



**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**DECRETO NÚMERO**

**DE 2026**

( )

“Por el cual se reglamentan de la Ley 2466 de 2025, artículos 4, 15 en sus numerales 15 y 16 , 17, 18 en los aspectos sobre violencia, acoso y discriminación, La ley 1010 de 2006 acoso laboral respecto a los aspectos de inspección del trabajo sobre temas de acoso laboral, la Ley 2365 de 2024 sobre protección frente al acoso sexual en el ámbito laboral, la ley 1257 de 2008 sobre sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia contra las mujeres, la Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer Belem do Pará Ley 248/95, y la ley 2528 de 2025 Convenio sobre violencia y acoso. Por el cual se adiciona el Capítulo 8 Protección frente al acoso y violencia, la violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral, de la Parte 2, del Título 1, del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015”

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA**

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en particular las conferidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y en desarrollo de los artículos 4, 15 en sus numerales 15 y 16, 16, 17, 18 de la Ley 2466 de 2025

**CONSIDERANDO:**

Que la Constitución Política de Colombia en el Artículo 25 protege el derecho al trabajo en todas las modalidades de trabajo, y que estas deben ser en condiciones dignas y justas, en el artículo 53 establece los principios de igualdad de oportunidades, protección de normas laborales, situación más favorable en caso de duda en la aplicación de fuentes formales del derecho, protección especial a la mujer trabajadora, respeto a los Convenios internacionales ratificados, en el artículo 1 funda el Estado Social de Derecho basado en el respeto de la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran, igualmente el Artículo 13 se garantiza el derecho a la igualdad y la no discriminación, el Artículo 15 se protege el derecho a la intimidad y el Artículo 16 salvaguarda el derecho al libre desarrollo de la personalidad.

Que toda persona tiene derecho a una vida laboral libre de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluidas las violencias y acosos por razones de género, que estas situaciones implican un abuso de los derechos humanos en el mundo del trabajo, para hombres y mujeres siendo esto reconocido en el Convenio 190 de la OIT ratificado por la ley 2528 de 2025.

Que la ley 2466 de 2025 en su artículo 4 reconoce la igualdad de género, y la erradicación de toda forma de discriminación y violencia en el lugar del trabajo, Que el Convenio 190 de la OIT ratificado por Colombia protege a toda persona en el mundo de trabajo, para tener ambientes libres de violencia como de acoso, y que ambas situaciones amenazan la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente, generando efectos no deseados para empresas como para trabajadores, afectando la productividad.

Continuación del Decreto: *“Por el cual se adiciona el Capítulo 8 Protección frente al acoso y violencia, la violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral, de la Parte 2, del Título 1, del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015”.*

Que la cultura del trabajo se basa en el respeto mutuo y la dignidad, y tanto empleadores, trabajadores como Estados se encuentran en la obligación de prevenir la violencia y el acoso para garantizar trabajos decentes.

Que la ley 1010 de 2006 modificada por la ley 2365 de 2024 regula temas de acoso laboral en diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado u ofensivo, protegiendo el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental de trabajadores, trabajadores empleadores y empleadoras que comparten un mismo ambiente laboral.

Que la ley 2365 de 2024 protege una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a víctimas de acoso sexual en el ambiente laboral. Y la Ley 1257 de 2008 en su artículo 17 f permite tomar medidas por parte de las autoridades competentes para generar protección especial de víctimas incluyendo el lugar de trabajo.

Que la Reforma Laboral, Ley 2466 de 2025 en su artículo 18 amplía la protección al afirmar “[...] Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.”

Desde el Sistema Interamericano de Derechos Humanos a través de la Convención de Belem do Para, Ley 248/95, comprende violencia contra la mujer de manera física, sexual, psicológica que tenga lugar en la comunidad o en el lugar de trabajo, y conlleva el deber del Estado de tomar medidas apropiadas para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que toleren la violencia contra la mujer. Que dentro de los derechos de toda mujer a una vida libre de violencia se incluye en su artículo 6° a) el ser libre de toda forma de discriminación, b) el derecho a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad. Y que es deber de los Estados, artículo 7 f) establecer procedimientos legales y eficaces para la mujer que ha sido sometida a violencia, entre otros, acceso efectivo a procedimientos de protección, g) mecanismos administrativos para acceso a resarcimiento, reparación, compensación h) investigación, recopilación de estadísticas.

Que la Corte Interamericana de Derechos Humanos en Opinión Consultiva 27/21, realizó la interpretación relacionada a Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, y en su párrafo 184 dispuso sobre las medidas que deben adoptar los Estados para combatir la violencia por motivos de género en el espacio laboral y sindical, así como en el párrafo 116 determinó medidas de acceso a la justicia, como en la valoración de las pruebas con perspectiva de género.

Que la jurisprudencia de la Corte Interamericana, Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia han reconocido como deberes concretos para la administración de justicia sobre violencias de género, incluyendo en el ámbito laboral, en T-141/24 párrafo 97 sobre enfoque de género y diferencial, en párrafo 108 y 109 sobre el manejo de presunción de discriminación en el ámbito laboral, que se complementa con la SU-236/23 sobre exigencia a empleadores de exponer razones que motivaron la

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 8 Protección frente al acoso y violencia, la violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral, de la Parte 2, del Título 1, del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015".

terminación del contrato, sin que ello desnaturalice el despido con o sin justa causa, en T-140/21 sobre la asimetría de poder y la necesidad de acompañamiento oportuno, idóneo y eficaz frente al trámite de denuncias sobre violencia o discriminación; y en párrafo 3.7.1. los 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

Teniendo presente que conforme al Convenio 190 de la OIT la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados, que la legislación colombiana ha ratificado el Convenio, y ha generado varias normas que contienen definiciones de violencias y acosos aplicables al mundo laboral, y que ninguna de las normas puede ser interpretadas en perjuicio o limitantes de derechos de víctimas de acoso o violencia.

Acogiendo el principio de convencionalidad y de complementariedad del sistema interamericano de derechos humanos.

Respetando el artículo 10 de la ley 1437 de 2011 sobre aplicación uniforme de jurisprudencia por parte de las autoridades administrativas.

Que tanto el acoso como las diferentes formas de violencia, incluyendo la violencia o acoso sexual, son contrarios al trabajo digno y decente reconocido internacional, constitucional y legalmente en Colombia.

Buscando garantizar los derechos de trabajo digno y decente libres de violencia y acoso laboral, en mérito de lo expuesto,

#### **DECRETA:**

**Artículo 1°** Adicionar al Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el Capítulo 8 Protección frente al acoso, la violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral, de la Parte 2, del Título 1, del Libro 2.

### **CAPITULO 8: GARANTÍAS FRENTE AL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA, INCLUIDAS LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, EL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN EN ÁMBITO LABORAL**

#### **SECCIÓN 1**

**Artículo 2.2.1.8.1.1 Objeto:** El presente capítulo tiene por objeto tomar medidas para la protección del trabajo digno y decente frente a situaciones de acoso laboral y la violencia, incluidas la violencia basada en género, el acoso sexual y la discriminación en el ámbito laboral, buscando promover ambientes de trabajo libres de todo tipo violencia que generen bienestar y respeto a la dignidad humana.

La implementación de las medidas de protección del presente capítulo tendrá en cuenta los enfoques de derechos humanos, diferenciales, interseccional y de género.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 8 Protección frente al acoso y violencia, la violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral, de la Parte 2, del Título 1, del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015".

**Artículo 2.2.8.1.2. Contexto laboral.** Para efectos de la aplicación de los lineamientos generales en materia de prevención y atención del acoso laboral y la violencia, incluidas la violencia basada en género, el acoso sexual y la discriminación, se entenderá que una conducta se comete en el contexto laboral (público o privado) cuando tenga lugar en el desarrollo de funciones, actividades o interacciones directamente vinculadas al trabajo, derivadas de una relación laboral o contractual.

Dicho contexto comprende espacios físicos, virtuales o mixtos, así como aquellos asociados a esquemas de tercerización, intermediación, contratación civil o comercial, en los que exista una relación funcional o material con el trabajo, sin que ello implique la atribución de facultades disciplinarias, sancionatorias o de control por fuera del ámbito de competencia legal de cada actor.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de la autonomía propia de las diferentes formas de vinculación, así como de las competencias de las organizaciones de trabajadores y sindicales, las cuales participan e inciden en los contextos laborales, en el marco de la normativa vigente y del respeto al principio de autonomía sindical.

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

**Parágrafo 2.** Cuando la víctima ya no está vinculada laboralmente, como en casos de personas despedidas, entrevistadas o que hayan trabajado en condiciones informales, se deberá implementar acciones de prevención colectiva, como jornadas de sensibilización, revisión de prácticas institucionales, capacitaciones o ajustes organizacionales y las sanciones a las que haya lugar en los casos en los que el presunto agresor este vinculado a la organización

**Artículo 2.2.1.8.1.3 Enfoques.** Los enfoques de que trata el presente decreto son herramientas jurídicas, analíticas y metodológicas:

**Enfoque diferencial:** Reconoce que no todas las personas están en igualdad de condiciones para ejercer sus derechos, debido a factores como género, edad, etnia, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, situación socioeconómica, entre otros.

**Enfoque basado en Derechos Humanos:** Tiene como propósitos eliminar la desigualdad y la discriminación, implementar acciones afirmativas atendiendo a los factores diferenciales de personas, grupos y comunidades promoviendo la Dignidad Humana, lo cual implica que el Estado priorice procesos orientados al Goce Efectivo de Derechos y la superación de factores determinantes de la pobreza multidimensional, la discriminación y desigualdad.

**Enfoque interseccional:** Permite comprender y atender cómo múltiples factores de discriminación y desigualdad interactúan simultáneamente en la vida de una persona o grupo, generando formas más complejas de exclusión o violencia.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 8 Protección frente al acoso y violencia, la violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral, de la Parte 2, del Título 1, del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015".

**Enfoque de género:** Busca evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder que normaliza la violencia contra las mujeres y las personas con orientación sexual, identidad de género y expresión de género diversa. Desde este enfoque, se deben analizar los hechos, las pruebas y las normas con base en interpretaciones sistemáticas de la realidad, con el fin de garantizar la igualdad real y material de derechos entre todas las personas.

**Artículo 2.2.1.8.1.4 Definiciones:** Para el presente decreto se entenderá por:

**Acoso y violencia:** Es el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas en el mundo del trabajo, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

**Violencia Basada en Género:** La violencia basada en género es cualquier acción, omisión, comportamiento o práctica inaceptable basada en género, que se manifiesta una sola vez o de manera repetitiva, la cual puede causar daño físico, psicológico, sexual, económico o patrimonial. Esta violencia está basada en estereotipos de género, abuso de las relaciones de poder por razón de género y múltiples formas interseccionales de discriminación o que atente contra la dignidad, la libertad y los derechos humanos de las personas por razón de su sexo, género, identidad de género, expresión de género u orientación sexual.

**Acoso sexual:** incluye 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.

**Discriminación:** Es toda conducta de hostigamiento, odio o exclusión que tenga por objeto impedir, restringir o menoscabar el ejercicio de los derechos de una persona o grupo de personas en el ámbito laboral, por razones de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, religión, ideología política, discapacidad entre otras.

**Modalidades del Acoso laboral:** Conforme a la Ley 1010 el acoso laboral se puede dar en modalidades de (i) maltrato laboral, (ii) Persecución laboral, (iii) Discriminación laboral, (iv) Entorpecimiento laboral, (v) Inequidad laboral, (vi) desprotección laboral.

**Artículo 2.2.1.8.1.5 Ámbito de aplicación.** Debe ser aplicado a todos los sectores, público o privado, de la economía formal como informal, en zonas urbanas o rurales, en espacios físicos o virtuales, incluyendo ámbitos de formación para el trabajo en todos sus niveles.

**Artículo 2.2.1.8.1.6 Sujetos de protección.** La protección frente al acoso laboral y la violencia, incluidas la violencia basada en género, el acoso sexual y la discriminación será para:

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 8 Protección frente al acoso y violencia, la violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral, de la Parte 2, del Título 1, del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015".

1. Trabajadoras y trabajadores asalariados
2. Personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual
3. Personas que trabajan a cuenta propia o de manera informal
4. Personas en formación, tales como pasantes, aprendices, practicantes, internos, judicantes, entre otros
5. Personas trabajadoras despedidas
6. Personas voluntarias
7. Personas en busca de empleo y aquellas que se están postulando a un empleo
8. Personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de una persona empleadora.

**Artículo 2.2.1.8.1.7 Relaciones de poder y expresión de voluntad.** Una relación de poder, como la ejercida a través de la subordinación laboral, de formación para el trabajo, o también la ejercida con violencia o amenaza de violencia que obligue a la víctima a realizar actos por temor a las consecuencias del mismo, implica la presunción de acoso laboral y violencia, incluidas la violencia basada en género, el acoso sexual y la discriminación que se manifiestan a partir de relaciones de poder, bien sean jerárquicas, contractuales y/o funcionales.

En consecuencia, no se podrá inferir el consentimiento de la víctima cuando:

1. Haya uso de la fuerza, la amenaza de la fuerza, la coacción o el aprovechamiento de un entorno coercitivo hayan disminuido la capacidad de la víctima para dar un consentimiento voluntario y libre;
2. La víctima esté imposibilitada de dar un consentimiento libre; o exista aprovechamiento del silencio o de la falta de resistencia de la víctima a cualquier forma de violencia, y
3. Exista una relación de poder que obligue a la víctima al acto por temor a las consecuencias del mismo, aprovechando un entorno de coacción.

**Artículo 2.2.1.8.1.8 Respeto y límites en el ejercicio del poder subordinante del empleadores públicos y privados, entidades contratantes y otras figuras asociativas del ámbito laboral.** Las facultades disciplinarias o de subordinación solo pueden ser ejercidas para buscar el correcto cumplimiento de las obligaciones laborales, sin que puedan afectar la dignidad, el honor, los derechos mínimos laborales, o generar ordenes o sanciones discriminatorias basadas en sexo, género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, raza y/o etnia, origen nacional, discapacidad, condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones de salud sobreviniente, preferencias políticas o religiosas, por ejercer el derecho de sindicalización o por ser personas reincorporadas, reintegradas o en proceso de reincorporación y reintegración.

**Artículo 2.2.1.8.1.9 Derecho de no confrontación y no conciliación.** Para los casos de violencias basadas en género, las víctimas tienen derecho a no ser sometidas a confrontación con su presunto agresor dentro del procedimiento, así como solicitar traslado del área de trabajo, o que el empleador tome medidas para evitar la realización de labores que implique interacción alguna con la persona investigada. Además, de no constituir materia conciliable.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 8 Protección frente al acoso y violencia, la violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral, de la Parte 2, del Título 1, del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015".

## **SECCIÓN 2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA, INCLUIDAS LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EL ACOSO SEXUAL Y LA DISCRIMINACIÓN**

**Artículo 2.2.1.8.2.1 Obligación de diseñar, implementar y socializar una política, protocolo, ruta de atención y de denuncia para la prevención del acoso laboral y la violencia, incluidas la violencia basada en género, el acoso sexual y la discriminación.** Se entiende como política de prevención el conjunto de principios, lineamientos y compromisos institucionales adoptados por empleadores públicos y privados, entidades contratantes y otras figuras asociativas del ámbito laboral, orientados a garantizar un entorno laboral digno, libre de violencias, acoso y discriminación.

La política a la que se refiere el presente artículo deberá incluir la política de prevención del acoso laboral definida en la Resolución 2646 de 2008, la política de prevención del acoso sexual establecida en la Ley 2365 de 2024 y la política de prevención del acoso y la violencia, incluida la violencia basada en género establecidas en la Ley 2466 de 2025 y el Convenio 190 de la OIT.

Esta política debe contener como mínimo:

1. Construcción participativa de la política entre personas trabajadoras y/o sindicatos y empleadores que incluya enfoques de género, diferencial de derechos humanos e interseccional.
2. Contemplar como principios rectores la dignidad humana, igualdad, equidad de género, respeto, confidencialidad, no revictimización y debida diligencia.
3. La declaración institucional de cero tolerancias frente a cualquier forma de acoso, violencia o discriminación.
4. La identificación de los derechos y deberes de empleadores, trabajadores, contratistas y terceros vinculados.
5. Las acciones de prevención y promoción de entornos laborales seguros (campañas, capacitaciones, difusión, formación continua, acciones internas y externas y áreas responsables).
6. El mecanismo de evaluación y seguimiento de la política (indicadores, responsables, frecuencia de reporte).
7. La articulación con los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), las Administradoras de Riesgos Laborales, el comité de convivencia laboral y las instancias de atención de casos de acoso sexual y violencias de género existentes en la organización.

Se entiende que el protocolo de prevención, atención y sanción del acoso laboral y la violencia, incluidas la violencia basada en género, el acoso sexual y la discriminación es el instrumento operativo que desarrolla los mecanismos, rutas y procedimientos para la detección, denuncia, atención, investigación, protección y seguimiento de los casos.

Este protocolo deberá incluir procedimientos claros y diferenciados para los casos de acoso laboral que serán tramitados a través de los comités de convivencia laboral

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 8 Protección frente al acoso y violencia, la violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral, de la Parte 2, del Título 1, del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015".

1. Ruta de atención integral diferenciada para los casos de acoso laboral según los lineamientos establecidos en la resolución 3461 de 2024, con fases de orientación, recepción, investigación, protección y cierre.
2. Ruta de atención integral diferenciada para los casos de acoso sexual y violencias basadas en género que por su naturaleza no puedan ser conciliados ni tramitados a través del comité de convivencia laboral.
3. Canales seguros y confidenciales de denuncia, accesibles a todas las personas trabajadoras, incluyendo contratistas, aprendices y personal temporal o en misión y terceros.
4. Designación de responsables para los casos de acoso laboral y los casos de violencias basadas en género y acoso sexual con funciones detalladas (comités, áreas de talento humano, oficinas de control interno, equipos de género, o quien haga sus veces).
5. Medidas de protección inmediata a la víctima y testigos, conforme al principio de no revictimización y confidencialidad y en cumplimiento de las garantías de la Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, Ley 2466 de 2025 y Convenio 190 de la OIT.
6. Garantía de debida diligencia en la investigación, respetando el debido proceso y los principios de imparcialidad y celeridad.
7. Acciones preventivas y correctivas derivadas de los hallazgos (sanciones disciplinarias, ajustes organizacionales, capacitación obligatoria, etc.).
8. Obligación de difusión y capacitación sobre el protocolo, incluyendo medios digitales y físicos, accesibles en lenguaje claro e incluyente.
9. Recopilación y reporte estadístico de los casos atendidos, respetando la protección de datos personales y el anonimato.
10. Articulación con otras entidades competentes (Ministerio del Trabajo, Fiscalía General de la Nación, Procuraduría, Defensoría del Pueblo, entre otras) para la remisión de casos según su naturaleza.

**Parágrafo 1.** Tanto la política como el protocolo deberán ser publicados, socializados y conocidos por todas las personas sin importar su vínculo laboral y deberán garantizar espacios de formación y actualización anualmente. En consecuencia, se deberá llevar un registro de los espacios de formación realizados con listados de asistencias y los contenidos abordados.

**Parágrafo 2.** El Ministerio del Trabajo vigilará y sancionará en el marco de los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo por la no existencia y la falta de socialización de la política, el protocolo y las rutas a la que se refiere este artículo.

**Artículo 2.2.1.8.2.2 Obligación de actualizar los reglamentos y contratos de trabajo.** Es obligación de los empleadores públicos y privados, entidades contratantes y otras figuras asociativas del ámbito laboral, de manera expresa en los reglamentos internos, las disposiciones contenidas en el presente decreto conforme a lo previsto en la Ley 2365 de 2024, Ley 2466 y la Ley 2528 de 2025.

Se deberá incluir e informar en los reglamentos internos de trabajo, en los contratos de trabajo y otras formas de vinculación, la existencia y vinculatoriedad de la política,

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 8 Protección frente al acoso y violencia, la violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral, de la Parte 2, del Título 1, del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015".

el protocolo y las rutas de prevención, atención y sanción del acoso laboral y la violencia, incluidas la violencia basada en género, el acoso sexual y la discriminación.

**Artículo 2.2.1.8.2.3 Medidas de prevención del acoso y la discriminación.** empleadores públicos y privados, entidades contratantes y otras figuras asociativas del ámbito laboral, deberán implementar acciones preventivas orientadas a transformar el ambiente laboral en un espacio seguro y libre de violencias. Estas medidas podrán contar con:

1. Interiorización del enfoque diferencial y de género, los principios y las definiciones establecidas en las normas de las diferentes formas de violencia contra las mujeres, personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, discapacidad, afiliación política, credo religioso, estatus migratorio, pertenencia a una etnia específica y/o nacionalidad, en el ámbito laboral y contractual.
2. Promover el cambio cultural y las transformaciones necesarias para eliminar imaginarios y prácticas discriminatorias cotidianas e institucionales.
3. Difundir por canales institucionales a todas las personas que laboren, presten sus servicios o terceros en la entidad en el conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer y demás sectores poblacionales históricamente discriminados.
4. Promover acciones pedagógicas e informativas sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implican la comisión de actos de acoso y violencia, incluidas la violencia basada en género, el acoso sexual y la discriminación contra las mujeres, personas con orientación sexual e identidad de género diversa, migrantes, afiliación política, credo religioso, estatus migratorio, pertenencia a una etnia específica y sectores poblacionales históricamente discriminados.
5. Conocimiento y difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias para casos de acoso laboral y violencia, incluidas la violencia basada en género, el acoso sexual y la discriminación establecidas por los empleadores públicos y privados, entidades contratantes y otras figuras asociativas del ámbito laboral.
6. Capacitar y sensibilizar en enfoques diferenciales para eliminar imaginarios y prejuicios que sustentan la discriminación contra las mujeres personas con orientación sexual e identidad de género diversa, migrantes, afiliación política, credo religioso, pertenencia a una etnia específica y sectores poblacionales históricamente discriminados, a la Dirección, oficinas de Talento Humano o quién haga sus veces, Oficinas de Control Interno, Comités de Convivencia Laboral y Equipos de Atención de Casos de Violencias y Discriminación o instancias análogas.

**Artículo 2.2.1.8.2.4 Medidas de Atención integral para casos de acoso y violencia, incluidas las violencias basadas en género, el acoso sexual y la discriminación.** La atención comprende la identificación, gestión y registro oportuno de situaciones de acoso y violencias y la activación de las rutas de respuesta para

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 8 Protección frente al acoso y violencia, la violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral, de la Parte 2, del Título 1, del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015".

restituir los derechos en el ámbito laboral, garantizando en todo caso la no revictimización y el enfoque centrado en las víctimas.

En los casos en los que se presenten las situaciones a las que hace referencia el presente decreto, los empleadores públicos y privados, entidades contratantes y otras figuras asociativas del ámbito laboral deberán tomar las siguientes medidas:

1. Brindar acompañamiento integral y orientación institucional frente a la atención psicológica, orientación jurídica, atención médica, entre otras a la víctima por parte de personal capacitado, garantizando el consentimiento informado, el respeto de su autonomía y el seguimiento posterior del caso, conforme a los estándares de atención diferencial y enfoque de derechos.
2. La activación de las rutas internas de atención deberá realizarse una vez el comité de convivencia o la instancia designada para el conocimiento de casos de violencia basada en género, acoso sexual y discriminación de la entidad tenga conocimiento del caso de acuerdo con sus procedimientos internos.
3. Brindar orientación jurídica inicial a la víctima, garantizando el acceso a información clara sobre sus derechos, rutas internas y externas, así como los mecanismos administrativos o judiciales disponibles, respetando el consentimiento informado y evitando cargas procesales adicionales.
4. Solicitar a través de la ARL la atención emocional y psicológica, a través de los diferentes canales de atención, de intervención psicosocial y/o soporte en crisis no presencial, atendido por un equipo de profesionales de la salud mental.
5. Asegurar el tratamiento seguro de la información relacionada con el caso, protegiendo los datos sensibles de la víctima y de las personas involucradas, conforme a lo previsto en la Ley 1581 de 2012 y demás normas sobre protección de datos personales.
6. Adoptar las acciones necesarias dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la valoración del riesgo psicosocial asociado al caso e implementar medidas de intervención que contribuyan a la estabilización emocional y laboral de la persona denunciante.

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

**Artículo 2.2.1.8.2.5 Medidas de protección para casos de acoso laboral y violencia incluidas las violencias basadas en género, el acoso sexual y la discriminación.** Los empleadores públicos y privados, entidades contratantes y otras figuras asociativas del ámbito laboral deberán tomar las medidas de protección necesarias para salvaguardar los derechos de las víctimas.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 8 Protección frente al acoso y violencia, la violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral, de la Parte 2, del Título 1, del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015".

Las medidas de protección podrán ser organizativas, físicas, contractuales, pedagógicas o psicosociales, y deberán adoptarse de forma proporcional, ajustadas a las circunstancias del caso concreto y definidas con la participación y el consentimiento informado de la persona afectada.

Las víctimas deberán ser informadas de manera clara, anticipada y accesible sobre el alcance, tipo y efectos de las posibles medidas a implementar, para garantizar su autonomía en la toma de decisiones.

Dependiendo de cada caso se deberán implementar las siguientes medidas:

1. Realizar una evaluación rápida y confidencial de las posibles medidas de protección a aplicar, activando medidas inmediatas desde la manifestación del hecho o la solicitud, sin requerir prueba previa.
2. Adecuar los entornos laborales para prevenir nuevos hechos de violencia.
3. Evitar el contacto entre la víctima y la persona denunciada.
4. Garantizar condiciones seguras para la permanencia de la persona afectada.
5. Ajustes en turnos y jornadas, incluyendo la posibilidad de otorgar teletrabajo.
6. Redistribución de tareas según espacios físicos.
7. Ajustes en condiciones de supervisión o funciones.
8. Establecer articulación oportuna con las autoridades competentes, tales como la Fiscalía General de la Nación, la Procuraduría General de la Nación, el Ministerio del Trabajo, las personerías, las comisarías de familia y otras instancias pertinentes, cuando la situación lo amerite y conforme a las competencias de cada entidad, garantizando el consentimiento informado de la persona afectada.
9. Realizar seguimiento periódico a la implementación de las medidas de protección, evaluando su efectividad y sostenibilidad en el tiempo, con participación de las personas protegidas y garantizando su ajuste a nuevas condiciones o riesgos.

**Parágrafo 1.** Los empleadores públicos y privados, entidades contratantes y otras figuras asociativas del ámbito laboral serán responsables de implementar estas medidas con la debida diligencia, garantizando que su aplicación no implique, directa ni indirectamente, ningún perjuicio para la persona denunciante.

**Parágrafo 2.** Cuando exista riesgo de represalias, hostigamiento o violencia institucional, los empleadores públicos y privados, entidades contratantes y otras figuras asociativas del ámbito laboral, también deberán valorar la adopción de medidas de protección para personas denunciantes, testigos o acompañantes, siempre que ello sea pertinente y razonable para salvaguardar su integridad y participación segura en los procedimientos.

**Parágrafo 3.** El Ministerio del Trabajo, a través de las Direcciones Territoriales, verificará la implementación de las medidas de protección, en el marco de sus funciones de inspección, vigilancia y control, y podrá emitir requerimientos cuando se identifique omisión o negligencia por parte de los empleadores.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 8 Protección frente al acoso y violencia, la violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral, de la Parte 2, del Título 1, del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015".

**Artículo 2.2.1.7.2.6 Acceso a mecanismos conocidos de protección.** Las quejas podrán presentarse a través de mecanismos electrónicos, físicos, verbales donde se pueda identificar circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, sin que sea necesaria presentación de denuncia penal o queja disciplinaria.

En caso de presentación verbal de una denuncia de acoso sexual o violencias basadas en género, el empleador tomará las medidas necesarias para garantizar un registro de la denuncia presentada y realizará el proceso de activación de la ruta, la orientación y el acompañamiento debido, sin exigir a la víctima relatar los hechos nuevamente ante otro canal o instancia.

**Artículo 2.2.1.7.2.7 Protección frente a medidas retaliatorias.** Los peticionarios o testigos no pueden ser víctimas de actos de represalia, por participar en procesos de investigación de presuntos casos de acoso laboral y violencia incluidas las violencias basadas en género, el acoso sexual y la discriminación.

Carecerán de efecto las terminaciones unilaterales del contrato de trabajo o la destitución de la víctima realizada dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición siempre que se verifique por vía judicial, administrativa o de control la ocurrencia de los hechos en los casos en los que así lo dispone la normatividad.

**Artículo 2.2.1.7.2.8 Protección frente a procedimiento de evaluación laboral.** En los casos de víctimas de acoso laboral y violencia incluidas la violencia basada en género, el acoso sexual y la discriminación, el procedimiento de evaluación del desempeño se suspenderá cuando el trabajador presente un dictamen médico emitido por su respectiva Entidad Promotora de Salud (EPS). Dicha suspensión se mantendrá vigente por el término que determine el dictamen médico correspondiente, con el fin de garantizar la debida protección y recuperación de la víctima.

**Artículo 2.2.1.7.2.9 Medidas culturales para prevenir la revictimización.** En aquellos casos de acoso laboral y violencia, incluidas la violencia basada en género, el acoso sexual y la discriminación, donde la conducta pretenda mantener aislada a la víctima o estigmatizarla frente a la sociedad o sus compañeros de trabajo, los empleadores públicos y privados, entidades contratantes y otras figuras asociativas del ámbito laboral, deberán abstenerse de realizar actos de censura, discriminación o revictimización.

Dicha obligación incluye el respeto a la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual. Asimismo, se deberá alentar a la comunidad a asumir un papel activo en la prevención de estas conductas y en la mitigación del impacto de las violencias o acosos cuando estos ocurran.

**Artículo 2.2.1.7.2.10 Protección especial para personas víctimas de violencia comprobada.** Los empleadores públicos y privados, entidades contratantes y otras figuras asociativas del ámbito laboral, en la medida de sus posibilidades, y a solicitud de la mujer o las personas trabajadoras, buscarán generar reubicación laboral para víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, en el marco de lo que establece la Ley 1257 de 2008, la Ley 2215 de 2022, la Ley 2466 de 2025 y el Convenio 190 de la OIT.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 8 Protección frente al acoso y violencia, la violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral, de la Parte 2, del Título 1, del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015".

### SECCIÓN 3 DEBERES FRENTE A INVESTIGACIONES Y SANCIONES

**Artículo 2.2.1.8.3.1 Deberes de la inspección de trabajo, empleadores públicos y privados, entidades contratantes y otras figuras asociativas del ámbito laboral al desarrollar investigaciones.** Las personas inspectoras del trabajo, empleadores públicos y privados, entidades contratantes y otras figuras asociativas del ámbito laboral deben atender las denuncias de acoso, violencia y discriminación en el ámbito del trabajo con celeridad y debida diligencia de acuerdo con su competencia.

Además, implementarán las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de acoso laboral y violencia, incluidas la violencia basada en género, el acoso sexual y la discriminación y en contra del presunto perpetrador.

Se debe atender especialmente:

1. **El deber de debida diligencia y corresponsabilidad:** atender los casos de manera celeridad y efectiva, sujetándose a la debida diligencia, iniciando investigación o generando medidas efectivas de protección a la persona denunciante que prevengan actos retaliatorios o más agresiones, asegurando canales seguros, ciertos, conocidos para llevar la investigación.
2. **El deber de no tolerancia o neutralidad:** En casos de violencia o discriminación contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ por razones de género, se deberán abordar estas situaciones con fundamento en un análisis centrado en el género, capaz de dejar al descubierto prejuicios, estereotipos y pre comprensiones que minusvaloran a las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+, para que no sean obstáculos para la plena realización de sus derechos.
3. **El deber de no repetición:** Buscar garantías de prevención y no repetición en casos de violencia o discriminación. La indiferencia, neutralidad o tolerancia en relación a la violencia o discriminación contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+, debe asegurar la prevención y no repetición para generar ambientes laborales libres de violencia o discriminación.

**Artículo 2.2.1.8.3.2 Enfoques diferenciados para superar casos de discriminación.** En casos de discriminación, violencia o acoso laboral basados en género, inspectores, empleadores públicos y privados, entidades contratantes y otras figuras asociativas del ámbito laboral deberán acudir a enfoques diferenciales para develar patrones, prácticas, o tradiciones que ocultan discriminación para lograr ambientes laborales adecuados para los y las trabajadoras, siendo deber de las instancias disciplinarias, administrativas o sancionatorias adoptar marcos interpretativos que permitan desarrollar visiones más amplias y estructurales que aporten a soluciones integrales.

**Parágrafo.** Enfoque diferencial frente a personas reincorporadas, reintegradas o en proceso de reincorporación y reintegración En los casos en que se presenten situaciones de violencia laboral, acoso, discriminación o cualquier otra vulneración hacia este grupo poblacional, las autoridades competentes deberán aplicar un

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 8 Protección frente al acoso y violencia, la violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral, de la Parte 2, del Título 1, del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015".

enfoque diferencial, atendiendo a las particularidades derivadas de su calidad y contexto.

Este enfoque diferencial hacia la población en proceso de reincorporación comprenderá, como mínimo:

- (a) las medidas de prevención específicas orientadas a evitar prácticas de estigmatización, exclusión o represalias en el entorno laboral.
- b) Rutas de atención, queja y protección ajustadas a las necesidades de esta población, garantizando confidencialidad, celeridad y protección efectiva de sus derechos laborales.
- (c) Acciones correctivas y sancionatorias, cuando haya lugar, conforme a la normatividad vigente, sin perjuicio de otras responsabilidades legales.

Las entidades involucradas deberán asegurar que la aplicación de este enfoque contribuya a la permanencia en el empleo, la estabilidad laboral y la reintegración económica sostenible de esta población, en concordancia con los principios de igualdad, no discriminación y construcción de paz.

**Artículo 2.2.1.8.3.3 Valoración de las pruebas con enfoque de género.** El acceso a la justicia material laboral en casos de acoso laboral y violencia, incluidas la violencia basada en género, el acoso sexual y la discriminación, constituye un mandato imperativo que obliga a que el sistema de protección esté caracterizado por la distribución de cargas probatorias, el análisis probatorio y la motivación de las decisiones conforme a principios que compensen las desigualdades propias del mundo del trabajo, tales como el principio in dubio pro operario y el principio de favorabilidad.

Las autoridades competentes, empleadores públicos y privados, entidades contratantes y otras figuras asociativas del ámbito laboral están obligados a incorporar una perspectiva de género y diferencial para evitar discriminaciones directas o indirectas, debiendo cumplir estrictamente con los siguientes mandatos:

1. Desplegar toda actividad investigativa en aras de garantizar los derechos en disputa y la dignidad de las mujeres;
2. Analizar los hechos, las pruebas y las normas con base en interpretaciones sistemáticas de la realidad, de manera que en ese ejercicio hermenéutico se reconozca que las mujeres han sido un grupo tradicionalmente discriminado y como tal, se justifica un trato diferencial;
3. No tomar decisiones con base en estereotipos de género;
4. Evitar la revictimización de la mujer;
5. Reconocer las diferencias entre hombres y mujeres;
6. Flexibilizar la carga probatoria en casos de violencia o discriminación, privilegiando los indicios sobre las pruebas directas, cuando estas últimas resulten insuficientes, sin que esto constituya vulneración al principio de igualdad de trato.
7. Considerar el rol transformador o perpetuador de las decisiones;
8. Efectuar un análisis rígido sobre las actuaciones de quien presuntamente comete la violencia.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 8 Protección frente al acoso y violencia, la violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral, de la Parte 2, del Título 1, del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015".

9. No podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la víctima cuando la fuerza, amenaza de la fuerza, coacción, aprovechamiento de un entorno coercitivo hayan disminuido su capacidad de dar consentimiento voluntario y libre
10. No podrá inferirse consentimiento de la víctima por el silencio o falta de resistencia
11. No pueden las autoridades y empleadores admitir pruebas que propicien discriminaciones por razones religiosas, étnicas, ideológicas, políticas u otras.

**Artículo 2.2.1.8.3.4 Casos en que opera la presunción de discriminación.** En casos donde se discuta la existencia de un trato que presente situaciones de sujeción o indefensión opera, en principio, una presunción de discriminación que debe ser desvirtuada por quien ejecuta el presunto acto discriminatorio.

Para las autoridades competentes, empleadores públicos y privados, entidades contratantes y otras figuras asociativas del ámbito laboral, la simple negación de los hechos por la parte de quien se presume los ejecuta, puede ser insuficiente o desvirtuada aplicando fórmulas de flexibilidad en la carga probatoria, y considerando las asimetrías de relaciones laborales subordinadas, o relaciones entre hombres y mujeres que comporten situaciones asimétricas de poder o indefensión.

La existencia de una presunción de discriminación debe ser desvirtuada por quien ejecuta el presunto acto discriminatorio.

**Artículo 2.2.1.8.3.5 Protección a la intimidad y dignidad.** Las quejas podrán garantizar reservas para proteger la intimidad y dignidad de las víctimas, así como medidas para no revictimizar, sin que esto sea un obstáculo para realizar las investigaciones pertinentes, ni una herramienta para vulnerar el derecho de defensa o la presunción de inocencia.

**Parágrafo:** En el caso de las personas reintegradas o reincorporadas o en proceso de reintegración o reincorporación se tomarán medidas adicionales de confidencialidad para que no se ponga en riesgo su información e integridad.

**Artículo 2.2.1.7.3.6 Facultades especiales de autoridades, empleadores públicos y privados, entidades contratantes y otras figuras asociativas del ámbito laboral en caso de riesgos inminentes.** En caso de situaciones de violencia o acoso grave o inminente los Inspectores del trabajo podrán dictar ordenes que requieran adopción inmediata, como medidas preventivas o medidas que impongan interrupción de la actividad laboral, en caso de peligro inminente para la vida, la salud, la dignidad o la seguridad de los trabajadores, sin perjuicio de la presentación de recursos judiciales o administrativos pertinentes.

**2.2.1.8.3.7 Garantías especiales para víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral.** Las víctimas o terceros que conozcan de hechos que configuren acoso sexual, tienen derecho a ser protegidas frente a retaliaciones cuando se interpone una queja, con las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 8 Protección frente al acoso y violencia, la violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral, de la Parte 2, del Título 1, del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015".

2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores públicos y privados, entidades contratantes y otras figuras asociativas del ámbito laboral, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

**Artículo 2.2.1.8.3.8 Contenido de las decisiones.** Las personas inspectoras del trabajo, así como los empleadores públicos y privados, entidades contratantes y otras figuras asociativas del ámbito laboral, deberán estipular en las decisiones sobre la presentación de casos de acoso laboral y violencia, incluida la violencia basada en género, el acoso sexual y la discriminación en el trabajo los siguientes elementos:

1. Presentación o propuesta para la asistencia o acompañamiento para las víctimas, posibilidad de gestionar una segunda instancia independiente, donde se garantice la no revictimización,
2. Presentar medidas de reparación buscando especialmente la no repetición,
3. Informar de la decisión y medidas a la ARL, para trámites de competencia conforme a la ley 1257 de 2008
4. Por parte de las autoridades competentes, la imposición de multas conforme a la Ley 2365 de 2024 artículo 20 o el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, en cuanto sean aplicables. La imposición de multas se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 1150 de 2007.
5. Medidas preventivas y pedagógicas consagradas en la normatividad vigente.
6. Frente a responsabilidades disciplinarias para sujetos de aplicación del código general disciplinario, el traslado a las autoridades competentes.

Los trámites y decisiones sobre quejas de acoso laboral y violencia, incluida la violencia basada en género, el acoso sexual y la discriminación, que tomen empleadores públicos y privados, entidades contratantes y otras figuras asociativas del ámbito laboral o autoridades administrativas, no son requisito de procedibilidad para el acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces previstos en vía judicial o en la legislación

**Artículo 2.2.1.8.3.9 Sanciones y proporcionalidad en su aplicación.** Las autoridades competentes y los públicos y privados, entidades contratantes y otras figuras asociativas del ámbito laboral deberán imponer sanciones proporcionales a la

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 8 Protección frente al acoso y violencia, la violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral, de la Parte 2, del Título 1, del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015".

gravedad de la conducta de acoso laboral y violencia, incluidas la violencia basada en género, el acoso sexual y la discriminación.

Para la graduación de la sanción, será obligatorio considerar:

1. la jerarquía de quien comete la agresión,
2. la reiteración de la conducta,
3. el impacto en la salud física o mental de la víctima, y
4. la configuración de un clima laboral hostil.

En todo caso, sin importar la gravedad de la conducta, la sanción debe garantizar la remoción inmediata del riesgo y la reparación del entorno laboral.

**Artículo 2.2.1.8.3.10 Autoridades competentes.** La inspección del trabajo y otras autoridades competentes están facultadas para actuar en casos de acoso laboral y violencia, incluidas la violencia basada en género, el acoso sexual y la discriminación, mediante la imposición de órdenes de aplicación inmediata o la interrupción de la actividad laboral ante peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad, a reserva de los recursos legales pertinentes. Las víctimas podrán poner estos hechos en conocimiento de la inspección del trabajo por competencia del lugar de los hechos, o a prevención ante inspectores de policía, personeros municipales o la Defensoría del Pueblo.

En cumplimiento de sus funciones, la Inspección del Trabajo recepcionará la denuncia y agotará un procedimiento de revisión integral. Este procedimiento exige al inspector solicitar al empleador los protocolos, rutas de atención y políticas actualizadas, así como el reporte detallado de las medidas y acciones realizadas frente al caso concreto. La actuación del inspector se centrará en la verificación del cumplimiento de las obligaciones normativas de prevención, atención y reparación, por lo que deberá recepcionar y tramitar toda queja con independencia de su facultad para dirimir conflictos laborales o declarar derechos.

Según la gravedad de los hechos, se realizará una visita de inspección física y, de encontrar méritos por el incumplimiento de las normas laborales o de protección, se iniciará el proceso administrativo sancionatorio en lo que a su competencia respecta.

En casos de violencia o acoso sexual, donde el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad pública o privada, será competente la inspección del trabajo, quienes deberán hacer seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a las autoridades disciplinarias o penales competentes.

Las competencias descritas en el presente artículo no limitan las competencias de autoridades judiciales o disciplinarias consagradas en el artículo 12 de la ley 1010 de 2006 ni las competencias del código disciplinario.

**Artículo 2.2.1.8.3.11. Vigencia.** El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que sean contrarias

Continuación del Decreto: *“Por el cual se adiciona el Capítulo 8 Protección frente al acoso y violencia, la violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral, de la Parte 2, del Título 1, del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015”.*

---

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.**

**EL MINISTRO DEL TRABAJO,**

ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ

BORRADOR