 <p>Alcaldía de Medellín AGENCIA APP Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas</p>	PROCESO Gestión Integral de Talento Humano	Código: DE-GITH-01
	DOCUMENTO ESPECÍFICO Protocolo para la prevención, protección, atención e implementación de medidas correctivas del acoso sexual	Versión: 01 Fecha de entrada en vigencia: 08/10/2025

INTRODUCCIÓN


La Agencia APP, como entidad pública comprometida con la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación, adopta esta política institucional para prevenir, atender, proteger y sancionar el acoso sexual en el entorno laboral. Este instrumento se enmarca en la Ley 2365 de 2024, en especial en las garantías del artículo 9 y las obligaciones del artículo 11, así como en las orientaciones de la Circular 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación.

Esta política aplica a todas las personas vinculadas a la Agencia APP, sin importar su modalidad de vinculación (servidores públicos, contratistas, pasantes, aprendices, proveedores o terceros), y cubre todos los espacios y situaciones en los que se desarrollen actividades propias del contexto laboral, incluyendo sedes, eventos, capacitaciones, desplazamientos y comunicaciones digitales institucionales.

La Agencia APP entiende el acoso sexual conforme a la definición de la Ley 2365 de 2024 como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste en relaciones de poder de orden vertical u horizontal mediadas por factores de edad, género, orientación sexual, posición laboral, social o económica, que se presente una o varias veces contra otra persona en el contexto laboral. Esta conducta puede expresarse de forma verbal, no verbal, física, visual o digital, e incluye proposiciones, comentarios, gestos, invitaciones reiteradas, exhibición de material sexual ofensivo y cualquier otra manifestación con connotación sexual indeseada.

El desarrollo de esta política se rige por principios de dignidad humana, igualdad y no discriminación, respeto y equidad de género, confidencialidad, protección de la intimidad, debido proceso y presunción de inocencia, imparcialidad, celeridad, prevención, no revictimización y enfoque diferencial e interseccional.

En cumplimiento del artículo 9 de la Ley 2365, la Agencia APP incorpora en su plan institucional las siguientes acciones: el diseño y ejecución de campañas permanentes de sensibilización y formación sobre acoso sexual, derechos, medios de denuncia y mecanismos de protección; la difusión constante de contenidos educativos a través de medios físicos y digitales institucionales; la definición y socialización de protocolos internos y rutas de atención que establezcan roles y responsabilidades claras; y la coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales y demás instancias para fortalecer las estrategias de prevención y atención del riesgo psicosocial asociado al acoso sexual. Estas acciones se socializarán tanto al interior de la entidad como con

 <p>Alcaldía de Medellín AGENCIA APP <small>Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas</small></p>	PROCESO Gestión Integral de Talento Humano	Código: DE-GITH-01
	DOCUMENTO ESPECÍFICO Protocolo para la prevención, protección, atención e implementación de medidas correctivas del acoso sexual	Versión: 01 Fecha de entrada en vigencia: 08/10/2025


otras instituciones y organismos de control, garantizando una cultura institucional libre de violencia y discriminación.

De conformidad con el artículo 11 de la misma Ley, la Agencia APP asume la obligación de incorporar esta política en todos sus reglamentos internos, manuales y contratos; de establecer mecanismos de atención, protección y garantías de no repetición para las víctimas; de adoptar medidas de protección urgentes –como traslados temporales, cambios de dependencia, teletrabajo o separación de funciones– dentro de los cinco días hábiles siguientes a la solicitud de la persona afectada; de informar a la presunta víctima sobre su derecho de acudir a la Fiscalía General de la Nación para la denuncia penal; y de remitir la queja a la autoridad competente cuando así se solicite, salvaguardando la confidencialidad. Igualmente, se compromete a abstenerse de cualquier acto de censura que impida visibilizar los hechos de acoso y a prohibir toda forma de revictimización, intimidación o represalia contra quienes interpongan quejas o denuncias.


La Agencia APP publicará semestralmente, en sus canales institucionales, información estadística anonimizada sobre el número de quejas recibidas, las medidas adoptadas y las sanciones impuestas, y remitirá esas cifras al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro del plazo legal. Estas acciones se complementarán con medidas específicas de protección frente a retaliaciones para las víctimas y terceros que conozcan del hecho, garantizando la confidencialidad, el respeto a la identidad y orientación sexual y la no confrontación con la persona investigada cuando así se solicite.

La estabilidad laboral de la persona denunciante y de quienes actúen como testigos estará garantizada. Cualquier terminación de la vinculación ocurrida durante el trámite del proceso o hasta seis meses después de la denuncia se presumirá como despido retaliatorio sin causa justa y carecerá de efecto, adoptándose las medidas necesarias para su reversión o anulación.

La recepción de quejas podrá realizarse a través de los canales institucionales dispuestos (escritos, electrónicos o verbales). Una vez recibida, la queja será registrada, se dará acuse de recibo y se iniciará el trámite correspondiente. La investigación interna estará a cargo de un equipo imparcial, se adelantará con enfoque de género, diferencial e interseccional, y garantizará el derecho de defensa y el debido proceso. De encontrarse mérito, se impondrán las sanciones disciplinarias correspondientes y, de ser procedente, se compulsará copia a la Fiscalía u otra autoridad competente.

 <p>Alcaldía de Medellín AGENCIA APP <small>Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas</small></p>	<p align="center">PROCESO Gestión Integral de Talento Humano</p>	<p>Código: DE-GITH-01</p>
	<p align="center">DOCUMENTO ESPECÍFICO Protocolo para la prevención, protección, atención e implementación de medidas correctivas del acoso sexual</p>	<p>Versión: 01</p> <p>Fecha de entrada en vigencia: 08/10/2025</p>

La Agencia APP implementará indicadores de seguimiento para evaluar la eficacia de la política, los tiempos de atención, las medidas de protección y los resultados obtenidos.

	PROCESO Gestión Integral de Talento Humano	Código: DE-GITH-01
	DOCUMENTO ESPECÍFICO Protocolo para la prevención, protección, atención e implementación de medidas correctivas del acoso sexual	Versión: 01 Fecha de entrada en vigencia: 08/10/2025

1. GENERALIDADES

1.1 OBJETIVO

Establecer un marco normativo y procedimental para la prevención, atención y sanción del acoso sexual en el entorno laboral de la Agencia APP.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS


- Prevenir y desnaturalizar la violencia basada en género mediante campañas institucionales.
- Garantizar la atención oportuna y efectiva de las denuncias.
- Capacitar con enfoque de género a directivos y funcionarios encargados de recibir y tramitar quejas.
- Promover el respeto y la dignidad de todas las personas en los entornos laborales.

1.3 ALCANCE

Este protocolo sirve de guía a todos los trabajadores de la empresa Agencia APP sin discriminar por género, edad, religión, orientación sexual, identidad de género, cargo, antigüedad, o tipo de vinculación o relación laboral.

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral.


Igualmente, debe aplicarse también en modalidades como teletrabajo, trabajo remoto o mixto (la ley reconoce que el acoso puede presentarse en espacios digitales).

 <p>Alcaldía de Medellín AGENCIA APP Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas</p>	PROCESO Gestión Integral de Talento Humano	Código: DE-GITH-01
	DOCUMENTO ESPECÍFICO Protocolo para la prevención, protección, atención e implementación de medidas correctivas del acoso sexual	Versión: 01 Fecha de entrada en vigencia: 08/10/2025


2. MARCO LEGAL

El protocolo está basado en la normatividad legal vigente en Colombia la cual aplica para empresas del sector público y privado.

NORMATIVIDAD	CONTENIDO DE LA NORMA
Ley 1010 de 2006	Por la cual se adoptan las medidas para prevenir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales.
Ley 1257 de 2008	Por la cual se adoptan las normas de sensibilización, prevención y sanción para enfrentar todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
Resolución 2646 de 2008 Ministerio del Trabajo	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Artículo 14. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
Resolución 652 de 2012 Ministerio del Trabajo	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y privadas y se dictan otras disposiciones.
Resolución 1356 de 2012 Ministerio del Trabajo	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012
Ley 1719 de 2014	Por la cual se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual.
Ley 1761 de 2015	Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo.
Ley 1752 de 2015	La cual tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.
Decreto 1710 de 2020	Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación


 <p>Alcaldía de Medellín AGENCIA APP Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas</p>	PROCESO Gestión Integral de Talento Humano	Código: DE-GITH-01
	DOCUMENTO ESPECÍFICO Protocolo para la prevención, protección, atención e implementación de medidas correctivas del acoso sexual	Versión: 01 Fecha de entrada en vigencia: 08/10/2025

NORMATIVIDAD	CONTENIDO DE LA NORMA
Resolución 2764 de 2022 Ministerio de Trabajo	Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.
Sentencias T-140 de 2021 Corte Constitucional y SP 124 de 2023 de la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia	Las cuales establecen los lineamientos para abordar los casos de violencia y acoso sexuales en ámbitos laborales.
Convenio 111 de la OIT	Define la discriminación como "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en determinados motivos que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación"
Circular 026 del 8 de marzo de 2023 Ministerio del Trabajo	Aborda la prevención y atención del acoso laboral y sexual, la violencia basada en género contra las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
Circular 55 del 4 de septiembre 2024 Ministerio del Trabajo	Se centra en la prevención, identificación y atención del acoso laboral, el acoso sexual y la discriminación hacia las personas LGBTIQ+
Ley 2365 del 2024	Prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.
Resolución 2110 de 2023 30 de junio 2023 Ministerio del Trabajo	Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual".
Circular 006 de septiembre del 2025 Procuraduría General de la Nación	Directrices para el cumplimiento de las normas para la prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual en el entorno laboral


 <p>Alcaldía de Medellín AGENCIA APP Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas</p>	PROCESO Gestión Integral de Talento Humano	Código: DE-GITH-01
	DOCUMENTO ESPECÍFICO Protocolo para la prevención, protección, atención e implementación de medidas correctivas del acoso sexual	Versión: 01 Fecha de entrada en vigencia: 08/10/2025

3. DEFINICIONES

- **Acoso Sexual:** todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, manifestado en relaciones de poder de orden vertical u horizontal mediadas por edad, sexo, género, orientación o identidad sexual, o posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral, e incluye a todas las personas vinculadas, independientemente de la naturaleza de su vínculo.
- **Acoso sexual quid pro quo:** implica condicionar beneficios laborales (ascensos, permanencia) a cambio de favores sexuales.
- **Acoso ambiental:** crea un entorno de trabajo hostil por conductas sexuales no deseadas.
- **Acoso sexual físico:** Manoseos o tocamientos, acercamientos innecesarios, pellizcos, palmadas, apretones, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresión física (violación), miradas lascivas u obscenas, guiños, persecución, impedir el paso intencionalmente.
- **Acoso sexual verbal:** Silbidos o expresiones verbales de connotación sexual (aullidos, ladridos, sonido de besos), comentarios de connotación sexual, chistes sexualmente explícitos, comentarios o insinuaciones sexuales, preguntas por fantasías sexuales o eróticas, insultos basados en el sexo de la persona, su identidad u orientación sexual, o en estereotipos sexuales relacionados con la raza o etnia, calificaciones sobre la sexualidad de la persona.
- **Acoso sexual no verbal:** Exhibición de fotos, imágenes, videos o audios de connotación sexual y/o pornográfica, exhibicionismo (exposición de genitales) o masturbación en público, fotos al cuerpo sin consentimiento. Silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.
- **Acoso por razón del género:** Se considera acoso por razón del género cualquier comportamiento realizado en función del género, identidad u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

 <p>Alcaldía de Medellín AGENCIA APP Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas</p>	<p>PROCESO Gestión Integral de Talento Humano</p>	<p>Código: DE-GITH-01 Versión: 01</p>
	<p>DOCUMENTO ESPECÍFICO Protocolo para la prevención, protección, atención e implementación de medidas correctivas del acoso sexual</p>	<p>Fecha de entrada en vigencia: 08/10/2025</p>


- Acoso sexual virtual: Cualquier acción o conducta realizada a través de medios digitales con connotación sexual, también incluye hostigamiento virtual, chantaje sexual, y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenidos sexual.
- Violencia Emocional: Consiste, por ejemplo, en minar la autoestima de una persona a través de críticas constantes, en infravalorar sus capacidades, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal; en dañar la relación de una pareja con sus hijas o hijos; o en no permitir a la pareja vea a su familia ni a sus amistades.
- Otros tipos de acoso sexual laboral: Obligar a las mujeres u hombres a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.
- Discriminación Laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

 <p>Alcaldía de Medellín AGENCIA APP Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas</p>	PROCESO Gestión Integral de Talento Humano	Código: DE-GITH-01
	DOCUMENTO ESPECÍFICO Protocolo para la prevención, protección, atención e implementación de medidas correctivas del acoso sexual	Versión: 01 Fecha de entrada en vigencia: 08/10/2025


4. PRINCIPIOS RECTORES

Además de los principios contemplados en la Ley 1010 de 2006, Ley 2365 de 2024 y el Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual, el Protocolo se rige por los principios de:

- **Cero tolerancias:** No serán toleradas las conductas de violencia, discriminación o acoso sexual en el ámbito laboral.
- **Igualdad y no discriminación:** La Agencia APP promueve activamente un entorno donde todas las personas, sin distinción de sus características personales, sean tratadas con respeto y equidad. Se garantiza el acceso a las mismas oportunidades y se previene cualquier trato injusto o excluyente, fortaleciendo así una cultura inclusiva y respetuosa.
- **Dignidad humana:** La organización reconoce, respeta y protege la dignidad inherente a cada persona. Se compromete a fomentar relaciones laborales y sociales basadas en el respeto, la empatía y la valoración del ser humano, asegurando condiciones que promuevan su integridad, bienestar y desarrollo integral.
- **Debida diligencia en prevenir, proteger, investigar y sancionar:** La Agencia APP asume el compromiso de actuar con oportunidad, rigor y transparencia para prevenir riesgos, proteger a las personas potencialmente afectadas, investigar con imparcialidad y sancionar de manera efectiva las conductas que vulneren los derechos humanos y laborales. Este principio orienta todas las actuaciones institucionales hacia la garantía de un entorno seguro, justo y respetuoso.
- **Confidencialidad, reserva, respeto al debido proceso, celeridad y participación activa de la víctima:** La organización garantiza que toda actuación se desarrolle bajo estricta confidencialidad y reserva, resguardando la información sensible y protegiendo la identidad de las personas involucradas. Se asegura el respeto pleno al debido proceso, la pronta atención y resolución de los casos, así como la participación informada y activa de la víctima en cada etapa del procedimiento, fortaleciendo la confianza y la transparencia institucional.


 <p>Alcaldía de Medellín AGENCIA APP <small>Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas</small></p>	PROCESO Gestión Integral de Talento Humano	Código: DE-GITH-01
	DOCUMENTO ESPECÍFICO Protocolo para la prevención, protección, atención e implementación de medidas correctivas del acoso sexual	Versión: 01 Fecha de entrada en vigencia: 08/10/2025

- ***No revictimización:*** Se garantizarán los derechos de la persona denunciante a no ser revictimizada, recibir el acompañamiento psicosocial pertinente y las adecuaciones tendientes a la no repetición de las conductas constitutivas de acoso sexual, no retaliación, ni censura, por haber levantado la queja.

 <p>Alcaldía de Medellín AGENCIA APP <small>Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas</small></p>	PROCESO Gestión Integral de Talento Humano	Código: DE-GITH-01
	DOCUMENTO ESPECÍFICO Protocolo para la prevención, protección, atención e implementación de medidas correctivas del acoso sexual	Versión: 01 Fecha de entrada en vigencia: 08/10/2025

5. PREMISAS DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN

- El acoso sexual es una forma de violencia bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.
- El acoso sexual es una violación de derechos humanos por vulnerar la integridad y dignidad de las personas, e incluso pueden estar motivadas por género, raza, etnia, religión, nacionalidad, orientación sexual, discapacidad.
- El acoso sexual es un delito en todo el territorio nacional.
- El acoso sexual laboral es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada
- El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales. Su prevención y sanción contribuyen a entornos de trabajo seguros y respetuosos.


	PROCESO Gestión Integral de Talento Humano	Código: DE-GITH-01
	DOCUMENTO ESPECÍFICO Protocolo para la prevención, protección, atención e implementación de medidas correctivas del acoso sexual	Versión: 01 Fecha de entrada en vigencia: 08/10/2025

6. IDENTIFICACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

6.1 Identificación del acoso sexual

Entre otros, los siguientes comportamientos constituyen acoso sexual:

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- c) Bromas sexuales, con intenciones sexuales.
- d) Preguntas, descripciones o comentarios no consentidos sobre historias, fantasías, preferencias y habilidades y/o capacidades sexuales o sobre la vida sexual.
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas, pellizcos, apretones y roces con contenido o intención sexual.
- f) Impedir el paso o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, con intenciones sexuales.
- i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación o renovación del contrato.
- k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- l) Indicar, usar, mostrar y/o compartir imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo, con intenciones sexuales.
- m) Difusión de información y/o rumores sobre la vida sexual de las personas.

	PROCESO Gestión Integral de Talento Humano	Código: DE-GITH-01
	DOCUMENTO ESPECÍFICO Protocolo para la prevención, protección, atención e implementación de medidas correctivas del acoso sexual	Versión: 01 Fecha de entrada en vigencia: 08/10/2025

- n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
- o) Manifestar preferencias indebidas con base al interés sexual hacia una persona.
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a las funciones o adoptar medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- q) Realizar exclamaciones con alusión a prácticas eróticas.
- r) Observar de manera clandestina a personas en lugares reservados como los baños.
- s) Obligar a trabajar fuera de los horarios normales, con alguna finalidad sexual.

6.2 Estrategias de prevención


La prevención del acoso sexual en La Agencia APP se orientará a través de tres componentes: la difusión, campañas de sensibilización y pedagogía.

6.2.1 Difusión

La Agencia APP, por intermedio del personal de apoyo a la Comunicaciones internas, difundirá este protocolo utilizando los medios y recursos institucionales disponibles —como la página web oficial, sitio del Modelo de Operación por Procesos, correos electrónicos, entre otros— con el propósito de sensibilizar a todo el personal, independientemente de su tipo de vinculación, sobre el contenido y alcance del presente protocolo.

6.2.2 Campañas de Sensibilización

La Agencia APP, realizará semestralmente una campaña institucional de sensibilización que transmita la inaceptabilidad y tolerancia cero frente al acoso sexual en el entorno laboral, las conductas consideradas como tales según el presente Protocolo, consecuencias del acoso sexual y sobre el procedimiento o ruta para la atención de casos, que busquen desnaturalizar la violencia basada en género y promuevan el respeto en entornos laborales, los tiempos de atención de los casos y las medidas de reparación ofrecidas.

 <p>Alcaldía de Medellín AGENCIA APP Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas</p>	PROCESO Gestión Integral de Talento Humano	Código: DE-GITH-01
	DOCUMENTO ESPECÍFICO Protocolo para la prevención, protección, atención e implementación de medidas correctivas del acoso sexual	Versión: 01 Fecha de entrada en vigencia: 08/10/2025

Estos protocolos deben incluir lineamientos de capacitación obligatoria con enfoque de género para empleadores, directivos y funcionarios encargados de la recepción y trámite de quejas, con el fin de evitar prácticas discriminatorias, estereotipos que minimicen la denuncia y acciones revictimizantes, así como establecer mecanismos de evaluación de las capacitaciones impartidas.


6.2.3 Pedagogía

Mediante actividades de sensibilización, socialización y capacitación, la Agencia APP, dará a conocer a través de la inducción, reinducción y actividades pedagógicas, las conductas constitutivas de acoso sexual, las disposiciones legales e internacionales sobre el tema, la ruta de atención en casos de ocurrencia, las consecuencias del acoso sexual, entre otros.

Así mismo, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST, con el objetivo de reconocer conductas y definir estrategias de prevención e intervención, realizará una encuesta anual que podrá contener preguntas como:

- ¿Conoce usted el protocolo para la prevención y atención del acoso sexual?
- ¿Ha asistido a alguna capacitación sobre el mismo?
- ¿Entiende qué es el acoso sexual?
- ¿Conoce el procedimiento para la atención?
- ¿Ha hecho uso del protocolo? ¿Cuál ha sido su experiencia?
- ¿Qué mejoraría en el protocolo?

Las preguntas de la encuesta serán definidas cada año por el responsable del SGSST y la Comisión de Prevención y Atención del Acoso Sexual.


	PROCESO Gestión Integral de Talento Humano	Código: DE-GITH-01
	DOCUMENTO ESPECÍFICO Protocolo para la prevención, protección, atención e implementación de medidas correctivas del acoso sexual	Versión: 01 Fecha de entrada en vigencia: 08/10/2025

7. DERECHOS, DEBERES Y OBLIGACIONES

7.1.1 Derechos de las víctimas

Las víctimas tendrán los siguientes derechos acorde con las capacidades de la Entidad:

- a) Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo.
- b) Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la Entidad, y a que no se tomen represalias en su contra.
- c) A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que este sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios.
- d) El derecho a no ser revictimizado(a) mediante juicios de valor sobre su queja.
- e) Derecho a recibir asistencia y acompañamiento por parte de la organización.
- f) Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar bajo la modalidad no presencial, mientras se resuelve la queja y se remita el caso a las instancias o autoridades competentes.
- g) Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja o se remita el caso a las instancias o autoridades competentes.
- h) Recibir información de manera clara, completa, veraz y oportuna durante toda la ruta de atención en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos.
- i) Ser tratada con reserva de identidad con respecto de sus datos personales.
- j) A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención.
- k) Visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia de las que fue víctima como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor, conforme a lo señalado en las Sentencia T-275/21 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.

 <p>Alcaldía de Medellín AGENCIA APP Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas</p>	<p>PROCESO Gestión Integral de Talento Humano</p>	<p>Código: DE-GITH-01</p>
	<p>DOCUMENTO ESPECÍFICO Protocolo para la prevención, protección, atención e implementación de medidas correctivas del acoso sexual</p>	<p>Versión: 01</p> <p>Fecha de entrada en vigencia: 08/10/2025</p>

Los derechos previamente indicados deben ser respetados e implementados por todo el personal y dependencias de la Entidad que tengan algún rol en las diferentes rutas de atención contenidas en el presente protocolo.

7.1.2 Derechos del sujeto activo en el marco del presente protocolo


Aquellas personas contra quienes sea formulada una queja, se les respetará en el marco del presente protocolo sus derechos constitucionales y legales, encontrándose entre ellos:

- a) Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- b) Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica.
- c) Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja.
- d) Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.
- e) Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

7.1.3 Deberes de los superiores

Todas aquellas personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, cargos de dirección, supervisores o quienes ejerzan funciones de coordinación o dirección, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando tengan conocimiento de un caso de acoso sexual. En todo caso los correos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento conforme a lo establecido por la ley.


Además de ello y de conformidad con las medidas de protección contempladas en el presente protocolo, se debe abstener de propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización en las que la víctima se vea obligada a interactuar con el presunto

 <p>Alcaldía de Medellín AGENCIA APP <small>Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas</small></p>	<p align="center">PROCESO Gestión Integral de Talento Humano</p>	<p>Código: DE-GITH-01</p>
	<p align="center">DOCUMENTO ESPECÍFICO Protocolo para la prevención, protección, atención e implementación de medidas correctivas del acoso sexual</p>	<p>Versión: 01</p> <p>Fecha de entrada en vigencia: 08/10/2025</p>

agresor, así mismo promoverán espacios para la transformación cultural al interior de la organización.

Es importante resaltar que el incumplimiento de este deber da lugar a la acción disciplinaria conforme a los numerales 25 y 26 del artículo 38 y el artículo 242 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario.

Igualmente, se deberá cumplir con las obligaciones establecidas en el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, esto es, abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan las garantías de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.

	PROCESO Gestión Integral de Talento Humano	Código: DE-GITH-01 Versión: 01
	DOCUMENTO ESPECÍFICO Protocolo para la prevención, protección, atención e implementación de medidas correctivas del acoso sexual	Fecha de entrada en vigencia: 08/10/2025


8. RUTA DE ATENCIÓN

8.1 Del procedimiento para la atención de los casos de acoso sexual

Las personas que se consideren víctimas de acoso sexual en el entorno laboral de la Agencia APP, o que tengan conocimiento de alguna conducta que pudiera ser constitutiva de acoso sexual en el ámbito laboral, podrán presentar la queja verbal o escrita del caso, de manera externa o interna según lo considere el presunto acosado, contando con los siguientes canales de comunicación:

a) Comunicación externa:

DESCRIPCIÓN	TELEFONO	DIRECCIÓN
<p style="text-align: center;">Línea 123 Agencia Mujer</p> <p>Es una línea telefónica gratuita que funciona las 24 horas, todos los días del año y es atendida por un equipo de profesionales psicólogas, trabajadoras sociales, abogadas expertas en atender casos de violencias contra las mujeres.</p> <p>Correo electrónico: atencionviolencias.mujeres@medellin.gov.co</p>	123	No aplica
<p style="text-align: center;">Línea de orientación a mujeres</p> <p>La línea 155, funciona en todo el territorio nacional, para orientar a mujeres víctimas de violencia basada en género. A través de este canal de atención de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer operado por la Policía Nacional, los colombianos y colombianas podrán comunicarse 24 horas al día y desde cualquier operador para recibir atención y orientación en temas relacionados con violencia de género.</p>	155	No aplica
<p style="text-align: center;">Fiscalía General de la Nación</p> <p>Se podrá presentar denuncia de forma verbal. o escrita, narrando de forma clara y breve los comportamientos o hechos que considere constituyen el delito.</p>		<p style="text-align: center;">Centros de Atención e Investigación Integral a las Víctimas de Delitos Sexuales (CAIVAS)</p> <p style="text-align: center;">Cr. 44 A No. 31 -156</p> <p style="text-align: center;">URI Unidad de Reacción Inmediata</p>

	PROCESO Gestión Integral de Talento Humano	Código: DE-GITH-01
	DOCUMENTO ESPECÍFICO Protocolo para la prevención, protección, atención e implementación de medidas correctivas del acoso sexual	Versión: 01 Fecha de entrada en vigencia: 08/10/2025

DESCRIPCIÓN	TELEFONO	DIRECCIÓN
		Carrera 64c # 67-300, Caribe
Procuraduría Regional de Instrucción Antioquia regional.antioquia@procuraduria.gov.co quejas@procuraduria.gov.co	01 8000 940 808	Carrera 56A # 49A - 30

b) Comunicación interna:

El presunto acosado podrá interponer la queja ante el responsable del SGSST al siguiente correo: sgsst@app.gov.co o haciendo uso del formulario virtual dispuesto para este fin.


El contenido de este correo electrónico y el acceso a las respuestas del formulario mencionado deberá cumplir con mecanismos de seguridad que eviten la filtración o robo de información, y garanticen la confidencialidad y reserva de quien interpone la queja.

El proceso de recepción de la queja debe garantizar la no revictimización de las víctimas, por lo que en el marco de la aplicación del presente protocolo no deberán ponerse trabas innecesarias, suspender el proceso, ni hacer repetir a la víctima los hechos que ya hayan sido expuestos con anterioridad.

En todo caso, el inicio de las actuaciones deberá darse en un tiempo máximo de 2 días, desde el momento de conocimiento de la queja y en todo caso se incluirán las siguientes acciones:

- a) Remisión inmediata de la queja que involucre a servidores públicos a la Personería.
- b) Remitir de forma inmediata por la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, en el estado en que se encuentren, todos los procesos disciplinarios y quejas, que, por acoso sexual en el ámbito laboral estén adelantando, para que la Personería asuma el conocimiento.
- c) Activar las medidas de protección de las que habla el presente protocolo.

9. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LA VICTIMA

 <p>Alcaldía de Medellín AGENCIA APP Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas</p>	PROCESO Gestión Integral de Talento Humano	Código: DE-GITH-01
	DOCUMENTO ESPECÍFICO Protocolo para la prevención, protección, atención e implementación de medidas correctivas del acoso sexual	Versión: 01 Fecha de entrada en vigencia: 08/10/2025


Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja o dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías.

El responsable del SGSST adoptará y comunicará al proceso o dependencia competente las medidas de protección para las víctimas en el marco de sus capacidades y recursos disponibles.

Las medidas de protección son las siguientes:


- a) Separar a la víctima de lugares, personas o situaciones de riesgo.
- b) Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento.
- c) Ofrecer un cambio temporal de puesto de trabajo, dependencia o área a la víctima.
- d) Llevar a cabo mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima.
- e) Recomendar conceder trabajo en la modalidad no presencial a la víctima para el desempeño de sus funciones o actividades.
- f) Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos de revictimización o a la repetición de los hechos.
- g) Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- h) Acudir a la administradora de riesgos laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- i) Mediar en el trámite la terminación el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- j) Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima.

 <p>Alcaldía de Medellín AGENCIA APP <small>Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas</small></p>	PROCESO Gestión Integral de Talento Humano	Código: DE-GITH-01
	DOCUMENTO ESPECÍFICO Protocolo para la prevención, protección, atención e implementación de medidas correctivas del acoso sexual	Versión: 01 Fecha de entrada en vigencia: 08/10/2025

Las medidas de protección se deben adoptar en las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la presentación de la queja con el fin de proteger los derechos de las víctimas.

El responsable del SGSST realizará un seguimiento periódico al cumplimiento de las medidas de protección con el fin de garantizar los derechos de la víctima.


 <p>Alcaldía de Medellín AGENCIA APP Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas</p>	PROCESO Gestión Integral de Talento Humano	Código: DE-GITH-01
	DOCUMENTO ESPECÍFICO Protocolo para la prevención, protección, atención e implementación de medidas correctivas del acoso sexual	Versión: 01 Fecha de entrada en vigencia: 08/10/2025

10. INFORMES E INDICADORES

De acuerdo con lo señalado en el numeral 2.3 del capítulo I de la Circular 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación, la Agencia APP, desde la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces se rendirá un informe anual de seguimiento y evaluación sobre la eficacia de la Ley para prevenir el acoso sexual en el contexto laboral, a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 2365 de 2024. *FO-GITH-047 Informe de Seguimiento y Evaluación sobre la Eficacia de la Ley 2365 de 2024.*

A más tardar el 31 de diciembre de cada año se deberá reportar a la Procuraduría General de la Nación, un informe ejecutivo de avance en la implementación de los protocolos y rutas de atención, el cual debe incluir entidad, caracterización de las víctimas y de los presuntos agresores, tipo de vinculación laboral y tipo de violencia, así como las acciones implementadas para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el entorno laboral. *FO-GITH-048 Informe Ejecutivo Anual Acoso Sexual*

Adicionalmente, la Agencia APP publicará semestralmente en sus canales institucionales, cuando se presente, información estadística anonimizada sobre el número de quejas recibidas, las medidas adoptadas y las sanciones impuestas, y remitirá esas cifras al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro del plazo legal. Estas acciones se complementarán con medidas específicas de protección frente a retaliaciones para las víctimas y terceros que conozcan del hecho, garantizando la confidencialidad, el respeto a la identidad y orientación sexual y la no confrontación con la persona investigada cuando así se solicite.

 <p>Alcaldía de Medellín AGENCIA APP <small>Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas</small></p>	<p align="center">PROCESO Gestión Integral de Talento Humano</p>	<p>Código: DE-GITH-01 Versión: 01</p>
	<p align="center">DOCUMENTO ESPECÍFICO Protocolo para la prevención, protección, atención e implementación de medidas correctivas del acoso sexual</p>	<p>Fecha de entrada en vigencia: 08/10/2025</p>

11. LISTA DE ANEXOS

Nro.	Nombre
1	FO-GITH-047 Informe de Seguimiento y Evaluación sobre la Eficacia de la Ley 2365 de 2024.
2	FO-GITH-048 Informe Ejecutivo Anual Acoso Sexual