



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Plan Nacional de Educación **Multimodal** en SST 2026

Talentos que **hacen país**



Positiva Prevención

GRUPO
BICENTENARIO



Comunidad Nacional de Conocimiento en Normatividad y Actualizaciones Legales en Riesgos Laborales

Talentos que **hacen país**



SESIÓN 5: REQUISITOS DE LOS PROTOCOLOS DE ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL



Jesús Palomino Cervantes

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN NORMATIVIDAD Y
ACTUALIZACIONES LEGALES EN RIESGOS LABORALES



jesus.palomino@hotmail.com



3106403928

Perfil profesional:

- Abogado.
- Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social.
- Asesor empresarial Legislación en Riesgos Laborales.
- Catedrático especializaciones SST
- Youtuber legislación SST.
- Director “Academia Virtual JP”



Ruta del **conocimiento**



01

SESIÓN 1:
REFORMA LABORAL Y SST



02

SESIÓN 2:
ACTUALIZACIÓN Y
FUNCIONES DEL COMITÉ DE
CONVIVENCIA LABORAL



03

SESIÓN 3:
ASIGNACIÓN DE
RESPONSABILIDADES EN EL
SG-SST



04

SESIÓN 4:
ENFERMEDAD LABORAL -
REPORTE E INVESTIGACIÓN



05

SESIÓN 5:
REQUISITOS DE LOS
PROTOCOLOS DE ATENCIÓN
DEL ACOSO SEXUAL

Ruta del **conocimiento**



06

SESIÓN 6:
PROGRAMA DE
CAPACITACIÓN EN SST



07

SESIÓN 7:
INDICADORES MÍNIMOS EN
SST



08

SESIÓN 8:
COPASST Y ESTÁNDARES
MÍNIMOS DEL SG-SST



09

SESIÓN 9:
MOMENTOS PARA EVALUAR
EL SG-SST



10

SESIÓN 10:
ACTUALIZACIÓN LEGAL EN
SST

Evaluémonos



“ Es grande ser grande,
pero es mayor ser humano”.

Will Rogers



Contenido

- 01. Exigencia de Protocolos y Rutas de atención
- 02. Acoso sexual y CCL
- 03. Guía Protocolo acoso sexual
- 04. Recomendaciones.





POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

suma 5.0



educa
comunica y cultura preventiva

01.

Promover la sana convivencia en los lugares de trabajo

02.

Brindar herramientas para la elaboración de los protocolos del acoso sexual

03.

Facilitar la solución de conflictos en el ámbito laboral

Objetivo

Exigencia de Protocolos y Rutas de Atención



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0



educa
comunica y cultura preventiva

Exigencia de protocolos y ruta de atención contra el acoso sexual

- **Ley 2365 de 2024, artículos 11, 15, 21.**
- **Ley 2466 de 2025, artículo 18.**
- **Circular 055 de 2024.**
- **Circular 076 de 2025.**
- **Corte Constitucional, Sentencia T-140 de 2021**

Ley 2365 de Junio 20 de 2024

medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual

Obligaciones de los empleadores.

1. Crear una política interna de prevención (reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual). Difundirla.

(. . .)

Parágrafo 1. Las empresas adoptarán en sus políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, las obligaciones establecidas en el presente artículo. El cumplimiento de estas obligaciones será objeto de la inspección, vigilancia y control, por parte del Ministerio del Trabajo.

(artículo 11)



Ley 2365 de Junio 20 de 2024

medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual

Mecanismos de queja.

(. . .)

En el caso de los y las estudiantes, se interpondrá la queja ante la instancia definida por los protocolos internos de la Institución sin perjuicio de las demás acciones que se puedan interponer.

(artículo 15)



Ley 2365 de Junio 20 de 2024

medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual

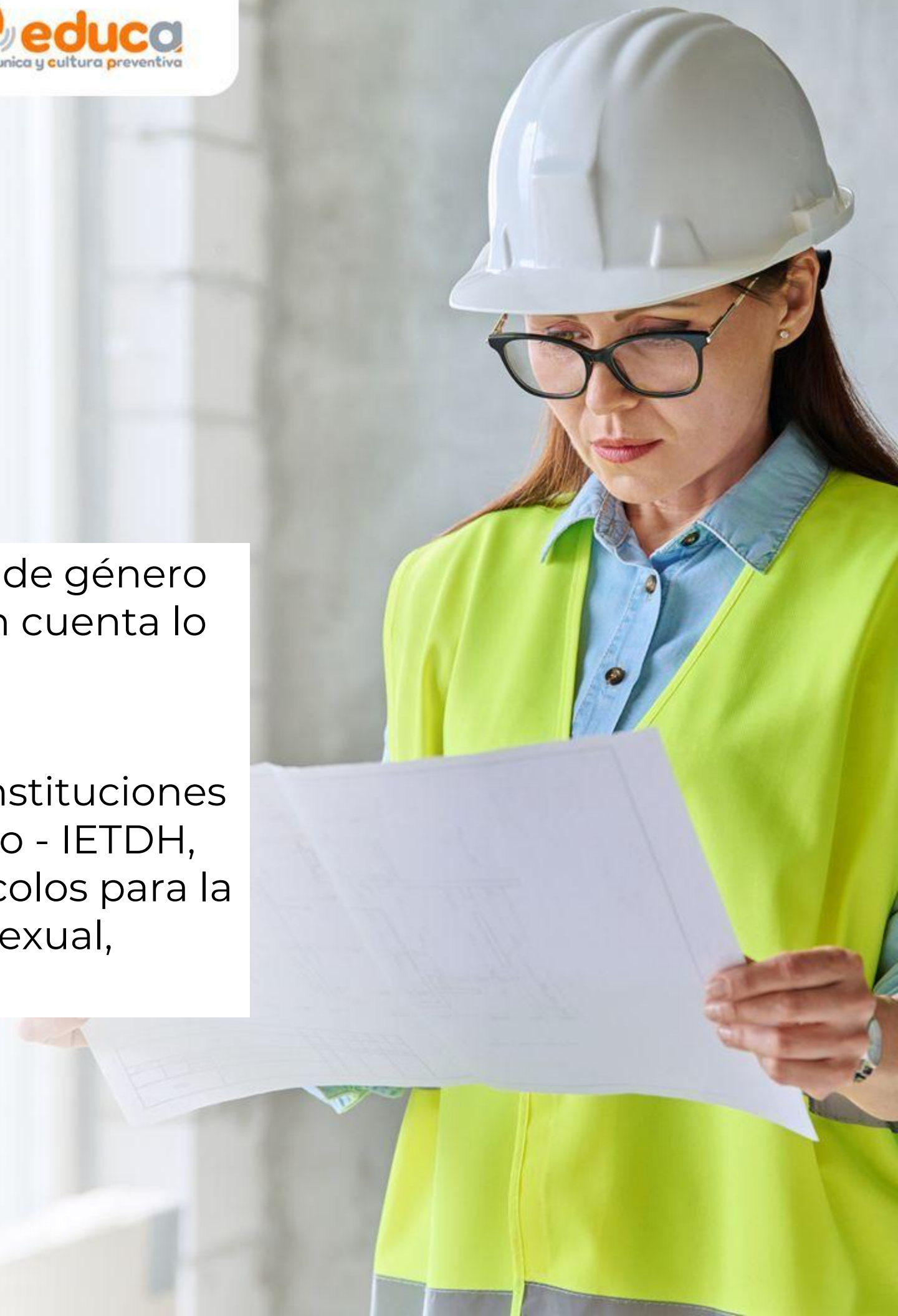
Prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y sexuales en las instituciones de educación superior, instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano - IETDH y Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

En materia de prevención, detección y atención a formas de violencia de género y sexual en las Instituciones de Educación superior, se deberá tener en cuenta lo siguiente:

1. (...)
2. Todas las Instituciones de Educación Superior en Colombia y las Instituciones de Educación de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH, en el marco de su autonomía institucional deberán expedir protocolos para la prevención, detección, atención y eliminación de casos de acoso sexual, incluidos aquellos que se ejecuten por medios digitales.

(. . .)

(artículo 21)





Ley 2466 de Junio 25 de 2025

Reforma laboral

Artículo 18. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.

(. . .)

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la [Ley 1010 de 2006](#), [Ley 1257 de 2008](#) y la [Ley 2365 de 2024](#), o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen

(. . .)

Ministerio del Trabajo

Circular 055 de Septiembre 4 de 2024

Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral

La Circular 055 de 2024 de MinTrabajo insta a las empresas a:

- Incluir un enfoque diferencial que reconoce a los sectores sociales LGBTIQ+ en las políticas, protocolos y rutas de atención que establezcan contra el acoso sexual (numeral 8).



Ministerio del Trabajo

Circular 076 de Junio 20 de 2025

Garantías para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral del sector privado aplicación de la ley [2365](#) de 2024

En virtud de lo anterior, el Ministerio del Trabajo:

1. Insta al sector privado a adoptar y aplicar de manera inmediata políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral y educativo, conforme a los parámetros de la Ley 2365 de 2024 y el enfoque de interseccionalidad, género y diversidad territorial.

(. . .)



Corte Constitucional

Sentencia T-140 de 2021

MP: Cristina Pardo Schlesinger.

(. . .)

3.7.1. A partir de lo expuesto se derivan, al menos, los siguientes deberes en cumplimiento de la obligación de prevenir, investigar, juzgar y sancionar la violencia y/o discriminación contra las mujeres por razones de género:

- i) El deber de debida diligencia y corresponsabilidad
- ii) El deber de no tolerancia o neutralidad
- iii) El deber de no repetición

(. . .)



Corte Constitucional

Sentencia T-140 de 2021

MP: Cristina Pardo Schlesinger.

(. . .)

3.7.1. A partir de lo expuesto se derivan, al menos, los siguientes deberes en cumplimiento de la obligación de prevenir, investigar, juzgar y sancionar la violencia y/o discriminación contra las mujeres por razones de género:

i) El deber de debida diligencia y corresponsabilidad

La corresponsabilidad implica que existan canales seguros, ciertos, conocidos y efectivos para que se conduzca una debida investigación y sanción de los hechos que propicie que, quienes denuncien, se sientan empoderadas y legitimadas. En tal virtud, las autoridades y los particulares deben contar con rutas y medidas claras, **con protocolos de atención** sensibles a la situación específica de las mujeres, a fin de garantizarles un procedimiento que proteja sus derechos, así como les brinde la confianza y la seguridad de que contarán con los medios de apoyo suficientes, para seguir adelante con su denuncia y que no serán estigmatizadas, humilladas o revictimizadas.



Corte Constitucional

Sentencia T-140 de 2021

MP: Cristina Pardo Schlesinger.

(. . .)

3.7.1. A partir de lo expuesto se derivan, al menos, los siguientes deberes en cumplimiento de la obligación de prevenir, investigar, juzgar y sancionar la violencia y/o discriminación contra las mujeres por razones de género:

i) El deber de debida diligencia y corresponsabilidad

(. . .)

Estos **protocolos de atención** deben contener reglas en relación con al menos tres aspectos principales:

- a)** el cuidado inmediato o contención;
- b)** la atención psicosocial y
- c)** la asesoría jurídica.

(. . .)



Corte Constitucional

Sentencia T-140 de 2021

MP: Cristina Pardo Schlesinger.

Estos **protocolos de atención** deben contener reglas en relación con al menos tres aspectos principales:

a) el cuidado inmediato o contención;

(. . .)

a) Entre las **medidas de cuidado inmediato o de contención** se encuentran las “acciones de acompañamiento y ajustes diferenciales al presunto agresor, tales como cambio de cronograma, cambio de horario de trabajo, entre otras”. Reviste especial importancia que quien debe ajustarse a las modificaciones de horarios, lugares de trabajo y funciones no sea en ningún caso la víctima, sino el presunto victimario. En eso consiste, precisamente, que la medida se aplique no de manera neutral o equitativa, sino de modo que pueda superarse la asimetría de poder que suele presentar este tipo de reclamos, a lo que se suma, de un lado, la obligación de no revictimizar a la víctima obligándola a cambiar su esquema de trabajo y, de otro, el deber de prevenir futuras agresiones o retaliaciones por el hecho denunciado

(. . .)



Corte Constitucional

Sentencia T-140 de 2021

MP: Cristina Pardo Schlesinger.

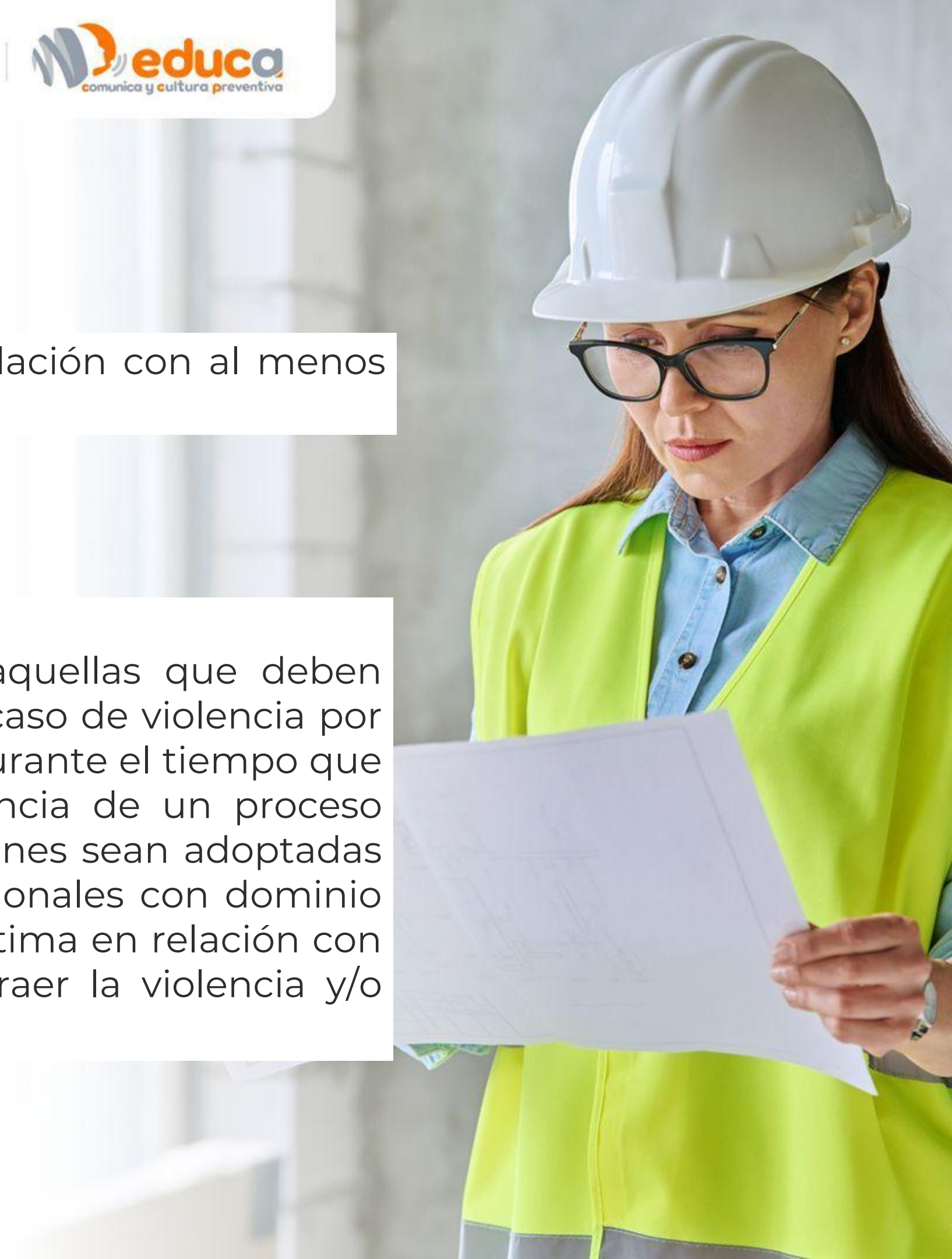
Estos **protocolos de atención** deben contener reglas en relación con al menos tres aspectos principales:

a) el cuidado inmediato o contención;

(. . .)

b) Se cuentan como **medidas de atención psicosocial** aquellas que deben tomarse de manera inmediata cuando se conoce de un caso de violencia por motivos de género o acoso sexual y deben mantenerse durante el tiempo que la víctima considere necesario, al margen de la existencia de un proceso disciplinario o penal. Es recomendable que estas previsiones sean adoptadas por entidades expertas en género integradas por profesionales con dominio de la materia, pues de lo que se trata es de asistir a la víctima en relación con las consecuencias psíquicas y emocionales que suele traer la violencia y/o discriminación por motivos de género.

(. . .)



Corte Constitucional

Sentencia T-140 de 2021

MP: Cristina Pardo Schlesinger.

Estos **protocolos de atención** deben contener reglas en relación con al menos tres aspectos principales:

a) el cuidado inmediato o contención;

(. . .)

c) Las **medidas de atención jurídica** deben suministrarse de manera gratuita a la víctima y al presunto victimario y provenir de entidades con experticia en la materia, de modo que se pueda prestar la asesoría requerida con la solvencia y la experticia indispensables. Los protocolos deben consignar como mínimo una ruta que indique a la víctima cuáles son sus posibilidades jurídicas de denuncia formal y de información acerca de la manera adecuada para acceder a la justicia ordinaria. Estas previsiones buscan evitar que las mujeres que denuncian violencia de género se sientan abandonadas a su propia suerte o puedan ser re victimizadas.

(. . .)



Corte Constitucional

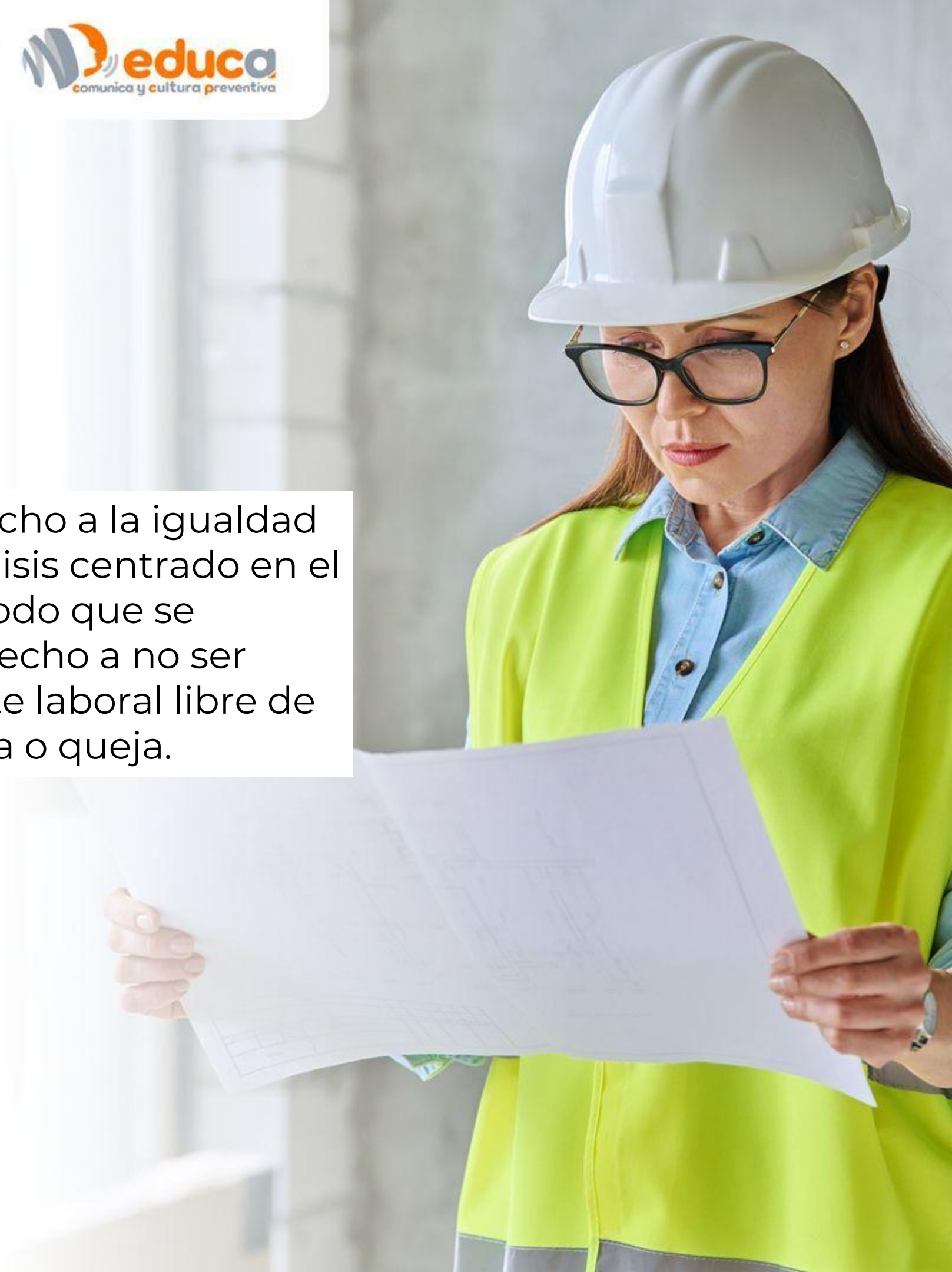
Sentencia T-140 de 2021

MP: Cristina Pardo Schlesinger.

(. . .)

5.3.52. El protocolo deberá partir de una visión amplia del derecho a la igualdad material del que son titulares las mujeres e incorporará el análisis centrado en el género en los términos fijados en la presente sentencia, de modo que se asegure que las mujeres podrán gozar, efectivamente, del derecho a no ser discriminadas por motivos de género y a gozar de un ambiente laboral libre de violencias, mientras se resuelve de fondo su reclamo, denuncia o queja.

(. . .)



Corte Constitucional

Sentencia T-140 de 2021

MP: Cristina Pardo Schlesinger.

(. . .)

5.3.53. También incluirá indicadores de medición y seguimiento de las medidas adoptadas para establecer el nivel de cumplimiento y los resultados así como las o los asesores internos y/o externos que acompañan el proceso de elaboración del protocolo y la participación previa, concomitante o posterior de las personas a quienes está dirigido.

(. . .)



Acoso sexual y Comité de Convivencia Laboral

Acoso sexual y Comité de Convivencia Laboral

Resolución 3461 de 2025, artículo 6, parágrafo 1.

En los casos de acoso sexual, el Comité de Convivencia no es el competente, ya que estas conductas no son conciliables. Para estos casos, la alta dirección de la empresa o el jefe de talento humano debe establecer el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género, y las medidas de atención, prevención y protección.

La alta dirección de la empresa o el jefe de talento humano debe establecer el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección.

Legislación complementaria:

Ley 2365 de 2024, artículo 11:

Los empleadores deberán:

4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.



POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

suma_{5.0}

educa
comunica y cultura preventiva

Guía Protocolo Acoso Sexual

GUIA PROTOCOLO ACOSO SEXUAL

1. Definiciones.
2. Objetivo general
3. Objetivos específicos
4. Fundamento legal y jurisprudencial.
5. Alcance
6. Política.
7. Enfoques
8. Principios
9. Comportamientos que constituyen acoso sexual.
10. Derechos de las víctimas de acoso sexual.
11. Obligaciones del empleador
12. Medidas preventivas y correctivas del acoso sexual
13. Acompañamiento y asesoría de presuntas víctimas de cosos sexual.
14. Ruta de atención de acoso sexual.



GUIA PROTOCOLO ACOSO SEXUAL

Principios.

- pro persona y pro víctima,
- igualdad,
- justicia restaurativa,
- debido proceso,
- imparcialidad,
- celeridad y confidencialidad,
- prevención,
- justicia,
- equidad de género,
- libertad y
- dignidad.

Ley 2365 de 2024, artículo 3°



Comportamientos que constituyen acoso sexual

1. Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
2. Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
3. Bromas sexuales, con intenciones sexuales.
4. Preguntas, descripciones o comentarios no consentidos sobre historias, fantasías, preferencias y habilidades o capacidades sexuales o sobre la vida sexual.
5. Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas, pellizcos, apretines y roces con contenido o intención sexual.
6. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
7. Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
8. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, con intenciones sexuales.
9. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.

(. . .)

Comportamientos que constituyen acoso sexual

(. . .)

10. 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 del puesto de trabajo.
11. Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
12. Indicar, usar, mostrar o compartir imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo, con intenciones sexuales.
13. Difusión de información o rumores sobre la vida sexual de las personas.
14. Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
15. Manifestar preferencias indebidas con base al interés sexual hacia una persona.
16. Obligar a la realización de actividades que no competen a las funciones o adoptar medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
17. Realizar exclamaciones con alusión a prácticas eróticas.
18. Observar de manera clandestina a personas en lugares reservados como los baños.
19. Obligar a trabajar fuera de los horarios normales, con alguna finalidad sexual.

GUIA PROTOCOLO ACOSO SEXUAL

Derechos de las víctimas de acoso sexual

Las víctimas de acoso sexual tienen derecho

- a la verdad,
- a ser tratada con dignidad,
- a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud,
- el acceso efectivo a la justicia,
- la reparación,
- la no repetición,
- la no revictimización,
- la no violencia institucional,
- a la protección frente a eventuales retaliaciones,
- a la no confrontación con su agresor,

entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano. .

Ley 2365 de 2024, artículo 5°



GUIA PROTOCOLO ACOSO SEXUAL

Obligaciones del empleador

1. Crear una política interna de prevención (reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual). Difundirla.
2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Remitirlas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos 10 días del respectivo semestre.

Bibliografía:

- <https://www.posipedia.com.co>
- <https://www.minsalud.gov.co>
- <https://www.presidencia.gov.co>
- <https://www.imprenta.gov.co>
- <https://www.mintrabajo.gov.co>
- <https://www.funcionpublica.gov.co>

Evaluémonos



Preguntas



Recuerda que Positiva tiene para ti:



posipedia

<https://www.posipedia.com.co/>



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAs



Guías



Mailings



Videos

¿Quieres profundizar tus conocimientos y
potenciar tus competencias en SST?

¡Capacítate y fortalece
la seguridad de tu empresa!

CURSOS

**VIRTUALES SG-SST
DE 50 Y 20 HORAS**

Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas, áreas y sectores.

¡TE ESPERAMOS!



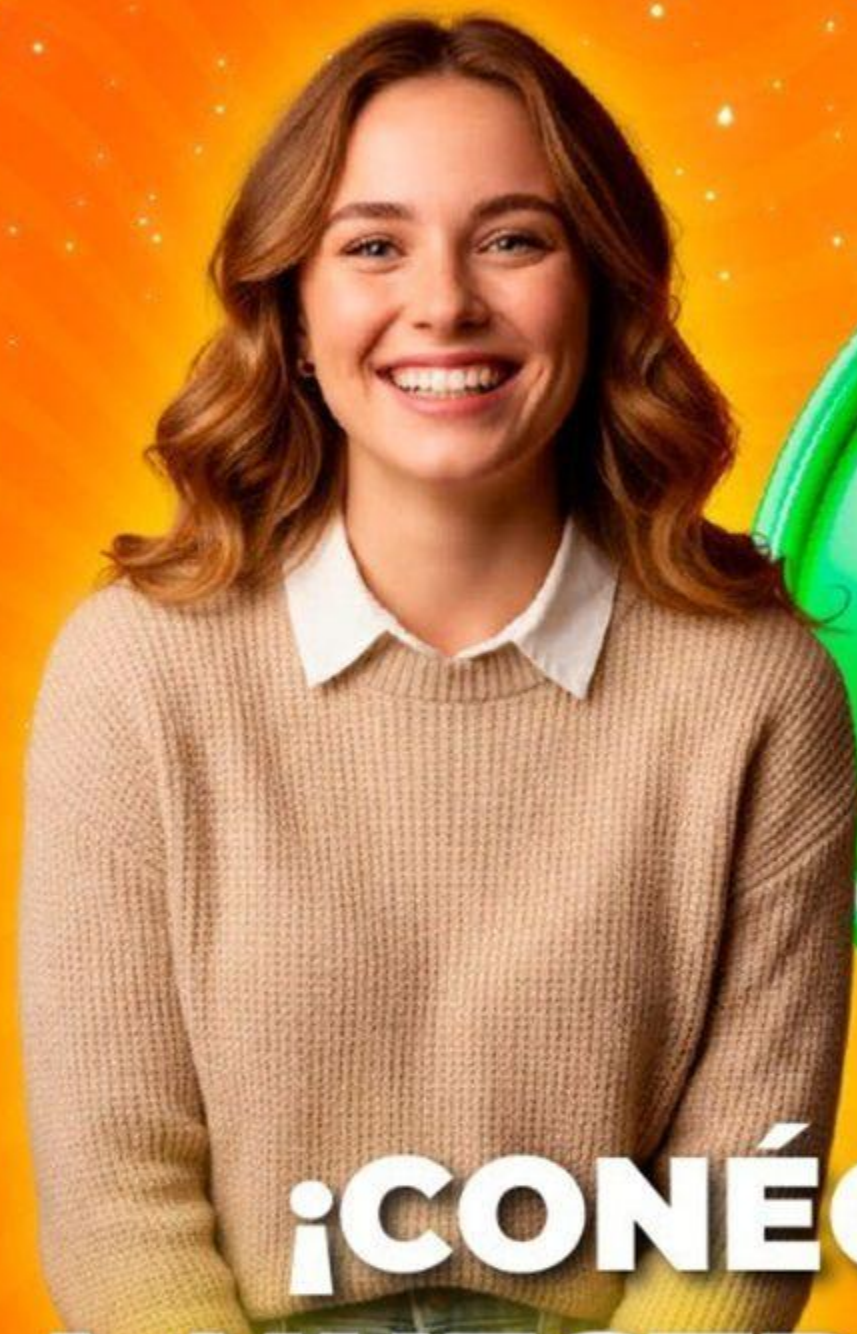


POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

suma 5.0



educa
comunica y cultura preventiva



**¡CONÉCTATE
A NUESTRO CANAL
de WhatsApp!**

POSITIVA PREVENCIÓN



Descubre campañas, novedades y tips en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que te ayudarán a fortalecer tu bienestar y la cultura de prevención laboral.

**¡Únete y sé parte de la
comunidad de Positiva!**



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

¡Síguenos en nuestra COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código QR para entrar
a nuestro Canal de Whatsapp