación o cualquier forma de violencia basada en género en el entorno laboral, contractual o institucional. Tiene derecho a recibir atención integral, protección y garantías que eviten su revictimización, conforme a los principios establecidos en este protocolo.

Violencia y acoso: La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico e incluye la violencia y el acoso por razón de género (Convenio 190 OIT, 2019).

Violencia y acoso por razón de género: La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual (Convenio 190 OIT, 2019). Por otro lado, la violencia contra las mujeres se entiende como todo acto de violencia basado en el género que cause o pueda causar daño o sufrimiento físico, sexual o mental para la mujer, esta comprende de manera no limitativa, la violencia física, sexual y psicológica que ocurre tanto en el ámbito privado como en el público, incluyendo aquella que es perpetrada o tolerada por el Estado (Naciones Unidas/ ONU Mujeres, s.f.).

4. NORMATIVIDAD ASOCIADA:

4.1. Marco Jurídico Internacional y bloque de constitucionalidad

- Constitución Política de 1991
- Declaración Universal de Derechos Humanos. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
- Convención sobre los Derechos del Niño.
- Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer.
- Declaración y Programa de Acción de Viena. Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará).
- Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia.
- Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género “Principios de Yogyakarta”.

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 8 de 47

- Declaración de Beijing – Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.
- Convenio sobre la violencia y el acoso No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Declaración y Plan de Acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo,
- la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas De Intolerancia.

4.2. Ordenamiento Jurídico Nacional

- Ley 80 de 1993, por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
- Ley 82 de 1993, por la cual se expiden normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a la Mujer Cabeza de Familia.
- Ley 294 de 1996, por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
- Ley 575 de 2000, por medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996.
- Ley 581 de 2000, por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la Mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del Poder Público.
- Ley 679 de 2001, por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.
- Ley 731 de 2002, por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.
- Ley 750 de 2002, por la cual se expiden normas sobre el apoyo, especialmente en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario a las mujeres cabeza de familia.
- Ley 800 de 2003, por la cual se aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños.
- Ley 823 de 2003, por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Ley 1009 de 2006, por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de asuntos de género.
- Ley 1023 de 2006, por la cual se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1257 de 2008, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones y sus respectivos decretos reglamentarios.
- Ley 1413 de 2010, por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
- Ley 1475 de 2011, por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones.

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 9 de 47

- Ley 1448 de 2011, por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1474 de 2011, por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- Ley 1482 de 2011, por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.
- Ley 1496 de 2011: por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1542 de 2012, por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.
- Ley 1639 de 2013, por medio de la cual se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido y se adiciona el artículo 113 de la Ley 599 de 2000 (Ley Natalia Ponce de León).
- Ley 1719 de 2014, por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado y se dictan otras disposiciones.
- Ley 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.
- Ley 1761 de 2015, por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones (Ley Rosa Elvira Cely).
- Decreto Nacional 1227 de 2015, por el cual se adiciona una sección al Decreto 1069 de 2015, Único Reglamentario del Sector Justicia y del Derecho, relacionada con el trámite para corregir el componente sexo en el Registro del Estado Civil.
- Ley 1952 de 2019, por medio de la cual se expide el código general disciplinario, se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011 relacionadas con el derecho disciplinario.
- Ley 1959 de 2019, por medio de la cual se modifican y adicionan artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar.
- Ley 2094 de 2021, por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2209 de 2022, por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006.
- Directiva presidencial No. 03 de 2022, Protocolos Para La Prevención y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación Por Razón del Sexo En El Ámbito Laboral.
- Directiva Presidencial 01 de 2023, protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de pertenencia étnica , etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA
 LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO
 DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 10 de 47

- Circular Conjunta 001 de 2023, expedida por la Vicepresidencia de la República y el Departamento Administrativo de la Función Pública, medidas para la prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito laboral del sector público y para fortalecer e impulsar la participación efectiva de las mujeres en las diferentes instancias de la administración pública.
- Ley 2365 de 2024, por 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.
- Circular Conjunta 0024 de 2025, expedida por el Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, guía para la inclusión del enfoque del género en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el sector público.
- Resolución 3461 de 2025, expedida por el Ministerio de Trabajo por la cual Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Circular No. 006 del 10 de septiembre de 2025, expedida por la Procuraduría General de la Nación por la cual se imparte directrices para el cumplimiento de las normas para la prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual en el entorno laboral.

5. DESARROLLO

5.1 Enfoques

El desarrollo del presente Protocolo se fundamenta en una serie de enfoques orientadores que guían las actuaciones, medidas y mecanismos de prevención, protección y atención frente al acoso sexual laboral y a la discriminación por género. Estos enfoques permiten asegurar intervenciones integrales, contextualizadas y con perspectiva de derechos. Los enfoques se detallan a continuación:

- Enfoque diferencial:** Forma de análisis, actuación social y política que permite analizar y actuar reconociendo que existen diferencias entre las personas como el género, la identidad u orientación sexual, la etnia, la edad, o la condición de salud y que estas diferencias influyen en sus oportunidades, condiciones de vida y formas de comprender su entorno.
- Enfoque de género:** Reconocimiento de las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres de manera histórica, sustentadas en normas, roles de género y en una división sexual del trabajo que ha limitado el acceso, la participación y la toma de decisiones de las mujeres frente a recursos, oportunidades y servicios.

El enfoque de género permite analizar y entender cómo las desigualdades entre mujeres y hombres no obedecen a diferencias biológicas, sino a construcciones sociales y culturales. Así,

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 11 de 47

proporciona herramientas para identificar y transformar prácticas discriminatorias, promoviendo condiciones de equidad en el entorno laboral e institucional.

- c. **Enfoque de derechos de las mujeres:** Este protocolo reconoce a las mujeres como titulares plenas de derechos, cuya garantía y protección es responsabilidad del Estado en todos sus niveles. Asimismo, se sustenta en los principios de igualdad sustantiva, equidad, autonomía y no discriminación y exige la adopción de medidas específicas para eliminar las barreras estructurales que han afectado históricamente a las mujeres en el ejercicio de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.
- d. **Enfoque territorial:** Considerar que el territorio es un espacio donde se configuran relaciones sociales, culturales e históricas que dan lugar a identidades diversas y a sentidos de pertenencia. En este marco, el enfoque territorial se fundamenta en el reconocimiento de la diversidad étnica, cultural y social de la población que habita los diferentes entornos donde la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – Atenea tiene presencia o desarrolla acciones institucionales.

Este enfoque permite que las estrategias de prevención, atención y protección frente a las violencias basadas en género y actos de discriminación sean contextualizadas, considerando las particularidades del entorno y las dinámicas territoriales, en cumplimiento de los principios de igualdad consagrados en la Constitución Política de Colombia.

- e. **Enfoque de derechos:** Este enfoque parte del reconocimiento de los derechos humanos como fundamento para la acción institucional, orientando todas las estrategias y medidas del protocolo hacia la garantía, respeto, promoción y protección de los derechos de las personas y de igual manera, implica fortalecer la capacidad de la Agencia Atenea como sujeto obligado del Estado para cumplir con sus responsabilidades frente a los titulares de derechos, promoviendo la participación activa, el acceso a la justicia, la no discriminación y la garantía de ambientes laborales seguros y dignos.
- f. **Enfoque de acción sin daño:** Este enfoque reconoce que toda intervención institucional puede generar impactos no intencionados en las personas y comunidades a las que va dirigida. Su aplicación en la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – Atenea, implica una evaluación constante de los riesgos, tensiones o efectos adversos que puedan surgir en el desarrollo de acciones orientadas a la prevención, atención y sanción de las violencias basadas en género. Requiere que las y los servidores públicos, contratistas y personal vinculado actúen con sensibilidad ética, revisando los mensajes que transmiten, las dinámicas de poder que generan y el nivel de participación que promueven.

El enfoque de acción sin daño se integra en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación del protocolo, con el fin de asegurar que las medidas adoptadas no profundicen desigualdades, afecten negativamente el tejido social o generen nuevas vulneraciones a los

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 12 de 47

derechos de las personas, especialmente de quienes han sido víctimas de acoso o discriminación.

- g. **Enfoque antirracista:** El enfoque antirracista reconoce que el racismo opera como un sistema estructural que sostiene desigualdades históricas mediante la jerarquización de los grupos humanos con base en criterios raciales. Este enfoque implica la identificación activa de prácticas institucionales, narrativas y relaciones de poder que reproducen exclusión, discriminación y subordinación de personas afrodescendientes, indígenas, raizales, palenqueras y otras poblaciones étnico-raciales.

Desde este marco, la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - Atenea incorpora el enfoque antirracista como un principio transversal en el desarrollo e implementación de su protocolo para la prevención, protección y atención del acoso sexual laboral y discriminación por género. Su aplicación busca transformar las estructuras que perpetúan desigualdad racial, garantizar la equidad en el acceso a derechos y oportunidades y promover la reparación simbólica e institucional mediante acciones afirmativas, participación efectiva y entornos seguros y libres de discriminación para todas las personas.

5.2 Principios

El presente protocolo se rige por los siguientes principios:

- Buena fe:** Toda actuación en el marco del protocolo debe estar guiada por la honestidad, la confianza mutua y el respeto por los derechos de las partes, asegurando la integridad del proceso y evitando cualquier uso indebido del mismo.
- Celeridad:** Principio que garantiza que las actuaciones derivadas del protocolo se desarrollen con prontitud, eficacia y diligencia por parte de las dependencias, de manera que se minimicen los tiempos de respuesta y se asegure una atención oportuna a las personas afectadas.
- Confidencialidad:** Toda la información relacionada con las quejas y actuaciones adelantadas en el marco de este protocolo será tratada con reserva, conforme a lo establecido en la Ley 1581 de 2012, la Ley 1712 de 2014 y las demás disposiciones aplicables. Se garantizará la protección de los datos personales y la privacidad de las personas involucradas.
- Debida diligencia:** Compromiso de gestionar con prontitud, eficacia y exhaustividad cada caso de violencia y/o discriminación, asegurando el seguimiento adecuado desde la presentación de la denuncia hasta la finalización de la atención.
- Debido proceso:** Garantía de que todas las actuaciones se desarrollen respetando los derechos y garantías procesales establecidos en la Constitución y la normatividad vigente, asegurando un procedimiento justo, imparcial y transparente.

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 13 de 47

- f. **Dignidad Humana:** Principio que asegura que todas las personas involucradas en el proceso serán tratadas con respeto, reconociendo su valor y derechos inherentes como seres humanos durante todas las etapas del procedimiento.
- g. **Eficacia:** Compromiso de las autoridades y dependencias encargadas de responder con prontitud y efectividad ante cualquier situación que afecte a la ciudadanía, al talento humano y a las personas vinculadas a la entidad, garantizando una intervención oportuna y sin dilaciones.
- h. **Igualdad:** Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a recibir protección y trato equitativo por parte de las autoridades, disfrutando de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación alguna por motivos de sexo, pertenencia étnica, origen, idioma, religión, ideología política o cualquier otra condición.
- i. **Información y accesibilidad:** Las rutas de prevención, atención y protección serán transparentes y difundidas a todo el personal de la entidad, garantizando su acceso mediante espacios tanto físicos como digitales que faciliten la consulta y el conocimiento adecuado de la información.
- j. **Imparcialidad e idoneidad:** Quienes intervengan en las rutas de atención en representación de la entidad deberán actuar con objetividad, integridad profesional y contar con la capacitación necesaria en enfoque de género y diferencial.
- k. **No discriminación:** El presente protocolo garantiza la atención y protección sin distinción alguna a todas las personas que tengan algún tipo de vínculo con la Agencia Atenea, ya sea laboral, contractual, en comisión, en calidad de pasantes o cualquier otra forma de relación. Se asegura un trato igualitario sin importar su edad, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, discapacidad, nacionalidad, religión, lugar de origen o cualquier otra condición personal o social.
- l. **Participación de las Víctimas:** La entidad garantizará el involucramiento de las víctimas en las decisiones que afecten su proceso, promoviendo su participación informada, voluntaria y respetuosa en cada una de las etapas de atención, protección y seguimiento. Este principio reconoce a las víctimas como sujetas de derechos y no como receptoras pasivas de las actuaciones institucionales, asegurando que su voz sea escuchada y tenida en cuenta en la definición de medidas y acciones que incidan en su bienestar y reparación.
- m. **Progresividad y no regresividad:** La implementación de este protocolo compromete a la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – Atenea, a garantizar el desarrollo continuo y la mejora sostenida en la promoción, respeto, protección y garantía de los derechos de todas las personas vinculadas a la entidad, sin importar su forma de contratación o participación. En consecuencia, los planes, acciones y medidas adoptadas no podrán implicar retrocesos frente a los estándares previamente alcanzados

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 14 de 47

- n. **Principio de no revictimización:** En el marco de la implementación del presente protocolo, se deberá garantizar un trato respetuoso, empático y cuidadoso hacia las víctimas, evitando prácticas que profundicen su sufrimiento o vulnerabilidad. Las personas responsables de la atención deberán abstenerse de exponer a las víctimas a confrontaciones directas con el presunto agresor, así como de solicitar reiteradamente la narración de los hechos. Del mismo modo, se deberán evitar cuestionamientos que pongan en duda su testimonio o actitudes que minimicen la gravedad de lo ocurrido. Esta garantía adquiere especial relevancia en situaciones de violencia basada en género, donde se exige una actuación diligente, libre de estigmas y prejuicios.
- o. **Sostenibilidad:** Garantizar la disponibilidad y adecuada gestión de recursos materiales, humanos, financieros y tecnológicos que sean esenciales para mantener las acciones con enfoque de género, reconociendo que los cambios culturales requieren un compromiso constante y prolongado en el tiempo.

5.3. Sujetos y Ámbitos de Aplicación

El presente protocolo aplica, en lo que sea pertinente, a todas las personas que tengan algún tipo de vínculo o relación con la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – Atenea. Específicamente, se dirige a:

- Servidoras, servidores, así como exservidoras y exservidores públicos vinculados a la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - Atenea.
- Personas vinculadas mediante la modalidad de prestación de servicios.
- Pasantes, judicantes y quienes participen en procesos de formación en la Agencia.
- Ciudadanía y/o grupos de valor que acceden a los servicios, programas y proyectos ofrecidos por la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – Atenea, o que reciben atención directa a través de los canales institucionales, tales como Atención al Ciudadano y Participación Ciudadana, entre otros espacios de relacionamiento, en el marco de las competencias de la entidad.
- Personas que prestan sus servicios en la Agencia a través de esquemas de tercerización laboral.

El presente protocolo también será aplicable a las personas destinatarias del mismo, cuando en el ejercicio de sus funciones o en el desarrollo de sus obligaciones se encuentren en alguno de los siguientes escenarios:

- En todas las sedes, instalaciones, espacios físicos o bienes de propiedad o uso de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - Atenea, incluyendo aquellos considerados lugares de trabajo, sean estos públicos o privados.
- Durante comisiones, desplazamientos, viajes institucionales, eventos, actividades académicas, sociales o de formación que estén relacionados con el ejercicio de funciones o el cumplimiento de obligaciones contractuales.

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 15 de 47

- c. En espacios destinados para el descanso, alimentación, servicios sanitarios, de aseo o vestuarios, dentro del contexto laboral.
- d. En el uso de tecnologías de la información y la comunicación, entornos digitales y cualquier espacio virtual de interacción relacionado con las funciones, actividades institucionales o compromisos contractuales, tales como el correo electrónico, chats institucionales o redes sociales, deberán evitarse conductas que constituyan manifestaciones de ciberacoso, el envío no consentido de imágenes, el hostigamiento en chats o grupos institucionales, la difusión de mensajes degradantes o amenazantes, la publicación de fotos o comentarios con el fin de humillar o ridiculizar, o la creación de grupos destinados a agredir o excluir a una persona.

5.4. Tipos de Violencia contra las Mujeres y Basadas en Género

El presente protocolo será aplicable en el marco de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – Atenea, frente a acciones u omisiones que configuren violencias contra las mujeres y violencias basadas en género, conforme a lo establecido en la legislación nacional, incluyendo la Ley 1257 de 2008 y en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Colombia. Esta aplicación se extiende a todos los espacios, actividades, relaciones y entornos en los que se desarrollen funciones o compromisos contractuales con la Agencia.

5.4.1 Violencias basadas en género (VBG): En el contexto de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – Atenea, las violencias basadas en género se entienden como aquellas acciones, omisiones o comportamientos que, sustentados en relaciones históricas de desigualdad entre los géneros, afectan de manera desproporcionada a mujeres, personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas y otras poblaciones en condición de vulnerabilidad.

Estas violencias pueden expresarse de manera física, psicológica, sexual, económica o simbólica, tanto en entornos presenciales como digitales y ocurrir dentro o fuera de los espacios institucionales, en el marco de actividades académicas, laborales, administrativas o de relacionamiento con grupos de valor.

Para la Agencia Atenea, estas conductas perpetúan estereotipos de género, refuerzan jerarquías inequitativas y limitan el ejercicio pleno de derechos. Por ello, la entidad reconoce su deber de prevenir, atender y erradicar todas las formas de violencia basada en género, promoviendo ambientes seguros, incluyentes y libres de discriminación para todas las personas, sin distinción de su tipo de vinculación.

En el marco de la Agencia Atenea, las VBG pueden expresarse a través de:

- Comentarios o actitudes ofensivas relacionados con el género o la orientación sexual en entornos académicos o laborales.
- Acoso, intimidación o conductas no consentidas que afecten la integridad o la dignidad de las personas.

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 16 de 47

- Negación de oportunidades, represalias o exclusiones con base en prejuicios de género.
- Trato despectivo, invisibilización o subvaloración del aporte de mujeres o personas con identidades no normativas.

La prevención, atención y sanción de este tipo de violencias es una responsabilidad institucional y hace parte del compromiso de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – Atenea con la promoción de entornos seguros, equitativos, libres de discriminación y respetuosos de los derechos humanos.

5.4.2. Violencia contra las mujeres: En concordancia con la Ley 1257 de 2008, se entiende por violencia contra las mujeres cualquier comportamiento, acción u omisión que, por razones de género, le ocasione muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial. Esta definición también abarca las amenazas, la coacción o cualquier forma de privación arbitraria de la libertad, sin importar si ocurren en el entorno laboral, público o privado. En el contexto de este protocolo, se considera que existe violencia cuando se presenta alguno de estos tipos de afectación hacia una mujer por el hecho de serlo.

- Violencia Física:** Consiste en cualquier acción que ponga en peligro, cause daño o afecte la integridad corporal de una persona. Esta puede manifestarse a través de agresiones como golpes, empujones, bofetadas, patadas, quemaduras o ataques con armas, objetos contundentes, sustancias corrosivas u otros líquidos.
- Violencia Psicológica:** Comprende cualquier conducta, ya sea mediante acciones o la omisión de estas, orientada a desvalorizar, someter o limitar la autonomía de una persona. Esto puede lograrse a través de amenazas, manipulación, intimidación, humillaciones, aislamiento o cualquier comportamiento que afecte su bienestar emocional, su capacidad de tomar decisiones o su desarrollo personal. Manifestaciones como los insultos, el control excesivo, los celos intensos, el chantaje emocional o las descalificaciones reiteradas son formas comunes de este tipo de violencia.
- Violencia sexual:** Se entiende como cualquier acto de carácter sexual, tentativa de acto sexual, insinuación, comentario o contacto sexual no deseado, así como cualquier forma de comercialización o uso de la sexualidad de una persona mediante coacción, sin importar el vínculo entre la víctima y el agresor y en cualquier entorno, incluido el laboral o familiar (OMS, 2003). Esta forma de violencia incluye obligar a una persona a participar en interacciones sexuales físicas o verbales a través de medios como la fuerza, intimidación, chantaje, soborno, manipulación o cualquier otra forma de presión que limite su voluntad o consentimiento (Ley 1257 de 2008). También comprende situaciones en las que la víctima es forzada a realizar actos sexuales con terceros.

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género		CÓDIGO: PT1_TH
			VERSIÓN:1
			FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano		Página: 17 de 47

Dentro de este protocolo, se consideran violencia sexual tanto las conductas descritas en la Ley 1257 de 2008 como los delitos sexuales tipificados en el Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000, Título IV del Libro Segundo), incluyendo violación, actos sexuales violentos o abusivos, explotación sexual, entre otros. Asimismo, se entiende por violencia sexual no solo el uso de la fuerza física, sino también amenazas, coerción psicológica, abuso de poder, intimidación o cualquier circunstancia que impida el libre consentimiento de la persona afectada.

- d. **Acoso sexual:** Se refiere a cualquier comportamiento de índole sexual no consentido, ejercido por una persona que, aprovechando una posición de poder, autoridad o influencia —ya sea por su edad, sexo, jerarquía laboral, estatus social, familiar o económico— hostiga, persigue o asedia a otra, ya sea de forma física o verbal (Código Penal, artículo 210A). Este tipo de violencia puede manifestarse de manera única o reiterada y se caracteriza por tener una intención libidinosa y una clara relación de poder, sin importar si esta es jerárquica (vertical) u horizontal, dentro de entornos laborales o educativos (Ley 2365 de 2024).

El acoso sexual puede adoptar formas intimidatorias que generen miedo, incomodidad o afectación emocional e incluir expresiones como comentarios sugestivos, insinuaciones sexuales, tocamientos no consentidos u otras conductas que produzcan un ambiente laboral o académico hostil, degradante o humillante.

- e. **Feminicidio:** Se define como el acto de asesinar a una mujer por el hecho de ser mujer, debido a su identidad de género o a dinámicas de poder basadas en desigualdades estructurales. Este delito se configura cuando la muerte ocurre en contextos donde concurren o han ocurrido previamente situaciones de violencia y control ejercidas sobre la víctima.

Entre las circunstancias que pueden acompañar este crimen se encuentran:

- i. Haber tenido una relación íntima, familiar, de amistad, laboral o de convivencia con la víctima y haber ejercido previamente violencia física, sexual, psicológica o patrimonial contra ella.
- ii. Imponer actos de control, dominación o instrumentalización del cuerpo y la vida de la mujer, afectando su libertad sexual o su capacidad de decisión.
- iii. Cometer el hecho aprovechando una posición de poder o jerarquía sobre la víctima, ya sea económica, social, política, militar o cultural.
- iv. Asesinar con el propósito de generar terror, humillación o venganza hacia la víctima o hacia otras personas asociadas a ella.
- v. Existencia de antecedentes o señales de violencia de género, amenazas o maltrato en el entorno doméstico, laboral, escolar o familiar, aun si estos no han sido denunciados.
- vi. Que la víctima haya sido retenida, aislada o privada de su libertad antes del asesinato, sin importar la duración de dicha privación.

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 18 de 47

El feminicidio representa la forma más extrema de violencia de género y constituye una grave vulneración de los derechos fundamentales de las mujeres.

- f. **Violencia Económica:** Se refiere a toda conducta, ya sea acción u omisión, que tenga como objetivo ejercer control o dominio sobre los recursos económicos de una mujer, aprovechándose de su situación social, económica o política. Esta forma de violencia puede manifestarse a través del abuso financiero, la imposición de restricciones para el uso del dinero, el incumplimiento de responsabilidades económicas hacia hijos e hijas, o la administración abusiva de los ingresos y bienes, con el fin de limitar la autonomía y el bienestar de la víctima.
- g. **Violencia Patrimonial:** Consiste en cualquier acción que implique la pérdida, daño, ocultamiento, retención o destrucción de bienes materiales o inmateriales pertenecientes a una persona. Esto incluye objetos personales, herramientas de trabajo, documentos de identidad, recursos económicos o cualquier otro bien destinado a cubrir sus necesidades básicas o a garantizar su desarrollo personal y autonomía.
- h. **Violencia institucional:** Refiere a toda conducta realizada por una persona que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona. Es decir, todas aquellas conductas, por acción u omisión, generadas por cualquier agente del Estado en el ejercicio de sus funciones, dirigidas a discriminar, agredir, minimizar o despreciar a la mujer.
- i. **Violencia política:** Es toda acción, conducta u omisión realizada en el ámbito público o privado que, basada en el género, de forma individual o grupal, tenga por objeto o por resultado menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir sus derechos políticos, el derecho a participar en los asuntos políticos y públicos en condiciones de igualdad con los hombres.
- j. **Violencia Simbólica:** Es aquella que se ejerce mediante representaciones, mensajes, estereotipos, valores o símbolos que refuerzan roles de género desiguales y justifican la subordinación de una persona, especialmente de las mujeres. No implica el uso de la fuerza física, sino que opera a través de actitudes, discursos y prácticas que reproducen la dominación y discriminación. Este tipo de violencia se manifiesta en lo cotidiano, validando estructuras de poder desiguales mediante ideas preconcebidas, creencias culturales o sociales que perpetúan la desigualdad y la exclusión. Dentro de este tipo de violencia se encuentran:
 - **Apropiación de ideas (Bropiating):** Ocurre cuando una idea o propuesta presentada por una mujer es ignorada, descartada o no recibe atención, pero posteriormente es retomada o expresada por un hombre, siendo entonces reconocida, valorada o aceptada por el grupo. Esta práctica refleja una dinámica de invisibilización de las contribuciones femeninas y reproduce relaciones de poder desiguales en espacios laborales o colaborativos, deslegitimando la participación equitativa en la toma de decisiones.

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 19 de 47

- **Abuso emocional sutil (Gaslighting):** Se manifiesta cuando una persona, generalmente un hombre, desacredita de manera sistemática las percepciones, emociones o recuerdos de una mujer, con el fin de generar dudas sobre su criterio, estabilidad o capacidad de análisis. Este tipo de violencia se basa en la manipulación psicológica y utiliza tácticas sutiles como la negación de hechos, la minimización de emociones o la distorsión de situaciones, logrando que la víctima cuestione su propia percepción de la realidad. Su objetivo es ejercer control emocional, debilitar la confianza personal y desestabilizar el juicio de la persona afectada.
- **Explicación paternalista (Mansplaining):** Se refiere a una forma de interacción en la que un hombre interrumpe o corrige a una mujer para explicarle algo que ella ya conoce o está exponiendo, partiendo de la presunción de que su conocimiento o capacidad es inferior, únicamente por su condición de mujer. Esta conducta suele darse en espacios colectivos, aunque también puede presentarse en diálogos individuales y tiende a minimizar o invalidar la experiencia, formación o autoridad de la mujer sobre un tema, reproduciendo dinámicas de desigualdad y subestimación basadas en estereotipos de género.
- **Postura expansiva de los hombres (Manspreading):** Se refiere a la conducta en la que un hombre ocupa más espacio físico del necesario al sentarse, invadiendo el espacio que podría corresponder a otras personas, en particular a mujeres, sin considerar si esto causa incomodidad, molestia o limita el confort de quienes están a su alrededor. Esta actitud refleja una manifestación cotidiana de dominación y falta de respeto hacia el espacio personal de los demás.
- **Interrupción innecesaria (Maninterrupting):** Ocurre cuando un hombre interrumpe de forma abrupta y repetida a una mujer durante una conversación, con el objetivo de imponer su perspectiva, desviar el tema o hacerse escuchar por encima de ella. Esta acción refleja una actitud que minimiza la participación femenina y refuerza dinámicas de poder desigual en espacios comunicativos.

Las definiciones presentadas no son exhaustivas ni limitativas; pueden ampliarse o complementarse con otros tipos de violencia de género reconocidos tanto en la legislación vigente como en el marco del bloque de constitucionalidad.

5.5. Conductas Inapropiadas en el Entorno Laboral Basadas en las Violencias de Género Contra las Mujeres y Acoso Laboral

Las siguientes conductas pueden constituir violencias basadas en género y acoso en el entorno laboral. Por lo tanto, todas las personas sujetas a este protocolo deben abstenerse de incurrir en ellas:

- Contacto físico no deseado o sin consentimiento, así como acercamientos innecesarios con connotaciones sexuales.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales sin consentimiento.

19

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 20 de 47

- c. Solicitudes o exigencias de favores sexuales, directos o indirectos, relacionados con el desarrollo profesional, la contratación, la permanencia o mejora de condiciones laborales.
- d. Envío o recepción no solicitados de mensajes, imágenes o videos de contenido sexual, por medios físicos o digitales, así como la petición de estos materiales o insinuaciones sexuales no consentidas, ya sea presencial o virtualmente.
- e. Difusión de rumores o información privada relacionada con la vida sexual de las personas.
- f. Negarse a reconocer o utilizar el nombre identitario, el nombre y los pronombres con los que una persona se identifica, especialmente en el caso de personas transgénero, lo cual constituye una forma de irrespeto a su identidad y dignidad.
- g. Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con contenido sexual, doble sentido, o que reproduzcan estereotipos y prejuicios basados en género, pertenencia étnica, capacidades, orientación sexual o aspecto físico.
- h. Expresiones verbales o gestuales que aludan a prácticas sexuales o eróticas, incluyendo sonidos o movimientos con connotación sexual.
- i. Preguntas invasivas sobre la vida sexual, fantasías o preferencias, sin el consentimiento de la persona.
- j. Imponer actividades ajenas a las funciones laborales o aplicar medidas disciplinarias por rechazar propuestas de naturaleza sexual.
- k. Exhibición directa o mediante videos, fotografías o mensajes digitales de partes genitales sin consentimiento.
- l. Vigilancia o espionaje no autorizado en espacios privados, como baños o vestuarios.
- m. Amenazar o condicionar el acceso al empleo, la contratación, la recepción de beneficios laborales o contractuales, así como la permanencia en el puesto o contrato, a la aceptación de favores de naturaleza sexual por parte de quien solicita el beneficio.
- n. Miradas, gestos o comportamientos sugestivos, incómodos o de naturaleza sexual que no cuenten con el consentimiento de la persona.
- o. Realizar bromas o comentarios burlescos sobre el desempeño laboral de una persona basados en que la tarea ha sido tradicionalmente ejercida por un género específico.
- p. Menospreciar la capacidad profesional o el desempeño laboral de una persona debido a su género.
- q. Asignar funciones o tareas laborales fundamentadas en estereotipos de género, en lugar de considerar las habilidades y competencias reales de la persona.
- r. Imponer el uso obligatorio de uniformes o vestimenta hipersexualizada en el entorno laboral.
- s. Tomar fotografías, videos o grabaciones de audio con contenido sexual sin el consentimiento de la persona afectada, o realizar montajes con este material. así como generar y difundir contenido engañoso creado por una inteligencia artificial que atente contra la dignidad de una persona.
- t. Hacer insinuaciones inapropiadas durante viajes, eventos o celebraciones laborales, aprovechando espacios o momentos fuera del lugar de trabajo.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA
 LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO
 DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 21 de 47

5.6. Tipos de Violencias Asociadas al Racismo Producto de la Discriminación

Las violencias vinculadas al racismo se manifiestan a través de acciones, omisiones, prácticas, discursos o tratamientos diferenciados que reproducen desigualdades históricas basadas en criterios raciales, étnicos o fenotípicos. Estas violencias pueden presentarse de manera abierta, sutil o estructural, afectando el ejercicio pleno de derechos, la dignidad humana y la participación equitativa de las personas afrodescendientes, indígenas, raizales, palenqueras y demás grupos étnico-raciales. En el ámbito laboral, estas dinámicas se traducen en exclusiones, trato discriminatorio, estigmatización y barreras de acceso, que impactan directamente el bienestar, las oportunidades y la permanencia de las personas en sus entornos de trabajo. A continuación, se describen los principales tipos de violencias derivadas del racismo y de las prácticas discriminatorias que deben prevenirse, atenderse y sancionarse en el marco de este Protocolo:

- a. **Racismo aversivo:** Este tipo de racismo es sutil y suele ser ejercido por personas que, en apariencia, se oponen al racismo y rechazan conductas abiertamente racistas. El racismo aversivo se manifiesta en quienes defienden la igualdad de derechos y la libertad de los grupos para expresar su cultura, pero que, en la práctica, adoptan actitudes de distanciamiento, frialdad o indiferencia hacia las personas racializadas, mostrando una falta de empatía que evidencia un sesgo discriminatorio encubierto.
- b. **Racismo etnocentrista:** Se fundamenta en la creencia de que la cultura propia es superior a las demás, lo que lleva a considerar que los grupos étnicos diferentes representan una amenaza para la identidad cultural dominante. Desde esta perspectiva, se niega el principio de igualdad y se espera que las personas de otras etnias se adapten o subordinen al grupo mayoritario. Este tipo de racismo se manifiesta a través del rechazo a las costumbres, creencias, religiones, idiomas o formas de vida de otras culturas, evidenciando una actitud constante de exclusión y desprecio.
- c. **Racismo simbólico:** Este tipo de racismo se presenta cuando se defiende el principio de igualdad, pero de manera condicionada o limitada. Se reconoce el derecho de los diferentes grupos a vivir según sus propias costumbres, pero solo dentro de espacios específicos o restringidos. Esta postura, aunque aparentemente neutral, genera una separación cultural entre comunidades, reforzando la distancia social y favoreciendo la exclusión de quienes no pertenecen al grupo dominante.
- d. **Racismo biológico:** Se trata de una de las formas más radicales e intolerantes de racismo. Parte de la creencia de que existen pertenencias étnicas humanas superiores a otras desde un punto de vista genético y que las consideradas "inferiores" representan una amenaza para la pureza o integridad de la pertenencia étnica dominante. Bajo esta visión, se niegan los derechos fundamentales a los grupos racializados y se promueve su exclusión total, llegando incluso a justificar la segregación física.

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 22 de 47

5.7 Actos de Discriminación

El presente protocolo tiene aplicación en todas aquellas conductas, ya sean acciones u omisiones, que constituyan actos de discriminación contrarios a lo establecido en la legislación colombiana y en los instrumentos internacionales de derechos humanos que hacen parte del ordenamiento jurídico nacional.

Los actos de discriminación comprenden cualquier conducta, actitud o trato que de manera consciente o inconsciente, busca anular, dominar o ignorar a una persona o grupo, con base en prejuicios sociales o personales, resultando en la vulneración de sus derechos fundamentales. Según la jurisprudencia, para que un acto se considere discriminatorio no se requiere intención, ya que este se configura independientemente de la voluntad de quien lo ejecuta. Además, implica una forma de violencia que puede ser simbólica, física, psicológica, emocional o económica y suele identificarse mediante los denominados criterios sospechosos de discriminación establecidos en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, tales como el sexo, la orientación sexual, la pertenencia étnica, el origen nacional o familiar, la religión, la lengua o la opinión política. En concordancia, el Código Penal Colombiano sanciona cualquier acción que, de manera arbitraria, impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de una persona por razones asociadas a su pertenencia étnica, nacionalidad, sexo, orientación sexual, discapacidad u otras condiciones protegidas. Se entienden como actos de discriminación los siguientes:

- **Discriminación directa:** Situación en la que una persona recibe un trato menos favorable que otra en una situación comparable, por motivos de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, condición socioeconómica, origen étnico, discapacidad u otras condiciones protegidas por la ley.
- **Discriminación indirecta:** Se presenta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra tiene el efecto de poner a una persona o grupo en desventaja particular con respecto a otras personas, por motivos de sexo, género u otras condiciones protegidas, salvo que dicha disposición responda a un objetivo legítimo y los medios para alcanzarlo sean adecuados y necesarios.
- **Hostigamiento por razones de discriminación:** Según lo dispuesto en la Ley 1752 de 2015, a través de la inclusión del artículo 134B en el Código Penal Colombiano, se considera delito cualquier acto que incite o fomente comportamientos de acoso dirigidos a afectar física o emocionalmente a una persona, colectivo o comunidad. Este tipo de hostigamiento se basa en motivos como la pertenencia étnica, etnia, religión, nacionalidad, pensamiento político o filosófico, sexo, orientación sexual, condición de discapacidad, entre otras formas de discriminación.
- **Hostigamiento por razones de pertenencia étnica, etnia, identidad de género u orientaciones sexuales no normativas:** Se refiere a la exposición constante a contextos o situaciones donde se presentan agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, las cuales deslegitiman la identidad de las personas y afectan su desarrollo integral. Este tipo de hostigamiento está dirigido hacia personas

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 23 de 47

pertenecientes a grupos étnicos minoritarios, a poblaciones LGBTIQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, personas transgénero, intersexuales, queer y otras identidades no categorizadas en clasificaciones tradicionales), a hijas e hijos de familias homoparentales, así como a individuos que, por sus condiciones socioeconómicas, apariencia física, creencias religiosas, comportamientos o prácticas culturales, se apartan de las normas sociales hegemónicas.

5.8 Acoso Laboral

El acoso laboral comprende cualquier conducta persistente y demostrable ejercida sobre una persona trabajadora que tenga como finalidad o efecto infundir miedo, intimidación, desmotivación, humillación, descrédito o perjuicio laboral. Estas acciones pueden manifestarse a través de agresiones verbales, actos de descalificación, sobrecarga injustificada de tareas, obstaculización del desempeño, aislamiento, asignación de funciones degradantes o cualquier práctica que afecte la dignidad, la salud física o emocional y las condiciones laborales de la persona. En el marco de este Protocolo, el acoso laboral se aborda como una vulneración grave de los derechos humanos y laborales, que exige la adopción de medidas de prevención, atención, investigación y protección orientadas a garantizar ambientes de trabajo seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de violencia. A partir de esto, es importante conocer los siguientes tipos de acoso laboral:

- **Acoso laboral:** Hace referencia a cualquier comportamiento reiterado y verificable que una persona empleadora, superior jerárquico, compañero, compañera o subordinado ejerza sobre un servidor, contratista o pasante con la intención de provocar temor, ansiedad, desmotivación o de afectar negativamente sus condiciones laborales. Este tipo de acoso puede estar orientado a causar daño emocional o profesional, crear un ambiente hostil o presionar para que la persona renuncie. Una manifestación frecuente del acoso laboral es el maltrato psicológico, expresado mediante conductas ofensivas, humillantes o maliciosas que buscan desestabilizar a quien las sufre.
- **Acoso laboral en razón de género:** De acuerdo con el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, corresponde a toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, colaborador o contratista por parte de un superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, desmotivación o inducir a la renuncia. Cuando estas conductas tienen origen o se agravan por motivos relacionados con el género, el sexo, la identidad de género u orientación sexual de la persona, se consideran violencia basada en género en el entorno laboral.
- **Maltrato laboral:** Se entiende como cualquier acción que atente contra la integridad física, moral, la libertad personal o sexual, así como contra los bienes de una persona que desempeñe funciones laborales. Incluye manifestaciones verbales ofensivas o humillantes que afecten la dignidad, la intimidad, el buen nombre o la autoestima de quienes integran una relación de trabajo. También comprende cualquier conducta que tenga como propósito o afectar negativamente la dignidad o generar un ambiente hostil en el entorno laboral.
- **Persecución laboral:** Se refiere a cualquier conducta que, por su carácter reiterado o notoriamente arbitrario, evidencie la intención de provocar la renuncia de la persona trabajadora o empleada. Estas

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 24 de 47

acciones pueden manifestarse a través de descalificaciones constantes, asignación excesiva de tareas o modificaciones frecuentes en los horarios de trabajo, generando un ambiente de desmotivación y afectando el bienestar laboral.

- **Desprotección laboral:** Es toda conducta, acción u omisión que exponga a las personas trabajadoras a riesgos físicos, emocionales o psicológicos, como consecuencia de la asignación de funciones u órdenes que no cuenten con las condiciones mínimas de seguridad, recursos o preparación necesarios para su ejecución. Esta situación compromete la integridad y el bienestar del personal y refleja una falta de garantía institucional en la protección de sus derechos laborales. La desprotección laboral también puede afectar de manera diferenciada a poblaciones en situación de vulnerabilidad, por lo que debe ser abordada con enfoque de derechos y perspectiva de género.

- **Entorpecimiento laboral:** Se entiende como cualquier acción que tenga como finalidad obstaculizar, dificultar o retrasar el desarrollo normal de las funciones de una persona generándole perjuicios en su desempeño laboral. Entre estas acciones se incluyen, entre otras, la privación, ocultamiento o daño de insumos, documentos, herramientas o información necesaria para la ejecución de sus tareas; así como la eliminación de datos, la destrucción o pérdida de archivos y el ocultamiento intencional de correspondencia o comunicaciones electrónicas.

- **Inequidad laboral:** Hace referencia a la asignación de funciones, responsabilidades o condiciones de trabajo que implican un trato desigual, injusto o despectivo hacia la persona trabajadora. Esta situación puede manifestarse mediante la entrega de tareas que no corresponden con el perfil, capacidades o nivel jerárquico del empleado o empleada, con el propósito de menospreciar, desmotivar o desvalorizar su rol dentro de la organización. La inequidad laboral vulnera los principios de igualdad, dignidad y trato justo y puede estar relacionada con factores como el género, la edad, la orientación sexual, la discapacidad u otras condiciones personales o sociales.

5.8.1. Tipos de acoso sexual laboral según su manifestación

El acoso sexual laboral puede expresarse de diferentes maneras y a través de múltiples conductas que vulneran la dignidad, integridad y derechos de las personas en el entorno de trabajo. Estas manifestaciones pueden ser físicas, verbales, no verbales o mediadas por tecnologías digitales y pueden ocurrir tanto de forma directa como indirecta, abierta o sutil. Su identificación es fundamental para la prevención, atención y sanción efectiva de estas conductas, dado que todas ellas afectan el ambiente laboral, la seguridad emocional y el bienestar de quienes las experimentan. A continuación, se describen los principales tipos de acoso sexual laboral según su forma de manifestación:

- Acoso sexual laboral físico:** Conductas de índole sexual que implican contacto corporal no consentido. Algunos ejemplos incluyen: *Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, tocamientos, contacto físico innecesario, acercamientos invasivos o no solicitados.*
- Acoso sexual laboral verbal:** Expresiones orales de contenido sexual no consentido, que generan incomodidad, intimidación o afectación. Ejemplos: *Comentarios de contenido sexual,*

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 25 de 47

propuestas sexuales no deseadas, chistes sexualmente implícitos, comentarios homófobos o con connotación discriminatoria por orientación sexual o identidad de género.

- c. **Acoso sexual laboral no verbal:** Conductas no físicas ni verbales, pero con carga sexual o insinuaciones, que afectan el ambiente laboral. Por ejemplo: *Miradas lascivas o concupiscentes, gestos con connotación sexual, guiños persistentes o intimidantes.*
- d. **Acoso sexual laboral virtual o digital:** Manifestaciones de acoso sexual que ocurren a través de medios electrónicos o plataformas institucionales. Ejemplos: *Correos electrónicos, mensajes no deseados con contenido sexual, envío de imágenes, archivos o enlaces de carácter sexual sin consentimiento, incluyendo el uso de plataformas o aplicaciones internas.*

5.8.2. Conductas que constituyen acoso laboral

De acuerdo con lo establecido en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, se presumirá la existencia de acoso laboral cuando se compruebe la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Actos de agresión física, sin importar las consecuencias que estos generen.
- b. Expresiones injuriosas o humillantes dirigidas a la persona, que incluyan palabras ofensivas o aludan a características como la pertenencia étnica, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c. Comentarios hostiles y denigrantes sobre el desempeño profesional, realizados frente a los compañeros de trabajo.
- d. Amenazas injustificadas de despido manifestadas en presencia de otros empleados.
- e. Presentación de múltiples denuncias disciplinarias infundadas, demostradas por la conclusión favorable en los procesos disciplinarios correspondientes.
- f. Descalificación humillante de las propuestas u opiniones laborales, realizada públicamente ante compañeros.
- g. Burlas públicas sobre la apariencia física o la forma de vestir.
- h. Referencias públicas a aspectos íntimos de la vida personal del trabajador o trabajadora.
- i. Imposición de tareas claramente ajenas a las responsabilidades laborales, exigencias desproporcionadas para el cumplimiento de las funciones asignadas o cambios bruscos en el lugar o tipo de trabajo sin justificación técnica objetiva por parte de la entidad.

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 26 de 47

- j. Exigencia de trabajar en horarios excesivos respecto a la jornada legal o contractual, modificaciones inesperadas de turno y obligación continua de laborar en días dominicales o festivos sin fundamento técnico o de manera discriminatoria en comparación con otros empleados.
- k. Trato discriminatorio evidente en cuanto a la asignación de derechos, beneficios o responsabilidades laborales.
- l. Negativa a proporcionar los materiales e información indispensables para el cumplimiento adecuado de las funciones.
- m. Negativa injustificada a conceder permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias o vacaciones cuando se cumplen los requisitos legales o reglamentarios.
- n. Envío de mensajes anónimos, llamadas telefónicas o comunicaciones virtuales con contenido ofensivo, intimidatorio o injurioso o la imposición de aislamiento social.

5.8.3. Conductas que no constituyen acoso laboral

De conformidad con la normativa vigente, no se considerarán como acoso laboral las siguientes acciones, siempre que se realicen dentro del marco legal y con respeto a los derechos del trabajador o empleador:

- a. Ejercicio legítimo de la potestad disciplinaria que corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subordinados, conforme a la ley.
- b. Establecimiento de exigencias razonables relacionadas con la fidelidad laboral y la lealtad institucional.
- c. Emisión de circulares, memorandos o solicitudes verbales orientadas a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia en la prestación de bienes o servicios, en cumplimiento de los contratos laborales, reglamento interno de trabajo y manuales de funciones.
- d. Evaluación del desempeño laboral de los subordinados basada en indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e. Solicitud razonable de colaboración adicional para asegurar la continuidad del servicio o resolver situaciones complejas en la operación de la entidad.
- f. Actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a la terminación del contrato laboral, fundamentadas en causas legales o justas causas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación aplicable a la función pública.

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 27 de 47

- g. Exigencias relacionadas con el cumplimiento del reglamento interno de trabajo, manuales específicos de funciones y competencias laborales, las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, las obligaciones contractuales y las normas aplicables a los servidores públicos.

5.9 Prevención de las Violencias Basadas en Género y de Todas las Formas de Discriminación

Las acciones de prevención constituyen una forma de intervención temprana orientada a identificar y reducir posibles manifestaciones de violencia, acoso, hostigamiento sexual o cualquier forma de discriminación basada en motivos como pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad, entre otros factores. Su objetivo principal es minimizar los riesgos asociados a estas conductas, promover la construcción de un entorno laboral seguro, digno y respetuoso y prevenir la repetición de situaciones que vulneren los derechos de las personas trabajadoras.

La Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – Atenea, desde sus niveles directivos, intermedios y operativos, se compromete a garantizar la implementación constante de medidas preventivas frente a cualquier manifestación de violencia basada en género o discriminación en el ámbito laboral o contractual.

La Gerencia de Estrategia se encargará de transversalizar el enfoque de género y serán responsables de liderar el diseño y ejecución de estrategias de sensibilización, formación y capacitación de manera periódica, al menos una vez por semestre. Estas acciones estarán dirigidas a todas las personas vinculadas a la entidad, sin distinción del tipo de contratación.

Asimismo, como parte de las medidas de prevención del riesgo, se implementará la realización anual de encuestas de clima laboral y de percepción de seguridad, con el propósito de identificar factores psicosociales, posibles situaciones de acoso o discriminación y evaluar la percepción general del entorno institucional. Los resultados obtenidos permitirán diseñar planes de acción orientados a fortalecer el bienestar, la equidad y la convivencia, garantizando un ambiente de trabajo basado en el respeto, la confianza y la corresponsabilidad de todas las personas que integran la entidad.

5.10. Derechos de las Partes Involucradas

5.10.1. Derechos de la persona que activa la ruta

De acuerdo con la normativa legal vigente y en cumplimiento de los principios que orientan este protocolo, toda persona que se vea afectada por hechos de violencia basada en género o por actos de discriminación en el contexto laboral o contractual, tiene derecho a:

- a. Acceder a medidas de prevención, atención y protección, dirigidas a evitar un daño irreparable, mediante la activación oportuna de las rutas de atención establecidas en este protocolo.

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 28 de 47

- b. Recibir un trato digno y respetuoso, libre de solicitudes o condiciones que puedan generar revictimización.
- c. Garantizar que las actuaciones derivadas de la queja promuevan el acceso a la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición de los hechos denunciados.
- d. Que la denuncia sea tratada con reserva y confidencialidad, evitando cualquier forma de exposición o afectación adicional.
- e. No sufrir represalias ni afectaciones en su estabilidad laboral como consecuencia de haber interpuesto una queja o denuncia.
- f. Que su testimonio sea recibido con base en el principio de buena fe, siendo escuchada de manera objetiva, sin prejuicios ni estereotipos de género.
- g. No ser juzgada ni descalificada por el hecho de presentar una queja, ni ser sometida a valoraciones que revictimicen o minimicen su experiencia.
- h. Recibir acompañamiento y asistencia integral por parte de la entidad, incluyendo apoyo técnico, jurídico y psicosocial.
- i. Ser atendida por personal formado en derechos humanos, con conocimiento en los enfoques diferenciales y de género definidos en el presente protocolo.
- j. Solicitar el traslado temporal del área o lugar de trabajo o la posibilidad de realizar trabajo remoto mientras se resuelve el caso.
- k. Pedir medidas que eviten el contacto o cercanía con la persona señalada como presunta agresora, hasta tanto no haya una resolución de la situación.
- l. Contar con información clara, veraz, completa y oportuna sobre sus derechos y el estado del proceso, desde el momento de presentar la queja y durante toda la ruta de atención.
- m. Acceder a servicios integrales de atención que sean suficientes, accesibles, adecuados y de calidad.
- n. Recibir orientación desde el primer momento en que se conozca el hecho de violencia o discriminación, por parte de la autoridad o instancia competente.
- o. Obtener información clara y actualizada sobre los mecanismos y procedimientos legales establecidos en este protocolo y en las normas nacionales e internacionales relacionadas.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA
 LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO
 DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 29 de 47

- p. Otorgar su consentimiento informado para la realización de exámenes médico-legales en casos de violencia sexual y dentro de las posibilidades del servicio, escoger el sexo o género del personal médico que los practique.
- q. Contar con un acompañante de confianza durante entrevistas, declaraciones y demás diligencias relacionadas con el proceso, garantizando así su bienestar emocional y sentido de seguridad.
- r. Acceder a todas las medidas necesarias para garantizar su protección y la no repetición de los hechos, en el marco de una actuación diligente y comprometida por parte de la entidad.

5.10.2. Derechos de la persona presuntamente agresora

Las personas señaladas como presuntas responsables de conductas relacionadas con violencia basada en género, acoso o discriminación, tendrán garantizados sus derechos constitucionales y legales durante todas las etapas del proceso, en especial los siguientes:

- a. Derecho al debido proceso, conforme a lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.
- b. Derecho a ejercer su defensa y a presentar argumentos en su favor, incluyendo la posibilidad de demostrar su inocencia.
- c. Derecho a ser notificadas oportunamente sobre los hechos señalados en la queja y sobre las pruebas allegadas hasta el momento.
- d. Derecho a recibir información clara, veraz, completa y oportuna sobre sus derechos, deberes y los procedimientos establecidos en este protocolo.
- e. Derecho a reconocer o rechazar total o parcialmente los hechos que se le atribuyen, ante la dependencia o autoridad competente.
- f. Derecho a presentar pruebas, testimonios y solicitudes probatorias que sustenten su defensa y a que estas sean valoradas de forma imparcial.
- g. Derecho a la reserva y confidencialidad del procedimiento, en garantía de su dignidad, buen nombre y presunción de inocencia.

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 30 de 47

5.11. Rutas de Atención a las Personas Objeto de Violencia o Discriminación

5.11.1. Deberes de las personas con funciones de liderazgo y supervisión

Toda persona que ejerza funciones de dirección, coordinación o supervisión dentro de la entidad incluyendo servidores públicos en cargos de liderazgo, coordinaciones o quienes actúen como supervisores de contratos, tiene la responsabilidad de activar las rutas internas de atención establecidas en este protocolo en caso de tener conocimiento de situaciones que puedan constituir violencia basada en género o actos de discriminación por motivos de pertenencia étnica, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual o discapacidad. Cualquier medio de comunicación escrito, verbal o digital (como correos, mensajes de texto o chats) podrá constituir prueba del conocimiento del hecho, conforme a la legislación vigente.

Asimismo, deben velar por prevenir situaciones de riesgo o posibles escenarios de revictimización, procurando que la persona que activa la ruta no sea obligada a interactuar con la presunta persona agresora. Igualmente, deberán fomentar espacios de transformación cultural dentro de la entidad y liderar acciones orientadas a la prevención de violencias y discriminación.

5.11.2. Deber de denuncia de las personas que ejercen función pública

Cuando los hechos contenidos en una queja o denuncia pudieran constituir un delito, una contravención o una falta disciplinaria, toda persona servidora pública que tenga conocimiento de estos, tiene la obligación legal de ponerlos en conocimiento de la autoridad competente, mediante la presentación formal de la denuncia correspondiente.

El incumplimiento de estos deberes podrá dar lugar a investigaciones disciplinarias, conforme a lo dispuesto en los numerales 25 y 26 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), faltas que pueden ser calificadas como graves de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 47 de dicha norma.

5.12. Recepción de Quejas por Violencia Basada en Género o Actos de Discriminación

Cualquier persona que haya sido víctima de violencia basada en género o de un acto de discriminación dentro de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – Atenea, en el marco de lo establecido por este protocolo, podrá presentar su queja o denuncia de manera escrita a través del correo electrónico, el cual está disponible las 24 horas del día. Las solicitudes serán atendidas y gestionadas en el horario institucional de lunes a viernes, de 8:00 a. m. a 5:00 p. m.

La entidad garantizará que la información reportada sea tratada con confidencialidad, seguridad y reserva, protegiendo la identidad de la persona denunciante y evitando cualquier tipo de represalia. Cuando la persona afectada o testigo de los hechos prefiera mantener el anonimato, podrá realizar el reporte sin incluir datos personales que permitan su identificación.

30

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 31 de 47

La queja debe contener, en la medida de lo posible, información precisa sobre el tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos victimizantes. En caso de ser recibida de forma presencial o verbal, se levantará mediante el acta de reunión que dejará constancia de lo manifestado.

5.12.1. Criterios para la atención respetuosa de quejas

Todas las quejas o situaciones que se presenten deben ser manejadas con estricta confidencialidad, imparcialidad y objetividad. Las personas encargadas de recibir o tramitar las quejas deben abstenerse de emitir juicios de valor o señalamientos sobre los hechos relatados.

La recepción de la queja debe realizarse en un ambiente de respeto y empatía, evitando cualquier conducta intrusiva o que pueda generar revictimización en la persona que expone los hechos.

La instancia receptora está obligada a garantizar la protección y el bienestar de quien presenta la queja, procurando evitar cualquier situación que pueda generar confrontación o exposición innecesaria.

Quien reciba la queja debe observar y analizar el contexto con atención, pero sin sacar conclusiones ni compartir la información proporcionada por la víctima.

Es fundamental validar las emociones expresadas por la persona que interpone la queja, reconociéndolas sin minimizar ni emitir opiniones subjetivas.

Se deben ofrecer a la víctima espacios de escucha activa a través del acompañamiento psicológico disponible en la Subgerencia de Gestión Administrativa, además de implementar las medidas de protección y cuidado necesarias durante la investigación y la aplicación de las rutas de atención.

5.12.2 Conductas que deben evitarse durante la recepción de la queja

La etapa de recepción de la queja constituye un momento crítico dentro del proceso de atención, pues es el primer contacto formal de la persona afectada con la ruta institucional y determina en gran medida su percepción de seguridad, confianza y legitimidad del procedimiento. Por ello, el personal encargado debe actuar con prudencia, imparcialidad y enfoque de no revictimización. Existen comportamientos que pueden generar afectaciones adicionales, distorsionar la información, intimidar a la persona o vulnerar sus derechos. A continuación, se describen las conductas que deben evitarse estrictamente durante esta fase del proceso:

- No confronte a la persona víctima o quien relata los hechos con la presunta persona agresora.
- No realice acciones personales que puedan ser interpretadas como represalias o venganzas subjetivas.
- Evite adoptar una postura parcial o subjetiva frente a la información recibida.
- No emita juicios de valor ni comparta experiencias personales relacionadas con el caso.

31

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 32 de 47

- No solicite detalles o descripciones innecesarias que no sean relevantes para la queja; la información debe ser proporcionada libremente y sin presiones.
- No minimice ni ignore detalles que puedan comprometer la vida o integridad de la persona afectada.

5.12.3. Orientaciones para actuar en casos de violencia o acoso sexual

Si la persona encargada de recibir la queja requiere ampliar la información contenida en esta, deberá tomar todas las medidas necesarias para garantizar la no revictimización de quien activa la ruta. Para ello, deberá citar a la persona en un espacio seguro, ya sea de manera presencial o virtual, evitar la formulación de preguntas repetitivas o insistentes y abstenerse de solicitar información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada en su intimidad. Es fundamental tener presente que los medios de prueba en los casos de violencia sexual pueden ser obtenidos de una amplia variedad de fuentes y no únicamente del testimonio de la víctima. Por tanto, cualquier actuación debe enmarcarse en los principios de dignidad humana, respeto, confidencialidad, enfoque de derechos, perspectiva de género y garantía de no revictimización.

En los casos de acoso sexual en el ámbito laboral, NO se debe acudir ante el Comité de Convivencia Laboral, por cuanto no es una conducta susceptible de conciliación, de conformidad con lo establecido en la Circular 006 de 2025 expedida por la Procuraduría General de la Nación.

5.13. Tramite de la Queja

Recibida la queja la Subgerencia de Gestión Administrativa brindará el asesoramiento inicial a la persona que presenta la queja, orientándola sobre los pasos correspondientes, las rutas institucionales disponibles y las entidades distritales o nacionales a las que puede acudir para recibir apoyo psicológico o jurídico especializado, en caso de requerirlo. Brindar asesoramiento y acompañamiento en las rutas de atención y activar las rutas de atención, para lo cual la Subgerencia de Gestión Administrativa identificará el tipo de vinculación de la persona presuntamente agresora y remitirá la queja, en el término de tres (3) días hábiles, a la(s) dependencia(s) o autoridad(es) competente(s) para dar inicio al respectivo proceso. Las autoridades o dependencias competentes serán, según corresponda:

- **Servidores públicos o de carrera administrativa:** la Oficina de Control Disciplinario Interno, conforme al régimen disciplinario aplicable.
- **Contratistas o prestadores de servicios:** la dependencia supervisora del contrato, para que evalúe las acciones procedentes conforme a la normatividad contractual vigente.
- **Pasantes o personal en prácticas:** la institución educativa de origen, a través del enlace institucional, para la activación del protocolo correspondiente.
- **Trabajadores tercerizados:** la empresa contratista o empleadora, a quien se informará el hecho para la activación de su propio protocolo interno, bajo seguimiento de la entidad.

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 33 de 47

Nota: En todos los casos, la persona que recibe la queja siempre activará, de manera inmediata, las medidas de protección y cuidado. Las rutas descritas en este protocolo deberán activarse de manera concomitante, no son excluyentes. En los casos en que la vida de la víctima esté en riesgo inminente, se deberán activar las medidas y rutas de atención con la mayor celeridad posible.

Las quejas serán gestionadas evitando trámites innecesarios bajo argumentos meramente procesales o cualquier otro hecho que pueda revictimizar a la persona que activa la ruta.

5.13.1 ¿Qué hacer si la queja es realizada de forma anónima?

Se dará trámite a la queja si el relato indica de manera clara las circunstancias de tiempo, modo y lugar y otros detalles importantes que permitan identificar a las personas que hicieron parte del evento de VBG. Si el relato no indica esta información, se enviará una comunicación de regreso solicitando ampliar la queja.

En los eventos en los que no se amplíe la queja, no se dará trámite a la misma. No obstante, cuando existan indicios de una posible situación de riesgo y no sea posible tramitar la queja por falta de información, la Subgerencia de Gestión Administrativa podrá informar de manera general y sin revelar la identidad de la persona denunciante, al supervisor/a, jefe o jefa de la dependencia donde se presuma ocurrieron los hechos, con el fin de que adopten medidas preventivas que reduzcan el riesgo de una posible agresión o situación de violencia.

En todo caso, la entidad garantizará la reserva de identidad de la persona denunciante y la confidencialidad de la información durante todas las etapas del trámite, evitando cualquier forma de exposición, estigmatización o represalia.

La información contenida en las quejas anónimas se les harán el debido seguimiento con el fin de identificar posibles alertas o patrones de conducta relacionados con violencias basadas en género y/o discriminación.

5.13.2. Medidas de protección y cuidado

La Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – Atenea deberá prevenir cualquier tipo de represalia, tratamiento adverso o efecto negativo contra las personas que interpongan quejas relacionadas con las conductas señaladas en el presente protocolo.

En todos los casos, la persona que reciba la queja deberá poner a disposición de quien activó la ruta, las medidas de protección y cuidado pertinentes. Para su adopción se requerirá el consentimiento de la persona afectada y dichas medidas no podrán en ningún caso suponer un perjuicio para ella ni para las y los posibles testigos.

Una vez recibida la queja y con el consentimiento de la persona que activa la ruta, podrá adoptar, entre otras, las siguientes medidas de protección y cuidado:

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 34 de 47

- Separar a la persona presuntamente agresora de la víctima en espacios o situaciones donde pueda haber riesgo de reincidencia.
- Reubicar a la víctima en espacios o situaciones seguras, siempre con su consentimiento previo.
- Activar de forma inmediata la ruta de atención para la protección de los derechos de la víctima.
- Cambiar temporalmente de dependencia o grupo de trabajo a la persona presuntamente agresora.
- Establecer mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima.
- Brindar acompañamiento psicológico a las víctimas.
- En los casos en que sea procedente, implementar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y la persona presuntamente agresora no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar situaciones de revictimización o repetición de los hechos.
- Cualquier otra medida que sea necesaria para garantizar los derechos de la víctima y evitar la repetición de los hechos.

Nota: Las medidas de protección y cuidado deberán ser previamente consultadas y acordadas con la víctima. En ningún caso podrán representar una desmejora en su situación o condición laboral o contractual.

5.13.3. Asesoramiento sobre rutas externas de atención

La Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - Atenea, a través de la Subgerencia Administrativa y la Gerencia de Estrategia, brindará información completa, clara y oportuna sobre las rutas externas de atención integral disponibles para las personas víctimas de violencias y/o actos de discriminación señalados en el presente protocolo.

- **Denuncia ante la Fiscalía General de la Nación:** Cuando los hechos contenidos en la queja puedan constituir un presunto delito, la Subgerencia de Gestión Administrativa deberá orientar a la persona afectada sobre el procedimiento que puede seguir para interponer la denuncia correspondiente ante la Fiscalía General de la Nación.

Esta orientación deberá realizarse de manera clara, confidencial y respetuosa, informando sobre los canales oficiales disponibles (presenciales y virtuales) y brindando el acompañamiento institucional necesario, si así lo solicita la persona.

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 35 de 47

Para denunciar la presunta comisión de un delito, la Fiscalía dispuso del siguiente enlace: <https://sicecon.fiscalia.gov.co/denuncia/LlenarFormulario>. La denuncia deberá incluir la siguiente información:

- a. Denunciante
 - Nombre completo
 - Cédula de ciudadanía
 - Fecha de expedición de la cédula
 - Teléfono
 - Correo electrónico (es a donde confirmarán la denuncia y entregarán un código de la noticia criminal)
 - Dirección
 - Calidad de quien denuncia
 - b. Relación sucinta de los hechos
 - c. Pruebas para adjuntar
 - d. Si hay testigos, nombre completo, número de celular y dirección de ubicación.
 - e. Si existe descripción morfológica del presunto responsable.
 - f. Qué delito se configuró (debe estar contemplado en la Ley 599 de 2000).
- **Línea Púrpura:** Brinda servicios de atención y acompañamiento psicosocial, orientación e información sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia, mecanismos y rutas para hacerlos efectivos, servicios disponibles para su atención y protección integral, así como información de las entidades encargadas de la prestación de dichos servicios.
 - Llamando al 018000112137 o Escribiendo al WhatsApp 3007551846.
 - **Casas de Igualdad de Oportunidades:** Las mujeres víctimas de violencia pueden acercarse directamente a las Casas de Igualdad de Oportunidades para solicitar atención psicosocial y jurídica. Asimismo, el o la encargada de la recepción de la queja en la Subgerencia de Gestión Administrativa-Talento Humano puede contactar a las Casas de Igualdad de Oportunidades enviando un correo electrónico con la siguiente información:
 - Nombre completo de la persona que requiere atención.
 - Número de cédula.
 - Número de teléfono.
 - Una breve descripción del caso.
 - Esta información permitirá que las referentas de las Casas de Igualdad de Oportunidades se pongan en contacto con la persona que necesita el acompañamiento.

El directorio de las Casas de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres podrá ser consultado en el siguiente enlace: <https://antiguo.sdmujer.gov.co/transparencia/atencion-ciudadano/sedes>

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 36 de 47

- **Ministerio del Interior:** Las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, así como las personas o comunidades pertenecientes a los pueblos indígenas o al pueblo Rrom, pueden acudir a los siguientes canales caso de verse afectadas individual o colectivamente por actos de discriminación racial y racismo en el territorio nacional.

- Teléfono de Contacto: PBX: 2427400 - Extensión: 3324.
- Virtual (PQRSD, correo institucional, formato online): Correo Electrónico: observatoriodiscriminacion@mininterior.gov.co

- **Línea Diversa:** Servicio de orientación y acompañamiento profesional ofrecido por la Secretaría Distrital de Integración Social de Bogotá a las personas de los sectores sociales LGBTIQ+, así como a sus familias y redes de apoyo.

- Escribiendo al Whatsapp 3108644214, de lunes a viernes de 8 a.m. a 6 p.m.

- **Línea Calma:** Creada para dar acompañamiento psicoeducativo a hombres mayores de 18 años que vivan en Bogotá y necesiten ayuda para tramitar mejor sus propias emociones, para prevenir la violencia de género, o para resolver situaciones de conflicto emocional con otras personas como sus parejas, familias o amigos.

- Teléfono: 018000423614.

- **Defensoría del Pueblo:** Defender, promocionar, proteger y divulgar los derechos humanos, las garantías y libertades de los y las habitantes del territorio nacional, frente a actos, amenazas o acciones ilegales, injustas, irrazonables, negligentes o arbitrarias de cualquier autoridad o de los particulares.

- ÚNICA línea Nacional: 01-8000-914-814
- PBX: (60) (1) 314 40 00
- PBX: (60) (1) 314 73 00

- **Línea 155:** Tiene personal especializado en brindar información clara y completa sobre los derechos de las mujeres, así como para orientar sobre la forma de hacer una denuncia, tipos de violencias de los cuales puede ser víctima una mujer y procedimientos para obtener atención jurídica y en materia de salud.

- Marcación directa 155. Funciona en todo el país, las 24 horas del día, todos los días de la semana.

- **Línea 123: Canal de atención Policía Nacional.**

- Marcación directa 123. Funciona en todo el país, las 24 horas del día, todos los días de la semana.

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 37 de 47

• **Línea 122:** Canal de denuncia de la Fiscalía General de Nación.

- Marcación directa 122. Funciona en todo el país, las 24 horas del día, todos los días de la semana.

5.14. Responsables

La Oficina de Control Disciplinario Interno de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – Atenea, adelantará las actuaciones correspondientes dentro del marco del debido proceso, para tramitar las quejas por presunto acoso sexual laboral o no laboral que le sean allegadas, sin importar si las presuntas víctimas son servidores/as públicos/as, contratistas, pasantes, practicantes o usuarios/as externos/as vinculados de alguna manera con la entidad. Cada queja será analizada de manera independiente, sin embargo, la investigación disciplinaria será adelantada por la autoridad competente de investigar a quien(es) fuere(n) el(los) presunto(s) agresor(res), de acuerdo con los factores de competencia contenidos en los artículos 91 y siguientes del título II del Libro IV del Código General Disciplinario y demás normas concordantes.

De conformidad con lo establecido en la Directiva Presidencial 001 de 2023, su anexo técnico y las disposiciones contenidas en la Ley 1952 de 2019, será responsabilidad de la autoridad que tenga la competencia para adelantar la actuación disciplinaria:

- Iniciar, adelantar y concluir las investigaciones disciplinarias conforme a la Ley 1952 de 2019 o la norma que lo sustituya.
- Brindar orientación a quienes reporten situaciones de acoso sexual, en lo que respecta al procedimiento disciplinario, sin revictimizar ni emitir juicios previos.
- Coordinar con otras dependencias de la entidad, cuando se requieran medidas complementarias o articulación institucional para la protección de las víctimas.
- Resguardar la confidencialidad y privacidad de las personas involucradas en el proceso disciplinario, en todas sus etapas.
- Reportar de manera agregada y anónima las actuaciones disciplinarias iniciadas en materia de acoso sexual laboral ante los entes de control y seguimiento, cuando así lo requieran.

Este actuar debe realizarse siempre bajo un enfoque garantista, con perspectiva de género, derechos humanos y enfoque diferencial, que asegure la no revictimización y el acceso efectivo a la justicia disciplinaria para las víctimas.

La Gerencia de Estrategia brindará orientación técnica especializada y liderará la implementación de acciones de sensibilización, talleres pedagógicos y campañas comunicativas enfocadas en la

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 38 de 47

prevención de la discriminación por razones de género, las violencias basadas en género y las violencias contra las mujeres.

Estas acciones se enmarcan en el compromiso institucional con la promoción de una cultura organizacional basada en la igualdad, la diversidad y el respeto por los derechos humanos. Si bien la Agencia actualmente no cuenta con una política de género formalizada, la Gerencia de Estrategia actúa como líder técnico transversal, articulando esfuerzos con otras áreas internas y con entidades externas a través de estrategias como “Sello en Igualdad” y “Ambientes Laborales Inclusivos”, promovidas por la administración distrital.

Por su parte, la Subgerencia de Gestión Administrativa a través de un profesional de psicología será la encargada de brindar acompañamiento psicosocial a las personas que reporten situaciones de acoso, discriminación o cualquier forma de violencia basada en género y demás actores pertinentes. Este acompañamiento incluirá orientación emocional, contención inicial, activación de rutas externas cuando sea necesario y seguimiento a los casos desde un enfoque de cuidado y bienestar integral.

Ambas dependencias, desde sus roles diferenciados pero complementarios, contribuirán activamente a la consolidación de un entorno institucional seguro, equitativo y libre de violencias, en coherencia con los principios del protocolo y los lineamientos distritales en materia de derechos humanos, igualdad de género y trabajo digno.

5.15. Tratamiento del Acoso Sexual Laboral o No Laboral

En caso de presentarse una conducta de presunto acoso sexual por parte de un servidor de esta Agencia en el que la víctima sea un(a) contratista o usuario(a) externo(a), deberá remitirse la queja directamente a la Oficina de Control Disciplinario Interno de la Agencia Atenea o si la víctima lo prefiere, puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación o a la Procuraduría General de la Nación.

Por su parte, los casos de acoso sexual en el marco de una relación laboral (entre servidores de Atenea) deberán ser remitidos a la Personería de Bogotá o en su efecto a la Procuraduría General de la Nación de conformidad con lo establecido en párrafo 2° del artículo 12 de la Ley 1010 de 2006 o si la víctima lo prefiere, puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación.

Es importante precisar que de conformidad con la Circular 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación: *“Todas las quejas por acoso sexual en el entorno laboral que involucren servidores públicos serán de competencia exclusiva de la Procuraduría General de la Nación y las personerías municipales y distritales”*

5.15.1. Acoso sexual laboral y no laboral – Ruta Administrativa (Oficina de Control Disciplinario Interno)

Cualquier persona vinculada a la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – Atenea, ya sea servidora pública, contratista, practicante o usuario externo, que se

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 39 de 47

considere víctima de acoso sexual laboral, podrá presentar su queja o denuncia siguiendo los criterios que se detallan a continuación.

I. Contenido de la queja

La queja deberá incluir:

- Una descripción detallada de los hechos, especificando las circunstancias de tiempo, modo y lugar.
- La identificación de la persona presuntamente agresora, indicando su nombre, cargo y la dependencia o área en la que se encuentra laborando o prestando sus servicios.
- Los elementos probatorios disponibles, en caso de que existan (correos, mensajes, testigos, documentos, etc.).

II. Ruta de recepción y competencia disciplinaria

Cuando la persona denunciada sea servidora pública de carrera, provisional, libre nombramiento o de nivel directivo y entre el presunto agresor y la víctima exista o haya existido una relación laboral o de subordinación, la queja será tramitada por la Oficina de Control Disciplinario Interno, la cual podrá, de ser procedente, compulsar copias a la Fiscalía General de la Nación.

Cuando el presunto agresor sea una persona contratista de prestación de servicios, en virtud de lo establecido en la Ley 1952 de 2019, la competencia para adelantar la investigación disciplinaria recae en el Ministerio Público. En este caso, la entidad podrá brindar orientación institucional, pero deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación para su trámite.

III. Remisión para acompañamiento institucional

En todos los casos, la Oficina de Control Disciplinario Interno deberá informar a la Subgerencia de Gestión Administrativa para activar las acciones de acompañamiento psicosocial, seguimiento institucional y medidas de protección y no repetición pertinentes.

El acompañamiento psicosocial tiene como propósito brindar orientación y apoyo a la persona afectada, promoviendo su bienestar emocional y garantizando una atención confidencial, empática y libre de juicios.

El seguimiento institucional comprenderá la verificación del cumplimiento de las medidas de protección adoptadas, el monitoreo del entorno laboral o académico para prevenir nuevas situaciones de riesgo y la implementación de acciones de no repetición, como jornadas de sensibilización, formación en prevención de violencias y fortalecimiento de los canales de reporte.

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 40 de 47

5.15.2. Violencia o discriminación contra la mujer - Ruta Administrativa (Oficina de Control Disciplinario Interno)

De acuerdo con lo dispuesto en la Circular 18 de 2022 proferida por la Secretaría Jurídica Distrital - Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios, a continuación, se establecen algunos lineamientos que deben tener en consideración los operadores disciplinarios del Distrito Capital en lo que atañe al abordaje disciplinario en casos de violencia o discriminación contra la mujer, siempre que no constituyan acoso laboral o acoso sexual laboral:

Recepción de la queja o informe de servidor(a) público(a):

- Una vez se reciba la queja disciplinaria o el informe de servidor/a público/ca, se debe determinar si se está frente a una conducta discriminadora, arbitraria y sin justificación legal o constitucional, que lesione la dignidad de las mujeres, mediante acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad.
- En los casos de violencias contra las mujeres se debe presumir la buena fe de las víctimas.
- La persona que reciba o gestione la situación reportada deberá contextualizar los hechos en relación con los derechos que podrían estar siendo vulnerados o en disputa, teniendo en cuenta el marco en el cual se desarrollaron (tiempo, modo y lugar), así como el entorno sociocultural de las personas involucradas. Esta labor debe realizarse con una mirada empática, sin prejuicios y con un enfoque de derechos humanos, de género y diferencial, reconociendo la diversidad de trayectorias, identidades y condiciones de quienes hacen parte de la Agencia, incluidos servidores/as públicos/as, contratistas, pasantes, practicantes o cualquier persona vinculada a la entidad.
- Identificación de los hechos constitutivos de discriminación y/o violencia y determinar si estos se encuentran relacionados a factores como el sexo, pertenecía étnica, religión, lengua, discapacidad, migración, etc.
- Identificar si la mujer víctima de hechos constitutivos de discriminación y/o violencia pertenece a un grupo de especial protección constitucional
- Determinar si en el acto de discriminación o agresión se utilizó la jerarquía o el cargo para intimidar o maltratar a la mujer víctima de la conducta considerada como agresión.
- Escuchar en ampliación de queja o en declaración a la mujer víctima de la conducta de discriminación, evitando la revictimización y sin que exista confrontación con el presunto agresor y teniendo en consideración lo expuesto en la sentencia T-126 del 2018 en la cual se señalan las siguientes garantías para las víctimas y que deben ser verificadas en los procesos disciplinarios, a saber:

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 41 de 47

- El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos.
- El derecho a que no se imponga una tarifa probatoria a la credibilidad de la víctima.
- El derecho a que se aprecie y valore el testimonio de la víctima, teniendo en cuenta el modus operandi de estos delitos. Para el caso de las investigaciones disciplinarias se deberá referir a la ocurrencia de la falta disciplinaria.
- El derecho a que se les garantice una protección especial durante todo el proceso de investigación y que esta se adelante con la mayor seriedad y diligencia.
- El derecho a ser tratadas con la mayor consideración y respeto por parte de las autoridades.
- El derecho a que las diligencias no conlleven a la revictimización, entre otros

5.15.3 Fase de instrucción y juicio disciplinario

A efectos de realizar la investigación pertinente, a continuación, se plantean las siguientes instrucciones para tener en cuenta en el proceso:

- a) Reconocer en cualquier etapa del proceso a la quejosa como víctima dentro del proceso disciplinario según lo ha señalado la jurisprudencia de la Corte Constitucional en sentencia T-265 de 2016, reconociéndole los mismos derechos que a los demás sujetos procesales.

La decisión que niega el reconocimiento como víctima dentro de un proceso disciplinario tiene recurso de reposición.

- b) Si están dados los presupuestos normativos, aplicar la suspensión provisional del investigado.
- c) Valorar con mucha atención la prueba indiciaria, ya que como la práctica nos lo demuestra, en estos casos, la prueba directa es de difícil consecución.
- d) Consultar y aplicar la normatividad que regula la protección de los derechos de la mujer, en todo orden, es decir, la normatividad nacional, los convenios que hacen parte del bloque de constitucionalidad y la jurisprudencia constitucional, teniendo en especial consideración lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 1952 de 2019 el cual establece:

“En la interpretación y aplicación del régimen disciplinario prevalecerán los principios rectores contenidos en la Constitución Política y en esta ley, además de los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia. En lo no previsto en esta ley se aplicará lo dispuesto en los Códigos de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, General del Proceso, Penal y de Procedimiento Penal en lo que no contravengan a la naturaleza del derecho disciplinario.”

- e) Hacer una interpretación en justicia de las normas nacionales a fin de proteger a la mujer de cualquier clase de discriminación.

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 42 de 47

- f) Cuando se expongan los hechos en las providencias, no se debe revictimizar a la mujer o víctima de violencia y proteger su derecho a la reserva y confidencialidad de sus datos de acuerdo con lo establecido en el literal f) de la Ley 1257 de 2008.
- g) Escuchar en declaración a la víctima de la conducta investigada, los/las servidor/a público/a, deben estar libres de aquellos imaginarios que conduzcan a subestimar o normalizar la vulneración de derechos de las mujeres generando una revictimización.
- h) Los casos de violencia contra las mujeres deben tener prioridad en el adelantamiento de la investigación respetando el principio *pro homine* tanto de la presunta víctima como del investigado.
- i) Ejercer de manera preponderante la práctica de pruebas de manera oficiosa.
- j) Realizar una adecuada valoración de las pruebas y una corroboración periférica. Lo anterior, sin perjuicio de los principios de la presunción de inocencia, motivación e investigación integral, señalados en la Ley 1952 de 2019.
- k) Estructurar muy bien la falta señalando si la mujer fue víctima de alguna de las conductas señaladas en la Ley 1257 de 2008 o en las Convenciones Internacionales.

5.16. Posibles Tipos Disciplinarios

A efectos de determinar los posibles tipos disciplinarios a continuación se relacionan algunos de ellos, sin perjuicio que en la valoración probatoria se determinen otros.

- **Incumplimiento de deberes:**

- a) Numeral 1º del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019: *“Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente”.*
- b) Numeral 3º del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019: *“Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función”.*
- c) Numeral 7º del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019: *“Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio”.*

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 43 de 47

- d) Numeral 25 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019: *“Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley”, a fin de evitar que no quede impune todo acto de violencia y discriminación contra las mujeres.*
- e) Numeral 39 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019: *“Actuar con imparcialidad, asegurando y garantizando los derechos de todas las personas, sin ningún género de discriminación, respetando el orden de inscripción, ingreso de solicitudes y peticiones ciudadanas, acatando los términos de ley”.*
- f) Numeral 19 del artículo 39 de la Ley 1952 de 2019: *“Proferir expresiones injuriosas o calumniosas contra cualquier servidor público o contra personas con las que tenga relación por razón del servicio”.*

En lo que respecta a esta prohibición, es importante que los operadores disciplinarios tengan en consideración el artículo 1º de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer CEDAW (1979) en cuanto que allí se señala que la expresión *“discriminación contra la mujer”* denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

- **Incurrir en prohibiciones:**

- a) Numeral 1º del artículo 39 de la Ley 1952 de 2019: *“Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los Tratados Internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo”.*
- b) Numeral 6º del artículo 39 de la Ley 1952 de 2019: *“Ejecutar actos de violencia contra superior, subalterno o compañeros de trabajo, o demás servidores públicos”.*
- c) Numeral 22 del artículo 39 de la Ley 1952 de 2019: *“Distinguir, excluir, restringir o preferir, con base en motivos de pertenencia étnica, color, linaje u origen nacional o étnico que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra de la vida pública (artículo 10., Convención Internacional sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, aprobada en Colombia mediante la Ley 22 de 1981).”*

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 44 de 47

• **Tipos disciplinarios considerados como faltas gravísimas.**

- a) Numeral 2º del artículo 52 de la Ley 1952 de 2019: *“Incurrir en graves infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia”.*
- b) Numeral 4º del artículo 53 de la Ley 1952 de 2019: *“Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su pertenencia étnica, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica”.*
- c) Numeral 5. del artículo 53 de la Ley 1952 de 2019: (Numeral adicionado por el artículo 18 de la Ley 2365 de 2024. El nuevo texto es el siguiente:) *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.*
- d) Artículo 65 de la Ley 1952 de 2019. *“Faltas que coinciden con descripciones típicas de la ley penal: Cuando la conducta no pueda adecuarse a ninguna de las anteriores faltas, en virtud de los principios de especialidad y subsidiariedad, constituirá falta gravísima realizar objetivamente 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 él”.* Lo anterior, por cuanto los delitos sexuales están tipificados dentro del Código Penal Colombiano (Ley 599/2000).
- e) Artículo 10 de la Ley 1010 de 2006. *“Tratamiento sancionatorio al acoso laboral. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así: (...) Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público”*

5.17 Medidas de Reparación y No Repetición

Las medidas de reparación y no repetición constituyen un componente fundamental del presente Protocolo, orientado a restablecer los derechos vulnerados y garantizar que ninguna persona vuelva a experimentar hechos de acoso sexual laboral, violencias basadas en género o discriminación. Estas medidas buscan atender de manera integral las afectaciones físicas, emocionales, psicológicas, laborales y sociales derivadas del hecho y promover transformaciones institucionales que eliminen las condiciones que facilitaron su ocurrencia. Su implementación debe basarse en los principios de dignidad, no revictimización, enfoque diferencial y de género, asegurando que cada acción responda a las necesidades particulares de la persona afectada y fortalezca un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de violencias. A continuación, se presentan las medidas de reparación y garantías de no repetición previstas en este Protocolo.

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 45 de 47

5.17.1. Obligación de implementar medidas de reparación y no repetición

Con el objetivo de garantizar una atención adecuada a las personas que presenten quejas o denuncias por acoso sexual laboral o discriminación por género, se adoptarán todas las medidas necesarias para asegurar un proceso idóneo, integral y sensible al enfoque de derechos humanos, que tenga en cuenta las características particulares de cada caso y las necesidades específicas de las víctimas. Este proceso estará guiado por los principios de respeto, confidencialidad, transparencia, integridad y no revictimización, procurando que cada actuación institucional sea ética, cuidadosa y empática.

Se prestará especial atención a evitar situaciones que puedan derivar en victimización secundaria, tales como el cuestionamiento de la credibilidad de la víctima, la exposición innecesaria de los hechos o la repetición reiterada del relato de la agresión o discriminación. Para ello, se garantizará que la atención sea prestada por personal capacitado en enfoques diferenciales y de género y que se sigan protocolos estandarizados con sensibilidad frente a las violencias basadas en género.

La Subgerencia de Gestión Administrativa brindará acompañamiento psicosocial especializado, con el propósito de apoyar el restablecimiento emocional de la persona afectada, facilitar el acceso a rutas de atención externas cuando sea necesario y contribuir a la creación de un entorno laboral seguro, respetuoso e incluyente.

La Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – Atenea adoptará lineamientos institucionales orientados a la prevención, atención y protección integral de las víctimas de violencias basadas en género, con especial atención a las violencias ejercidas contra las mujeres. De igual forma, se establecerán medidas para prevenir, atender y sancionar cualquier forma de discriminación por razones de género, identidad u orientación sexual, origen étnico, condición socioeconómica u otras condiciones protegidas por la ley, cometida por parte de servidores y servidoras públicas, contratistas, pasantes, practicantes o cualquier persona vinculada a la entidad.

Estos lineamientos estarán fundamentados en el enfoque de derechos humanos, igualdad de género y no discriminación y se implementarán a través de acciones concretas de formación, sensibilización, atención psicosocial y fortalecimiento institucional, con el fin de garantizar que la Agencia Atenea sea un espacio libre de violencias, seguro, incluyente y respetuoso de la dignidad humana.

La Gerencia de Estrategia y la Subgerencia de Gestión Administrativa de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – Atenea, garantizarán la creación de espacios pedagógicos de reflexión y conversación dirigidos a las personas presuntamente agresoras, en aquellos casos en los que los hechos de violencia o discriminación no constituyan delito penal, pero representen una vulneración a los principios institucionales de respeto, equidad y convivencia.

El objetivo de estos espacios será promover la toma de conciencia, la transformación de comportamientos y la no repetición de las conductas, contribuyendo así a procesos de reparación simbólica y restauración de los vínculos laborales, siempre en el marco del respeto a los derechos de las víctimas.

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 46 de 47

Finalmente, la Subgerencia de Gestión Administrativa rendirá ante la Procuraduría General de la Nación un informe anual de avance sobre actuaciones y rutas de atención aplicados al interior de la Agencia antes del 31 de diciembre de cada año, según lo exigido en la Circular 006 de 2025.

6. ANEXOS:

Anexo 1. Matriz RACI Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género

7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

Procedimiento de Instrucción Disciplinaria
Procedimiento de Juzgamiento Disciplinario.

8. RELACIÓN DE FORMATOS:

CODIGO	NOMBRE DEL FORMATO
F7_P1_DE	Acta de reunión

9. CONTROL DE CAMBIOS:

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
27/11/2025	V1, PT1_TH	En el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la sesión No. 29 del 27 de febrero de 2026, se aprobó el cambio del nombre del Proceso de Gestión del Talento Humano a Gestión Estratégica del Talento Humano y en este sentido, es necesario realizar el ajuste de esta información en todos los tipos documentales de este proceso. Esta actualización no amerita cambio de versión.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual Laboral y la Discriminación por Género	CÓDIGO: PT1_TH
		VERSIÓN:1
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 27/11/2025
		Página: 47 de 47

VALIDACIÓN	NOMBRE	CARGO	FECHA
Elaboró	Ana María Cardona García	Profesional Especializado de la Subgerencia de Gestión Administrativa	27/11/2025
	Adriana Escobar Vivas	Profesional Contratista de la Subgerencia de Gestión Administrativa	
Revisó	Ingrid Marcela Barrera Correa	Profesional Contratista de la Gerencia de Gestión Corporativa	27/11/2025
	Arleth Fonseca Moreno	Profesional Contratista de la Subgerencia de Gestión Administrativa	
	Luisa Fernanda Puerta	Profesional Contratista de la Gerencia de Gestión Corporativa	
	Héctor David Escobar	Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno	
	Kimberly Alexandra Ibáñez Rojas	Profesional Contratista de la Gerencia de Estrategia	
Aprobó	Diana Blanco Garzón	Gerente de Gestión Corporativa	27/11/2025

Camilo Cardozo Cruz – Subgerente de Gestión Administrativa
NOMBRE Y FIRMA DEL LÍDER DE PROCESO

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>