

1.

RESOLUCIÓN 20251140

“Por medio de la cual se adoptan los lineamientos y el protocolo para la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral o discriminación por razones de sexo en el Intitulo para el Desarrollo de Antioquia-IDEA”

La Gerente General del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA-, en uso de sus atribuciones legales y en especial de las conferidas por la Resolución de Junta Directiva 006 del 03 de junio de 2014 y la Ley 2365 de 2024 y

CONSIDERANDO

1. Que la Constitución Política, en el artículo 1, declara que Colombia es un Estado Social de Derecho, teniendo como pilar fundamental el respeto por la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad.
2. Que mediante la Ley 1257 de 2008, el Gobierno Nacional estableció las medidas para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, y reconoció el acoso sexual como una forma de violencia laboral que debe ser erradicada de los espacios laborales, garantizando el derecho a un entorno de trabajo libre de discriminación y violencia.
3. Que la Ley 1010 de 2006, busca prevenir corregir y sancionar todo ultraje a la dignidad humana en el contexto de una relación laboral privada o pública y establece las medidas preventivas y correctivas que las empresas deben adoptar en contra del acoso laboral.
4. Que los empleadores públicos y privados deben promover el respeto por la dignidad de todas las personas que hacen parte de la organización, garantizando un espacio laboral seguro y libre de acoso sexual, y asegurando que los lineamientos sean difundidos a todos los niveles organizacionales.

5. Que la Ley 2365 de 2024, en su artículo 11, establece que los empleadores deben prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberán crear una política interna de prevención que se vea reflejada en protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida e igualmente, deberán garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
6. Que el Ministerio del Trabajo mediante Circular 026 de 2023 determinó algunos aspectos que deben tenerse en cuenta a fin de prevenir y atender los casos de acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
7. Que Colombia ratificó el Convenio 190 de la OIT mediante la Ley 2528 de 2025, el cual establece un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con un enfoque específico de género que visibiliza y aborda las desigualdades estructurales presentes en la sociedad y en los espacios laborales. Es un escudo protector especialmente diseñado para mujeres, personas LGBTIQ+ y quienes han sido históricamente excluidas o vulneradas en sus espacios laborales. Este acuerdo internacional reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, y obliga a Colombia a implementar políticas para prevenir, sancionar y reparar estas conductas.
8. Que mediante la Circular 006 del 10 de septiembre de 2025, la Procuraduría General de la Nación emitió las directrices para el cumplimiento de las normas para la prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual en el entorno laboral.
9. Que el Instituto para el Desarrollo de Antioquia-IDEA considera importante dar cumplimiento a la normatividad vigente sobre el acoso sexual en el ámbito laboral y es parte integral del compromiso de la Entidad con la promoción de un ambiente laboral respetuoso, que garantice la equidad, la diversidad y la seguridad de todas las personas.

En mérito de lo expuesto, la Gerente General del Instituto para el Desarrollo de Antioquia - IDEA

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar los lineamientos y el protocolo para la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral o discriminación por razones de sexo en el Intitulo para el Desarrollo de Antioquia-IDEA, los cuales quedan establecidos en los siguientes términos:

COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

"El Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA, en cumplimiento de su deber de garantizar ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de violencia, adopta la presente Protocolo Institucional para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual Laboral, en concordancia con los principios constitucionales, legales y éticos que rigen la función pública.

Estos lineamientos y protocolo se fundamentan principalmente en la Ley 2365 de 2024, la cual establece las directrices obligatorias en materia de prevención, denuncia, atención e investigación del acoso sexual en espacios de trabajo. Asimismo, se soporta en la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, el Código Sustantivo del Trabajo, el Código General Disciplinario – Ley 1952 de 2019, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Circular 006 de 10 de septiembre de la Procuraduría General de la Nación y demás normas nacionales e internacionales aplicables que promueven el derecho a un entorno laboral libre de violencias.

El propósito es establecer unos lineamientos claros para la prevención, detección, atención, seguimiento y sanción de situaciones relacionadas con el acoso sexual en el contexto laboral, garantizando la protección integral de los derechos de las personas afectadas por este tipo de conductas.

El IDEA, reconoce que el acoso sexual constituye una forma de violencia basada en género, que vulnera la dignidad humana, afecta la salud física y mental de las personas, deteriora el clima organizacional y configura una grave infracción a los deberes de los servidores públicos.

En consecuencia, el IDEA se compromete a aplicar de manera eficaz, eficiente y oportuna el protocolo establecido para el tratamiento de los casos, promoviendo una cultura institucional de cero tolerancias frente a cualquier forma de acoso sexual".

PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

El Instituto para el Desarrollo de Antioquia IDEA, como entidad pública comprometida con la dignidad humana, la equidad de género y la garantía de los derechos fundamentales, adopta el presente Protocolo para la Prevención y Manejo de Casos de Acoso Sexual y Discriminación por Razón de Sexo, con el propósito de establecer medidas institucionales claras y efectivas para prevenir, atender y erradicar estas conductas en el ámbito laboral.

Este protocolo se enmarca principalmente en lo dispuesto por la Ley 2365 de 2024, que establece lineamientos obligatorios para las entidades públicas y privadas en materia de prevención, denuncia, atención e investigación del acoso sexual en espacios de trabajo. Asimismo, acoge principios constitucionales y normas internacionales en materia de derechos humanos y laborales, en particular aquellas que garantizan el derecho a un ambiente laboral digno, inclusivo y libre de violencias.

El IDEA reitera su compromiso de cero tolerancias frente al Acoso Sexual y Discriminación por Razón de Sexo, reafirmando su posición como garantía de la defensa de los derechos humanos, el respeto por la diversidad y la construcción de espacios de trabajo libres de violencia en todas sus formas.

Adicionalmente, el protocolo proporciona información relevante sobre los posibles caminos administrativos, disciplinarios y/o penales que pueden activarse, asegurando el cumplimiento del debido proceso en todas las etapas.

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo general

Establecer lineamientos institucionales y el protocolo para la prevención y manejo de casos de acoso sexual y discriminación por razón de sexo en el entorno laboral del IDEA, garantizando la protección de los derechos fundamentales de todas las personas vinculadas al IDEA, cualquiera sea su vinculación, y la promoción de ambientes laborales seguros, inclusivos y libres de violencia.

1.2. Objetivos específicos

- Prevenir la ocurrencia de conductas de acoso sexual o discriminación, mediante acciones de sensibilización, capacitación, formación y promoción de una cultura de respeto, igualdad y equidad de género.

- Establecer mecanismos claros y accesibles para la recepción, atención y trámite de quejas o denuncias, garantizando confidencialidad, celeridad, imparcialidad y un enfoque de derechos humanos y de género.
- Garantizar el acompañamiento institucional a las personas que denuncien o sean víctimas de acoso sexual, evitando cualquier forma de revictimización, represalia o discriminación.
- Definir las funciones y responsabilidades de las dependencias y servidores del IDEA frente a la prevención, detección y atención de estas conductas.
- Promover el cumplimiento de la normatividad nacional e internacional en materia de prevención de violencia basada en género en el ámbito laboral.
- Fomentar mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación de la implementación de esta política, con el fin de asegurar su efectividad y mejora continua.

2. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo está dirigido a todas las personas vinculadas al Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA, incluyendo servidores públicos, contratistas, pasantes, practicantes, aprendices y demás colaboradores y:

- Será aplicable respecto de conductas cometidas tanto dentro del entorno laboral como fuera de él, siempre que exista vinculación, relación funcional o nexo directo con las actividades institucionales.
- En todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la entidad, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- En los lugares donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- Mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, los espacios de interacción digital, y en general en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales.
- Serán igualmente destinatarios del presente protocolo, en lo que sea pertinente y según el tipo de relación con la entidad: a) Pasantes, judicantes y practicantes; b) Los ciudadanos que reciben servicios o atención directa de la entidad, únicamente como sujeto pasivo de las violencias y/o discriminaciones que reconoce este Protocolo; c) Las personas que trabajen en la entidad a través

de mecanismos de tercerización laboral; d) Las personas que se encuentren trabajando en comisión ante la entidad.

3. MARCO NORMATIVO

El Presente Protocolo para la Prevención y Atención de casos de Acoso Sexual Laboral se enmarcan en la normatividad que a continuación se relaciona y las demás que la complementen, adicione, modifiquen o sustituyan.

- Constitución Política de Colombia

Art. 1 y 2: Principios fundamentales de dignidad humana, prevalencia de los derechos y deber de las autoridades de protegerlos.

Art. 13: Derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Art. 25: Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.

Art. 42 y 43: Protección especial a la familia y a la mujer contra cualquier forma de violencia.

- Convenios y tratados internacionales

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW (1979).

Convención de Belém do Pará (1994): obligación de los Estados de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

Convenio 190 de la OIT (2019): reconoce el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluyendo acoso sexual.

Recomendación 206 de la OIT: lineamientos prácticos para implementación del C190.

- Normas nacionales

Leyes

Ley 1010 de 2006: Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.

Ley 1952 de 2019 (modificada por la Ley 2094 de 2021): Código General Disciplinario (faltas relacionadas con dignidad, trato irrespetuoso, acoso).

Ley 2365 de 2024: Medidas de protección, prevención y atención frente al acoso sexual laboral y educativo.

Ley 2528 de 2025: Por medio de la cual se ratifica el Convenio 190 de la OIT.

- Decretos y reglamentaciones

Decreto 0405 de 2025: Reglamenta el párrafo del art. 14 de la Ley 2365, sobre estabilidad laboral reforzada y multas por despido retaliativo.

Resolución 2830 de 2019: Crea el Comité Sectorial para la Implementación de la Política Nacional de Equidad de Género en el Transporte.

Circular 006 del 10 de septiembre de 2025: Genera Directrices, para el cumplimiento de las normas para la prevención, protección atención y sanción del acoso sexual en el entorno laboral.

Jurisprudencia

Sentencia T-140 de 2010: Establece que las entidades públicas como empleadoras deben proteger a sus funcionarios frente a situaciones de acoso laboral y sexual, adoptando acciones inmediatas de protección y evitando represalias.

Sentencia C-061 de 2022: Reiteró que el Estado tiene la obligación constitucional e internacional (Convenio 190 de la OIT) de adoptar normas, políticas y protocolos para prevenir y sancionar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, especialmente en el sector público.

4. DEFINICIONES

4.1. Acoso sexual laboral.

El acoso sexual laboral constituye una forma de violencia basada en género reconocida por la legislación nacional y los tratados internacionales de derechos humanos. De acuerdo con el Convenio

190 de la OIT (art. 1), la violencia y el acoso en el mundo del trabajo incluyen aquellas conductas que, por razón de sexo o género, atentan contra la dignidad, seguridad y salud de las personas trabajadoras, e incluyen expresamente el acoso sexual.

En el ámbito nacional, la Ley 2365 de 2024 define el acoso sexual como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, la orientación o identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

De manera concordante, el artículo 210A del Código Penal (Ley 599 de 2000) sanciona penalmente esta conducta cuando es ejercida valiéndose de la superioridad manifiesta o de relaciones de autoridad o poder.

4.2. Modalidades del acoso sexual laboral.

El acoso sexual puede manifestarse de distintas formas en el entorno laboral, entre ellas:

- **Acoso sexual tipo quid pro quo:** Cuando una persona, aprovechando su posición jerárquica o de poder, solicita favores sexuales a cambio de beneficios laborales (ascensos, aumentos salariales, renovación de contratos, aprobación de evaluaciones, entre otros).
- **Acoso sexual generador de ambiente hostil:** Cuando se crea un entorno intimidante, ofensivo u hostil mediante conductas de connotación sexual no deseadas, como comentarios, insinuaciones, gestos o propuestas persistentes.
- **Acoso sexual laboral físico:** Conductas como tocamientos no consentidos, manoseos, roces deliberados, abrazos forzados, miradas lascivas o gesticulaciones de carácter sexual.
- **Acoso sexual laboral verbal:** expresiones orales con connotación sexual ofensivas o no deseadas, tales como chistes, insinuaciones, preguntas íntimas o proposiciones sexuales.
- **Acoso sexual laboral no verbal:** comportamientos como la exhibición, envío o difusión de material sexual explícito (fotografías, videos, imágenes, fondos de pantalla, entre otros), así como gestos, silbidos o muecas de intencionalidad sexual.
- **Otras formas de acoso sexual laboral:** la imposición de tareas injustificadas, citaciones a reuniones fuera del horario laboral sin razón objetiva, o la asignación de cargas excesivas de trabajo con fines de presión o insinuación sexual.

4.3. Conductas que pueden constituir acoso sexual laboral

De manera enunciativa, constituyen conductas de acoso sexual laboral, las siguientes:

- Insinuaciones sexuales no deseadas.
- Contacto físico no deseado ni consentido.
- Invitaciones o presiones para concertar encuentros sexuales no consentidos.
- Exhibición o difusión de contenido sexual sin consentimiento.
- Condicionar favores laborales a cambio de favores sexuales.
- Envío de mensajes, imágenes o material sexual a través de medios físicos o virtuales sin consentimiento.
- Difusión de rumores o información privada de carácter sexual.
- Comentarios, burlas o chistes de índole sexual o que refuercen estereotipos de género, racistas, homofóbicos o relacionados con el aspecto físico. Miradas o gestos sugestivos e incómodos de connotación sexual, no consensuados.

5. SUJETOS DEL ACOSO SEXUAL LABORAL:

El acoso sexual laboral, en tanto constituye una modalidad de acoso laboral conforme a lo dispuesto en la **Ley 1010 de 2006**, se estructura con base en los mismos sujetos allí contemplados, complementados por la normatividad nacional e internacional que regula la violencia y el acoso en el ámbito del trabajo (Ley 1257 de 2008, Ley 1719 de 2014 y Ley 2209 de 2022 – Convenio 190 de la OIT).

5.1. Sujetos activos o autores del acoso sexual laboral:

Son las personas que ejecutan directamente conductas de acoso sexual en el ámbito laboral. Entre ellos se encuentran:

- Superiores jerárquicos o jefes de dependencia.
- Servidores públicos, empleados o trabajadores que ejerzan conductas de acoso hacia sus compañeros o subalterno.
- Contratistas, practicantes, pasantes, proveedores o cualquier persona vinculada con la entidad en virtud de una relación laboral, contractual o de formación.

5.2. Sujetos pasivos o víctimas del acoso sexual laboral:

Son las personas que sufren las conductas de acoso sexual en el ámbito laboral. Incluyen:

- Servidores públicos y trabajadores de la entidad, independientemente de su tipo de vinculación.
- Contratistas, practicantes, pasantes, aprendices, voluntarios o proveedores que, en razón de sus funciones o vínculo con la entidad, se encuentren expuestos a dichas conductas.
- Jefes inmediatos o superiores funcionales cuando el acoso provenga de sus subalternos.

5.3. Sujetos partícipes del acoso sexual laboral:

Son aquellas personas que, sin ser autores directos, permiten, favorecen o contribuyen a la ocurrencia o continuidad del acoso sexual laboral. Se consideran como tales:

- Empleadores o directivos que toleren, induzcan o no actúen frente a denuncias o situaciones de acoso sexual.
- Servidores, contratistas o cualquier persona que omita activar las rutas institucionales de atención cuando tengan conocimiento de la ocurrencia de estas conductas.
- Personas naturales que incumplan los requerimientos o amonestaciones proferidas por la autoridad competente en los términos de la Ley 1010 de 2006.

6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN, CORRECCIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de garantizar ambientes laborales seguros, libres de acoso sexual y en cumplimiento de la normativa vigente, la Entidad implementará las siguientes acciones:

6.1. Medidas preventivas:

- Declarar expresamente la tolerancia cero frente al acoso sexual laboral en todos los niveles jerárquicos, incorporando este principio en la cultura organizacional y en el Código de Ética.
- Realizar capacitaciones permanentes dirigidas a todas las personas vinculadas a la entidad (servidores públicos, contratistas y demás colaboradores) sobre acoso sexual laboral, violencias basadas en género y derechos laborales.
- Garantizar la divulgación amplia, clara y accesible del presente protocolo en todos los niveles de la entidad, a través de medios institucionales físicos y virtuales.

- Promover canales de comunicación respetuosos, incluyentes y seguros, que aseguren la confidencialidad de la información y la protección contra represalias para quienes reporten hechos relacionados.
- Implementar campañas institucionales de sensibilización periódicas, con enfoque diferencial, orientadas a fomentar la cultura del respeto y prevenir toda forma de violencia o acoso en el ámbito laboral.

6.2. Medidas correctivas.

Cuando se identifiquen comportamientos constitutivos de acoso sexual laboral, la entidad adoptará las siguientes medidas, conforme a la normativa vigente y atendiendo la gravedad del caso:

- Recomendaciones a la Dirección de Talento Humano: Cuando la Unidad de Control Interno Disciplinario identifique conductas reiteradas o que puedan afectar gravemente la salud del trabajador o trabajadora, podrá solicitar la adopción de medidas administrativas preventivas o correctivas. Dichas medidas deberán ser evaluadas y adoptadas conjuntamente por el jefe inmediato y el Director de Talento Humano.
- Remisión a autoridades externas: Si los hechos presentan relevancia penal, laboral o administrativa, el IDEA remitirá el caso a las autoridades competentes (Ministerio de Trabajo, Fiscalía General de la Nación, entre otras), sin perjuicio de que continúe el trámite disciplinario adelantado por la Procuraduría General de la Nación.
- Protección a la víctima: Se garantizará la implementación de medidas de protección y acompañamiento, tales como: activación la Ruta Violeta con remisión inmediata a Fiscalía, Comisarías de Familia, Policía, Secretaría de las Mujeres o centros de salud
- Reubicación temporal o permanente en el lugar de trabajo, orientación psicológica y/o jurídica, y la adopción de medidas efectivas para evitar represalias.

6.3. Medidas de Seguimiento y Evaluación.

Con el fin de asegurar la efectividad del presente protocolo y la sostenibilidad de las acciones de prevención, atención y sanción del acoso sexual laboral, la entidad implementará las siguientes medidas de seguimiento y evaluación:

- **Monitoreo periódico:** La Dirección de Talento Humano, en coordinación con la Unidad de Control Interno Disciplinario, realizará un seguimiento periódico a los casos reportados, las medidas

adoptadas y su impacto en el clima laboral.

- **Evaluación de impacto:** Se aplicarán encuestas, diagnósticos de riesgo psicosocial y herramientas de medición del clima organizacional para evaluar la eficacia de las acciones de prevención y la percepción del personal frente al protocolo.
- **Informes de gestión:** La entidad elaborará informes anuales sobre la implementación del protocolo, los cuales deberán presentarse a la alta dirección y difundirse internamente para fortalecer la transparencia.
- **Mejora continua:** Con base en los resultados obtenidos, la entidad actualizará y ajustará el protocolo, incorporando recomendaciones de los organismos de control, la normativa vigente y las buenas prácticas en materia de prevención de violencias y acoso en el trabajo.

7. PROCEDIMIENTO PARA REPORTAR Y GESTIONAR EL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE ANTIOQUIA-IDEA.

7.1 Canales de denuncia

Las denuncias por acoso sexual, y violencias basadas en género y cualquier forma de discriminación podrán presentarse a través de los siguientes canales:

- La Dirección Jurídica Administrativa - Unidad de Control Interno Disciplinario del IDEA, que es la instancia competente para recibir las denuncias y remitir estas conductas a la Procuraduría entidad competente para adelantar los trámites de conforme al Código General Disciplinario (Leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021 y la circular 006 del 10 de septiembre de 2025 de la Procuraduría General de la Nación.
- Correo electrónico institucional confidencial habilitado para la recepción de denuncias de acoso sexual y violencias basadas en género.
- Autoridades externas competentes, según la naturaleza de la conducta y los derechos comprometidos: Fiscalía General de la Nación, Procuraduría General de la Nación, Defensoría del Pueblo, Secretarías de la Mujer, Comisarías de Familia, entre otras.

En todo caso, el IDEA garantizará:

- Remisión Inmediata a la Procuraduría General de la Nación para que se inicien el proceso disciplinario Correspondiente.
- Confidencialidad y reserva de la información.

- Protección de la persona denunciante y de posibles testigos.
- Prohibición expresa de represalias.
- Principios de celeridad, imparcialidad, debida diligencia reforzada y enfoque diferencial.

7.2 Rutas de atención a víctimas

Este protocolo contempla tres rutas de atención, que podrán activarse de manera complementaria o independiente según las necesidades de la persona afectada:

7.2.1 Ruta interna (institucional)

La persona podrá presentar la denuncia a través de:

- Dirección de Talento Humano.
- Oficina de Control Interno Disciplinario.
- Correo institucional confidencial habilitado para estos casos.

El IDEA deberá adoptar medidas de protección inmediatas que garanticen la confidencialidad, la protección frente a represalias y, de ser necesario, la reubicación mientras se adelanta la investigación.

7.2.2 Ruta administrativa externa

La persona afectada podrá acudir a instancias de control y vigilancia externas, como:

- Secretaria de la Mujer para activación del código Violeta.
- Ministerio de Trabajo, cuando se trate de la vulneración de derechos laborales.
- Procuraduría General de la Nación.
- Defensoría del Pueblo, para orientación, acompañamiento y defensa de derechos fundamentales.

7.2.3 Ruta judicial

En los casos en que los hechos constituyan delito, la víctima podrá interponer denuncia ante:

- Fiscalía General de la Nación.
- Policía Nacional.

La activación de cualquiera de estas rutas no es excluyente y podrá realizarse de forma simultánea,

garantizando siempre la protección integral de la víctima, la confidencialidad del proceso y el acceso oportuno a la justicia.

8. DERECHOS Y OBLIGACIONES

8.1. Derechos de las víctimas: Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a: La verdad, a ser tratadas con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

8.2. Derechos de las personas investigadas: Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

9. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN

El procedimiento de atención será el que se presenta a continuación:

9.1 Recepción de la denuncia: La persona afectada podrá presentar el caso de forma escrita o verbal ante los canales establecidos.

9.2 Medidas de protección inmediatas: Si se considera necesario, se adoptarán acciones preventivas (traslados temporales, ajustes de funciones, entre otros).

9.3 Investigación formal: Se realizará el traslado de la denuncia o queja a la Procuraduría General de la Nación quien realizará la investigación disciplinaria interna conforme al debido proceso, garantizando imparcialidad, el debido proceso y teniendo en cuenta la valoración probatoria la cual deberá respetar los criterios fijados por la Corte Constitucional (sentencias T-126 de 2018, SU-146 de 2020, entre otras), entre ellos:

- No considerar el pasado sexual de la víctima.
- Analizar de manera restrictiva las pruebas sobre consentimiento.
- No desestimar testimonios por contradicciones menores o por no haber sido rendidos en la primera oportunidad.
- Reconocer que no toda violencia sexual requiere evidencia física de acceso carnal.

9.3 Remisión a instancias competentes: Si se identifican indicios de responsabilidad pena, se remitirán los hechos a la Fiscalía u otras entidades competentes

9.4 Seguimiento: Se hará monitoreo al caso para evitar represalias o nuevos hechos de acoso.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente resolución rige a partir de su publicación.

Dada en Medellín, a los **02-12-2025**


NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CATALINA GÓMEZ TORO
GERENTE GENERAL



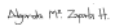
Proyectó: LINA MARCELA ISAZA MARIN
PROFESIONAL UNIVERSITARIO
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO



Aprobó: CARLOS MARIO SEPULVEDA CARDONA
GERENTE
GERENCIA ADMINISTRATIVA



Revisó: JHON JAIME ZAPATA OSPINA
DIRECTOR ADMINISTRATIVO
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO



Aprobó: ALEJANDRA MARIA ZAPATA HOYOS
SECRETARIO GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA
SECRETARIA GENERAL



Revisó: SANDRA ELENA ECHEVERRI
DIRECTOR TÉCNICO
DIRECCION JURIDICA ADMINISTRATIVA