



ANI



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN CORPORATIVA
GIT TALENTO HUMANO

AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y
ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO
LABORAL**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Contenido

I. Introducción	4
II. Objetivo	4
III. Alcance	5
IV. Ámbito de aplicación	5
V. Glosario	6
VI. Requisitos aplicables	7
VII. Desarrollo	9
1. Aspectos aplicables a contratistas	9
2. Prevención	12
2.1 Divulgación y socialización del protocolo	13
2.2 Campañas de sensibilización	13
2.3. Formación, pedagogía y evaluación	14
3. Atención	14
3.1 Etapa 1: Recepción de la queja o reporte	15
3.2 Etapa 2: Verificación inicial y direccionamiento institucional de la queja, denuncia o reporte	15
3.3 Etapa 3: Registro de la denuncia	17
3.4 Etapa 4: Acompañamiento psicosocial inicial	17
3.5 Etapa 5: Trámite externo por competencia	18



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y
ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO
LABORAL**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

3.6	Etapa 6: Orientación sobre rutas de atención y autoridades competentes	20
3.7	Etapa 7: Remisión de información para seguimiento y control institucional	20
4.	Derechos	22
4.1	Derechos de las víctimas	22
4.2	Derechos del presunto sujeto activo de la conducta	24
5.	Deberes de superiores y compañeros de trabajo y demás personas del entorno laboral	26
6.	Evaluación	27



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

I. Introducción

Este protocolo busca, de manera específica, fortalecer la cultura institucional de intolerancia frente al acoso sexual; establecer mecanismos claros, accesibles y reservados para la recepción de reportes o quejas; disponer acciones oportunas de protección y acompañamiento dentro del ámbito de competencia de la Entidad; prevenir la revictimización, la retaliación y cualquier forma de violencia institucional; fijar lineamientos de articulación con las autoridades competentes; y desarrollar estrategias permanentes de divulgación, formación, seguimiento y evaluación anual que permitan verificar la efectividad de las medidas adoptadas y su mejora continua.

El presente instrumento se expide en observancia de la Ley 2365 de 2024, en armonía con la Ley 1257 de 2008, la Circular 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación, la Circular 0076 de 2025 del Ministerio del Trabajo y las demás disposiciones aplicables, con el propósito de garantizar la dignidad humana, la igualdad, la no discriminación, la confidencialidad, el debido proceso y la debida diligencia institucional, bajo enfoques de género, derechos humanos, interseccionalidad, diferencial y curso de vida. La formulación del presente documento responde, además, a la necesidad de que el instrumento no se limite a una ruta reactiva de atención, sino que incorpore de manera efectiva componentes de prevención, capacitación, difusión y evaluación institucional.

El presente protocolo será revisado anualmente o antes, en caso de que se emita una modificación, derogatoria o sustitución de las normas, circulares, lineamientos vigentes, a fin de asegurar su articulación con la normatividad aplicable en la materia.

II. Objetivo

Definir el marco institucional de actuación de la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI) para la prevención, atención inicial, protección y gestión integral de situaciones de acoso sexual en el contexto laboral, mediante la adopción de medidas organizacionales, pedagógicas y procedimentales orientadas a consolidar un entorno de trabajo seguro, respetuoso, igualitario y libre de violencias y discriminación.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y
ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO
LABORAL**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

III. Alcance

El presente protocolo es aplicable a todas las personas que, con independencia de la naturaleza de su vinculación, participen, interactúen o desarrollen actividades en el contexto laboral de la Agencia Nacional de Infraestructura, en calidad de servidores públicos, contratistas por prestación de servicios, pasantes, practicantes, judicantes, aprendices, colaboradores, visitantes autorizados y demás personas que, de manera permanente, temporal, presencial, remota, virtual o mixta, se relacionen funcionalmente con la Entidad.

IV. Ámbito de aplicación

Comprende tanto a las personas que manifiesten ser víctimas de presuntas conductas de acoso sexual como a aquellas a quienes se atribuya su comisión, siempre que los hechos tengan lugar en el marco de las relaciones, actividades, comunicaciones o interacciones que se generen con ocasión del servicio, de la ejecución contractual o del desenvolvimiento de funciones institucionales.

Para efectos de este protocolo, se entenderá que hacen parte del contexto laboral no solo los espacios físicos de la Entidad, sino también aquellos lugares, escenarios y medios en los que se desarrolle la relación funcional o contractual, incluidos, entre otros, las sedes institucionales, los espacios públicos o privados donde se ejecuten actividades oficiales, las comisiones, desplazamientos, capacitaciones, reuniones, eventos, actividades sociales relacionadas con el trabajo, comunicaciones institucionales y digitales, trabajo en casa, teletrabajo, trabajo remoto y demás entornos en los que exista conexión con las obligaciones, actividades o relaciones propias del servicio. Lo anterior se aplica aun cuando no exista subordinación laboral en sentido estricto, de conformidad con el marco legal vigente.

Asimismo, este protocolo resulta aplicable a las conductas de acoso sexual que se presenten entre personas vinculadas a la Entidad bajo relaciones de poder de orden vertical u horizontal, o en escenarios en los que la interacción tenga origen en el contexto laboral institucional, y orientará la adopción de medidas de prevención, atención inicial, protección, acompañamiento, no revictimización, no retaliación y



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

activación de rutas competentes dentro del ámbito funcional de la Agencia Nacional de Infraestructura. Esta comprensión es consistente con las directrices impartidas por la Procuraduría General de la Nación, según las cuales las entidades públicas deben contar con políticas, protocolos y rutas que incorporen medidas de prevención, garantía, protección y atención, así como campañas institucionales, lineamientos de capacitación y garantías de no retaliación.

V. Glosario

Acoso sexual: Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.¹

Contexto 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 conforme lo establecido en el artículo 7º de la ley 2365 de 2024 y las normas que la derogue, modifiquen o sustituyan.

Interseccionalidad: perspectiva que reconoce que múltiples factores de identidad (género, raza, clase, edad, orientación sexual, discapacidad) interactúan simultáneamente y pueden potenciar las situaciones de discriminación y violencia. (Ley 2365 de 2024 art. 4)

Retaliación: cualquier acto, omisión o decisión adversa, directa o indirecta, que se adopte en perjuicio de quien presenta una queja, denuncia o reporte de acoso sexual, o de quien participa como testigo o colaborador en la ruta institucional,

¹ Artículo 2, Ley 2365 de 2024 "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"



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y
ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO
LABORAL**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

con el propósito o el efecto de disuadir, castigar o afectar sus condiciones laborales o contractuales. (Ley 2365 de 2024, art. 5)

Revictimización: práctica o actuación que, por acción u omisión, prolonga, agrava o renueva el daño sufrido por la persona afectada, incluida la reiteración innecesaria del relato, la exposición injustificada de su intimidad, la minimización de los hechos o la formulación de juicios morales sobre su conducta. (Ley 2365 de 2024 art. 5 y 11)

Debido proceso: conjunto de garantías constitucionales y legales que aseguran a las personas involucradas en la ruta institucional el derecho a ser escuchadas, a conocer los hechos que se les atribuyen en el momento procesal oportuno, a la presunción de no responsabilidad y a la imparcialidad de la Entidad. (Ley 2365 de 2024).

VI. Requisitos aplicables

Este documento tiene su fundamento en la normatividad aplicable que se menciona a continuación y toda aquella que la derogue, modifique o sustituya:

- 1.** Constitución Política de Colombia.
- 2.** Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres CEDAW (1981).
- 3.** Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer (1994).
- 4.** Convención Interamericana para prevenir, castigar y erradicar la violencia contra la mujer, Belem Do Pará (1994).
- 5.** Convenio 190 de la OIT: Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo".
- 6.** Ley 51 de 1981: "Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980".



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y
ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO
LABORAL**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- 7.** Ley 80 de 1993: "Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública"
- 8.** Ley 248 de 1995: "por la cual se aprueba la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994."
- 9.** 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."
- 10.** 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"
- 11.** Ley 1581 de 2012: "Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales."
- 12.** Ley 2209 de 2022: "Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010 de 2006"
- 13.** Ley 2365 de 2024: "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".
- 14.** Ley 2528 de 2025: "por medio de la cual se aprueba el "Convenio sobre la Violencia y el Acoso - número 190", adoptado por la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019."
- 15.** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015: "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"
- 16.** Decreto 405 de 2025: "Por el cual se adiciona el capítulo 7 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015"
- 17.** Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo: Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y
ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO
LABORAL**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.

- 18.** Resolución interna 20264020000625 "Por medio de la cual se reglamenta el ejercicio del derecho de petición al interior de la Agencia Nacional de Infraestructura"
- 19.** Circular 026 del 2023 del Ministerio de Trabajo: "Asunto: Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral."
- 20.** Circular 0076 del 2025 del Ministerio de Trabajo: "Asunto: Garantías para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral del sector privado – aplicación de la ley 2365 de 2024".
- 21.** Circular 006 de 2025 de la 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."

VII. Desarrollo

1. Aspectos aplicables a contratistas

En el marco del presente protocolo, la Agencia Nacional de Infraestructura reconoce que las medidas de prevención, protección, atención y activación de rutas frente al acoso sexual en el contexto laboral son igualmente aplicables a las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, en la medida en que la Ley 2365 de 2024 dispuso expresamente que el contexto laboral comprende las interacciones de trabajadores, agentes, empleadores, contratistas, pasantes, practicantes y demás personas que participen en dicho entorno, sin que sea exigible acreditar subordinación o vínculo laboral en sentido estricto para activar las competencias institucionales de atención y protección.

En consecuencia, las personas naturales o jurídicas, de naturaleza pública o privada, que celebren contratos de prestación de servicios con personas naturales tienen, dentro del ámbito de su competencia, las mismas responsabilidades y obligaciones



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y
ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO
LABORAL**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

previstas en la ley en materia de prevención, atención, protección y garantía frente al acoso sexual en el contexto laboral. La ley establece, además, que estas medidas no implican presunción de vínculo laboral con el contratista, de modo que su activación responde exclusivamente al deber legal de protección y no altera la naturaleza jurídica de la relación contractual.

Bajo ese entendimiento, la Agencia Nacional de Infraestructura, en su calidad de entidad contratante, deberá asegurar que el presente protocolo cubra de manera expresa a los contratistas por prestación de servicios que desarrollen actividades en su contexto institucional, garantizando para ellos, en lo pertinente, el acceso a canales de reporte o queja, medidas de orientación inicial, protección frente a retaliaciones, confidencialidad, no revictimización, información sobre rutas de atención y remisión a las autoridades competentes. De igual forma, deberá adoptar, cuando resulten procedentes y dentro de su organización operativa, medidas razonables de protección tales como ajustes temporales en la forma de ejecución de actividades, limitación de interacciones, separación funcional o espacial respecto de la persona señalada, o cualquier otra acción adecuada para evitar riesgos adicionales o la repetición de los hechos. La Ley 2365 de 2024 prevé para víctimas y terceros, garantías de protección como el trato libre de estereotipos, la posibilidad de evitar interacción con la persona investigada, mantener la confidencialidad entre otras medidas, dentro del ámbito de competencia correspondiente.

Asimismo, la entidad deberá incorporar en sus instrumentos contractuales, procedimientos internos y mecanismos institucionales de prevención, así como la prohibición expresa de incurrir en situaciones de acoso sexual en el contexto laboral y la obligación de observar las rutas y medidas previstas en este protocolo; esto cobra especial relevancia en el entendido que la Ley 2365 de 2024 ordenó al Gobierno reglamentar el procedimiento aplicable en estos casos para las entidades del artículo 2 de la Ley 80 de 1993 y dispuso que dichas entidades deberán incluir en los contratos por prestación de servicios con personas naturales contenidos mínimos relacionados con la definición de acoso sexual, el procedimiento de queja, investigación y atención de los casos de acoso laboral, los mecanismos de atención integral a las víctimas y de restablecimiento de derechos, las medidas preventivas y pedagógicas y las acciones administrativas que resulten aplicables. Mientras ello se desarrolla reglamentariamente, el protocolo institucional debe operar como



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y
ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO
LABORAL**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

instrumento de prevención, atención y articulación administrativa dentro del ámbito competencial de la ANI.

Desde la perspectiva competencial, debe dejarse expresamente establecido que la activación de la ruta interna frente a hechos que involucren contratistas no configura por sí misma un procedimiento sancionatorio contractual ni disciplinario. Su finalidad consiste en activar medidas de prevención, protección, orientación, acompañamiento y remisión. La Circular 006 de 2025 de la Procuraduría precisó que las quejas por acoso sexual presentadas ante empleadores públicos y privados imponen la activación inmediata de los protocolos de prevención, garantía y atención, y recordó que, tratándose del sector público, la competencia disciplinaria respecto de servidores públicos corresponde al Ministerio Público. Además, la propia circular indica que las quejas por acoso sexual presentadas ante empleadores públicos deben ser remitidas a las autoridades competentes, sin que deba agotarse trámite previo ante el Comité de Convivencia Laboral.

En ese orden, cuando la queja o denuncia involucre a un contratista de prestación de servicios, la Agencia Nacional de Infraestructura deberá activar de inmediato las medidas de atención y protección dentro de su competencia, documentar las actuaciones realizadas, y valorar la procedencia de las actuaciones administrativas, contractuales o de remisión a autoridad competente que correspondan conforme al ordenamiento jurídico, a la regulación contractual aplicable y a la reglamentación que resulte vigente. En todo caso, las decisiones que adopte la entidad en esta fase deberán respetar el debido proceso, la presunción de no responsabilidad de la persona señalada y la naturaleza no sancionatoria de la ruta administrativa interna, sin perjuicio de las consecuencias legales, contractuales, disciplinarias o penales que, en su caso, puedan ser determinadas por la autoridad competente.

Finalmente, la Agencia Nacional de Infraestructura deberá incluir a los contratistas dentro de sus estrategias de difusión, sensibilización, capacitación y socialización del protocolo, de modo que conozcan las conductas que constituyen acoso sexual, las garantías existentes, los canales de reporte, las medidas de protección y las consecuencias jurídicas asociadas a estas conductas. Este deber resulta consistente con la exigencia legal de adoptar políticas, protocolos y rutas ampliamente difundidos, así como con la directriz de la Procuraduría según la cual las entidades públicas deben fortalecer campañas institucionales, capacitación obligatoria con enfoque de género y mecanismos de no retaliación.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y
ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO
LABORAL**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2. Prevención

La prevención del acoso sexual en la ANI se desarrollará mediante un componente integral de acción preventiva institucional, orientado no solo a la difusión del protocolo, sino también a la transformación de la cultura organizacional y a la reducción de factores de riesgo que favorezcan la ocurrencia de estas conductas; en tal sentido, la estrategia preventiva comprenderá los siguientes componentes:

- a.** Divulgación permanente del protocolo, de los canales de reporte y de las rutas de atención.
- b.** Campañas periódicas de sensibilización y comunicación institucional sobre cero tolerancia frente al acoso sexual.
- c.** Procesos de formación, inducción, reinducción y capacitación obligatoria con enfoque de género, derechos humanos, diferencial e interseccional.
- d.** Acciones pedagógicas de reconocimiento temprano de conductas constitutivas de acoso sexual, de prevención de la revictimización y de promoción del respeto en el entorno laboral.
- e.** Medidas de identificación, monitoreo y gestión de riesgos asociados a violencias basadas en género y acoso sexual.
- f.** Mecanismos de seguimiento, medición y evaluación de la efectividad de las acciones implementadas, con fines de mejora continua.

Para la materialización de este componente, la Entidad integrará tales componentes en sus procesos institucionales de comunicación, formación, bienestar y Gestión del Talento Humano, promoviendo su ejecución continua y coordinada en todos los niveles de la organización. Estas medidas deberán desarrollarse con criterios de accesibilidad, claridad, reserva, no discriminación y no revictimización, y estarán orientadas a consolidar una cultura organizacional de respeto, detección temprana del riesgo y rechazo efectivo de toda manifestación de acoso sexual en el contexto laboral.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2.1 Divulgación y socialización del protocolo

La ANI, a través de la Oficina de Comunicaciones y del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano garantizará la divulgación, socialización y disponibilidad permanente del presente protocolo en medios físicos y digitales institucionales de fácil acceso para servidores públicos, contratistas y demás personas vinculadas al contexto laboral de la Entidad.

Para tal efecto, el protocolo deberá publicarse en los canales oficiales de información interna y externa que resulten pertinentes, incluidos, entre otros, la intranet, la página web institucional, los espacios informativos internos y demás herramientas de comunicación organizacional que permitan su conocimiento oportuno y generalizado. Esta divulgación deberá realizarse de manera periódica y en lenguaje claro, con el fin de fortalecer el conocimiento institucional sobre su contenido, promover la identificación temprana de conductas constitutivas de acoso sexual y asegurar que los canales de orientación, reporte y atención sean conocidos por la comunidad institucional.

2.2 Campañas de sensibilización

La Agencia Nacional de Infraestructura desarrollará, de manera periódica, estrategias de sensibilización institucional orientadas a reafirmar el principio de **"cero tolerancia"** frente al acoso sexual en el contexto laboral y a promover una cultura organizacional basada en el respeto, la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación.

Estas acciones deberán informar, de manera clara y pedagógica, sobre las conductas que pueden constituir acoso sexual, los impactos individuales e institucionales de este tipo de violencia, las garantías de protección de las víctimas, los deberes de servidores públicos y contratistas, y los canales y rutas institucionales previstos para el reporte, atención inicial y activación de medidas de protección. Las campañas deberán implementarse a través de medios presenciales, virtuales y/o mixtos, y adaptarse a los distintos públicos internos de la Entidad, con enfoque de género, derechos humanos, no revictimización y accesibilidad.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2.3. Formación, pedagogía y evaluación

La Agencia Nacional de Infraestructura, por intermedio del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y la Oficina de Comunicaciones, implementará acciones permanentes de formación, sensibilización y apropiación institucional orientadas a fortalecer la comprensión, prevención y rechazo del acoso sexual en el contexto laboral.

Estas acciones deberán incorporarse, entre otros escenarios, en los procesos de inducción, reinducción, capacitación periódica, jornadas pedagógicas, espacios de bienestar y estrategias de comunicación interna, con el propósito de divulgar de manera clara y accesible: **i)** las conductas que pueden constituir acoso sexual; **ii)** el marco normativo aplicable; **iii)** los principios y enfoques que rigen la actuación institucional; **iv)** los canales de reporte y la ruta interna de orientación, atención inicial y protección; **v)** las garantías de confidencialidad, no revictimización y no retaliación; y **vi)** las consecuencias jurídicas, disciplinarias, contractuales y organizacionales asociadas a estas conductas.

De igual forma, la Entidad promoverá instrumentos de diagnóstico, seguimiento y retroalimentación que permitan identificar oportunidades de mejora en la implementación del protocolo, medir el nivel de conocimiento institucional sobre su contenido y fortalecer las estrategias de prevención e intervención; para tal efecto, podrán desarrollarse encuestas, ejercicios de percepción, mediciones de apropiación o mecanismos equivalentes, de periodicidad definida por la Entidad, cuyos resultados servirán como insumo para ajustar las acciones pedagógicas, de sensibilización y de mejora continua.

3. Atención

Ante el conocimiento, reporte o manifestación de un hecho presuntamente constitutivo de acoso sexual en el contexto laboral, deberá activarse de manera inmediata la ruta institucional de atención, protección y actuación inicial, con observancia de los principios de confidencialidad, debido proceso, no revictimización, accesibilidad, celeridad, enfoque diferencial y disponibilidad de múltiples canales de recepción, conforme a las etapas y actuaciones que se describen a continuación:



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y
ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO
LABORAL**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

3.1 Etapa 1: Recepción de la queja o reporte

La activación de la ruta institucional podrá iniciarse a partir de la recepción de una queja, denuncia o reporte relacionado con presuntos hechos de acoso sexual en el contexto laboral, presentada por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, a través de los canales oficiales habilitados por la Agencia Nacional de Infraestructura.

Para tal efecto, la Entidad dispone de los siguientes medios de recepción:

a. Canal presencial o físico:

Atención directa en las instalaciones de la Agencia Nacional de Infraestructura, ubicadas en la Calle 24A No. 59-42, Edificio T3, Torre 4, Piso 2, Bogotá D.C.

b. Canal telefónico:

PBX: (1) 484 88 60

Línea gratuita nacional: 01 8000 410151

c. Canal virtual:

A través de la página web institucional www.ani.gov.co, en la ruta: Atención y Servicio a la Ciudadanía – Servicio al Ciudadano – Ciudadano – Peticiones, Quejas, Reclamos y Denuncias – Registre su PQRSD, mediante el formulario dispuesto para tal fin en el enlace institucional correspondiente.

Igualmente podrá emplearse el correo electrónico institucional: contáctenos@ani.gov.co.

3.2 Etapa 2: Verificación inicial y direccionamiento institucional de la queja, denuncia o reporte

Cuando por cualquiera de estos medios se radiquen quejas o denuncias relacionadas con posibles hechos de acoso sexual en el ámbito laboral, la actuación deberá ser asignada al Experto G3 Grado 8 de la Oficina de Control Disciplinario Interno y/o a



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y
ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO
LABORAL**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

la persona que designe la Vicepresidencia de Gestión Corporativa, con el fin de realizar la verificación inicial correspondiente y promover, dentro del marco de sus competencias, las acciones, articulaciones, remisiones o reportes internos y/o externos a que haya lugar.

La recepción de la queja o denuncia deberá realizarse bajo criterios de confidencialidad, celeridad, accesibilidad, no revictimización, reserva de la información y debida diligencia, en consecuencia, no podrán imponerse barreras innecesarias para su radicación, ni exigirse formalidades desproporcionadas, ni propiciarse escenarios que obliguen a la persona afectada a reiterar innecesariamente el relato de los hechos. Conocida la situación, la Entidad deberá activar de manera oportuna las actuaciones de orientación, atención inicial, verificación y protección que resulten procedentes dentro de su ámbito funcional.

Para facilitar la gestión inicial del caso, la queja o denuncia deberá contener, en lo posible, la siguiente información mínima:

- a.** Descripción de las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron los hechos;
- b.** Identificación del presunto agresor o, en su defecto, información que permita individualizarlo o ubicarlo;
- c.** Datos de contacto de la persona afectada o de quien presente la queja, a efectos de posibilitar el seguimiento institucional correspondiente. Esta información será tratada conforme a la Política de Seguridad y Privacidad de la Información y a las reglas internas de tratamiento y protección de datos personales de la Agencia Nacional de Infraestructura, con observancia de criterios de confidencialidad, seguridad y circulación restringida.

La ausencia de alguno de estos elementos no impedirá, por sí sola, la recepción del reporte cuando existan datos mínimos que permitan su análisis preliminar y la activación de medidas institucionales dentro del ámbito de competencia de la ANI.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y
ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO
LABORAL**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

En todo caso, la presentación de la queja ante la Entidad no constituye requisito de procedibilidad para acudir a las autoridades competentes ni limita el derecho de la persona afectada a formular, de manera directa, la correspondiente denuncia y/o la queja disciplinaria, según la naturaleza del caso y el régimen aplicable.

3.3 Etapa 3: Registro de la denuncia

Una vez recibida la queja o denuncia y efectuado el análisis preliminar de la información allegada, Experto G3 Grado 8 de la Oficina de Control Disciplinario Interno y/o a la persona que designe la Vicepresidencia de Gestión Corporativa, deberá incorporarla en el instrumento institucional de control y seguimiento dispuesto para estos casos, con el fin de garantizar su registro, trazabilidad, priorización y atención oportuna, así como el adecuado control de las actuaciones que se adelanten en el marco de la ruta institucional.

El tratamiento de la información asociada al caso deberá realizarse bajo estrictos criterios de reserva, confidencialidad, circulación restringida y seguridad de la información, de manera que se protejan la intimidad, la integridad, el buen nombre y los datos personales de las personas involucradas; para tal efecto, la administración deberá adoptar las medidas técnicas, administrativas y organizacionales necesarias para evitar accesos no autorizados, filtraciones, usos indebidos o divulgaciones no permitidas, en observancia del régimen de protección de datos personales, de las reglas sobre confidencialidad aplicables y del principio de no revictimización.

3.4 Etapa 4: Acompañamiento psicosocial inicial

Una vez recibido y registrado el caso, y surtida la verificación inicial por parte del Experto G3 Grado 8 de la Oficina de Control Disciplinario Interno y/o de la persona designada por la Vicepresidencia de Gestión Corporativa, la actuación deberá ponerse en conocimiento del Coordinador del G.I.T. de Talento Humano, con el propósito de activar, dentro del ámbito de competencia de la Entidad, las medidas institucionales de orientación, acompañamiento y protección que resulten procedentes.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y
ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO
LABORAL**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Con ese propósito, el G.I.T. de Talento Humano, por sí mismo o con apoyo de la ARL, cuando haya lugar, adelantará las gestiones necesarias para facilitar la atención y el acompañamiento psicosocial inicial de la persona afectada, dentro del marco de sus competencias y capacidades institucionales, dicha actuación deberá desarrollarse con estricta sujeción a los principios de confidencialidad, no revictimización, debida diligencia, enfoque diferencial y protección de la integridad emocional, y deberá quedar debidamente registrada en el mecanismo institucional correspondiente, con constancia de las orientaciones impartidas, las medidas implementadas y las actuaciones realizadas, en observancia de las normas sobre reserva y tratamiento de datos personales.

De igual manera, corresponderá a la Coordinación G.I.T. de Talento Humano, evaluar la necesidad y viabilidad de adoptar medidas inmediatas de protección, orientadas a prevenir riesgos adicionales, evitar la revictimización y garantizar condiciones seguras para la permanencia o interacción de la persona afectada en el contexto laboral. Entre tales medidas podrán considerarse entre otras, según las particularidades del caso y la organización operativa de la Entidad, el cambio temporal de dependencia, Grupo Interno de Trabajo, área o espacio de trabajo, la adopción de esquemas de trabajo en casa, trabajo remoto o teletrabajo, la separación funcional respecto de la persona señalada, la limitación de interacciones no necesarias y demás acciones análogas que resulten razonables y proporcionales dentro del marco legal aplicable.

En todo caso, la valoración que adelante el G.I.T. de Talento Humano tendrá un alcance exclusivamente preventivo, protector y administrativo, y no comportará pronunciamiento sobre la responsabilidad disciplinaria, penal o contractual derivada de los hechos, ni sustituirá las competencias de las autoridades legalmente encargadas de su investigación y eventual sanción.

3.5 Etapa 5: Trámite externo por competencia

Una vez recibida la queja o denuncia, surtida su verificación inicial por la instancia competente y trasladada al G.I.T. de Talento Humano para la activación, dentro del ámbito de competencia de la Entidad, de las medidas institucionales de orientación, acompañamiento y protección que resulten procedentes, corresponderá al Experto G3 Grado 8 de la Oficina de Control Disciplinario Interno y/o a la persona designada por la Vicepresidencia de Gestión Corporativa disponer la remisión inmediata de la



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y
ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO
LABORAL**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

información y de los soportes respectivos a las autoridades competentes, de conformidad con la naturaleza del vínculo del presunto agresor, la calidad del sujeto involucrado y el marco normativo aplicable. Lo anterior, en atención a que la presente ruta tiene carácter administrativo, preventivo y de atención integral, y no sustituye las competencias constitucionales y legales de investigación y sanción atribuidas a otras autoridades.

La Ley 2365 de 2024 prevé que la queja ante el empleador activa medidas de atención, protección y restablecimiento de derechos dentro del ámbito de sus competencias, sin constituir requisito de procedibilidad para la denuncia penal o la queja disciplinaria, mientras que la Circular 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación precisó que, en el sector público, las quejas por acoso sexual en el ámbito laboral deben remitirse de forma inmediata al Ministerio Público, sin agotar trámite ante el Comité de Convivencia Laboral. En ese sentido, la remisión deberá efectuarse conforme al cuadro que se incorpora a continuación, el cual identifica la autoridad competente según el tipo de sujeto y la actuación correspondiente, así:

CALIDAD DEL PRESUNTO ACOSADOR	ENTIDAD COMPETENTE PARA CONOCER DE LA QUEJA/DENUNCIA
Servidor(a) público (a)	<ul style="list-style-type: none">• Procuraduría General de la Nación.• Fiscalía General de la Nación.
Contratistas	<ul style="list-style-type: none">• Procuraduría General de la Nación.• Fiscalía General de la Nación.• Grupo Interno de Trabajo de Procedimientos Administrativos Sancionatorios Contractuales.
Pasante, practicante, judicante o aprendiz	<ul style="list-style-type: none">• Fiscalía General de la Nación• Entidad o institución de vinculación (según régimen aplicable)



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y
ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO
LABORAL**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

3.6 Etapa 6: Orientación sobre rutas de atención y autoridades competentes

De igual manera, por conducto del G.I.T. de Talento Humano y de la persona que para el efecto designe su Coordinación, la persona que informe o manifieste ser víctima de presunto acoso sexual podrá recibir orientación inicial sobre las rutas institucionales y externas de atención, protección y actuación disponibles, así como información clara, suficiente, accesible y en lenguaje comprensible acerca de las medidas que pueden activarse dentro del ámbito de competencia de la Entidad y de las autoridades competentes a las que puede acudir para la protección de sus derechos.

Esta orientación deberá prestarse con observancia de los principios de confidencialidad, debida diligencia, no revictimización, enfoque diferencial y respeto por la autonomía de la persona afectada, y tendrá un carácter estrictamente informativo y de acompañamiento inicial, sin sustituir la asesoría jurídica especializada ni las competencias propias de las autoridades encargadas de adelantar la investigación o adoptar decisiones de fondo sobre los hechos puestos en conocimiento.

Las actuaciones surtidas en esta etapa deberán quedar debidamente documentadas en el registro institucional correspondiente, dejando constancia de la orientación brindada, de las rutas informadas y, cuando sea procedente, de las medidas de protección u orientación activadas, con plena observancia de las reglas sobre reserva y protección de datos personales.

3.7 Etapa 7: Remisión de información para seguimiento y control institucional

Una vez hayan sido activadas y ejecutadas, dentro del ámbito de competencia de la Entidad, las medidas de orientación, acompañamiento, protección, información sobre rutas de actuación y demás actuaciones iniciales que resulten procedentes por parte del G.I.T. de Talento Humano o de la dependencia que corresponda, deberá remitirse comunicación formal al Experto G3 Grado 8 de la Oficina de Control Disciplinario Interno y/o a la persona designada por la Vicepresidencia de Gestión



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y
ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO
LABORAL**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Corporativa, con el fin de poner en su conocimiento las actuaciones adelantadas, las medidas implementadas y la información relevante para la continuidad del trámite administrativo.

Dicha remisión tendrá por objeto permitir la incorporación de la información en la herramienta institucional de seguimiento y control de casos, a efectos de asegurar el adecuado registro, trazabilidad, organización, priorización, monitoreo y control de las actuaciones desarrolladas en el marco de la ruta interna de atención. Este mecanismo permitirá, además, verificar la oportunidad de las respuestas institucionales, la articulación entre dependencias, la adopción de medidas de protección y la remisión a las autoridades competentes cuando haya lugar, todo ello con observancia de los principios de confidencialidad, reserva, circulación restringida de la información, debida diligencia y no revictimización.

La información que sea reportada para estos fines deberá limitarse a la estrictamente necesaria para el cumplimiento de la finalidad institucional de seguimiento, control y articulación administrativa, y su tratamiento se sujetará a las reglas de protección de datos personales, seguridad de la información y confidencialidad aplicables a este tipo de actuaciones.

En todo caso, se deja expresa constancia de que la herramienta institucional de seguimiento y control no constituye un procedimiento sancionatorio, disciplinario, jurisdiccional ni un sistema de antecedentes, y su utilización no implica calificación de responsabilidad, prejuzgamiento ni afectación alguna a la presunción de no responsabilidad de la persona señalada. Su naturaleza es exclusivamente administrativa, preventiva, organizacional y de control interno de gestión, orientada a facilitar la coordinación institucional, la trazabilidad de las actuaciones y la verificación del cumplimiento de los deberes de atención, protección y remisión previstos en el presente protocolo.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y
ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO
LABORAL**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

4. Derechos

4.1 Derechos de las víctimas

La persona que informe, denuncie o manifieste ser víctima de presuntas conductas de acoso sexual en el contexto laboral tendrá derecho, dentro del ámbito de competencia de la Agencia Nacional de Infraestructura y con observancia de la Ley 2365 de 2024, a recibir un trato digno, respetuoso, confidencial y libre de discriminación, así como a que su situación sea atendida con debida diligencia, enfoque de género, enfoque diferencial, perspectiva interseccional y respeto pleno por sus derechos fundamentales. En consecuencia, le asisten, entre otros, los siguientes derechos:

- a.** A la activación oportuna de las medidas institucionales de prevención, atención, acompañamiento y protección que resulten procedentes, con el fin de evitar la profundización del riesgo o la ocurrencia de afectaciones adicionales.
- b.** A que la presentación de la queja, denuncia o reporte no dé lugar a represalias, tratos adversos, afectaciones injustificadas en su situación laboral o contractual, ni a decisiones retaliatorias derivadas del hecho de poner en conocimiento la situación.
- c.** A ser escuchada con respeto y seriedad, de manera objetiva y libre de estereotipos, prejuicios o valoraciones discriminatorias, reconociendo la buena fe que ampara su relato y garantizando una atención institucional centrada en la protección de sus derechos.
- d.** A no ser sometida a prácticas de revictimización, incluida la reiteración innecesaria del relato, la exposición injustificada de su intimidad, la minimización de los hechos, la formulación de juicios morales o cualquier trato que desconozca la gravedad de la situación informada.
- e.** A recibir orientación inicial, acompañamiento institucional y la información necesaria sobre las rutas de atención, las medidas de protección disponibles y las autoridades competentes a las que puede acudir.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y
ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO
LABORAL**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- f.** A solicitar, cuando las circunstancias lo justifiquen y dentro de las posibilidades organizacionales de la Entidad, la adopción de medidas de protección tales como cambio temporal de dependencia, separación funcional respecto de la persona señalada, trabajo en casa, trabajo remoto, teletrabajo u otras decisiones razonables dirigidas a preservar su integridad y evitar nuevos riesgos. La Ley 2365 de 2024 reconoce, entre otras garantías, la posibilidad de pedir traslado del área de trabajo, teletrabajo y evitar labores que impliquen interacción con la persona investigada.
- g.** A solicitar que se evite, mientras resulte procedente, la asignación de tareas, espacios, reuniones o dinámicas laborales que impliquen contacto, cercanía o interacción innecesaria con la persona presuntamente involucrada en los hechos.
- h.** A recibir información clara, suficiente, comprensible, veraz y oportuna durante las distintas etapas de la ruta institucional, especialmente en lo relativo a sus derechos, las medidas adoptadas, las actuaciones adelantadas dentro del ámbito de competencia de la Entidad y las instancias externas a las que puede acudir.
- i.** A la reserva de su identidad, a la protección de sus datos personales y a la circulación restringida de la información relacionada con el caso, conforme a la Política de Seguridad y Privacidad de la Información y a las reglas internas de tratamiento y protección de datos personales de la Agencia Nacional de Infraestructura, con observancia de criterios de confidencialidad, seguridad y circulación restringida.
- j.** A no ser obligada a confrontarse con la persona señalada, salvo que, de manera libre, expresa e informada manifieste su voluntad de participar en un espacio de esa naturaleza y siempre que ello no comprometa su seguridad, dignidad o bienestar emocional. La Ley 2365 de 2024 reconoce expresamente el derecho de la víctima a la no confrontación con su agresor.
- k.** A visibilizar o comunicar públicamente las violencias de las que afirma haber sido víctima, en ejercicio de su libertad de expresión, con respeto



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y
ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO
LABORAL**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

por los límites constitucionales y legales aplicables, en particular los relativos a la protección de datos personales y a los derechos de terceros.

- I. A que toda actuación institucional relacionada con su caso se adelante con enfoque de protección, no repetición, no violencia institucional y respeto por su dignidad humana. La Ley 2365 de 2024 reconoce a las víctimas derechos a la intimidad, confidencialidad, acceso efectivo a la justicia, reparación, no repetición, no revictimización y protección frente a eventuales retaliaciones.

Los derechos aquí previstos deberán ser observados, garantizados y materializados por todas las dependencias, servidores, contratistas y demás personas que intervengan en la implementación de este protocolo o en la activación de las rutas institucionales derivadas de su aplicación, dentro del marco de sus competencias y responsabilidades funcionales.

4.2 Derechos del presunto sujeto activo de la conducta

La persona respecto de la cual se formule una queja, denuncia o reporte por presuntos hechos de acoso sexual en el contexto laboral tendrá derecho a que, durante todas las actuaciones que se adelanten al interior de la Agencia Nacional de Infraestructura, se le reconozca y respete plenamente su dignidad humana, su presunción de no responsabilidad, su derecho de defensa y las demás garantías derivadas del debido proceso, en los términos del artículo 29 de la Constitución Política, de la Ley 2365 de 2024 y del marco normativo aplicable. En consecuencia, la activación de la ruta institucional, la adopción de medidas preventivas o protectoras y la remisión de la información a las autoridades competentes constituyen actuaciones derivadas de un deber legal de prevención, atención, protección y reporte, y en ningún caso comportan calificación anticipada de responsabilidad, prejuzgamiento ni decisión sancionatoria por parte de la Entidad. Se reconoce expresamente a las personas involucradas el derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes y a conocer los hechos de la queja en el término procesal establecido.

En ese marco, la persona señalada tendrá, entre otros, los siguientes derechos:



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y
ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO
LABORAL**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- a.** En caso de ser requerido, a ser informada en condiciones de claridad y dentro de la oportunidad procedente, sobre los hechos que se le atribuyen y sobre el alcance de la actuación que se adelante dentro del ámbito de competencia de la Entidad, con las restricciones que resulten necesarias para proteger la confidencialidad, la intimidad y la no revictimización de la persona afectada.
- b.** A que toda actuación institucional se desarrolle con estricta observancia del debido proceso, la imparcialidad, la legalidad, la proporcionalidad y el respeto por su buen nombre, sin que la sola existencia de una queja o denuncia implique juicio anticipado alguno sobre su conducta.
- c.** A que la información relacionada con su situación sea tratada con reserva, circulación restringida y estricta observancia del régimen de protección de datos personales, en armonía con la confidencialidad debida y con los derechos de las demás personas involucradas.
- d.** A que las medidas preventivas o de protección que eventualmente se adopten dentro de la ruta institucional tengan carácter estrictamente cautelar, administrativo y protector, y no se interpreten ni utilicen como sanción anticipada o como declaración implícita de responsabilidad.
- e.** A que la remisión del caso a las autoridades competentes se entienda exclusivamente como cumplimiento de un deber legal de la Entidad frente a hechos que podrían tener relevancia disciplinaria, penal o de otra naturaleza, sin que ello desvirtúe la presunción de no responsabilidad ni releve a la autoridad competente de adelantar la valoración autónoma e imparcial que en derecho corresponda.
- f.** A recibir un trato respetuoso, libre de estigmatización y compatible con la presunción de no responsabilidad, durante todas las actuaciones internas que se desarrollen con ocasión de la activación de este protocolo.

Las garantías aquí previstas deberán ser observadas por todas las dependencias, servidores y colaboradores que intervengan en la implementación del presente protocolo, de manera que la protección de la persona afectada y la activación de las rutas institucionales se armonicen, en todo momento, con el respeto por las garantías constitucionales y legales de la persona señalada. En tal sentido, la actuación administrativa interna de la Agencia Nacional de Infraestructura tiene una



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

naturaleza preventiva, protectora y de articulación institucional, y no constituye escenario de definición de responsabilidad disciplinaria, penal o contractual, la cual corresponde exclusivamente a las autoridades legalmente competentes.

5. Deberes de superiores y compañeros de trabajo y demás personas del entorno laboral

Las personas que ejerzan funciones de dirección, coordinación, supervisión o liderazgo, así como los servidores públicos, contratistas y demás personas que integren el contexto laboral de la Agencia Nacional de Infraestructura, deberán actuar con debida diligencia, prudencia, respeto, confidencialidad y corresponsabilidad institucional cuando tengan conocimiento, por cualquier medio, de una situación que pueda constituir acoso sexual en el ámbito laboral. En tal virtud, estarán obligadas a informar oportunamente los hechos a través de los canales institucionales habilitados y a facilitar, dentro del ámbito de sus funciones, la activación de la ruta interna de orientación, atención, protección y remisión, sin obstaculizar, retardar o desincentivar su trámite, sin perjuicio de las medidas inmediatas de protección que deban facilitar dentro de su ámbito funcional. La Ley 2365 de 2024 impone a los empleadores y entidades contratantes el deber de garantizar mecanismos de atención, prevención, protección y no repetición, abstenerse de actos de revictimización y remitir de manera inmediata la queja o denuncia a la autoridad competente cuando corresponda.

Quienes ostenten autoridad funcional o jerárquica deberán, además, adoptar las medidas razonables que resulten necesarias para evitar escenarios de riesgo, exposición indebida, retaliación o revictimización, procurando que la persona que informe o manifieste ser víctima no sea obligada a mantener interacciones innecesarias con la persona señalada, ni a permanecer en contextos que puedan agravar su afectación o comprometer su integridad. Del mismo modo, deberán promover ambientes de respeto, rechazo a toda forma de violencia sexual y transformación cultural al interior de la Entidad, mediante comportamientos consistentes con los principios de dignidad humana, igualdad, no discriminación y **cero tolerancia** frente al acoso sexual.

En todo caso, la actuación de superiores, compañeros y demás intervinientes deberá armonizar la protección de la persona afectada con el respeto por las garantías



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y
ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO
LABORAL**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

constitucionales y legales de la persona señalada; Por ello, durante la activación de esta ruta administrativa no podrá asumirse como cierta la responsabilidad de quien es mencionado en la queja, ni promoverse estigmatización, señalamientos, exclusiones o decisiones que impliquen prejuzgamiento. La intervención institucional tendrá carácter estrictamente preventivo, protector y de articulación, y las medidas que se adopten en esta fase no podrán ser entendidas como sanción anticipada ni como definición de responsabilidad, la cual solo podrá establecerse por la autoridad competente, conforme al procedimiento legal aplicable. La Ley 2365 de 2024 reconoce a las personas investigadas el derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad.

De igual manera, todas las personas vinculadas al entorno laboral de la Entidad deberán abstenerse de realizar conductas que interfieran con la atención adecuada del caso, entre ellas: divulgar información reservada, desincentivar la presentación de la queja, presionar a cualquiera de las partes, emitir juicios de valor, reproducir rumores, propiciar confrontaciones, obstaculizar la adopción de medidas de protección, ejercer represalias directas o indirectas, o incurrir en actos de censura o revictimización. La Circular 006 de 2025 de la Procuraduría subrayó que las entidades públicas deben abstenerse de ejecutar actos de revictimización y asegurar garantías efectivas de protección y no retaliación.

El incumplimiento de estos deberes podrá dar lugar a las responsabilidades a que haya lugar conforme al ordenamiento jurídico, particularmente cuando la omisión, tolerancia, obstaculización o manejo inadecuado de la situación comprometa deberes funcionales de prevención, protección, respeto, imparcialidad o debida diligencia en el servicio público. En esa medida, la observancia de estos deberes no constituye una carga meramente formal, sino una manifestación concreta de los principios de legalidad, prevención, debido proceso, seguridad jurídica, dignidad humana y buena administración que orientan la actuación de la Agencia Nacional de Infraestructura.

6. Evaluación

La Agencia Nacional de Infraestructura adelantará anualmente una evaluación integral sobre la implementación, cumplimiento y efectividad de las medidas contempladas en el presente protocolo, de este ejercicio deberá derivarse un



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y
ACTIVACIÓN DE RUTAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO
LABORAL**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

informe institucional de seguimiento, elaborado por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano con la articulación del equipo de Control Disciplinario Interno y con el apoyo de las dependencias competentes, cuando haya lugar.

Los resultados de la evaluación servirán como insumo para la actualización del protocolo, el ajuste de las estrategias preventivas y el reporte institucional a las autoridades de control y vigilancia que correspondan. La periodicidad de la evaluación podrá ser ajustada por la Entidad cuando las circunstancias institucionales así lo requieran.

Versión 1

Elaboró: Jorge Alberto Garzón Vega – Contratista Vicepresidencia de Gestión Corporativa

Revisó: Paola Andrea Velásquez Carrillo - Experto G3 08 Vicepresidencia Jurídica
Ana Beatriz Sagal Briceño - Experto G3 08 Vicepresidencia de Gestión Corporativa

Aprobó: Sandra Patricia Pachón Bernal – Coordinadora GIT de Talento Humano