



MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETO NÚMERO DE 2025

()

Por el cual se reglamentan los artículos 8, 9, 10, 11, 21, 22 y 23 de la Ley 2365 de 2024, se adiciona el Capítulo 7 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 con el propósito de establecer los lineamientos para la implementación de medidas integrales de prevención, atención, protección y reparación de las personas frente al acoso sexual en los contextos laborales y educativos

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, y en particular las contenidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y los artículos 8, 9, 10, 11, 21, 22 y 23 de la Ley 2365 de 2024

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política consagra derechos fundamentales aplicables a la prevención y sanción del acoso sexual en el trabajo. Por su parte, el artículo 13 garantiza el derecho a la igualdad y la no discriminación por razones de sexo u orientación sexual; el artículo 15 protege la intimidad y el buen nombre; el artículo 16 garantiza el libre desarrollo de la personalidad; el artículo 25 garantiza el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas; y el artículo 43 prohíbe toda forma de discriminación contra la mujer.

Que la Ley 1010 de 2006 *“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”*, en su artículo 2, establece las modalidades de acoso laboral, incluyendo el maltrato físico, verbal y psicológico, lo que refuerza la necesidad de adoptar medidas específicas contra el acoso sexual en el trabajo. Define *“1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.”*

Que la Ley 1257 de 2008 *“Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”*; en su artículo 2, define la violencia contra la mujer como cualquier acción u omisión que cause daño físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, e incluye en su artículo 12 medidas de sensibilización y prevención en el ámbito laboral, promoviendo

Continuación del Decreto: *“Por el cual se reglamentan los artículos 8, 9, 10, 11, 21, 22 y 23 de la Ley 2365 de 2024 y se definen los lineamientos para la adopción de medidas de prevención, atención protección, y reparación del acoso sexual en los contextos laborales y educativos.”*

la erradicación de la discriminación. Además, en su artículo 29, modifica el Código Penal (Ley 599 de 2000), tipificando el acoso sexual en el artículo 210A, con penas de prisión de uno (1) a tres (3) años.

Que la Ley 30 de 1992 *“Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior”* dispone que la inspección y vigilancia está orientada, entre otras, a que en las instituciones oficiales de Educación Superior se atienda a la naturaleza de servicio público cultural, a la función social que les es inherente y se cumplan las disposiciones legales y estatutarias que las rigen.

Que la Ley 1740 de 2014 *“Por la cual se desarrolla parcialmente el artículo 67 y los numerales 21, 22 y 26 del artículo 189 de la Constitución Política, se regula la inspección y vigilancia de la educación superior, se modifica parcialmente la Ley 30 de 1992 y se dictan otras disposiciones”*, establece en su artículo 5, las facultades generales del Ministerio de Educación Nacional en el ejercicio de sus funciones de inspección y vigilancia sobre las Instituciones de Educación Superior (IES). Dentro de estas facultades se encuentra la de expedir lineamientos y reglamentos sobre la manera en que dichas instituciones deben cumplir las disposiciones normativas que regulan el servicio público educativo. En ese marco, el Ministerio de Educación Nacional puede orientar a las IES para que cuenten con protocolos de prevención, atención y sanción del acoso sexual, con rutas de denuncia accesibles, sanciones disciplinarias y programas de formación en equidad de género.

Que la Ley 2466 de 2025 *“por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”* en su artículo 18 amplía la protección al afirmar “[...] Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.”

Que el Decreto 1476 de 2024 *“Por medio del cual se reglamenta el Sistema Nacional de Registro, Atención, Seguimiento y Monitoreo de las Violencias Basadas en Género - SINARASMO”*, refiere la relevancia de la interoperabilidad de información por parte de los sectores para el uso del SIVIGE con el fin de reglamentar el registro, atención y monitoreo de los casos de Violencias Basadas en Género.

Que el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificada mediante la Ley 22 de 1967 (junio 14), por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, establece los parámetros para la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, garantizando igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.

Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada mediante la Ley 051 de

Continuación del Decreto: “Por el cual se reglamentan los artículos 8, 9, 10, 11, 21, 22 y 23 de la Ley 2365 de 2024 y se definen los lineamientos para la adopción de medidas de prevención, atención protección, y reparación del acoso sexual en los contextos laborales y educativos.”

1981, establece que la discriminación contra la mujer comprende toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que limite el reconocimiento y ejercicio de sus derechos humanos. Por su parte, la Recomendación General No. 19 del CEDAW define el acoso sexual, como cualquier comportamiento de tono sexual, incluyendo insinuaciones, contactos físicos, exhibición de material pornográfico y exigencias sexuales, que generen un entorno de trabajo hostil y afecten negativamente el acceso y permanencia laboral de la mujer.

Que el Convenio 155 del año 1981 de la OIT y su recomendación 164, complementaria, se centran en la prevención de riesgos laborales y la promoción de la seguridad y salud de los trabajadores.

Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), aprobada mediante la Ley 248 de 1995, en su artículo 1, define la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause daño físico, sexual o psicológico, en el ámbito público o privado.

Que la Resolución 48/104 de 1993, de la Asamblea General de las Naciones Unidas, que adopta la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, establece en su artículo 2, que la violencia contra la mujer incluye el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo y, en su artículo 4, insta a los Estados a incluir en su legislación sanciones penales, civiles, laborales y administrativas para castigar y reparar el daño causado a las mujeres víctimas de violencia.

Que el Convenio 190 de 2019 de la OIT ratificado por Colombia, mediante la Ley 2528 del 2025, protege a toda persona en el mundo de trabajo, para tener ambientes libres de acoso sexual, que estas situaciones implican un abuso de los derechos humanos en el mundo del trabajo.

Que, conforme a la jurisprudencia constitucional (Sentencias T-356 de 2021, T-275 de 2021 y T-061 de 2022), el escrache constituye una forma legítima de expresión utilizada por víctimas de violencia, en especial por mujeres, como mecanismo simbólico y colectivo para denunciar hechos de violencia, exigir justicia y reclamar garantías de no repetición, en contextos donde perciben la ausencia de respuestas institucionales eficaces.

Que la Corte Constitucional, mediante la Sentencia T/104 de 2025, con ponencia de la Magistrada Diana Fajardo Rivera, exhortó al Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo, para que *“promueva las medidas necesarias y suficientes que contribuyan a la creación o adecuación de instancias o mecanismos de prevención del acoso o violencia por razón del género en el contexto laboral”*, en cumplimiento de su deber constitucional de garantizar una vida libre de violencias para las mujeres.

En dicha decisión, la Corte recordó que el goce efectivo del derecho al trabajo en condiciones de dignidad implica la *“protección contra la violencia y el acoso, incluido el sexual”*, de acuerdo con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y subrayó que *“existe responsabilidad de las empresas, los sindicatos y la sociedad general en el*

Continuación del Decreto: “Por el cual se reglamentan los artículos 8, 9, 10, 11, 21, 22 y 23 de la Ley 2365 de 2024 y se definen los lineamientos para la adopción de medidas de prevención, atención protección, y reparación del acoso sexual en los contextos laborales y educativos.”

goce efectivo del derecho al trabajo, en condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”. Asimismo, enfatizó que el deber estatal frente al acoso sexual en el trabajo no se agota en la existencia de normas, sino que exige la adopción de acciones eficaces, diferenciadas y oportunas, conforme al principio de debida diligencia. En esa línea, instó a que en la formulación del Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual al que hace referencia la Ley 2365 de 2024, se tengan en cuenta *“los criterios y parámetros que ha ido construyendo la jurisprudencia constitucional”* y se fortalezca la articulación entre los actores del sistema de prevención y atención, en especial los empleadores y las ARL.

Que la Ley 2365 de 2024, establece mecanismos efectivos de prevención, atención, protección y reparación en casos de violencia de género en el ámbito laboral, garantizando un entorno de trabajo seguro e igualitario. Su reglamentación es necesaria para desarrollar el Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual en el Contexto Laboral, asegurando la aplicación efectiva de los principios constitucionales, tratados internacionales y legislación interna vigente.

Que la misma Ley, en el artículo 8 ordena al Gobierno Nacional la creación del Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, el cual deberá ser implementado en un plazo de doce (12) meses, el cual deberá formularse por el Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el Ministerio de Justicia y del Derecho y el Ministerio de Igualdad y Equidad, entre otras entidades.

Que la reglamentación de la Ley 2365 de 2024 y la definición de los lineamientos para la creación del Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual en el Contexto Laboral, garantizará el derecho fundamental a la igualdad, dignidad, a la no discriminación y ambientes de trabajo libres de violencia.

El presente Decreto promueve la aplicación de los enfoques diferenciales e interseccionales, permite reconocer y atender las diversas condiciones, identidades de las personas, garantizando la protección a grupos de especial protección constitucional, tales como personas en condición de discapacidad, comunidades étnicas y raciales, población LGBTIQ+, personas adultas mayores y otros sectores expuestos a la discriminación en el contexto laboral.

Que de acuerdo con lo anterior se hace necesario reglamentar los artículos 8, 9, 10, 11, 21, 22 y 23 de la Ley 2365 de 2024.

Que de conformidad con lo establecido en el numeral 9 del artículo 3 y el numeral 8 del artículo 8 de la Ley 1437 de 2011 “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo” y el artículo 2.1.2.1.14 del Decreto 1081 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República”, el proyecto de decreto fue publicado y socializado entre el 14 y 28 de octubre de 2025 para observaciones de la ciudadanía.

Continuación del Decreto: “Por el cual se reglamentan los artículos 8, 9, 10, 11, 21, 22 y 23 de la Ley 2365 de 2024 y se definen los lineamientos para la adopción de medidas de prevención, atención protección, y reparación del acoso sexual en los contextos laborales y educativos.”

Que en mérito de lo expuesto,

DECRETA:

Artículo 1. Adiciónese el Capítulo 7 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 2.2.1.7.1. Objeto. El presente capítulo tiene por objeto crear el Plan Transversal que establece los lineamientos para la implementación de medidas integrales de prevención, atención, protección y reparación de las personas frente al acoso sexual en los contextos laborales y educativos, a fin de garantizar el derecho fundamental a la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencias, basadas en los principios de debida diligencia y corresponsabilidad institucional, en armonía con los estándares constitucionales, legales e internacionales.

Artículo 2.2.1.7.2. Contexto laboral. Se entenderá que una conducta se comete en el contexto laboral (público y privado) cuando tenga lugar en el desarrollo de funciones, actividades o interacciones derivadas de la relación laboral o contractual, ya sea en espacios físicos, virtuales o mixtos, incluyendo aquellas que se originan en esquemas de tercerización, intermediación, contratación civil o comercial, y demás formas de organización del trabajo que generen vínculos funcionales o de dependencia material.

Parágrafo 1. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan las personas trabajadoras, servidoras públicas, empleadoras, contratistas de prestación de servicios, aprendices, pasantes, voluntarias, y demás personas que mantengan relaciones funcionales o de colaboración dentro del entorno de trabajo, cualquiera sea su naturaleza jurídica.

Parágrafo 2. Las rutas de atención y los protocolos frente al acoso sexual deben activarse incluso si la víctima ya no está vinculada laboralmente, como en casos de personas despedidas, entrevistadas o que hayan trabajado en condiciones informales. En estos casos, se podrán implementar acciones de prevención colectiva, como jornadas de sensibilización, revisión de prácticas institucionales, capacitaciones o ajustes organizacionales.

Artículo 2.2.1.7.3. Contexto educativo. Se presume que la conducta ocurre en el contexto educativo cuando se produce en el marco de relaciones formativas en las Instituciones de Educación Superior, el SENA o las IETDH, sin importar el nivel, modalidad, espacio, temporalidad o vía de cualificación, y haya interacción entre estudiantes, docentes, personal administrativo o formativo, así como entre pares o personas que participen en actividades académicas, extracurriculares o institucionales, dentro o fuera de las instalaciones físicas de la entidad. Se incluyen, entre otras, las prácticas, pasantías, salidas pedagógicas, voluntariados, actividades culturales, deportivas o de bienestar universitario, así como encuentros o espacios organizados, promovidos o facilitados por las instituciones educativas.

Continuación del Decreto: “Por el cual se reglamentan los artículos 8, 9, 10, 11, 21, 22 y 23 de la Ley 2365 de 2024 y se definen los lineamientos para la adopción de medidas de prevención, atención protección, y reparación del acoso sexual en los contextos laborales y educativos.”

Parágrafo. Las instituciones deberán activar sus protocolos, en el marco de la debida diligencia y la corresponsabilidad institucional, sin perjuicio de los mecanismos intersectoriales, y coordinar con las autoridades competentes, procurando la activación de rutas integrales e intersectoriales de atención a las víctimas y la cooperación con las autoridades competentes para la investigación.

SECCIÓN 1

PLAN TRANSVERSAL: MEDIDAS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN PARA LA ELIMINACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL (PÚBLICO Y PRIVADO) Y EDUCATIVO

Artículo 2.2.1.7.1.1. Objeto. Se definen las medidas de prevención, atención, protección y reparación del acoso sexual, orientados a la formulación e implementación del Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual en el contexto laboral (público y privado) y educativo, con el propósito de promover entornos laborales y educativos dignos, justos, seguros y libres de acoso sexual, garantizando la igualdad y la no discriminación, en el marco del principio de la debida diligencia y de la corresponsabilidad institucional.

Las medidas previstas en el presente decreto se aplicarán sin perjuicio de las órdenes o disposiciones que emitan las autoridades judiciales competentes en el marco de los procesos judiciales que se adelanten por los mismos hechos.

Artículo 2.2.1.7.1.2. Medidas de prevención. Comprende el conjunto de acciones orientadas a prevenir y erradicar el acoso sexual en el contexto laboral (público y privado) y educativo. Para tal efecto, las entidades públicas, las personas empleadoras del sector privado y las instituciones de educación superior deberán implementar, de manera articulada y progresiva, las siguientes medidas, en cumplimiento del principio de debida diligencia en su dimensión preventiva estructural:

- Establecerá rutas y mecanismos efectivos, articulados y diferenciados para la atención integral, protección y garantía de no repetición frente a situaciones de acoso sexual en contextos laborales y educativos, conforme a las competencias de cada entidad y sector.
- Diseñarán estrategias de transformación cultural y orientadas a la prevención del acoso sexual, en los entornos laborales y educativos, promoviendo relaciones igualitarias, ambientes laborales seguros y el respeto por los derechos humanos
- Implementarán campañas de difusión y divulgación de la Ley 2365 y el Convenio 190 de 2019 a través de los canales institucionales, aplicaciones digitales y demás herramientas de comunicación con las que cuente la organización. Dichas campañas deberán incluir la socialización de la Ley, las acciones que ha implementado la entidad o el

Continuación del Decreto: “Por el cual se reglamentan los artículos 8, 9, 10, 11, 21, 22 y 23 de la Ley 2365 de 2024 y se definen los lineamientos para la adopción de medidas de prevención, atención protección, y reparación del acoso sexual en los contextos laborales y educativos.”

establecimiento, los mecanismos de denuncia y las rutas de atención del acoso sexual.

- Desarrollarán investigaciones, estudios y diagnósticos que permitan identificar las barreras y limitaciones que enfrentan las víctimas en las actuales rutas de atención, con el fin de proponer ajustes y mejoras que garanticen un acceso efectivo a los mecanismos de denuncia, protección y reparación.
- Fortalecerán los sistemas de información estadística existentes, asegurando la inclusión de la variable de acoso sexual en el contexto laboral y educativo, con el fin de permitir su análisis, seguimiento y monitoreo efectivo.
- **Política institucional de prevención del acoso sexual.** Todas las entidades públicas y privadas, así como las instituciones educativas, deberán adoptar e implementar una política institucional de prevención, atención, protección y reparación del acoso sexual en el contexto laboral y educativo, según su naturaleza jurídica y organizativa, conforme a los siguientes lineamientos:

En el contexto laboral:

- a) Las entidades y las personas empleadoras del sector privado que estén obligadas a contar con reglamento interno de trabajo deberán incorporar la política en dicho reglamento.
- b) Adicionalmente, la política deberá reflejarse en los contratos laborales, procesos, procedimientos, protocolos, rutas de atención que resulten aplicables o demás instrumentos que regulen las relaciones laborales y de trabajo.

En el contexto educativo:

- a) La política deberá integrarse en los reglamentos estudiantiles, manuales de convivencia, códigos de ética, reglamento interno de trabajo o en los instrumentos de autorregulación interna que correspondan, de acuerdo con la naturaleza jurídica de la institución.

En entidades o entornos sin reglamento interno formal:

- a) La política deberá incorporarse en los instrumentos internos de gestión o autorregulación vigentes.

En todos los casos, la política deberá ser ampliamente socializada entre el personal vinculado, estudiantes, colaboradores o participantes, a través de medios accesibles y adecuados al contexto institucional.

- Las entidades deberán reconocer el escrache como una forma legítima de expresión utilizada por víctimas, especialmente mujeres, para

Continuación del Decreto: “Por el cual se reglamentan los artículos 8, 9, 10, 11, 21, 22 y 23 de la Ley 2365 de 2024 y se definen los lineamientos para la adopción de medidas de prevención, atención protección, y reparación del acoso sexual en los contextos laborales y educativos.”

denunciar hechos de acoso o violencia frente a los cuales no han recibido respuesta institucional efectiva y célere.

- En los casos en los que se presenten demoras injustificadas, falta de respuestas y acciones céleres por parte de las entidades e instituciones frente a casos de acosos sexual las personas empleadoras, entidades públicas e instituciones de educación superior deberán evitar tomar medidas contra las víctimas que opten por este mecanismo, siempre y cuando se cumplan los requisitos que ha establecido la jurisprudencia.

Parágrafo 1. El Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Igualdad y Equidad brindarán asistencia técnica a las entidades públicas para la adopción e implementación de acciones de prevención, atención, protección y reparación del acoso sexual en el ámbito laboral público. Así mismo, promoverán lineamientos institucionales, con enfoque de género y diferencial para la creación de entornos laborales seguros y libres de violencia.

Parágrafo 2. El Ministerio del Trabajo elaborará lineamientos técnicos para la formulación de protocolos y políticas empresariales que incluyan mecanismos de denuncia, medidas de atención, protección y sanciones.

Parágrafo 3. El Ministerio de Educación Nacional promoverá la inclusión de contenidos sobre prevención del acoso sexual en los programas de formación docente y orientará a las instituciones educativas en el desarrollo de lineamientos pedagógicos que fortalezcan entornos educativos libres de violencias.

Así mismo, las Secretarías de Educación realizarán el seguimiento a la implementación de protocolos en el ámbito educativo, exclusivamente en lo relacionado con las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), asegurando el enfoque diferencial y la participación estudiantil.

Parágrafo 4. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), establecerá rutas de atención diferenciadas para casos de acoso sexual que involucren aprendices y personal institucional, e integrará estas medidas a sus sistemas de gestión interna. Además, garantizará la formación continua de su comunidad educativa y administrativa, y designará un equipo responsable de gestionar estas situaciones con enfoque en derechos humanos e interseccionalidad.

Parágrafo 5. La Procuraduría General de la Nación realizará la vigilancia preventiva sobre la adopción de medidas de prevención, atención y protección contra el acoso sexual en las entidades del sector público.

Artículo 2.2.1.7.1.3. Medidas de atención integral. La atención comprende la identificación, gestión y registro oportuno de situaciones de acoso sexual y la activación de las rutas de respuesta para restituir los derechos en el ámbito laboral y educativo, garantizando en todo caso la confidencialidad, la no revictimización y el enfoque centrado en las víctimas. Para lo cual las entidades adoptarán las siguientes medidas:

Continuación del Decreto: *“Por el cual se reglamentan los artículos 8, 9, 10, 11, 21, 22 y 23 de la Ley 2365 de 2024 y se definen los lineamientos para la adopción de medidas de prevención, atención protección, y reparación del acoso sexual en los contextos laborales y educativos.”*

- Designar una dependencia u órgano responsable de recibir y atender denuncias por acoso sexual, con enfoque de género y de derechos humanos, que cuente con autonomía funcional y técnica, personal capacitado en género, violencias basadas en género y enfoque psicosocial, canales confidenciales de denuncia, herramientas para el seguimiento de los casos y garantías de imparcialidad e independencia operativa.
Para tal efecto, podrá crearse una instancia especializada, como un Comité de atención de casos de violencias y discriminación o una instancia análoga, con funciones de acompañamiento, seguimiento y asesoría técnica para la protección de las víctimas y el fortalecimiento institucional en la prevención, atención y eliminación del acoso sexual, distinta de los comités de convivencia laboral y de los comités de convivencia escolar.
- Brindar acompañamiento integral y orientación institucional a la víctima por parte de personal capacitado, garantizando el consentimiento informado, el respeto de su autonomía, la confidencialidad y el seguimiento posterior del caso, conforme a los estándares de atención diferencial y enfoque de derechos.
- La activación de las rutas internas de atención deberá realizarse una vez el comité o instancia competente de la entidad tenga conocimiento del caso, de acuerdo con sus procedimientos internos. En caso de que la situación lo amerite, y con el consentimiento de la víctima, se articulará con las autoridades competentes para los fines de denuncia e investigación, incluyendo instancias nacionales como la Fiscalía General de la Nación, la Procuraduría General de la Nación y el Ministerio del Trabajo, así como autoridades territoriales y sectoriales, según corresponda.
- Las entidades empleadoras, tanto públicas como privadas, y las instituciones educativas deberán garantizar a las víctimas de acoso sexual el acceso efectivo, confidencial y oportuno a servicios de atención emocional, psicológica y jurídica, como parte de su deber de debida diligencia y atención integral. Esta atención deberá incluir, como mínimo, la prestación directa o articulada de primeros auxilios emocionales o atención psicológica inicial, y asesoría jurídica inicial, brindada por personal capacitado en enfoque de género, derechos humanos y atención diferencial.

Esta obligación deberá cumplirse de forma inmediata, sin condicionarse al avance de procesos disciplinarios, administrativos o penales.

- En el ámbito educativo y formativo, la atención será provista a través de los equipos psicosociales o mecanismos internos existentes en cada institución y subsidiariamente por las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) para docentes y demás personal del entorno laboral en las IES.
- En el contexto laboral, la atención deberá garantizarse mediante las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), asegurando siempre la disponibilidad de personal idóneo y capacitado.
- Establecer un procedimiento institucional para la documentación de los presuntos casos de acoso sexual en el entorno laboral (público y privado), educativo y/o formativo, garantizando la confidencialidad, el enfoque diferencial y de género, así como la protección de los derechos de las víctimas. Este procedimiento incluye la notificación oportuna de los casos a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

Continuación del Decreto: “Por el cual se reglamentan los artículos 8, 9, 10, 11, 21, 22 y 23 de la Ley 2365 de 2024 y se definen los lineamientos para la adopción de medidas de prevención, atención protección, y reparación del acoso sexual en los contextos laborales y educativos.”

Parágrafo. Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) deberán implementar espacios de atención, tales como líneas telefónicas o plataformas digitales, para la ayuda, intervención y/o soporte en crisis, atendidos por profesionales de la salud mental. Estos canales deberán brindar apoyo psicológico y primeros auxilios emocionales a las personas trabajadoras víctimas de acoso sexual, como parte de las acciones de promoción de la salud mental y bienestar emocional, sin importar el tipo de vínculo laboral o contractual.

La atención psicológica individual y sostenida será responsabilidad de las Entidades Promotoras de Salud (EPS), conforme a la normatividad vigente.

Artículo 2.2.1.7.1.4. Medidas de protección. La protección busca evitar la revictimización, mitigar riesgos y garantizar condiciones seguras en el ámbito laboral (público y privado) y educativo. La evaluación para su implementación deberá ser realizada por el comité o instancia competente designada por cada entidad, con base en la manifestación del hecho y otros elementos disponibles, sin exigir prueba previa. Las medidas de protección deberán activarse una vez valorado el caso, priorizando el enfoque de derechos humanos, la perspectiva de género, la interseccionalidad, la confidencialidad, la dignidad y la autonomía de las personas afectadas.

Las medidas de protección podrán ser organizativas, físicas, contractuales, pedagógicas o psicosociales, y deberán adoptarse de forma proporcional, ajustadas a las circunstancias del caso concreto y definidas con la participación y el consentimiento informado de la persona afectada. Las víctimas deberán ser informadas de manera clara, anticipada y accesible sobre el alcance, tipo y efectos de las posibles medidas a implementar, para garantizar su autonomía en la toma de decisiones.

En ningún caso podrán imponerse medidas que resulten en perjuicio para la víctima, tales como traslados injustificados, pérdida de condiciones laborales o académicas, o aislamiento del entorno. Se deberá priorizar que los ajustes recaigan sobre la persona presunta agresora, y no sobre la víctima.

Cuando exista riesgo de represalias, hostigamiento o violencia institucional, las entidades también deberán valorar la adopción de medidas de protección para personas denunciantes, testigos o acompañantes, siempre que ello sea pertinente y razonable para salvaguardar su integridad y participación segura en los procedimientos. Para lo cual adoptarán las siguientes medidas:

- Realizar una evaluación rápida y confidencial de las solicitudes de protección, activando medidas inmediatas desde la manifestación del hecho o la solicitud, sin requerir prueba previa.
- Adecuar los entornos laborales o educativos para prevenir nuevos hechos de violencia, evitar el contacto entre la víctima y la persona denunciada, y garantizar condiciones seguras para la permanencia de la persona afectada. En el ámbito laboral público o privado, esto puede incluir ajustes en turnos, espacios físicos, supervisión o funciones; en el ámbito educativo, puede implicar reorganización de clases, prácticas, evaluaciones o grupos.
- Establecer articulación oportuna con las autoridades competentes, tales como la Fiscalía General de la Nación, la Procuraduría General de la Nación,

Continuación del Decreto: “Por el cual se reglamentan los artículos 8, 9, 10, 11, 21, 22 y 23 de la Ley 2365 de 2024 y se definen los lineamientos para la adopción de medidas de prevención, atención protección, y reparación del acoso sexual en los contextos laborales y educativos.”

- el Ministerio del Trabajo, las personerías, las comisarías de familia y otras instancias pertinentes, cuando la situación lo amerite y conforme a las competencias de cada entidad, garantizando el consentimiento informado de la persona afectada.
- En el contexto educativo, dicha articulación podrá incluir autoridades internas como oficinas de bienestar, control interno disciplinario, consejos académicos, o externas como el Ministerio de Educación Nacional, según la naturaleza del caso y el riesgo identificado.
 - Realizar seguimiento periódico a la implementación de las medidas de protección, evaluando su efectividad y sostenibilidad en el tiempo, con participación de las personas protegidas y garantizando su ajuste a nuevas condiciones o riesgos.

Parágrafo 1. Las entidades empleadoras y contratantes de los sectores público y privado serán responsables de implementar estas medidas con la debida diligencia, garantizando que su aplicación no implique, directa ni indirectamente, ningún perjuicio para la persona denunciante.

Parágrafo 2. El Ministerio del Trabajo, a través de las Direcciones Territoriales, verificará la implementación de las medidas de protección, en el marco de sus funciones de inspección, vigilancia y control, y podrá emitir requerimientos cuando se identifique omisión o negligencia por parte de las personas empleadoras.

Parágrafo 3. La Procuraduría General de la Nación, en el marco de sus competencias de vigilancia preventiva y disciplinaria, realizará seguimiento a la adopción e implementación efectiva de las medidas de protección, con el fin de garantizar entornos laborales, la no revictimización y el respeto por los derechos humanos. Así mismo, intervendrá cuando existan denuncias por omisión, negligencia o tolerancia por parte de los servidores públicos responsables de la protección, activando los procesos disciplinarios correspondientes.

Parágrafo 4. Las instituciones educativas, incluyendo el Ministerio de Educación Nacional y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), deberán adoptar mecanismos de protección específicos que se ajusten a la naturaleza del entorno educativo.

Artículo 2.2.1.7.1.5. Medidas de reparación. Las entidades públicas, privadas e instituciones educativas deberán implementar medidas de reparación integral a las víctimas de acoso sexual, en coordinación con las autoridades competentes y de conformidad con los enfoques de derechos humanos, de género e interseccionalidad.

Estas medidas deberán ser adecuadas, diferenciadas y concertadas con la víctima, con el fin de restablecer sus derechos y su dignidad. Su implementación no podrá consistir en actos simbólicos aislados ni reemplazar las obligaciones institucionales derivadas del daño, y deberá atender la naturaleza y gravedad de los hechos, así como las condiciones particulares de la persona afectada. Para lo cual adoptarán las siguientes medidas:

Continuación del Decreto: “Por el cual se reglamentan los artículos 8, 9, 10, 11, 21, 22 y 23 de la Ley 2365 de 2024 y se definen los lineamientos para la adopción de medidas de prevención, atención protección, y reparación del acoso sexual en los contextos laborales y educativos.”

- Emitir pronunciamientos internos u otras formas de reconocimiento institucional, cuando así lo solicite la víctima, como medida de validación del daño sufrido y garantía de no repetición.
- Realizar modificaciones en protocolos, ambientes laborales o educativos, procesos internos o mecanismos de reporte, que hayan contribuido a la omisión o invisibilización del acoso sexual, a fin de prevenir su repetición.
- Adoptar medidas que permitan restablecer las condiciones laborales o académicas interrumpidas o afectadas por el acoso sexual, como la reubicación voluntaria, reingreso a programas de formación, continuidad en el empleo, entre otras.
- Establecer procedimientos de seguimiento a las situaciones de acoso sexual reportadas, para garantizar que las medidas de reparación se mantengan efectivas y que no haya represalias ni revictimización.

Parágrafo. Las anteriores medidas no son taxativas ni excluyentes. Las entidades obligadas deberán adoptar todas aquellas acciones adicionales que resulten necesarias para garantizar una reparación integral, efectiva y transformadora, de acuerdo con las circunstancias particulares de cada caso, los estándares nacionales e internacionales y los principios de justicia restaurativa, no repetición y participación de la víctima.

Artículo 2.2.1.7.1.6. Vigilancia preventiva y disciplinaria de la Procuraduría General de la Nación. La Procuraduría General de la Nación, en el marco de sus competencias constitucionales y legales, ejercerá vigilancia preventiva y disciplinaria sobre la adopción e implementación de las medidas de prevención, atención y protección frente al acoso sexual por parte de las entidades del sector público. Lo anterior, con el fin de garantizar entornos laborales seguros, libres de violencia, prevenir la revictimización y asegurar el respeto de los derechos humanos. Así mismo, podrá intervenir ante posibles casos de omisión, negligencia o tolerancia por parte de los servidores públicos, activando los procesos disciplinarios que correspondan.

De igual forma, podrá requerir informes periódicos a las entidades públicas sobre el avance, cumplimiento y efectividad de las medidas adoptadas en esta materia.

Artículo 2.2.1.7.1.7. Obligaciones para las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán adoptar medidas específicas para la prevención, atención y protección frente al acoso sexual laboral, a sus empresas o entidades y trabajadores o servidores públicos afiliados en el marco de sus competencias con un enfoque interseccional y de derechos humanos. Para tal efecto, deberán:

a) Prevención:

1. Efectuar campañas permanentes de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral.
2. Realizar acciones de difusión permanente sobre el contenido de la Ley 2365 de 2024.
3. Desarrollar estrategias de comunicación a través de aplicaciones o plataformas digitales APP, redes sociales, así como la publicación regular

Continuación del Decreto: “Por el cual se reglamentan los artículos 8, 9, 10, 11, 21, 22 y 23 de la Ley 2365 de 2024 y se definen los lineamientos para la adopción de medidas de prevención, atención protección, y reparación del acoso sexual en los contextos laborales y educativos.”

de artículos de prensa local y nacional en que se informe y prevenga conductas que constituyan acoso sexual.

4. Desarrollar programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a garantizar que sus empresas o entidades y trabajadores o servidores afiliados conozcan, cumplan las normas y reglamentos técnicos en prevención de la violencia y acoso sexual en el ámbito laboral.

5. Apoyar programas, campañas y acciones de educación y prevención, dirigidas a garantizar que sus empresas o entidades afiliadas cumplan con el desarrollo del nivel básico del plan de trabajo anual de su Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6. Capacitar a los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, las brigadas de emergencia, el Comité de Convivencia Laboral, así como a la instancia o comité especializado que se cree en cumplimiento de lo dispuesto en el presente decreto, sobre la prevención de la violencia y el acoso sexual en el ámbito laboral, con enfoque de género, derechos humanos y enfoque psicosocial.

7. Desarrollar programas, campañas y acciones dirigidas a implementar mecanismos para prevenir los daños por situaciones de acoso sexual.

b) Atención:

1. Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán prestar atención emocional y psicológica, a través de los diferentes canales de atención, de intervención psicosocial y/o soporte en crisis no presencial, atendido por un equipo de profesionales de la salud mental que brinden un espacio de escucha, orientación y apoyo emocional y primeros auxilios psicológicos, a las y los trabajadores o servidores víctimas de violencia y acoso sexual en el contexto laboral.

Con base en la información disponible en las empresas o entidades y teniendo en cuenta criterios para la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosociales, dentro de las actividades de fomento de estilos de vida y trabajos saludables, se llevarán a cabo acciones de asesoría a sus empresas o entidades afiliadas, para el desarrollo de estas medidas.

Artículo 2.2.1.7.1.8. Campaña de prevención contra el acoso sexual y difusión del contenido de la presente Ley.

El Ministerio del trabajo en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional y el Departamento Administrativo para la Función Pública diseñarán una campaña y una estrategia general y permanente de comunicación para la divulgación de la Ley 2365 del 2024 y el presente Decreto. Los contenidos generales de esta campaña deberán ser difundidos interna y externamente por las entidades del nivel nacional, entidades territoriales y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Adicional a los contenidos generales, las entidades del nivel nacional, entidades territoriales, Administradoras de Riesgos Laborales, las personas empleadoras del sector privado, las Instituciones de Educación superior y las Fuerzas Públicas difundirán anualmente los siguientes elementos:

Continuación del Decreto: “Por el cual se reglamentan los artículos 8, 9, 10, 11, 21, 22 y 23 de la Ley 2365 de 2024 y se definen los lineamientos para la adopción de medidas de prevención, atención protección, y reparación del acoso sexual en los contextos laborales y educativos.”

- a. Las acciones que ha emprendido la organización para prevenir, atender, sancionar y reparar las situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral y educativo.
- b. Socializar internamente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas de acoso sexual en los canales institucionales y medios disponibles.

Parágrafo 1. Campaña Nacional para la erradicación del acoso sexual en el ámbito laboral y educativo. La última semana de octubre de cada año, el Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional y el Departamento Administrativo para la Función Pública crearán una estrategia de comunicación para visibilizar la Ley 2365 del 2024 y divulgarán lineamientos generales para la visibilización del acoso sexual en el marco del Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres.

Las entidades públicas del nivel nacional, las entidades territoriales, las instituciones de educación superior, las personas empleadoras del sector privado y las Fuerzas Públicas tendrán en cuenta los lineamiento emanados para la difusión de acciones de visibilización del acoso sexual en el ámbito laboral y el ámbito educativo y de divulgación de la Ley 2365 del 2024 y el presente Decreto en la semana posterior al 25 de noviembre día en el que se conmemora la fecha Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres.

Parágrafo 2. Para el sector público las campañas y estrategias de comunicación a las que se refiere el presente artículo deberán ajustarse a los presupuestos establecidos por cada entidad y deberán incluirse en el proceso de planeación de las unidades de comunicación y talento humano de cada entidad para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto.

SECCIÓN 2
OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Artículo 2.2.1.7.1.9. Prevención del acoso sexual en el contexto laboral privado. Las personas empleadoras en materia de prevención crearán y fortalecerán las políticas de género de las instituciones, que debe incluir una política interna de prevención del acoso sexual laboral, la cual debe articularse con los reglamentos internos de trabajo, los contratos laborales y demás instrumentos que regulen las relaciones laborales y de trabajo; realizarán campañas de prevención del acoso sexual laboral, difundiendo los derechos de las víctimas, las rutas de atención protección para el debido proceso y fomentando la responsabilidad social empresarial a través de la difusión de las rutas de atención y protección para las víctimas.

También elaborarán políticas, protocolos y establecerán rutas de atención y protección contra el acoso sexual que se presenten en el contexto laboral, estos deberán ser ampliamente difundidos.

Parágrafo. En el caso de empresas que no estén obligadas a contar con reglamento interno de trabajo (por tener menos de cinco trabajadores/as), la

Continuación del Decreto: "Por el cual se reglamentan los artículos 8, 9, 10, 11, 21, 22 y 23 de la Ley 2365 de 2024 y se definen los lineamientos para la adopción de medidas de prevención, atención protección, y reparación del acoso sexual en los contextos laborales y educativos."

política deberá incorporarse en los contratos de trabajo o demás instrumentos que regulen las relaciones laborales y de trabajo.

Artículo 2.2.1.7.1.10. Atención y protección del acoso sexual en el contexto laboral privado. Las personas empleadoras en materia de atención y protección deberán adoptar un procedimiento adecuado y efectivo para investigar y sancionar las quejas de acoso sexual en el contexto laboral, que garantice el debido proceso, la protección y no revictimización de las víctimas para ello debe actualizarse los reglamentos internos de trabajo, manuales de convivencia, los contratos de trabajo o demás instrumentos que regulen las relaciones laborales y de trabajo, entre otros:

El procedimiento deberá contener de forma expresa cada una de sus etapas procesales, las cuales deberán desarrollarse dentro de plazos razonables y sin dilaciones, garantizando una atención oportuna y debe incluir como mínimo:

- La recepción de la queja, la cual podrá presentarse ante el comité o instancia que defina las personas empleadoras, a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal, señalando claramente las condiciones de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron los hechos, aportando las pruebas que considere necesarias;
- Recepción y sistematización del caso. Toda queja o manifestación deberá ser recibida de forma diligente y registrada en un sistema seguro y confidencial. Al momento de la recepción, deberá informarse a la persona denunciante sobre la posibilidad de registrar su información de manera anonimizada, garantizando en todo caso su protección y la reserva de identidad;
- La comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora y escucha de la situación de las víctimas y presuntas víctimas;
- La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;
- La formulación de los cargos imputados, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa los hechos, las conductas, las faltas a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas, lo cual se deberá realizar por escrito;
- El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;
- La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador;
- El pronunciamiento definitivo de la entidad empleadora mediante un acto motivado y congruente, fundado en los hechos del caso, las pruebas recaudadas y el análisis con enfoque diferencial de género, interseccionalidad y derechos humanos;

Continuación del Decreto: “Por el cual se reglamentan los artículos 8, 9, 10, 11, 21, 22 y 23 de la Ley 2365 de 2024 y se definen los lineamientos para la adopción de medidas de prevención, atención protección, y reparación del acoso sexual en los contextos laborales y educativos.”

- La imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron;
- La posibilidad de que el presunto acosador y presunta víctima pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.

Todas las personas empleadoras del sector privado deben establecer la escala de faltas y sanciones asociadas al acoso sexual en el ámbito laboral privado.

Parágrafo 1. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

Parágrafo 2. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo 3. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

Parágrafo 4. Las personas empleadoras de trabajo doméstico tendrán en cuenta el Plan Transversal al que se refiere el presente decreto y el anexo técnico de prevención y atención de violencias en el trabajo doméstico remunerado construido por el Ministerio de Trabajo.

Parágrafo 5. Las personas empleadoras contarán con tres (3) meses y máximo doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de este Decreto, para efectuar todos los cambios en el reglamento interno de trabajo y/o en el contrato laboral o demás instrumentos que regulen las relaciones laborales y de trabajo.

Parágrafo 6. El Ministerio del Trabajo ejercerá la inspección, vigilancia y control del cumplimiento de las obligaciones de las personas empleadoras, establecidas en el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024 y podrá imponer sanciones ante su incumplimiento de conformidad con lo establecido en los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 2.2.1.7.1.11. Prevención, atención, protección y reparación del acoso sexual en el contexto laboral público. Los órganos, los organismos y las entidades públicas deberán crear y fortalecer su política institucional de género, la cual deberá incluir acciones de prevención, atención, protección y reparación del acoso sexual laboral, articulada con los instrumentos de gestión institucional, manuales de funciones, planes de bienestar y capacitación, protocolos y, cuando aplique, con los reglamentos internos de trabajo, contratos de trabajo o demás instrumentos que regulen las relaciones laborales y de trabajo.

Continuación del Decreto: “Por el cual se reglamentan los artículos 8, 9, 10, 11, 21, 22 y 23 de la Ley 2365 de 2024 y se definen los lineamientos para la adopción de medidas de prevención, atención protección, y reparación del acoso sexual en los contextos laborales y educativos.”

Dicha política deberá complementarse con un protocolo institucional para la prevención, atención, protección, y reparación frente al acoso sexual laboral, que debe ser adoptado mediante acto administrativo y ampliamente difundido en todos los espacios laborales de la entidad.

Las entidades públicas deberán realizar campañas periódicas de prevención del acoso sexual laboral, promover el conocimiento de los derechos de las víctimas y socializar las rutas de atención y protección institucionales, así como incluir estos contenidos en los procesos de inducción y reintegración del talento humano.

Artículo 2.2.1.7.12. Atención y protección del acoso sexual en el contexto laboral público. Los órganos, los organismos y las entidades públicas, deberán adoptar un procedimiento institucional adecuado, accesible y garantista para la atención y protección frente a situaciones de acoso sexual en el entorno laboral, que asegure el respeto al debido proceso, la confidencialidad, la protección integral de las víctimas y la no revictimización.

SECCIÓN 3
PRÁCTICAS DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A
VIOLENCIAS DE GÉNERO Y ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO
EDUCATIVO Y FORMATIVO

Artículo 2.2.1.7.1.13. Prácticas. Las Instituciones de Educación Superior, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano deberán adoptar e implementar medidas y prácticas orientadas a la prevención, detección y atención de las violencias de género y sexuales en sus entornos educativos y formativos, que comprendan, entre otros, los siguientes componentes:

1. Prevención

- a) Diseñar e implementar protocolos institucionales concertados con la comunidad educativa, que establezcan medidas claras contra el acoso sexual y la violencia basada en género, bajo enfoque de derechos humanos, interseccionalidad y equidad de género.
- b) Incorporar estos protocolos en los manuales de convivencia, reglamentos internos, reglamentos estudiantiles, códigos de ética y planes institucionales, asegurando su divulgación amplia y accesible.
- c) Desarrollar procesos de capacitación dirigidos a todos los miembros de la comunidad educativa y formativa, con periodicidad mínima anual.
- d) Incorporar progresivamente contenidos de prevención, igualdad de género y derechos humanos en los planes y programas de formación.
- e) Realizar campañas permanentes de sensibilización mediante recursos físicos y digitales accesibles.

2. Detección

- a) Establecer mecanismos de denuncia accesibles, confidenciales y seguros, garantizando la reserva de la información y la protección de las personas denunciantes y víctimas.
- b) Definir procedimientos claros para la recepción, valoración y tramitación

Continuación del Decreto: “Por el cual se reglamentan los artículos 8, 9, 10, 11, 21, 22 y 23 de la Ley 2365 de 2024 y se definen los lineamientos para la adopción de medidas de prevención, atención protección, y reparación del acoso sexual en los contextos laborales y educativos.”

- de denuncias, con tiempos máximos para su atención.
- c) Implementar sistemas de registro y análisis de datos sobre casos reportados, para orientar medidas de prevención y respuesta.
- d) Fortalecer los comités de ética, comisiones de género u órganos equivalentes, dotándolos de recursos y capacidades técnicas.

3. Atención

- a) Garantizar medidas de apoyo psicosocial y asesoría jurídica a las víctimas, o activar de manera inmediata las rutas interinstitucionales de atención especializadas.
- b) Adoptar medidas de protección frente al agresor, tales como reubicación académica o laboral, suspensión del contacto y otras necesarias para prevenir la revictimización.
- c) Proveer información clara y actualizada sobre los derechos de las víctimas y los procedimientos disponibles.

4. Reparación

- a) Adoptar medidas de reparación integral que incluyan acciones de restitución, satisfacción y garantías de no repetición, en los términos de la normatividad vigente y respetando el debido proceso.
- b) Desarrollar estrategias de reparación simbólica y de reconocimiento institucional, cuando corresponda.

5. Seguimiento y evaluación

Las instituciones deberán definir indicadores verificables de cumplimiento de estas medidas y prácticas, y reportar anualmente al Ministerio de Educación Nacional, o a las Entidades Territoriales certificadas, según corresponda.

Parágrafo 1. Para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), y en concordancia con sus procedimientos internos, se atribuye a la comisión de género la función principal de atender las denuncias de acoso sexual, dada su especialización en la materia. Asegurando que este órgano tenga la capacidad de atender denuncias de manera oportuna y con un enfoque de derechos.

Parágrafo 2. En el caso de aquellas instituciones, como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), que, en virtud de su misionalidad institucional, la provisión directa de asesoría jurídica y atención psicosocial individualizada no constituye parte de sus competencias. Se encargarán de brindar acompañamiento institucional, orientación efectiva y la activación de las rutas interinstitucionales pertinentes para la atención y protección de las víctimas de acoso y violencia de género. Además, en el marco de sus competencias realizará seguimiento a la implementación de las medidas.

Parágrafo 3. El Ministerio de Educación Nacional en el marco de sus competencias realizará seguimiento a la implementación de los lineamientos para la prevención, detección y atención del acoso sexual (Resolución 44666 del 2022 y posteriores modificaciones), cuyo desarrollo corresponde a la autonomía de cada Institución de Educación Superior (IES).

Continuación del Decreto: “Por el cual se reglamentan los artículos 8, 9, 10, 11, 21, 22 y 23 de la Ley 2365 de 2024 y se definen los lineamientos para la adopción de medidas de prevención, atención protección, y reparación del acoso sexual en los contextos laborales y educativos.”

Parágrafo 4. Para el caso de las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH), dicho seguimiento se realizará en articulación con las Entidades Territoriales Certificadas, responsables de su vigilancia.

SECCIÓN 4
REGISTRO DE QUEJAS Y SANCIONES, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Artículo 2.2.1.7.14. Registro, seguimiento y análisis de casos de acoso sexual. El Sistema Integrado de Información de Violencias de Género – SIVIGE, incorporará un apartado específico para el reporte, seguimiento, análisis y monitoreo de las quejas, procedimientos, medidas y sanciones relacionadas con el acoso sexual en los contextos laboral privado y público, educativo y formativo.

La información reportada deberá incluir, como mínimo, las siguientes categorías:

- Identificación de la empresa, entidad o institución educativa o formativa.
- Datos básicos de la víctima (anonimizados cuando aplique).
- Características de la situación de acoso sexual.
- Medidas de atención y ruta activada.
- Información sobre la persona presuntamente agresora.
- Medidas de protección y sanciones impuestas.
- Garantías de confidencialidad y consentimiento informado.

Parágrafo 1. El Ministerio de Salud y Protección Social realizará los ajustes técnicos al SIVIGE para incorporar este módulo y habilitar un apartado específico para el análisis consolidado, seguimiento y monitoreo de la información sobre presuntos casos de acoso sexual en los ámbitos laboral privado y público, educativo y formativo.

Parágrafo 2. El Ministerio de Igualdad y Equidad, a través del Sistema Nacional de Registro, Atención, Seguimiento y Monitoreo de Violencias Basadas en Género – SINARASMO-VBG, operado mediante el aplicativo *Salvia* (salvia.minigualdadyequidad.gov.co), registrará los casos de acoso sexual ocurridos en el ámbito laboral público y privado que sean puestos en conocimiento de esta entidad. Para tal fin, se diseñará un formato de reporte que podrá ser ajustado según las definiciones y necesidades técnicas de las entidades involucradas.

La información consolidada deberá ser remitida en formato de base de datos al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género – SIVIGE, a través del canal que para tal efecto defina el Ministerio de Salud y Protección Social.

Parágrafo 3. Las entidades públicas y privadas, instituciones educativas y formativas con obligaciones derivadas del presente decreto deberán reportar a *Salvia* la siguiente información relacionada con casos de acoso sexual, en el marco de sus competencias:

- Información general de la empresa

Continuación del Decreto: “*Por el cual se reglamentan los artículos 8, 9, 10, 11, 21, 22 y 23 de la Ley 2365 de 2024 y se definen los lineamientos para la adopción de medidas de prevención, atención protección, y reparación del acoso sexual en los contextos laborales y educativos.*”

- Datos de la víctima
- Reporte del caso
- Datos del presunto agresor
- Sanciones impuestas y medidas de protección adoptadas.
- Instrumentos normativos o técnicos creados o actualizados para prevenir y atender el acoso sexual.
- Número de quejas recibidas, tramitadas y en curso.

Además, deberán elaborar y publicar un informe semestral que contenga el número de quejas tramitadas por acoso sexual y las sanciones impuestas, a través de los canales físicos y/o electrónicos dispuestos para tal fin, en los casos de los contratistas dicho informe se deberá realizar trimestralmente. Esta información deberá ser divulgada de manera accesible, respetando los principios de confidencialidad, debido proceso, intimidad y protección de datos personales.

Parágrafo 4. La Procuraduría General de la Nación reportará anualmente al SIVIGE las decisiones disciplinarias adoptadas frente a casos de acoso sexual laboral.

Parágrafo transitorio. El reporte de quejas y sanciones se realizará a través del Sistema Nacional de Registro, Atención, Seguimiento y Monitoreo de VBG (SINARASMO-VBG) – Aplicativo Salvia, mientras el Gobierno Nacional crea el apartado referido en el artículo 22 de la Ley 2365 del 2024, sujeto a las disponibilidades presupuestales.

Para tal efecto, se conformará un grupo técnico interinstitucional con participación del Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Igualdad y Equidad, y la Procuraduría General de la Nación, que tendrá como función establecer los lineamientos para la interoperabilidad y articulación de los sistemas de información existentes, en concordancia con las disponibilidades presupuestales, el Marco de Gasto de Mediano Plazo y el Marco Fiscal de Mediano Plazo.

Artículo 2.2.1.7.15. Confidencialidad y seguridad de la información. Toda la información recopilada deberá cumplir con los estándares de confidencialidad y protección de datos personales, conforme a la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1074 de 2015. El acceso a la información se restringirá a las entidades competentes y se garantizará la protección de las víctimas para evitar revictimización o represalias.

Artículo 2.2.1.7.16. Seguimiento, evaluación y monitoreo. El Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Educación Nacional y la Procuraduría General de la Nación elaborarán anualmente informes de seguimiento, evaluación y monitoreo sobre la implementación de las medidas de prevención, atención, protección y reparación frente al acoso sexual.

Los informes deberán basarse en el análisis de la información reportada por las entidades, identificando tendencias, factores de riesgo, barreras institucionales y buenas prácticas, así como evaluando la efectividad de las políticas adoptadas. Con base en estos análisis, se formularán

Continuación del Decreto: “Por el cual se reglamentan los artículos 8, 9, 10, 11, 21, 22 y 23 de la Ley 2365 de 2024 y se definen los lineamientos para la adopción de medidas de prevención, atención protección, y reparación del acoso sexual en los contextos laborales y educativos.”

recomendaciones para el fortalecimiento de las estrategias institucionales y normativas.

Los informes deberán ser de carácter público, allegarse a las Secretarías del Senado y de la Cámara de Representantes, y presentarse formalmente ante la Comisión Legal de Derechos Humanos y Audiencias, así como ante la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República, dentro del primer trimestre de cada año.

Artículo 2.2.1.7.17. Vigencia. El presente decreto rige a partir del día siguiente de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C.,

EL MINISTRO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO
LUIS EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT

EL MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
GUILLERMO ALFONSO JARAMILLO MARTÍNEZ

EL MINISTRO DEL TRABAJO
ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ

EL MINISTRO DE EDUCACIÓN
JOSÉ DANIEL ROJAS MEDELLÍN

EL MINISTRO DE IGUALDAD Y EQUIDAD
JUAN CARLOS FLORIÁN SILVA

LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN
PÚBLICA
MARIELA BARRAGÁN BELTRÁN