



# POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

## GESTIÓN TALENTO HUMANO

CÓDIGO	GETH-PT-007	VERSIÓN	001	FECHA	04/05/2026
--------	-------------	---------	-----	-------	------------

### OBJETIVO

Establecer los lineamientos institucionales que orienten la prevención, detección temprana, atención, protección, remisión, y seguimiento de situaciones de presunto acoso sexual en el contexto laboral de la Agencia Nacional de Infraestructura, incluidos sus contratistas y subcontratistas, promoviendo un entorno laboral y de relacionamiento institucional seguros, dignos y respetuosos de la integridad de todas las personas, en el marco de las relaciones laborales, contractuales y de articulación con los actores del sector de infraestructura, en cumplimiento de lo dispuesto con la ley y las disposiciones que la desarrollan.

### ALCANCE

La presente Política Interna es aplicable toda la comunidad institucional de la ANI, con independencia de la naturaleza de su vinculación, siempre que participen, interactúen, presten servicios o desarrollen actividades en el contexto laboral, incluyendo:

- Servidores públicos y colaboradores.
- Contratistas de prestación de servicios, concesionarios, interventorías y proveedores.
- Pasantes, practicantes, judicantes, y aprendices.
- Visitantes autorizados y demás personas que mantengan relaciones funcionales, contractuales, formativas o de articulación institucional con la Entidad.

Su observancia resulta obligatoria para todos los niveles de la Entidad y orienta igualmente la conducta esperada de quienes, sin pertenecer orgánicamente a la planta de personal, se relacionen con la ANI en desarrollo de su gestión misional o administrativa. La Ley 2365 de 2024 extiende expresamente su ámbito de aplicación a las interacciones entre trabajadores, agentes, empleadores, contratistas, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral, sin exigir subordinación estricta.

Sin perjuicio de lo dispuesto por la mencionada ley o cualquiera que la derogue, modifique o sustituya, la presente política se aplicará en situaciones de presunto acoso sexual en el contexto laboral, cuando se presente entornos físicos, funcionales o digitales, tales como:

- Sedes institucionales, espacios físicos o digitales vinculados al trabajo.



# POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

## GESTIÓN TALENTO HUMANO

CÓDIGO	GETH-PT-007	VERSIÓN	001	FECHA	04/05/2026
--------	-------------	---------	-----	-------	------------

- Comisiones, desplazamientos, reuniones, capacitaciones, eventos, actividades sociales relacionadas con la labor.
- Comunicaciones institucionales, trabajo en casa, teletrabajo, trabajo remoto.
- Cualquier escenario en el que la interacción tenga origen, conexión o relación con el contexto laboral de la Entidad.

También comprende las relaciones de poder de orden vertical u horizontal que puedan presentarse entre personas vinculadas a la ANI o en interacción con ella, cuando los hechos tengan incidencia en el entorno laboral o en el ejercicio de actividades asociadas a la gestión institucional.

La presente política constituye una directriz institucional de alto nivel mediante la cual la Entidad fija su posición expresa **de cero tolerancia frente a toda conducta de acoso sexual en el contexto laboral** y define la orientación general que deberá regir sus actuaciones de prevención, detección temprana, atención, protección, orientación, remisión y seguimiento, dentro del marco de sus competencias constitucionales y legales.

Esta política tiene naturaleza preventiva, protectora, y de direccionamiento institucional. No constituye por sí misma un procedimiento disciplinario, sancionatorio ni jurisdiccional, y no define responsabilidades individuales, ni sustituye las competencias de las autoridades legalmente encargadas de investigar y sancionar. Su finalidad es establecer el marco general de actuación de la Entidad, para asegurar una respuesta coherente, diligente y respetuosa de los derechos de todas las personas involucradas. En tal sentido, su implementación se desarrollará a través de los documentos e instrumentos asociados que resulten pertinentes, así como procedimientos, lineamientos, mecanismos de seguimiento y herramientas de mejora continua que adopte la Entidad.

Activar la ruta institucional no implica prejuzgar a ninguna de las personas involucradas. La queja interna pone en marcha medidas de prevención, protección y atención, pero no sustituye las actuaciones disciplinarias, penales o administrativas que correspondan a la Procuraduría General de la Nación, la Fiscalía u otras autoridades competentes.

En todo caso, la Ley 2365 de 2024 garantiza los derechos tanto de las víctimas como de las personas señaladas, y la Entidad respetará esas garantías y las directrices del Ministerio del Trabajo y la Procuraduría General de la Nación, en cada etapa de su actuación.

En cuanto a su contenido material, esta política define los criterios institucionales que orientan la prevención, detección temprana, atención inicial, protección, orientación, remisión y seguimiento



# POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

## GESTIÓN TALENTO HUMANO

CÓDIGO	GETH-PT-007	VERSIÓN	001	FECHA	04/05/2026
--------	-------------	---------	-----	-------	------------

de situaciones de presunto acoso sexual, así como los deberes generales de respeto, corresponsabilidad, confidencialidad, no revictimización y no retaliación que deben observar quienes integran el contexto laboral de la ANI. En tal sentido, su alcance comprende las acciones de difusión, sensibilización, formación, recepción de reportes o quejas, adopción de medidas de protección, articulación y remisión a las autoridades competentes, dentro del marco legal aplicable. La Circular 006 de 2025 de la Procuraduría exige a las entidades públicas contar con políticas, protocolos y rutas de atención que incorporen medidas de prevención, garantía, protección y atención, así como campañas institucionales y capacitación.



### DESCRIPCIÓN

#### 1. Declaración de la política

La Agencia Nacional de Infraestructura (ANI), en desarrollo de su misionalidad, y en coherencia con los principios de integridad, respeto, legalidad, igualdad y dignidad humana que rigen la función pública, declara su posición **de cero tolerancia frente al acoso sexual** en cualquiera de sus manifestaciones.

La ANI reconoce que toda persona que interactúe en su contexto laboral, servidores públicos, contratistas, concesionarios, interventorías, proveedores y demás grupos de interés, tiene derecho a desenvolverse en ambientes seguros, dignos y libres de conductas de naturaleza sexual no consentida. En consecuencia, se compromete a prevenir, detectar, atender y sancionar, con debida diligencia, oportunidad, confidencialidad e imparcialidad, cualquier conducta que afecte la integridad de las personas o el adecuado desarrollo de las actividades institucionales.

La ANI garantizará la implementación de acciones de prevención mediante procesos de difusión, sensibilización, inducción, reinducción, formación y comunicación dirigidos a todos los niveles de la entidad y a los actores vinculados a su gestión. Así mismo, dispondrá de canales de denuncia seguros, confidenciales y accesibles, que permitan reportar sin temor a represalia.

La presente política se fundamenta en la Ley 2365 de 2024, así como en las circulares, lineamientos y demás directrices expedidas por las autoridades competentes en la materia, en consecuencia, deberá ser objeto de revisión periódica, como mínimo una vez al año, o antes de dicho término cuando se produzcan modificaciones, derogatorias, sustituciones o nuevas disposiciones normativas, administrativas o técnicas que incidan en su contenido, alcance o implementación, con



# POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

## GESTIÓN TALENTO HUMANO

CÓDIGO	GETH-PT-007	VERSIÓN	001	FECHA	04/05/2026
--------	-------------	---------	-----	-------	------------

el fin de garantizar su permanente armonización con el marco jurídico vigente y asegurar su actualización, pertinencia y eficacia institucional.

## 2. Ejes de actuación

Los ejes de actuación de la presente política son:

- i) **Prevención:** mediante acciones continuas de difusión, inducción, reinducción, formación, sensibilización y transformación cultural en los diferentes niveles.
- ii) **Protección:** activación de medidas oportunas, razonables y proporcionales, orientadas a salvaguardar la integridad, la dignidad y los derechos de las personas que informen, denuncien o manifiesten ser víctimas, dentro del marco de competencia de la Entidad.
- iii) **Atención primaria:** mediante la activación de los mecanismos institucionales, con garantía de debido proceso y acceso a orientación y acompañamiento psicosocial inicial, dentro del ámbito de competencia de la Entidad.
- iv) **Canales de atención:** a través de la habilitación y divulgación de canales institucionales de recepción y reporte seguros, accesibles, confidenciales y oportunos, que faciliten la puesta en conocimiento de hechos de presunto acoso sexual en el contexto laboral y garanticen a las personas informantes condiciones de reserva, protección frente a represalias o retaliaciones y prevención de la revictimización.
- v) **Articulación:** coordinación entre las dependencias competentes de la Entidad para la recepción, atención inicial, acompañamiento, gestión administrativa, seguimiento y remisión de los casos, así como de la oportuna articulación con las autoridades competentes.
- vi) **Remisión oportuna:** envío de la información a las autoridades competentes, conforme a la Ley 2365 de 2024 o cualquiera que la derogue, modifique o sustituya.
- vii) **Debido Proceso:** observancia del debido proceso y de la presunción de no responsabilidad de la persona señalada, e imparcialidad en todas las actuaciones.
- viii) **Eficacia:** Aplicación de las consecuencias administrativas correspondientes.

## 3. Roles y compromisos

La implementación de la presente Política Interna de Prevención, Atención y Protección frente al Acoso Sexual en el Contexto Laboral compromete a todas las dependencias, servidores públicos, contratistas y demás personas que integran o interactúan en el contexto laboral de la Agencia Nacional de Infraestructura, en ese sentido se establecen los roles y compromisos:



# POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

## GESTIÓN TALENTO HUMANO

CÓDIGO	GETH-PT-007	VERSIÓN	001	FECHA	04/05/2026
--------	-------------	---------	-----	-------	------------

### 3.1. Alta Dirección

Orientará, respaldará y promoverá la aplicación efectiva de esta política, permitiendo su articulación con los principios de integridad, respeto, dignidad humana, igualdad, no discriminación y debida diligencia. En ese marco, impulsará la adopción de medidas de prevención, sensibilización, capacitación, seguimiento y mejora continua, así como la asignación de responsabilidades para su adecuada implementación.

### 3.2. Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Liderará la implementación, seguimiento y mejora continua de esa política, con el propósito de que se realice su adecuada divulgación y apropiación.

- Coordinará las acciones de inducción, reinducción, sensibilización, formación y divulgación institucional dirigidas a todos los niveles, servidores públicos, contratistas y demás personas que integran el contexto laboral de la Entidad.
- Promoverá, en articulación con las dependencias competentes, la ejecución de campañas institucionales, estrategias pedagógicas y preventivas orientadas a fortalecer una cultura organizacional de **cero tolerancia** frente al acoso sexual en el contexto laboral.
- Gestionará las acciones de los reportes y activará las medidas de protección correspondientes.
- Activará, dentro del ámbito de competencia de la Entidad, las medidas de orientación, acompañamiento y protección que resulten procedentes, directamente o con el apoyo de las instancias internas o externas competentes, con el fin de prevenir riesgos adicionales, evitar la revictimización, impedir eventuales retaliaciones y salvaguardar la integridad y los derechos de las personas involucradas.
- Articulará su gestión con el equipo de Control Disciplinario Interno, el equipo o dependencia de Atención al Ciudadano, la Oficina de Comunicaciones, la ARL y las demás instancias competentes, con el fin de asegurar una respuesta institucional coordinada.
- Elaborará y actualizará los documentos asociados a esta política (protocolos, rutas de atención, y formatos) que corresponda.
- Reportará periódicamente a la Alta Dirección sobre la implementación y efectividad de la política.
- Liderará la implementación, seguimiento y mejora continua de esta política, asegurando su adecuada divulgación y apropiación



# POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

## GESTIÓN TALENTO HUMANO

<b>CÓDIGO</b>	GETH-PT-007	<b>VERSIÓN</b>	001	<b>FECHA</b>	04/05/2026
---------------	-------------	----------------	-----	--------------	------------

### 3.3. Control Disciplinario Interno

Corresponde al equipo de Control Disciplinario Interno de la Agencia Nacional de Infraestructura, dentro del ámbito de sus competencias, recibir la información que le sea remitida en el marco de la ruta institucional, efectuar la verificación inicial que resulte procedente, promover la articulación interinstitucional y disponer la remisión oportuna de las quejas, denuncias o reportes a las autoridades competentes de conformidad con la Ley 2365 de 2024, la Circular 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación y las demás disposiciones aplicables. En desarrollo de estas actuaciones, deberá obrar con imparcialidad, reserva, debida diligencia y respeto por el debido proceso, garantizando la adecuada trazabilidad, registro y seguimiento institucional de la información que deba ser gestionada por la Entidad.

Igualmente, le corresponderá efectuar los reportes, comunicaciones y remisiones que resulten exigibles ante las instancias internas o externas competentes, así como apoyar el cumplimiento de los deberes institucionales de seguimiento, documentación y control administrativo de los casos, en la forma y oportunidad que determine el marco normativo vigente.

### 3.4. Grupo Interno de Trabajo de Procedimientos Administrativos Sancionatorios Contractuales

Corresponde al Grupo Interno de Trabajo de Procedimientos Administrativos Sancionatorios Contractuales de la Agencia Nacional de Infraestructura, dentro del ámbito de sus competencias, conocer y valorar las situaciones que le sean puestas en conocimiento y que puedan tener incidencia en la ejecución contractual, con el fin de determinar la procedencia de las actuaciones administrativas o contractuales a que haya lugar, de conformidad con el régimen aplicable, las estipulaciones contractuales y las directrices institucionales vigentes.

En desarrollo de este rol, le corresponderá:

- Analizar, dentro del ámbito de sus competencias, la información y los soportes que le sean remitidos cuando los hechos informados involucren a contratistas de prestación de servicios o puedan generar efectos en el ámbito contractual.
- Adelantar las actuaciones administrativas de su competencia, con estricta observancia del debido proceso, la imparcialidad, la reserva y la presunción de no responsabilidad de la persona señalada, sin que la activación de la ruta interna implique por sí misma decisión anticipada sobre responsabilidades.



# POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

## GESTIÓN TALENTO HUMANO

CÓDIGO	GETH-PT-007	VERSIÓN	001	FECHA	04/05/2026
--------	-------------	---------	-----	-------	------------

- Articular su gestión con la Vicepresidencia de Gestión Corporativa, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, el equipo de Control Disciplinario Interno y las demás dependencias competentes, con el fin de asegurar una respuesta institucional coordinada.
- Adoptar, cuando resulte procedente, las decisiones o actuaciones administrativas contractuales que correspondan conforme al marco legal y contractual aplicable, sin perjuicio de la remisión a las autoridades competentes cuando haya lugar.
- Contribuir al adecuado registro, trazabilidad, seguimiento y documentación de las actuaciones que se desarrollen en el ámbito de su competencia.
- Suministrar la información y los reportes que resulten necesarios para el seguimiento institucional de la política y del protocolo, en los términos que defina la Entidad.

La intervención de este Grupo tendrá carácter administrativo y contractual, y deberá armonizarse, en todo momento, con la finalidad preventiva y protectora de la política institucional, así como con el respeto por los derechos de la persona que informe o manifieste ser víctima y de la persona señalada, sin sustituir las competencias de investigación o sanción atribuidas por la ley a otras autoridades.

### 3.5. Líderes, jefes, gerentes y supervisores

Quienes ejerzan funciones de dirección, coordinación, supervisión o liderazgo deberán:

- Promover entornos laborales respetuosos y libres de violencia.
- Facilitar la activación de las rutas institucionales cuando conozcan hechos que puedan constituir acoso sexual en el contexto laboral.
- Abstenerse de propiciar escenarios de riesgo, revictimización o retaliación.
- Actuar con imparcialidad, reserva y prudencia, sin incurrir en prejuizgamientos.
- Reportar de manera inmediata cualquier situación de presunto acoso sexual en el contexto laboral de la que tenga conocimiento.
- Contribuir, dentro del ámbito de sus competencias, al desarrollo de las acciones previstas en esta política, garantizando la debida articulación institucional.

### 3.6. Todos los servidores, colaboradores y actores vinculados

Todos los servidores públicos, contratistas y demás personas vinculadas al contexto laboral en la ANI asumen el compromiso de:



# POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

## GESTIÓN TALENTO HUMANO

<b>CÓDIGO</b>	GETH-PT-007	<b>VERSIÓN</b>	001	<b>FECHA</b>	04/05/2026
---------------	-------------	----------------	-----	--------------	------------

- Actuar con respeto, integridad y responsabilidad en todas las interacciones laborales, contractuales e institucionales, absteniéndose de incurrir, promover, permitir o tolerar conductas que puedan constituir acoso sexual en el contexto laboral.
- Abstenerse de realizar comportamientos, comentarios, insinuaciones, contacto físico o cualquier otra conducta constitutiva de acoso sexual en el contexto laboral.
- Promover un ambiente laboral basado en la dignidad, la equidad y el respeto por los demás.
- Participar en las actividades de sensibilización, capacitación y formación que disponga la Entidad en materia de prevención de acoso sexual en el contexto laboral.
- Reportar de manera oportuna, a través de los canales institucionales situaciones de acoso sexual en el contexto laboral que requieran atención.
- Colaborar de manera activa y veraz en los procesos de atención e investigación que adelante la Entidad.
- Respetar la confidencialidad de la información relacionada con los casos de acoso sexual en el contexto laboral.
- Abstenerse de ejercer cualquier tipo de represalia contra las personas que presenten denuncias o participen en los procesos.

#### 4. Principios que rigen la atención de casos

La atención de situaciones de presunto acoso sexual en el contexto laboral al interior de la Agencia Nacional de Infraestructura se regirá por los siguientes principios, los cuales orientan la interpretación y aplicación de la presente política, así como de los instrumentos que la desarrollan:

- **Dignidad:** exige que toda actuación debe reconocer a cada persona como fin en sí misma, garantizando trato respetuoso, igualitario, libre de humillación, discriminación y afectaciones a su integridad.
- **Pro-persona:** impone aquella interpretación de las normas jurídicas que sea más favorable al hombre y sus derechos, esto es, la prevalencia de aquella interpretación que propenda por el respeto de la dignidad humana y consecuentemente por la protección, garantía y promoción de los derechos humanos y de los derechos fundamentales consagrados a nivel constitucional
- **Pro-víctima:** toda actuación e interpretación normativa debe favorecer eficazmente sus derechos, sin desconocer debido proceso.
- **Confidencialidad:** La información relacionada con los casos será manejada con estricta reserva.
- **Prevención:** deber de adoptar medidas oportunas para anticipar riesgos y evitar la ocurrencia, repetición del acoso sexual en el ámbito laboral.



## POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

### GESTIÓN TALENTO HUMANO

<b>CÓDIGO</b>	GETH-PT-007	<b>VERSIÓN</b>	001	<b>FECHA</b>	04/05/2026
---------------	-------------	----------------	-----	--------------	------------

- **No revictimización:** Las actuaciones institucionales evitarán toda acción que genere una nueva afectación a la víctima.
- **No retaliación:** Queda absolutamente prohibido ejercer represalias contra quienes denuncien o participen en los procesos.
- **Debido proceso:** Se garantizarán las garantías constitucionales y legales de todas las personas involucradas.
- **Enfoque diferencial:** Se considerarán las condiciones particulares de vulnerabilidad de las personas involucradas.
- **Imparcialidad:** Las actuaciones se desarrollarán sin prejuicios ni favoritismos.
- **Debida diligencia:** La Entidad actuará con celeridad y efectividad en la atención de los casos
- **Buena fe y respeto:** las actuaciones institucionales y de las partes se presumen orientadas por la lealtad, honestidad y la confianza legítima.

La aplicación de la presente política deberá armonizar, en todo momento, la protección de la persona que informe o manifieste ser víctima con el respeto por las garantías constitucionales y legales de la persona señalada, de manera que las actuaciones institucionales conserven su naturaleza preventiva, protectora y administrativa, sin sustituir las competencias de investigación, juzgamiento o decisión atribuidas por la ley a las autoridades competentes. Bajo esa premisa, la observancia de estos principios constituye un presupuesto esencial para consolidar una cultura organizacional de **cero tolerancia** frente al acoso sexual en el contexto laboral.



### DOCUMENTOS ASOCIADOS

La implementación de la presente Política se desarrolla a través de los documentos complementarios:

1. SEPG-M-001 Código de Integridad.
2. Protocolo para la Prevención, Atención, Protección y Activación de Rutas frente al Acoso Sexual en el Contexto Laboral.
3. Material de sensibilización y comunicaciones institucionales

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	04/05/2026	Creación del documento.



# POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

## GESTIÓN TALENTO HUMANO

<b>CÓDIGO</b>	GETH-PT-007	<b>VERSIÓN</b>	001	<b>FECHA</b>	04/05/2026
---------------	-------------	----------------	-----	--------------	------------

<b>APROBACIÓN</b>			
	<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>	<b>Aprobación</b>
<b>Elaborado</b>	Jorge Alberto Garzón Vega	Contratista Vicepresidencia de Gestión Corporativa	<p>Aprobado en sesión de Comité Institucional de Gestión y Desempeño Acta No. 2 – 2026 del 04 de mayo de 2026.</p> <p>*Pendiente presentación y Aprobación por parte del Consejo Directivo</p>
<b>Revisado</b>	Sandra Patricia Pachón Bernal	Coordinadora GIT Talento Humano Vicepresidencia de Gestión Corporativa	
<b>Revisado</b>	Ana Beatriz Sagal Briceño	Experto G3 08 Vicepresidencia de Gestión Corporativa	
<b>Revisado</b>	Paola Andrea Velásquez Carrillo	Experto G3 08 Vicepresidencia Jurídica	
<b>Revisado</b>	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Aprobado en sesión de Comité de Consejo Directivo Acta No. 2 – 2026	
<b>Aprobado</b>	Consejo Directivo	Consejo Directivo	
<b>Vo.Bo. SGC</b>	Roberto Carlos Alemán López	Contratista – GIT de Planeación	