



Trabajo

Bogotá, fecha

20 JUN 2025

CIRCULAR 0076

PARA: EMPLEADORES, CONTRATANTES PRIVADOS DE TODAS LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS, ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES

DE: MINISTRO DEL TRABAJO.

ASUNTO: GARANTÍAS PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL DEL SECTOR PRIVADO – APLICACIÓN DE LA LEY 2365 DE 2024

El Ministerio del Trabajo, en cumplimiento de sus funciones constitucionales y legales de inspección, vigilancia y control, en especial las conferidas por el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 2 del Decreto 4108 de 2011, reitera su compromiso con la garantía de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, la dignidad en el trabajo y la erradicación de toda forma de violencia y discriminación por razones de género en los espacios laborales.

En desarrollo de ese compromiso y en aplicación de la Ley 2365 de 2024, Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, se recuerda a los empleadores del sector privado y contratantes, su deber de implementar acciones concretas e inmediatas para prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual, conforme a los principios de dignidad humana, igualdad y vida libre de violencias.

Este deber de protección encuentra sustento en la Constitución Política de Colombia, particularmente en los artículos 1, 13, 25, 43, 53 y 93 los cuales disponen la Dignidad Humana, la Igualdad y no Discriminación, Derecho al Trabajo Digno, la Protección Reforzada a la Mujer, los Principios Fundamentales del Derecho Laboral – igualdad de oportunidades y protección especial a la mujer- así como las normas de carácter internacional que se inserten el rango constitucional por ser atinentes a Derechos Humanos, como se dispone en el bloque de constitucionalidad.



Trabajo

0076

En el marco jurídico internacional, también se tiene como referente lo dispuesto en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW (Ley 051 de 1981), la Convención de Belém do Pará (Ley 248 de 1995), y el Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso que es el primer tratado internacional que reconoce expresamente el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluyendo lo propio por razón de género. Dicho instrumento fue recientemente aprobado por el Congreso de la República, y su ley de adopción está actualmente pendiente de sanción presidencial.

En este contexto, se recuerda que el Ministerio del Trabajo avanza en la formulación del proyecto de decreto del Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, en cumplimiento del artículo 8 de la Ley 2365 de 2024, el cual se debe articular con el Ministerio de Salud, el Ministerio de Educación, el Ministerio de la Igualdad y la Equidad, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Departamento Administrativo de la Función Pública y el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

En virtud de la norma, se propende porque dicho instrumento normativo recoja los lineamientos de articulación institucional y territorial para prevenir, atender y erradicar el acoso sexual, debiendo armonizarse con los estándares internacionales derivados del Convenio 190, que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos aquellos motivados por razón de género.

La Sentencia T-104 de 2025 de la Corte Constitucional ha reiterado que el acoso sexual es una forma de violencia estructural que impide el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres y personas con orientaciones o identidades sexuales diversas, y que impone a los empleadores y a las instituciones educativas el deber de diligencia reforzada en su prevención y atención, en el marco del trabajo.

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.
2. En el marco del proceso de formulación del Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, previsto en la Ley 2365 de 2024, el Ministerio del Trabajo informa que ha adelantado una serie de mesas técnicas



interinstitucionales con el propósito de articular lineamientos, fortalecer capacidades institucionales y garantizar un abordaje integral de este fenómeno en el ámbito laboral y formativo. Estas mesas se han desarrollado en coordinación con la Fiscalía General de la Nación, el Ministerio de Igualdad y Equidad, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Ministerio de Justicia y del Derecho, el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Salud y Protección Social, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la Procuraduría General de la Nación y la Defensoría del Pueblo, en un esfuerzo conjunto por consolidar herramientas normativas, preventivas y de seguimiento para la erradicación del acoso sexual en todos los entornos institucionales.

3. De acuerdo con lo anterior, se recuerda que el Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, cuya formulación está a cargo de esta entidad, en coordinación con otras entidades del orden nacional, deberá contener estrategias y lineamientos mínimos, tales como:

- a. Campañas de prevención y sensibilización contra el acoso sexual dirigidas a todos los niveles de la organización.
- b. Mecanismos accesibles y confidenciales para la recepción de quejas y denuncias.
- c. Protocolos de actuación con enfoque psicosocial, jurídico y de protección inmediata.
- d. Inclusión del acoso sexual como riesgo laboral en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- e. Capacitación obligatoria al personal directivo, mandos medios y trabajadores, sin distinción contractual.

4. Igualmente, se reitera que el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley 2365 de 2024 será objeto de seguimiento, inspección y control por parte del Ministerio del Trabajo. La no adopción de medidas preventivas o la omisión en la atención de denuncias puede dar lugar a investigaciones administrativas y sanciones conforme a la legislación vigente.

5. Se recomienda a los empleadores y contratantes:

- a. Realizar diagnósticos periódicos sobre la prevalencia del acoso sexual en sus entornos.
- b. Fomentar entornos laborales seguros e incluyentes.



c. Garantizar la participación de sindicatos, organizaciones de mujeres, grupos étnicos, personas con discapacidad y personas LGBTIQ+ en el diseño y evaluación de las medidas adoptadas.

d. Respetar el derecho de las víctimas a no ser confrontadas con su presunto agresor durante la recepción, trámite y resolución de sus denuncias, en consonancia con el principio de no revictimización, con el acompañamiento psicosocial correspondiente, de acuerdo a lo previsto en la Ley 2365 de 2024. Para tal fin, deben establecerse medidas de distanciamiento, separación funcional y reubicación en cargos –sin generar una desmejora o daño a la víctima o denunciante-, entrevistas en entornos seguros y mecanismos alternativos de declaración cuando así lo solicite la persona afectada.

6. Se recuerda a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) que, en virtud de lo establecido en el artículo 10 de la Ley 2365 de 2024, tienen la responsabilidad de cumplir con funciones específicas orientadas a la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, dentro del marco del Sistema General de Riesgos Laborales, entre otras, tales como:

- Implementar programas especiales de fortalecimiento para la prevención, protección y atención del acoso sexual en los lugares de trabajo, conforme a los lineamientos que serán definidos en el Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual.
- Incorporar dentro de los planes de promoción y prevención las medidas orientadas a erradicar el acoso sexual como riesgo laboral psicosocial, incluyendo actividades de sensibilización y educación con enfoque de género.
- Establecer mecanismos de orientación y acompañamiento técnico a empleadores, contratantes, trabajadores y contratistas para la implementación de protocolos y políticas internas sobre acoso sexual laboral.
- Diseñar y socializar materiales pedagógicos y campañas en lenguaje accesible, diferencial e incluyente, que contribuyan a identificar y erradicar prácticas de acoso sexual, especialmente aquellas que han sido naturalizadas o invisibilizadas.

7. Finalmente, se recuerda que, conforme a lo ordenado por la Corte Constitucional en la Sentencia T-104 de 2025, los empleadores tienen el deber de actuar con debida diligencia reforzada para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, garantizando los derechos de las víctimas a una reparación integral, al acceso efectivo a la justicia, y a la no revictimización. En este sentido,



Trabajo

0076

el testimonio de la víctima deberá ser valorado con enfoque diferencial y perspectiva de género, conforme a los estándares constitucionales y de derecho internacional de los derechos humanos.

El trabajo es un espacio que debe estar libres de toda forma de violencia. El acoso sexual no es tolerable bajo ninguna circunstancia y su erradicación es una obligación ineludible del Estado, los empleadores, y toda la sociedad en su conjunto.

Atentamente,

ANTONIO ERESMID SANGUINO PAEZ
Ministro del Trabajo

20 JUN 2025

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Diana Pachón	Contratista de la Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo	
Revisado por:	Juan Sebastián De Martino	Contratista de la Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo	
Aprobado por:	John Marcos Torres Cabezas	Director Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo	
Aprobado por:	Camila Bohórquez Rueda	Jefe Oficina Asesora Jurídica	
Aprobado por:	Pavel Yasser Santodomingo Aguilar	Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección €	

Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.