contratación enlínea.co
Soluciones jurídicas en línea

PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION

CIRCULAR N.º 006

DE: PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN

PARA: ENTIDADES PÚBLICAS, AUTORIDADES Y ORGANISMOS DEL ESTADO EN TODOS LOS NIVELES DE LA ADMINISTRACIÓN

ASUNTO: DIRECTRICES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL

FECHA: 10 SEP 2025

El Procurador General de la Nación, en ejercicio de las funciones previstas en el numeral 1 del artículo 277 de la Constitución Política y artículos 7 y 31 del Decreto Ley 262 de 2000, modificado por el artículo 2 del Decreto Ley 1851 de 2021 y 23 de la Ley 2365 de 2024, emite las siguientes directrices para la prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual en los entornos laborales y educativos, teniendo en cuenta el siguiente marco jurídico:

La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, Resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, define la violencia contra las mujeres, e incluye el acoso sexual, prohibiéndolo en todos los contextos, entre otros, en el contexto laboral y en las instituciones educativas.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer —CEDAW, por sus siglas en inglés[1]— establece en los artículos 2, 7 y 8, la obligación de los Estados Partes, de tomar medidas adecuadas en todas las esferas para eliminar la discriminación contra la mujer.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer — Convención do Belém do Pará[2]— define en el artículo 1 la violencia contra la mujer, como "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado". Además, en su artículo 7 contiene la obligación de los Estados Partes, de adoptar políticas para prevenir, sancionar y erradicar esa violencia.

El Convenio 111 de 1958 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT[3], en su artículo 2, señala que los Estados Miembro deberán formular y ejecutar una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con la finalidad de eliminar cualquier discriminación, entendiendo que la violencia sexual en el entorno laboral es una de ellas.

El Convenio 190 de la OIT, "Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo"[4], incorporado al derecho interno mediante la Ley 2528 de 2025[5],

---

[1] Adoptada el 18 de diciembre de 1979 y ratificada en Colombia mediante la Ley 51 de 1981. Disponible en https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanism/instruments /convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women.

[2] Adoptada el 9 de junio de 1992 y ratificada por Colombia mediante la Ley 248 de 1995. Disponible en https://oas.org/es/juridico/spanish/tratados/a-61html. https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp

[3] Adoptado el 25 de junio de 1968 y ratificado por Colombia mediante la Ley 22 de 1967. Disponible en https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100 instrument id:312256.

[4] Disponible https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810

[5] Esta ley debe ser examinada por la Corte Constitucional, en cumplimiento del artículo 241, numeral 10 de la Constitución Política y el Convenio posteriormente ratificado por el jefe de Estado, para que sea vinculante.

reconoce específicamente el derecho al trabajo libre de acoso, y resalta la importancia de promover un entorno laboral seguro, de cero tolerancias frente a la violencia y el acoso laboral. Además, incluye la obligación de generar entornos libres de discriminación en el empleo y la ocupación.

La Constitución Política, en el artículo 1, declara que Colombia es un Estado Social de Derecho, teniendo como pilares fundamentales el respeto por la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad. El artículo 25, dispone que el trabajo es un derecho y una obligación social, que goza de la especial protección del Estado en todas sus modalidades y, por ende, "toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas"[6]. A su vez, el artículo 43 señala que hombres y mujeres tienen los mismos derechos y oportunidades y proscribe cualquier clase de discriminación, entendiendo que el acoso laboral y la violencia sexual, en el entorno laboral, son formas de discriminación.

La Ley 1010 de 2006[7], busca prevenir, corregir y sancionar todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral, privada o pública, y establece las medidas preventivas y correctivas que las empresas e instituciones deben adoptar en contra del acoso laboral, advirtiendo que la omisión de dichas medidas se entenderá como tolerancia de esta conducta.

La Ley 1146 de 2007[8], tiene por objeto prevenir la violencia sexual y regular la atención integral de los niños, niñas y adolescentes víctimas de abusos de esa naturaleza.

La Ley 1257 de 2008[9], cuyo objeto es la adopción de medidas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, establece una serie de acciones para la prevención, garantía y sanción de toda violencia por razón del género.

El alcance de esta Ley se ha consolidado a través de decretos reglamentarios posteriores. Así, el Decreto 4796 de 2011 establece acciones específicas para la detección, prevención y atención integral de las mujeres víctimas de violencia en el marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Por su parte, el Decreto 4463 de 2011 orienta medidas para reconocer el valor social y económico del trabajo femenino, garantizar la igualdad salarial y promover campañas de sensibilización contra la discriminación en el ámbito laboral. A ello se suma el Decreto 4799 de 2011, que regula las competencias de las autoridades judiciales y administrativas, con el fin de asegurar un acceso efectivo a los mecanismos de protección previstos por la ley. Finalmente, el Decreto 4798 de 2011 introduce lineamientos pedagógicos para la promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres desde el sector educativo, con el propósito de garantizarles el ejercicio de una vida libre de violencias.

El Decreto 1710 de 2020[10], adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias basadas en sexo y género contra mujeres, niñas, niños y adolescentes, entendido como una estrategia de coordinación interinstitucional en los niveles nacional, departamental, distrital y municipal.

---

[6] Ver artículo 25 de la Constitución Política de Colombia.
[7] "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".
[8] "Por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente".
[9] "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
[10] "Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación.

La Resolución 014466 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional[11], reúne lineamientos, orientaciones conceptuales y disposiciones metodológicas que deben ser considerados por las instituciones de educación superior para la elaboración, actualización y fortalecimiento de protocolos, procedimientos internos y medidas complementarias orientadas a la prevención, detección y atención de violencias y de toda forma de discriminación basada en género, en concordancia con la Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural.

El Documento CONPES 4080 de 2022[12], busca consolidar la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres.

La Ley 2294 de 2023[13], incorpora el enfoque de género para cerrar las brechas de la sociedad, lo implementa como política de Estado[14] y declara la emergencia por violencia basadas en género en todo el territorio nacional[15].

El Decreto 0405 de 2025[16], reglamenta el parágrafo del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, en lo relacionado con la multa a imponer por incurrir en despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja.

La Resolución 3461 de 2025[17] del Ministerio de Trabajo, busca definir la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a las Administradoras de Riesgos Laborales y los empleadores públicos y privados frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

La Ley 2365 de 2024[18], cuyo objeto consiste en garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias, específicamente del acoso sexual en el entorno laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia; hace una serie de precisiones sobre su ámbito de aplicación, para distinguirla de las normas generales de acoso laboral, indicando entre otras cosas, que:

- Esta ley se aplica con independencia de la naturaleza y/o forma de vinculación, es decir, no exige la subordinación propia del vínculo laboral, dado que rige indistintamente para trabajadores, agentes, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes, oficiales, suboficiales, soldados, infantes de marina, personal ejecutivo de la Policía Nacional, agentes y patrulleros que se encuentren en calidad de alumnos de las escuelas de formación[19].
- El acoso sexual es una falta disciplinaria distinta del acoso laboral, y se integra en su descripción típica a las faltas contra la libertad individual y violación de otros derechos fundamentales[20].

---

[11] "Por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural".
[12] "Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país".
[13] "Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, Colombia Potencia Mundial de la Vida".
[14] Ver artículo 4, ibidem.
[15] Ver artículo 344, ibidem.
[16] "Por el cual se adiciona el capítulo 7 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, en ejercicio de las facultades constitucionales y legales, y en particular, las contenidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y el parágrafo del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024".
[17] "Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones".
[18] "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones".
[19] Ver artículo 7 de la Ley 2365 de 2024.
[20] Ver artículo 18 ibidem.

- Una sola acción es suficiente para que se configure la conducta disciplinaria de acoso sexual[21].
- En los casos de acoso laboral en las entidades públicas, se requiere la intervención del Comité de Convivencia Laboral de la respectiva entidad, para que inicie la actuación disciplinaria correspondiente. En los casos de acoso sexual en el ámbito laboral, **NO** se debe acudir ante este comité, por cuanto no es una conducta susceptible de conciliación[22].
- El acoso sexual en el ámbito laboral debe ser investigado penal y disciplinariamente[23].
- Para efectos de la aplicación de la Ley 2365 de 2024, se entiende que hacen parte del contexto laboral, con independencia de la naturaleza de la vinculación, *"las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral."*[24]

  A su vez, conforme el artículo 7 de esta Ley, se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

  "a) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
  b) Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
  c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
  d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
  e) Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
  f) En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral." [25]

- Los empleadores públicos como privados deben implementar protocolos de prevención, garantía, protección y atención para las conductas de acoso laboral[26].
- La queja por acoso sexual que presente la víctima ante la entidad pública o privada tiene por finalidad la **activación** de los protocolos de prevención, garantía, protección y atención, **y no su investigación y sanción**, por cuanto carecen de competencia para adelantar investigaciones e imponer sanciones[27].
- La competencia para conocer de las investigaciones disciplinarias e imponer las sanciones por acoso sexual en el entorno laboral, corresponde, en el sector público, al Ministerio Público, y en el sector privado, a los jueces laborales[28].
- Las disposiciones sobre acoso sexual se aplican a las Instituciones de Educación Superior - IES, así como al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, y a las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH; en

[21] Ídem.
[22] Ver artículo 15 ibidem.
[23] Ídem.
[24] Ver artículo 7, ibidem.
[25] Ídem.
[26] Ver Capítulo II de la Ley 2365 de 2024.
[27] Ver artículo 15 ibidem.
[28] En aplicación del artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, aplicable por remisión del artículo 17 de la Ley 2365 de 2024.

consecuencia, rige para las interacciones que tengan los estudiantes, profesores, directivos, trabajadores y demás personas que desempeñen actividades dentro de dichas instituciones[29].

- Las conductas de acoso sexual ocurridas en las escuelas de formación de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, conforme a su naturaleza jurídica y régimen académico, se rigen por la Ley 2365 de 2024[30].
- El Gobierno Nacional debe expedir el Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – IETDH. Plan que debe contar con la participación de todos los estamentos y grupos de interés[31].
- Los empleadores públicos y privados están en la obligación de adoptar las políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el entorno laboral, los cuales deben contener como mínimo las obligaciones establecidas en el artículo 11 y las garantías del artículo 9 de la Ley 2365 de 2024, las cuales son objeto de inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo[32].
- Las personas naturales o jurídicas que contraten bajo la modalidad de prestación de servicios están en la obligación de adoptar las políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, las cuales deben contener como mínimo con las garantías de protección establecidas en el artículo 13 de la Ley 2365 de 2024, tomando en consideración la organización operativa de la entidad[33].

Conforme con el marco normativo anterior, la presente circular establece directrices para el cumplimiento de las normas de prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual en el entorno laboral en Colombia. Está dirigida a todas las entidades públicas, autoridades y organismos del Estado, en todos los niveles de la administración, y busca proteger a toda la población, en especial a los grupos en situación de vulnerabilidad y con protección constitucional, como las mujeres en todas sus diversidades, incluidas las que se encuentran en situación de discapacidad, las comunidades indígenas y afrodescendientes, así como las personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas, la población migrante, entre otros, dado que estos sectores enfrentan barreras adicionales para denunciar y acceder a la administración de justicia.

En virtud de lo anterior, el Procurador General de la Nación,

I. En el marco de la función PREVENTIVA, EXHORTA:

1. Al Gobierno Nacional, a

1.1. **EXPEDIR** el Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, teniendo en cuenta que la Ley 2365 de 2024, le dio un plazo de doce (12) meses, el cual venció el pasado 20 de junio de 2025.

1.2. **EXPEDIR** la reglamentación de que trata el artículo 20 de la Ley 2365 de 2024, para las entidades definidas en el artículo 2o de la Ley 80 de 1993, plazo que venció el 20 de diciembre de 2024.

---

[29] Ver artículo 21 de la Ley 2365 de 2024.
[30] Las escuelas de formación de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional son instituciones educativas estatales cuyo objetivo principal es la formación integral de los futuros oficiales, suboficiales, soldados, infantes de marina, personal ejecutivo de la Policía Nacional, agentes, y patrulleros y agentes, para el cumplimiento de las misiones institucionales. Estas escuelas de formación operan ajustando su régimen académico a lo establecido por la Ley 30 de 1992.
[31] Ver artículo 8 de la Ley 2365 de 2024.
[32] Ver Parágrafo del artículo 11 ibidem.
[33] Ver artículos 12 y 13 ibidem.

1.3. **INCORPORAR** al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género -SIVIGE-, un apartado para el registro de quejas y de sanciones de acoso sexual en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETD, conforme el artículo 22 de la Ley 2365 de 2024.

2. A las entidades públicas, a

2.1. **EXPEDIR,** si a la fecha no lo hubieren hecho, las políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el entorno laboral, los cuales deben contener como mínimo las garantías del artículo 9 y las obligaciones establecidas en el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, aun cuando el Gobierno Nacional no ha dictado el Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual en el contexto laboral.

Así mismo, estos protocolos deben incluir, entre otros, la obligación de realizar campañas institucionales contra el acoso sexual en el entorno laboral, que busquen desnaturalizar la violencia basada en género y promuevan el respeto en entornos laborales, los tiempos de atención de los casos y las medidas de reparación ofrecidas.

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

2.2. **REFORZAR** las obligaciones de empleadores y entidades educativas en la garantía de no retaliación contra denunciantes o testigos.

2.3. **RENDIR** un informe anual de seguimiento y evaluación sobre la eficacia de la Ley para prevenir el acoso sexual en el contexto laboral, a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 2365 de 2024[34]. Este deberá ser remitido a las Secretarías de Senado y Cámara, y presentado en sesión formal de la Comisión Legal de Derechos Humanos y Audiencias y en sesión de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República, en el primer trimestre de cada año; y teniendo en cuenta que el mismo deberá incluir recomendaciones para la adecuada implementación de la Ley 2365 de 2024, se solicita a todas las entidades públicas reportar a la Procuraduría General de la Nación, a más tardar el 31 de diciembre de cada año, un informe ejecutivo de avance en la implementación de los protocolos y rutas de atención, el cual debe incluir entidad, caracterización de las víctimas y de los presuntos agresores, tipo de vinculación laboral y tipo de violencia, así como las acciones implementadas para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el entorno laboral.

3. A las Instituciones de Educación Superior, Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH y Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, **ADOPTAR,** en el menor tiempo posible, las políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual y **SOCIALIZARLO** de manera periódica con sus trabajadores, proveedores y estudiantes.

[34] Artículo 23 Ley 2365 de 2024.

4. Al Ministerio del Trabajo, **CUMPLIR** sus funciones de inspección, vigilancia y control frente a las políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el entorno laboral que deben expedir las entidades públicas y privadas, los cuales deben incluir como mínimo los contenidos del artículo 9 y las obligaciones establecidas en el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024.

5. Al Ministerio de Educación, **CUMPLIR** sus funciones de inspección, vigilancia y control frente a las políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual que deben expedir las Instituciones de Educación Superior, las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH y Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en el marco de la autonomía reconocida por la Constitución Política.

6. A la Delegada con Funciones Mixtas 7: Asuntos del Trabajo y Seguridad Social, la Procuraduría Delegada Preventiva y de Control de Gestión 2: Para la Vigilancia Preventiva de la Función Pública y la Procuraduría Delegada con Funciones Mixtas 8: Para la Defensa de los Derechos de la Infancia, de la Adolescencia, la Familia y la Mujer, **REALIZAR** seguimiento al cumplimiento de lo ordenado en esta circular.

II. En el marco de la función DISCIPLINARIA:

El Procurador General de la Nación, en el marco de la función disciplinaria, como suprema autoridad del Ministerio Público y, en ejercicio de sus competencias sobre los servidores públicos, incluidos los de elección popular, y particulares disciplinables **SEÑALA:**

1. La competencia para conocer de los procesos disciplinarios por acoso sexual en el ámbito laboral en el sector público es exclusiva del Ministerio Público, en este caso, Procuraduría General de la Nación y Personerías Municipales y Distritales.

Esta competencia se establece a partir de una interpretación armónica y sistemática de las Leyes 1010 de 2006, artículo 12, y 2365 de 2024, artículo 17[35]. De igual forma, no comprende los servidores de la rama judicial, cuyo conocimiento corresponde a la Comisión Nacional y Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial.

Si bien el legislador en la Ley 2365 de 2024, no asignó expresamente al Ministerio Público la competencia para conocer de las quejas por acoso sexual en el entorno laboral, como si lo hizo en el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006 frente a las conductas de acoso laboral, estas disposiciones tienen que ser interpretadas de forma armónica, complementaria y sistemática, como expresamente lo señala el artículo 17 de la Ley 2365 de 2024[36].

El legislador en el año 2006 señaló que los casos de acoso laboral en el sector público deben ser conocidos exclusivamente por el Ministerio Público[37], sin que exista razón para entender que la conducta de acoso sexual en el ámbito laboral que, además de atentar contra la dignidad humana, los derechos a la libertad sexual y a vivir una vida libre de violencias, pueda tener un tratamiento diverso.

Basta señalar que el proyecto de ley que se radicó y que terminó aprobado como la Ley 2365 de 2024, establecía la competencia expresamente en la Procuraduría General la Nación[38], sin embargo, en la discusión del proyecto se dio prevalencia a las medidas de

[35] Ver concepto C-110-2024 de 3 de junio de 2025 de la Procuraduría Auxiliar para Asuntos Disciplinarios.
[36] Artículo 17 de la Ley 2365 de 2024 "En lo no previsto en la presente ley aplicará para los casos de presunto acoso sexual, las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006 o las disposiciones que la complementen, modifiquen o sustituyan."
[37] Ver artículo 11 de la Ley 2365 de 2024.
[38] Congreso de la República. Gaceta 1052, artículo 16.

prevención, garantía y atención, en donde las sanciones quedaron insertas en unas y otras medidas, con algunas referencias a la Procuraduría General de la Nación, como es el caso del artículo 19.

En consecuencia, con la presente Circular se **UNIFICA** el criterio de competencia para investigar y sancionar disciplinariamente las conductas de acoso sexual en el entorno laboral en el sector público, y se señala que todas las quejas por estos hechos que involucren servidores públicos, excepto aquellos vinculados a la rama judicial[39], serán competencia exclusiva de la Procuraduría General de la Nación y Personerías Municipales y Distritales.

2. Como consecuencia de lo anterior, las oficinas de control interno disciplinario de las entidades públicas deben **REMITIR** de forma inmediata, en el estado en que se encuentren, todos los procesos disciplinarios y quejas, que, por acoso sexual en el ámbito laboral estén adelantando, para que la Procuraduría General de la Nación asuma el conocimiento. En el ámbito municipal o distrital, pueden ser enviados a las personerías correspondientes.

Para efectos de la remisión de que trata esta Circular, se tendrá en cuenta la calidad del sujeto disciplinable, así:

2.1. Si el sujeto disciplinable es servidor(a) del orden municipal y/o distrital, debe remitirse el proceso a la Procuraduría Provincial o Distrital de Instrucción o Juzgamiento competente, dependiendo la etapa, o a las Personerías Municipales o Distritales, excepto, en este último caso, cuando involucre servidores de elección popular cuyo conocimiento es exclusivo de la Procuraduría General de la Nación.

2.2. Si el sujeto disciplinable es servidor(a) del orden departamental o nacional con rango inferior a secretario (a) general, debe remitirse a la Procuraduría Regional de Instrucción o Juzgamiento competente, dependiendo la etapa, donde el servidor(a) preste el servicio.

2.3. Si el sujeto disciplinable es servidor(a) del orden nacional de rango igual o superior a secretario(a) general, debe remitirse a las Procuradurías Delegadas de Instrucción o Juzgamiento, dependiendo la etapa, de conformidad con las competencias establecidas en el Decreto Ley 262 de 2000[40], salvo los servidores a los que se refiere el artículo 101 de la Ley 1952 de 2019, cuyo conocimiento corresponde a las Salas Disciplinarias.

3. Las quejas que por acoso sexual en el ámbito laboral se presenten ante los empleadores públicos, deben ser remitidas inmediatamente a la Procuraduría General de la Nación y las Personerías, según las competencias enunciadas en el numeral anterior, y, para el caso de empleadores privados, se debe remitir a la jurisdicción ordinaria laboral.

En consecuencia, cuando se trate de acoso sexual en el ámbito laboral, no se debe agotar el trámite previo, ante el Comité de Convivencia Laboral, ni ante el empleador, ni ante las inspecciones de trabajo y/o Ministerio de Trabajo para que opere la remisión.

4. Las quejas que por acoso sexual en el ámbito laboral se presenten ante empleadores públicos y privados, imponen la activación inmediata de los protocolos de prevención, garantía y atención de las violencias sexuales y de género, en los términos de los

[39] En estos casos la competencia corresponde a la Comisión Nacional y Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial.
[40] Artículo 25 Decreto Ley 262 de 2000.

artículos 13 y 14 de la Ley 2365 de 2024, y deben ser atendidas desde el enfoque de género.

5. Las quejas por acoso sexual en el ámbito laboral contra los nominadores y empleadores deben ser remitidas a la Procuraduría General de la Nación y Personerías, en el marco de sus competencias, si son servidores públicos o a los jueces laborales si son del régimen privado; por tanto, los inspectores de trabajo, en estos casos, en aplicación del parágrafo 3 del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, pueden hacer seguimiento a la queja, pero no determinar si la remite a las autoridades competentes.

6. Las conductas de acoso laboral y acoso sexual en el entorno laboral son violaciones a los derechos humanos; en consecuencia, en lo que hace referencia al régimen disciplinario de la Fuerza Pública, el procedimiento aplicable será el ordinario, dado que estas conductas no pueden entenderse como propias del ejercicio de la función o ejercidas en virtud de los deberes funcionales de estas fuerzas.

7. A la víctima de acoso sexual en el entorno laboral se le debe reconocer la calidad de sujeto procesal, en los términos del artículo 17 de la Ley 1010 de 2006 y el artículo 109 del Código General Disciplinario.

8. La conducta disciplinaria que por mandato de la Ley 2365 de 2024 se estableció como una nueva falta disciplinaria y autónoma en el artículo 53 numeral 5 de la Ley 1952 de 2019, por su naturaleza, debe aplicarse en todos los ámbitos del servicio público; en consecuencia, también serán destinatarios de ella los docentes de los colegios públicos del país.

9. Cuando se trate de investigaciones por acoso sexual en el entorno laboral, en atención a las circunstancias de modo, tiempo y lugar de la conducta investigada, la carga de la prueba se evaluará bajo estándares de razonabilidad y diligencia reforzada en materia de derechos humanos[41], evitando exigir a la víctima, pruebas imposibles y/o desproporcionadas.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

GREGORIO ELJACH PACHECO
Procurador General de la Nación

Proyectó	Revisó	Aprobó
Narda Rocio González – Profesional Procuraduria Delegada Disciplinaria de Instrucción 10: Para la Fuerza Pública. Angélica Armenta – Profesional Procuraduria Delegada y de Control de Gestión 2: Para la Vigilancia Preventiva de la Función Pública.	María Paola Suárez Morales – Procuradora Delegada Disciplinaria de Instrucción 10: Para la Fuerza Pública. Sonia Patricia Téllez Beltrán- Procuradora Delegada Disciplinaria de Instrucción 1: Para la Vigilancia Administrativa. María Fernanda Rangel Esparza – Procuradora Delegada con Funciones Mixtas 8: Para la Defensa de los Derechos de la Infancia, la Adolescencia, la Familia y la Mujer. Mónica Andrea Ulloa Ruiz - Procuradora Delegada con Funciones Mixtas 7: Asuntos del Trabajo Seguridad Social.	Samuel Arrieta Buelvas – Procurador Delegado Preventivo y de Control de Gestión 2: Para la Vigilancia Preventiva de la Función Pública. Silvano Gómez Strauch – Viceprocurador General de la Nación.

[41] Corte IDH. Caso "González y otras ('Campo Algodonero') vs. México", 2009, párr. 283.