

	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	2
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	24/08/2026

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO

AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS – ANT

AGOSTO 2026

 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	2
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	24/08/2026

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO NORMATIVO.....	4
2. OBJETIVOS.....	6
2.1. Objetivo general.....	6
2.2. Objetivos específicos.....	6
3.1. Sujetos y ámbito de aplicación.....	7
3.2. Tipos de violencia contra las mujeres y basadas en género.....	8
3.3. Comportamientos que las personas sujetas de este protocolo deben abstenerse de ejecutar.....	9
3.4. Actos de discriminación.....	10
4. ENFOQUES DIFERENCIALES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES	11
4.1. Enfoques.....	11
4.2. Principios.....	12
5. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS	13
5.1. Derechos de las víctimas.....	13
5.2. Derechos de las mujeres víctimas.....	14
5.3. Derechos del sujeto activo.....	14
6. PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES.....	15
6.1. Medidas de prevención.....	15
6.2. Sistemas de información.....	16
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN.....	17
7.1. Medidas inmediatas de protección.....	17
Criterios para la adopción de medidas de protección.....	18
7.2. Estabilidad laboral.....	18
8.1. Disposiciones generales para las rutas de atención.....	19
8.2. Ruta Externa de Atención	19
8.3. Ruta Interna de Atención.....	20
8.4. Deberes de los Superiores Jerárquicos	21
8.5. Actuaciones con Enfoque Diferencial y de Género	21
8.6. Continuidad de la Ruta de Atención	22
9. MEDIDAS DE REPARACIÓN, RESTABLECIMIENTO Y GARANTÍAS DE NO REPETICIÓN.....	22

 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	2
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	24/08/2026

INTRODUCCIÓN

La Agencia Nacional de Tierras – ANT, en cumplimiento de su compromiso con la promoción y garantía de los derechos humanos, la igualdad, la no discriminación y la construcción de entornos seguros y respetuosos, adopta el presente Protocolo para la Prevención, Detección, Atención, Protección y Seguimiento de las Violencias Basadas en Género, el Acoso Sexual y demás formas de discriminación en el ámbito laboral.

La violencia basada en género, el acoso sexual y las prácticas discriminatorias constituyen vulneraciones a la dignidad humana y representan obstáculos para el ejercicio efectivo de los derechos de las personas. Estas conductas afectan de manera particular a las mujeres y a las personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados, limitando su participación plena y el desarrollo de sus capacidades en los diferentes espacios laborales e institucionales.

Reconociendo que las desigualdades estructurales pueden manifestarse en múltiples formas de violencia y discriminación, la Agencia Nacional de Tierras adopta un enfoque de derechos humanos, género, diversidad, inclusión e interseccionalidad, que permite identificar y atender las diferentes condiciones de vulnerabilidad que pueden afectar a las personas en razón de su sexo, género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, condición de discapacidad, edad, condición socioeconómica u otras circunstancias protegidas por el ordenamiento jurídico.

Este protocolo constituye una herramienta institucional de carácter preventivo y operativo que establece los lineamientos para la identificación temprana, atención integral, protección, seguimiento y activación de las rutas correspondientes frente a situaciones de violencia basada en género, acoso sexual y discriminación. Su implementación se fundamenta en los principios de debida diligencia, confidencialidad, acción sin daño, no revictimización, protección integral y respeto por la autonomía y voluntad de las personas afectadas.

El presente instrumento se desarrolla en armonía con la Constitución Política de Colombia, los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado colombiano, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024, el Decreto 405 de 2025 y demás disposiciones vigentes relacionadas con la prevención, atención y erradicación de las violencias basadas en género y el acoso sexual en el ámbito laboral.

La Agencia Nacional de Tierras reafirma su compromiso institucional con la construcción de ambientes laborales seguros, inclusivos y libres de cualquier forma de violencia o discriminación, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, la corresponsabilidad y la garantía efectiva de los derechos de todas las personas vinculadas a la Entidad.

 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	2
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	24/08/2026

1. MARCO NORMATIVO

Constitución Política

- **Constitución Política de Colombia de 1991:** En especial, los principios y derechos relacionados con la dignidad humana, la igualdad y no discriminación, la intimidad, el libre desarrollo de la personalidad y el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.

Leyes

- **Ley 2365 de 2024:** Por medio de la cual se adoptan medidas para la prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral, estableciendo obligaciones para los empleadores, garantías para las víctimas y mecanismos para la activación de rutas institucionales de atención.
- **Ley 2209 de 2022:** Por medio de la cual se modifica el término de caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral.
- **Ley 2191 de 2022:** Por medio de la cual se regula la desconexión laboral.
- **Ley 2094 de 2021:** Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1952 de 2019:** Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario.
- **Ley 1761 de 2015:** Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely).
- **Ley 1719 de 2014:** Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1542 de 2012:** Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.
- **Ley 1496 de 2011:** Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1482 de 2011:** Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.
- **Ley 1448 de 2011:** Relacionada con la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno.
- **Ley 1257 de 2008:** Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- **Ley 1010 de 2006:** Que define, previene, corrige y sanciona las conductas de acoso laboral, incluyendo aquellas relacionadas con discriminación y trato inequitativo en el ámbito del trabajo.

 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	2
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	24/08/2026

- **Ley 1009 de 2006:** Por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de asuntos de género.
- **Ley 823 de 2003:** Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- **Ley 731 de 2002:** Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.
- **Ley 581 de 2000:** Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la Mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del Poder Público.
- **Ley 82 de 1993:** Expide normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a la Mujer Cabeza de Familia.

Decretos

- **Decreto 405 de 2025:** Por el cual se establecen lineamientos para la prevención, atención, protección y seguimiento de las violencias basadas en género y el acoso sexual en el ámbito laboral.
- **Decretos Ley 4633, 4634 y 4635 de 2011:** Relacionados con la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno.

Resoluciones

- **Resolución 2764 de 2022 - Ministerio del Trabajo:** Mediante la cual se adoptan referentes técnicos mínimos obligatorios para la gestión de los factores de riesgo psicosocial.
- **Resolución 1356 de 2012:** Relacionada con la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral.
- **Resolución 652 de 2012:** Relacionada con la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral.
- **Resolución 2646 de 2008:** Expedida por el Ministerio de la Protección Social, mediante la cual se establecen disposiciones para la identificación, evaluación, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Circulares u otros actos administrativos

- **Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo:** Mediante la cual se imparten lineamientos para la prevención y atención del acoso laboral, el acoso sexual, las violencias basadas en género contra las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTIQ+, promoviendo la adopción de medidas de prevención, protección, atención y seguimiento en el ámbito laboral.

El presente protocolo se interpretará y aplicará conforme a los principios de igualdad, dignidad humana, enfoque de género, enfoque diferencial, interseccionalidad, debida diligencia, acción sin daño, confidencialidad, no revictimización y protección integral, en

 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	2
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	24/08/2026

concordancia con los estándares nacionales e internacionales sobre prevención, atención y erradicación de las violencias basadas en género y la discriminación en el ámbito laboral.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.

Definir y garantizar un modelo institucional integral, oportuno, confidencial y efectivo para la prevención, detección, atención, protección y seguimiento de las violencias basadas en género (VBG), el acoso sexual, el acoso laboral y cualquier forma de discriminación en la Agencia Nacional de Tierras – ANT, promoviendo entornos laborales y organizacionales seguros, inclusivos y libres de violencia, que garanticen la dignidad humana, la autonomía, la igualdad y el respeto de los derechos fundamentales de todas las personas vinculadas a la Entidad, con especial atención a las mujeres y a las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, de conformidad con los principios de derechos humanos, enfoque de género, diversidad, interseccionalidad, debida diligencia, acción sin daño y no revictimización.

2.2. Objetivos específicos.

El presente protocolo tiene los siguientes objetivos específicos:

- Transformar la cultura organizacional mediante estrategias permanentes de sensibilización, formación y capacitación dirigidas a directivos, servidores públicos, contratistas y demás personas vinculadas a la Entidad, orientadas a prevenir las violencias basadas en género, eliminar estereotipos discriminatorios y promover relaciones basadas en el respeto y la igualdad.
- Promover el uso de lenguaje claro, incluyente y no sexista en las comunicaciones, documentos, actuaciones y espacios institucionales, tanto físicos como virtuales.
- Implementar y fortalecer mecanismos institucionales de prevención, atención, protección y seguimiento de las violencias basadas en género, el acoso sexual, el acoso laboral y otras formas de discriminación, bajo una política de cero tolerancia frente a estas conductas.
- Garantizar la activación oportuna de las rutas institucionales de atención y protección, así como la articulación con las autoridades competentes cuando corresponda.
- Realizar acciones de seguimiento, monitoreo y evaluación de la implementación del protocolo, garantizando la mejora continua de las medidas adoptadas.
- Dar cumplimiento a las obligaciones de reporte y seguimiento establecidas en la normatividad vigente, incluyendo la remisión de información al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE), observando los principios de confidencialidad, protección de datos personales y anonimización de la información.

3. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	2
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	24/08/2026

3.1. Sujetos y ámbito de aplicación

El presente protocolo aplica a todas las personas que mantengan una relación directa o indirecta con la Agencia Nacional de Tierras – ANT, independientemente de la modalidad de vinculación, incluyendo:

- Servidores públicos.
- Contratistas por prestación de servicios.
- Practicantes, judicantes y pasantes.
- Personal en comisión o en misión.
- Proveedores, operadores, consultores, aliados estratégicos y demás terceros que interactúen con la Entidad.
- Personas que, sin tener vínculo contractual directo con la Agencia Nacional de Tierras – ANT, presten servicios o desarrollen actividades relacionadas con la Entidad a través de patrimonios autónomos, operadores, administradores fiduciarios, convenios de asociación o cooperación, contratos interadministrativos o cualquier otro mecanismo contractual o institucional.
- Aspirantes que participen en procesos de selección, vinculación o provisión de empleos en la Agencia Nacional de Tierras – ANT.
- Cualquier persona que participe o interactúe en actividades desarrolladas por la Agencia Nacional de Tierras – ANT.
- De conformidad con el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el presente protocolo será aplicable a todas las situaciones relacionadas con el mundo del trabajo, incluyendo:
 - Las instalaciones físicas, sedes, oficinas, dependencias y demás espacios de trabajo de la Agencia Nacional de Tierras – ANT.
 - Los espacios virtuales o digitales institucionales, tales como correos electrónicos, plataformas tecnológicas, aplicaciones de mensajería, redes institucionales, reuniones virtuales y demás medios de comunicación utilizados en el desarrollo de actividades laborales o contractuales.
 - Las actividades institucionales, reuniones, capacitaciones, eventos, jornadas de trabajo, comisiones de servicio, desplazamientos, visitas territoriales y demás actividades relacionadas con el ejercicio de funciones u obligaciones contractuales.
 - Los trayectos o desplazamientos realizados con ocasión del cumplimiento de funciones o actividades institucionales.
 - Los espacios de descanso, alimentación, hospedaje o permanencia temporal asociados al desarrollo de actividades laborales o institucionales.

Las comunicaciones, interacciones o conductas que ocurran fuera del lugar habitual de trabajo, siempre que tengan relación con el ámbito laboral o contractual.

Los procesos de selección, vinculación, evaluación, promoción, capacitación y terminación de la relación laboral o contractual.

Las disposiciones contenidas en este protocolo se aplicarán bajo los enfoques de derechos humanos, género, diversidad, inclusión, interseccionalidad, debida diligencia, acción sin daño y no revictimización, garantizando

 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	2
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	24/08/2026

la protección integral de todas las personas frente a cualquier forma de violencia basada en género, acoso sexual, acoso laboral o discriminación en el ámbito laboral.

3.2. Tipos de violencia contra las mujeres y basadas en género.

Las definiciones contenidas en este apartado se interpretarán de manera armónica con la normativa vigente, incluyendo las disposiciones sobre acoso sexual en el ámbito laboral, violencias basadas en género y demás formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

El presente protocolo aplica para todas las acciones u omisiones que constituyan alguna de las siguientes formas de violencia o discriminación reconocidas por la legislación nacional y los instrumentos internacionales de derechos humanos:

- **Acoso laboral en razón de género:** Conforme al artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, es toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador o servidor público, encaminada a infundir miedo, intimidación, angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia. De acuerdo con el Convenio 190 de la OIT, comprende también aquellas conductas dirigidas contra una persona por razón de su sexo o género o que la afectan de manera desproporcionada por dichas condiciones.
- **Violencia sexual:** De conformidad con el artículo 3 de la Ley 1257 de 2008, comprende las consecuencias derivadas de obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en interacciones sexuales mediante fuerza, intimidación, coerción, amenaza, chantaje, manipulación o cualquier mecanismo que limite o anule su voluntad.
- **Acoso sexual:** De conformidad con el artículo 210A del Código Penal, consiste en acosar, perseguir, hostigar o asediar física o verbalmente a una persona con fines sexuales no consentidos, valiéndose de relaciones de autoridad, poder, superioridad o cualquier condición que genere una situación de subordinación o vulnerabilidad.
- **Violencia física:** Conforme al artículo 3 de la Ley 1257 de 2008, corresponde a cualquier acción que genere riesgo o afectación a la integridad corporal de una persona.
- **Violencia psicológica:** Conforme al artículo 3 de la Ley 1257 de 2008, comprende toda acción u omisión orientada a degradar, controlar o afectar las acciones, comportamientos, creencias o decisiones de una persona mediante intimidación, manipulación, amenaza, humillación, aislamiento o cualquier conducta que afecte su salud mental o desarrollo personal.
- **Violencia patrimonial:** Conforme al artículo 3 de la Ley 1257 de 2008, corresponde a la pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de bienes, documentos, valores, derechos u objetos destinados a satisfacer las necesidades de una persona.
- **Violencia económica:** Conforme al artículo 2 de la Ley 1257 de 2008, comprende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de recursos financieros o la limitación injustificada de la autonomía económica de una persona.
- **Feminicidio:** Conforme al artículo 104A del Código Penal, corresponde a la conducta consistente en causar la muerte a una mujer por su condición de mujer o por motivos de su identidad de género, bajo las circunstancias establecidas por la ley.
- **Violencia política basada en género:** Comprende toda acción, conducta u omisión dirigida a restringir, menoscabar o impedir el ejercicio efectivo de los derechos de participación, representación,

 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	2
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	24/08/2026

liderazgo o toma de decisiones de las mujeres y personas con identidades de género diversas en escenarios públicos, institucionales o comunitarios.

Las anteriores definiciones podrán complementarse con aquellas formas de violencia basadas en género reconocidas posteriormente por la legislación nacional, la jurisprudencia o los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por Colombia.

3.3. Comportamientos que las personas sujetas de este protocolo deben abstenerse de ejecutar.

Las conductas descritas a continuación podrán presentarse de manera presencial, virtual o mediante cualquier medio tecnológico y constituyen ejemplos de comportamientos incompatibles con los principios de respeto, igualdad, dignidad humana y no discriminación que rigen la Agencia Nacional de Tierras – ANT:

- Realizar contactos físicos no deseados o acercamientos con connotación sexual sin consentimiento.
- Formular invitaciones, insinuaciones, propuestas o presiones de carácter sexual no deseadas.
- Solicitar, exigir o condicionar favores sexuales a cambio de beneficios laborales, contractuales o académicos.
- Enviar mensajes, imágenes, videos, audios o cualquier contenido de carácter sexual no solicitado.
- Compartir, exhibir o difundir material sexualmente explícito o sugestivo sin consentimiento.
- Difundir rumores, comentarios o información privada relacionada con la vida íntima o sexual de una persona.
- Realizar comentarios, burlas, humillaciones, chistes o expresiones ofensivas relacionadas con el sexo, género, orientación sexual, identidad de género, origen étnico, discapacidad, condición social, apariencia física o cualquier otra condición protegida.
- Formular preguntas o comentarios invasivos sobre la vida privada, sexual, afectiva o reproductiva de las personas.
- Imponer tareas o funciones ajenas a las obligaciones laborales o contractuales como consecuencia del rechazo a conductas de carácter sexual.
- Exhibir partes íntimas o contenido sexual sin consentimiento.
- Realizar actos de observación, vigilancia o grabación no autorizada en espacios destinados a la privacidad de las personas.
- Amenazar, presionar o condicionar el acceso, permanencia o ascenso en el empleo o contratación a la aceptación de conductas de naturaleza sexual.
- Asignar roles estereotipados o distribuir tareas de manera discriminatoria por razones de género.

 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	2
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	24/08/2026

- Invisibilizar, apropiarse o desvalorizar sistemáticamente los aportes, opiniones o logros de otras personas por razones de género u orientación sexual.
- Realizar actos de menosprecio, descalificación o trato condescendiente asociados a estereotipos de género.
- Ejecutar conductas discriminatorias relacionadas con el embarazo, la maternidad, la lactancia o las responsabilidades de cuidado.
- Obstaculizar el ejercicio de derechos asociados a la maternidad, paternidad, lactancia o cuidados.
- Realizar actos de seguimiento, vigilancia, persecución o acoso físico o digital que generen intimidación o afecten la tranquilidad de una persona.
- Revelar sin autorización información relacionada con la orientación sexual, identidad o expresión de género de una persona.
- Excluir deliberadamente a personas de espacios de participación, toma de decisiones, capacitación o desarrollo profesional por razones discriminatorias.
- Adoptar represalias contra quienes presenten denuncias, participen como testigos o colaboren en procesos relacionados con violencias basadas en género, acoso sexual, acoso laboral o discriminación.

La anterior enumeración es enunciativa y no limita el reconocimiento de otras conductas que puedan constituir violencia basada en género, acoso sexual, acoso laboral o discriminación conforme a la legislación vigente.

3.4. Actos de discriminación.

El presente protocolo aplica a todas las acciones u omisiones que constituyan actos de discriminación prohibidos por la Constitución Política, la legislación nacional y los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por Colombia.

- **Actos de discriminación:** De conformidad con la jurisprudencia constitucional, corresponden a conductas, actuaciones u omisiones que tengan por objeto o efecto anular, restringir, menoscabar o impedir el ejercicio de los derechos de una persona o grupo de personas por razones asociadas a criterios protegidos constitucionalmente.
- **Actos de discriminación (Ley 1752 de 2015):** Toda conducta que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de una persona por razones de raza, etnia, nacionalidad, sexo, género, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, religión, opinión política o cualquier otra condición protegida.
- **Hostigamiento por razones de discriminación:** Toda conducta orientada a promover, instigar o causar daño físico, moral, psicológico o emocional a una persona o grupo de personas por motivos asociados a criterios de discriminación.
- **Discriminación como modalidad de acoso laboral:** De conformidad con la Ley 1010 de 2006, constituye acoso laboral todo trato diferenciado injustificado basado en razones de raza, sexo, género, origen familiar o nacional, credo religioso, orientación política, condición social u otras circunstancias protegidas.

 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	2
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	24/08/2026

- **Discriminación directa:** Trato diferenciado, desfavorable o injustificado hacia una persona por razón de alguna característica protegida por la Constitución o la ley.
- **Discriminación indirecta:** Situación en la cual una disposición, criterio, práctica o política aparentemente neutral genera una desventaja particular o desproporcionada para determinadas personas o grupos.
- **Interseccionalidad:** Reconocimiento de que las situaciones de discriminación pueden agravarse cuando concurren simultáneamente múltiples factores de vulnerabilidad o exclusión, tales como género, origen étnico, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, condición socioeconómica u otros criterios protegidos.

Las anteriores definiciones podrán complementarse con aquellas formas de discriminación reconocidas por la legislación nacional, la jurisprudencia y los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por Colombia.

4. ENFOQUES DIFERENCIALES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES

4.1. Enfoques.

Las actuaciones, medidas y mecanismos previstos en el presente protocolo se implementarán conforme a los siguientes enfoques:

- **Enfoque diferencial:** Reconoce las condiciones particulares de las personas y grupos que históricamente han enfrentado situaciones de vulnerabilidad, discriminación o exclusión, con el fin de garantizar la igualdad real y efectiva, la inclusión y la protección de sus derechos.
- **Enfoque de género:** Permite identificar y transformar las desigualdades, estereotipos, roles y relaciones de poder que generan o perpetúan situaciones de violencia y discriminación por razones de sexo o género.
- **Enfoque de discapacidad:** Promueve la identificación y eliminación de barreras que limitan la participación y el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad, garantizando acciones afirmativas, accesibilidad y ajustes razonables.
- **Enfoque de diversidad sexual y de género:** Reconoce y protege los derechos de las personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas, promoviendo entornos laborales seguros, inclusivos y libres de discriminación.
- **Enfoque centrado en la víctima y acción sin daño:** Sitúa la seguridad, dignidad, bienestar y autonomía de la persona afectada en el centro de todas las actuaciones institucionales, garantizando la confidencialidad, la no revictimización y la adopción de medidas orientadas a evitar daños adicionales.
- **Enfoque de derechos humanos:** Reconoce que toda persona tiene derecho a desarrollar sus actividades en un entorno libre de violencia, acoso y discriminación, garantizando el respeto de la dignidad humana, la igualdad, la integridad física y psicológica y el trabajo decente.

 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	2
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	24/08/2026

- **Enfoque restaurativo o transformador:** Busca promover la transformación de las prácticas, comportamientos y condiciones que favorecen la ocurrencia de las violencias y la discriminación, fortaleciendo la reparación integral, la reconstrucción de la confianza y las garantías de no repetición.

Los enfoques establecidos en el presente protocolo orientarán la interpretación, aplicación e implementación de todas las medidas de prevención, atención, protección, seguimiento y gestión de las violencias basadas en género, el acoso sexual, el acoso laboral y cualquier forma de discriminación en la Agencia Nacional de Tierras – ANT.

4.2. Principios.

El presente protocolo se regirá por los siguientes principios:

- **Información y accesibilidad:** La Agencia garantizará la difusión permanente de las rutas, mecanismos y canales de prevención, atención y protección previstos en este protocolo.
- **Confidencialidad reforzada:** Toda la información relacionada con los casos será tratada con estricta reserva, garantizando la protección de datos personales y la intimidad de las personas involucradas.
- **Buena fe:** Las actuaciones realizadas en el marco del presente protocolo se presumirán efectuadas de buena fe.
- **Imparcialidad e idoneidad:** Las personas responsables de la atención de los casos actuarán con objetividad, independencia y competencia técnica.
- **Dignidad humana:** Toda persona será tratada con respeto, consideración y reconocimiento de su valor intrínseco.
- **Debido proceso:** Las actuaciones deberán garantizar el respeto de los derechos y garantías constitucionales y legales de las partes involucradas.
- **Debida diligencia:** La Agencia actuará de manera oportuna, eficaz y sin dilaciones injustificadas para prevenir, atender, investigar, proteger y realizar seguimiento a los casos objeto de este protocolo.
- **No discriminación:** Ninguna persona podrá ser objeto de trato diferenciado injustificado por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, origen étnico, religión, nacionalidad, condición social o cualquier otra condición protegida.
- **No revictimización:** Las actuaciones institucionales evitarán generar daños adicionales a las personas afectadas, absteniéndose de cuestionar, culpabilizar o exponer innecesariamente a las víctimas.
- **Protección integral:** Las medidas adoptadas deberán orientarse a garantizar la protección física, psicológica, emocional, laboral y social de las personas afectadas.
- **Celeridad:** Las actuaciones se desarrollarán de manera ágil, priorizando la atención oportuna de los casos.
- **Igualdad y equidad:** Las decisiones y actuaciones institucionales promoverán la igualdad real y efectiva y la eliminación de barreras que generen discriminación o exclusión.

 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	2
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	24/08/2026

- **Garantía de indemnidad:** Ninguna persona podrá ser objeto de represalias por presentar una queja, denunciar hechos, aportar información o participar en los procedimientos previstos en este protocolo.
- **Prevención:** La Agencia promoverá acciones permanentes orientadas a prevenir la ocurrencia de violencias, acoso y discriminación en el ámbito laboral.
- **Autonomía:** Se respetará la voluntad y capacidad de decisión de la persona afectada respecto de las acciones que desee emprender.
- **Corresponsabilidad:** La prevención y atención de las violencias basadas en género, el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación constituyen una responsabilidad compartida entre la Entidad y todas las personas vinculadas a ella.
- **Principio Pro Persona:** En caso de duda o conflicto en la interpretación de las disposiciones aplicables, prevalecerá aquella que resulte más favorable para la protección de los derechos de la persona afectada.

Los enfoques y principios establecidos en el presente capítulo orientarán la interpretación, aplicación e implementación de todas las disposiciones contenidas en este protocolo y deberán observarse en cada una de las actuaciones institucionales.

5. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

5.1. Derechos de las víctimas.

Las personas víctimas de violencias basadas en género, acoso sexual, acoso laboral o cualquier forma de discriminación tendrán derecho a:

- Recibir medidas de prevención, atención, protección y seguimiento orientadas a evitar la ocurrencia de daños adicionales.
- Ser escuchadas y atendidas con respeto, dignidad y bajo el principio de buena fe, libres de prejuicios, estereotipos o cuestionamientos sobre la veracidad de su relato.
- No ser sometidas a revictimización durante ninguna de las actuaciones previstas en el presente protocolo.
- Recibir información clara, completa, oportuna y comprensible sobre sus derechos, las rutas de atención y las actuaciones adelantadas.
- Acceder a acompañamiento psicosocial, orientación jurídica y demás medidas de apoyo que se encuentren disponibles institucionalmente, de acuerdo con las funciones que les asisten a las distintas dependencias.
- Solicitar medidas de protección cuando exista riesgo para su integridad física, psicológica, emocional o laboral.
- Presentar la queja o denuncia a través de cualquiera de los canales institucionales habilitados.
- Ser atendidas bajo los enfoques de derechos humanos, género, diversidad, inclusión, interseccionalidad y acción sin daño.
- Solicitar medidas orientadas a evitar el contacto directo con la persona presuntamente responsable cuando ello resulte necesario para garantizar su seguridad y bienestar.

 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	2
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	24/08/2026

- Acudir en cualquier momento a las autoridades administrativas, disciplinarias, judiciales o de control competentes, sin necesidad de agotar previamente la ruta institucional.
- Estar acompañadas por una persona de confianza durante las actuaciones relacionadas con la ruta de atención.
- Recibir seguimiento institucional hasta el cierre del caso.
- No ser objeto de represalias por presentar una queja, denuncia o colaborar en una investigación.
- Que su identidad, datos personales e información relacionada con el caso sean tratados bajo estrictos criterios de confidencialidad y protección de datos personales, dada su naturaleza de dato sensible, de acuerdo con la ley 1581 de 2012, literales a) y b) del artículo 18 de la Ley 1712 de 2014

5.2. Derechos de las mujeres víctimas.

- De conformidad con el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008 y las demás disposiciones vigentes, las mujeres víctimas de violencia tendrán derecho a:
- Recibir atención integral, especializada, accesible y oportuna.
- Recibir orientación, asesoría jurídica y acompañamiento desde el momento en que se conozcan los hechos.
- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna sobre sus derechos y las rutas de atención existentes.
- Ser tratadas con reserva de identidad y protección de sus datos personales.
- Acceder a servicios médicos, psicológicos, psiquiátricos y demás apoyos previstos en la legislación vigente.
- Obtener garantías de verdad, justicia, reparación y no repetición.
- Decidir libremente sobre su participación en los diferentes procedimientos y actuaciones que se adelanten.
- Recibir atención con enfoque diferencial, interseccional y pertinencia cultural cuando sus condiciones particulares así lo requieran.
- Acceder a las medidas de protección y garantías previstas en la Ley 2365 de 2024 y demás normas que la modifiquen o complementen.
- Los derechos aquí previstos se aplicarán de manera complementaria a los demás derechos reconocidos por la Constitución Política, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y las demás normas vigentes.

5.3. Derechos del sujeto activo.

La persona contra quien se formule una queja o denuncia tendrá derecho a:

- Conocer los hechos que motivan la actuación y las actuaciones que correspondan conforme a la normatividad aplicable.
- Ejercer plenamente su derecho de defensa y contradicción.
- Presentar explicaciones, pruebas y solicitar la práctica de las actuaciones que considere pertinentes para su defensa.

 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	2
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	24/08/2026

- Contar con acompañamiento o asesoría jurídica cuando lo estime necesario.
- Ser tratada conforme al principio de presunción de inocencia mientras no exista una decisión en firme emitida por la autoridad competente.
- Que la información relacionada con el caso sea tratada con confidencialidad y protección de datos personales.
- Ser escuchada y recibir un trato digno y respetuoso durante todas las actuaciones.
- Ser juzgada por autoridades competentes, imparciales e independientes.
- Que se respeten las garantías del debido proceso previstas en la Constitución y la ley.
- La garantía de los derechos de las partes deberá armonizarse con los principios de protección integral, no revictimización, confidencialidad, imparcialidad y debida diligencia que orientan el presente protocolo.

6. PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES

6.1. Medidas de prevención.

La Agencia Nacional de Tierras – ANT implementará acciones permanentes de prevención orientadas a identificar, intervenir y mitigar los riesgos asociados a las violencias basadas en género, el acoso sexual, el acoso laboral y cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral, promoviendo entornos de trabajo seguros, inclusivos y respetuosos de los derechos humanos.

Para tal fin, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan Institucional de Capacitación y demás instrumentos institucionales, desarrollará las siguientes acciones:

- Difusión permanente del presente protocolo y de las rutas institucionales de atención mediante los canales físicos y digitales de la Entidad.
- Desarrollo de campañas de sensibilización y prevención sobre violencias basadas en género, acoso sexual, acoso laboral, discriminación y respeto por la diversidad.
- Inclusión obligatoria del contenido del presente protocolo en los procesos de inducción y reintroducción de servidores públicos, contratistas, practicantes y judicantes.
- Implementación de procesos formativos periódicos en derechos humanos, enfoque de género, diversidad sexual y de género, prevención de violencias y discriminación.
- Formación especializada para directivos, supervisores, coordinadores y líderes de equipos, orientada a la identificación temprana de riesgos y a la gestión adecuada de situaciones de violencia o discriminación.
- Fortalecimiento de las capacidades del Comité de Convivencia Laboral y de las dependencias responsables de la atención de casos.
- Implementación de estrategias para la prevención del acoso y las violencias en entornos digitales y tecnológicos.
- Identificación, evaluación e intervención de factores de riesgo psicosocial asociados a situaciones de violencia, acoso o discriminación en el trabajo.

 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	2
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	24/08/2026

- Realización periódica de mediciones de clima organizacional y convivencia laboral para identificar factores de riesgo y oportunidades de mejora.
- Desarrollo de estrategias de promoción del respeto, la inclusión, la igualdad y la corresponsabilidad en el entorno laboral.
- Articulación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para el diseño e implementación de acciones preventivas, campañas de sensibilización y programas relacionados con factores de riesgo psicosocial y violencias basadas en género.
- Implementación de estrategias orientadas al fortalecimiento de la cultura de denuncia, la intervención segura de testigos y la prevención de represalias.
- Adopción de medidas preventivas aplicables a las actividades desarrolladas en territorio, comisiones de servicio, atención a la ciudadanía y relacionamiento con terceros.

Las acciones de prevención serán objeto de seguimiento y evaluación periódica en el marco del mejoramiento continuo institucional.

6.2. Sistemas de información.

La Agencia Nacional de Tierras – ANT dispondrá de canales institucionales para la recepción, orientación y gestión de reportes relacionados con violencias basadas en género, acoso sexual, acoso laboral y discriminación, garantizando condiciones de seguridad, accesibilidad, confidencialidad y protección de datos personales.

La Entidad contará con mecanismos de registro, sistematización, análisis y seguimiento de la información relacionada con los casos reportados, observando las disposiciones de la Ley 1581 de 2012 y demás normas sobre protección de datos personales.

La información recopilada tendrá carácter reservado y será tratada como dato sensible, garantizando la confidencialidad de las personas involucradas.

Los sistemas de información permitirán:

- Identificar patrones, tendencias y factores de riesgo.
- Generar alertas tempranas.
- Diseñar acciones preventivas focalizadas.
- Realizar seguimiento institucional a los casos.
- Elaborar estadísticas e informes institucionales para la toma de decisiones.
- Caracterizar los incidentes mediante variables agregadas y anonimizadas que permitan fortalecer las acciones de prevención.

De conformidad con la Ley 2365 de 2024, la Agencia Nacional de Tierras – ANT realizará la publicación semestral de información estadística sobre las quejas tramitadas y las sanciones impuestas, garantizando la anonimización de los datos personales y la protección de la intimidad, la confidencialidad y el debido proceso de las partes involucradas.

 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	2
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	24/08/2026

Así mismo, remitirá la información requerida al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los términos establecidos por la normativa vigente.

7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

7.1. Medidas inmediatas de protección.

La Agencia Nacional de Tierras – ANT adoptará medidas de protección oportunas, adecuadas, razonables y proporcionales, orientadas a salvaguardar la integridad física, psicológica, emocional y laboral de las personas afectadas por situaciones de violencia basada en género, acoso sexual, acoso laboral o discriminación, sin perjuicio de las actuaciones administrativas, disciplinarias o judiciales a que haya lugar.

Entre las medidas que podrán adoptarse se encuentran:

1. Garantizar un trato respetuoso, libre de estereotipos, prejuicios o prácticas discriminatorias relacionadas con el sexo, género, orientación sexual, identidad de género, origen étnico, discapacidad u otras condiciones protegidas.
2. Facilitar el acceso a acompañamiento psicosocial, orientación emocional y atención especializada, incluyendo la articulación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) cuando corresponda.
3. Evaluar la procedencia de cambios temporales de dependencia, sede, unidad de gestión territorial o reasignación de funciones, priorizando, cuando sea operativamente viable, la reubicación de la persona presuntamente agresora antes que la de la víctima.
4. Autorizar modalidades flexibles de trabajo, incluido el teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto, cuando las condiciones del caso lo justifiquen y la naturaleza de las funciones lo permita.
5. Adoptar medidas orientadas a evitar interacciones innecesarias entre la víctima y la persona presuntamente agresora durante el trámite del caso.
6. Garantizar la confidencialidad de la información y el derecho de la víctima a no ser sometida a confrontaciones innecesarias o revictimizantes.
7. Salvaguardar la dignidad, integridad, intimidad y buen nombre de las personas involucradas.
8. Brindar orientación jurídica sobre las rutas institucionales y externas disponibles para la protección de sus derechos.
9. Conceder los permisos requeridos para asistir a citas médicas, psicológicas, psiquiátricas o diligencias administrativas y judiciales relacionadas con los hechos denunciados, de conformidad con la normativa vigente.
10. Adoptar cualquier otra medida razonable y necesaria para proteger a la persona afectada y prevenir la repetición de los hechos.

Las medidas de protección deberán adoptarse con la mayor celeridad posible y, cuando exista riesgo para la persona afectada, podrán implementarse de manera inmediata sin necesidad de esperar el resultado de una investigación disciplinaria o administrativa.

Durante el desarrollo de las actuaciones correspondientes, la ANT podrá mantener, modificar, ampliar o levantar las medidas adoptadas de acuerdo con la evolución del caso y la valoración del riesgo.

 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	2
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	24/08/2026

Criterios para la adopción de medidas de protección

Para la definición de las medidas de protección se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

- Nivel de riesgo para la persona afectada.
- Relación de poder o subordinación entre las partes.
- Reiteración o persistencia de las conductas denunciadas.
- Impacto en la salud física, psicológica o emocional.
- Condiciones particulares de vulnerabilidad.
- Necesidad de restablecimiento de derechos.
- Riesgo de represalias o revictimización.

Las medidas de protección no constituyen sanción ni implican un pronunciamiento anticipado sobre la responsabilidad de las personas involucradas; su finalidad es prevenir nuevos hechos y garantizar la protección integral de quienes pudieran encontrarse en situación de riesgo.

7.2. Estabilidad laboral.

De conformidad con la Ley 2365 de 2024, la Ley 1010 de 2006 y demás normas aplicables, la Agencia Nacional de Tierras – ANT adoptará las medidas necesarias para garantizar la protección de las personas que presenten quejas o denuncias por presuntos hechos de acoso sexual, acoso laboral, violencias basadas en género o discriminación en el ámbito laboral.

En consecuencia, durante los seis (6) meses siguientes a la presentación formal de la queja o denuncia, no podrán adoptarse decisiones de desvinculación, terminación anticipada de contratos, declaratorias de insubsistencia o medidas que constituyan represalias por razón de la denuncia presentada, salvo que exista una causa legal objetiva, comprobada y debidamente motivada.

Esta protección también se extenderá a las personas que intervengan como testigos o colaboren de manera directa en los procedimientos derivados de la denuncia.

La garantía prevista en este artículo no impedirá la adopción de decisiones disciplinarias, administrativas o judiciales debidamente fundamentadas ni limitará las facultades legales de las autoridades competentes cuando exista causa legal suficiente.

Para efectos de la activación de esta medida, la situación deberá haber sido puesta en conocimiento de la Entidad mediante los canales institucionales establecidos en el presente protocolo o ante las autoridades competentes.

La ANT adoptará medidas orientadas a prevenir cualquier forma de represalia, hostigamiento, aislamiento, desmejora injustificada de condiciones laborales o contractuales, o cualquier otra actuación que tenga como finalidad afectar a la persona denunciante o a quienes participen en el trámite correspondiente.

 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	2
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	24/08/2026

8. RUTAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS

8.1. Disposiciones generales para las rutas de atención.

La Agencia Nacional de Tierras – ANT implementará una ruta integral para la atención, protección, acompañamiento y seguimiento de los casos de violencias basadas en género, acoso sexual, acoso laboral y discriminación, garantizando los principios de confidencialidad, debida diligencia, no revictimización, protección integral, enfoque diferencial y acción sin daño.

La activación de la ruta no impide ni reemplaza el derecho de la víctima a acudir directamente ante las autoridades administrativas, disciplinarias, judiciales o de control competentes.

La recepción de una queja o denuncia dará lugar a la valoración inmediata del caso y a la adopción de medidas de protección cuando exista riesgo para la persona afectada.

8.2. Ruta Externa de Atención

Las personas afectadas podrán acudir directamente a las autoridades y entidades competentes para la protección de sus derechos, entre ellas:

- Línea 155 para orientación a mujeres víctimas de violencia basada en género.
- Línea 123 de la Policía Nacional.
- Fiscalía General de la Nación.
- URI – Unidades de Reacción Inmediata.
- SAU – Salas de Atención al Usuario.
- CAIVAS – Centros de Atención e Investigación Integral a Víctimas de Delitos Sexuales.
- CAPIV – Centros de Atención Penal Integral a Víctimas.
- Procuraduría General de la Nación.
- Comisarías de Familia, cuando corresponda.
- Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud.

Las víctimas de violencia sexual tendrán derecho a recibir atención integral en salud conforme a la normativa vigente, sin barreras de acceso y sin que puedan exigirse requisitos adicionales para su atención.

La activación de la ruta no impide ni reemplaza el derecho de la víctima a acudir directamente ante las autoridades administrativas, disciplinarias, judiciales o de control competentes.

 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	2
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	24/08/2026

8.3. Ruta Interna de Atención

Recepción de la queja o denuncia

Toda persona podrá presentar una queja o denuncia por hechos relacionados con violencia basada en género, acoso sexual, acoso laboral o discriminación mediante los canales institucionales habilitados por la Agencia Nacional de Tierras – ANT.

La queja podrá presentarse por escrito, verbalmente o por medios electrónicos.

Los canales institucionales incluirán como mínimo:

- Correo electrónico institucional dispuesto para estos efectos a saber: **atencion.genero@ant.gov.co**
- Atención presencial ante las dependencias competentes.
- Comité de Convivencia Laboral.
- Demás canales establecidos por la Entidad.

Durante la recepción de la información se garantizará:

- Confidencialidad.
- No revictimización.
- Trato digno y respetuoso.
- Protección de datos personales.
- Accesibilidad y enfoque diferencial.

Valoración inicial y activación de medidas de protección

Una vez recibida la información, la dependencia competente realizará una valoración inicial del caso con el fin de:

- Identificar situaciones de riesgo.
- Activar medidas inmediatas de protección.
- Brindar información sobre derechos y rutas de atención.
- Ofrecer acompañamiento psicosocial y orientación jurídica.
- Garantizar la confidencialidad en el trámite de la correspondiente queja – en caso que la misma se reciba por canales diferentes al correo dispuesto, quien reciba la queja deberá remitirla al correo institucional pertinente, ahora bien, si la misma llegase a ser alojada en el sistema ORFEO se garantizará que dichos radicados y expedientes quedaran con acceso restringido-.

La ANT procurará realizar el primer contacto con la presunta víctima dentro de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles siguientes al conocimiento de los hechos.

 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	2
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	24/08/2026

Competencia del Comité de Convivencia Laboral

Cuando los hechos correspondan a situaciones de acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral adelantará las actuaciones preventivas previstas en la Ley 1010 de 2006.

Cuando los hechos correspondan a violencia basada en género o acoso sexual, el Comité de Convivencia Laboral no adelantará procesos de conciliación, mediación, careo o confrontación entre las partes.

En estos casos, su actuación se limitará a:

- Escuchar a la persona afectada.
- Activar medidas de protección.
- Brindar orientación institucional.
- Remitir el caso a la autoridad competente.

Remisión a autoridades competentes

Cuando los hechos puedan constituir una falta disciplinaria, conducta punible o vulneración de derechos, la ANT realizará las remisiones correspondientes a las autoridades competentes, respetando los principios de confidencialidad, protección de datos personales y autonomía de la víctima.

8.4. Deberes de los Superiores Jerárquicos

Los directivos, jefes, coordinadores, supervisores y demás personas que ejerzan autoridad o dirección dentro de la Entidad deberán:

- Activar oportunamente las rutas institucionales cuando tengan conocimiento de posibles hechos de violencia o discriminación.
- Mantener absoluta reserva sobre la información conocida.
- Abstenerse de realizar conciliaciones informales o careos entre las partes.
- Adoptar medidas para prevenir represalias o revictimización.
- Facilitar los permisos requeridos para la atención médica, psicológica o judicial de las víctimas.
- Promover ambientes laborales seguros, respetuosos e inclusivos.

El incumplimiento de estas obligaciones podrá dar lugar a las actuaciones disciplinarias correspondientes.

8.5. Actuaciones con Enfoque Diferencial y de Género

Todas las actuaciones adelantadas en el marco de este protocolo deberán incorporar los enfoques de derechos humanos, género, interseccionalidad, diversidad, discapacidad, acción sin daño y no revictimización.

En consecuencia:

 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	2
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	24/08/2026

- No se formularán preguntas invasivas o innecesarias sobre la vida privada de la víctima.
- No se exigirán pruebas imposibles o desproporcionadas.
- Se garantizará la valoración probatoria con enfoque de género y de derechos humanos.
- Se evitará cualquier actuación que pueda generar revictimización.

8.6. Continuidad de la Ruta de Atención

La terminación de la vinculación laboral, contractual o académica con la Agencia Nacional de Tierras – ANT no extingue la obligación institucional de brindar seguimiento, acompañamiento y protección respecto de los hechos puestos en conocimiento de la Entidad.

La ANT garantizará la continuidad de las actuaciones que resulten procedentes hasta el cierre efectivo del caso y la adopción de las medidas correspondientes.

9. MEDIDAS DE REPARACIÓN, RESTABLECIMIENTO Y GARANTÍAS DE NO REPETICIÓN

La Agencia Nacional de Tierras – ANT adoptará medidas orientadas a la reparación, el restablecimiento de derechos y la prevención de nuevas situaciones de violencia basada en género, acoso sexual, acoso laboral y discriminación, de conformidad con sus competencias legales y administrativas.

Estas medidas se implementarán bajo los enfoques de derechos humanos, género, interseccionalidad, acción sin daño, debida diligencia y no revictimización, procurando contribuir a la recuperación integral de las personas afectadas y al fortalecimiento de entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos.

9.1. Medidas de reparación y restablecimiento

Las medidas de reparación y restablecimiento estarán orientadas a mitigar los impactos derivados de las situaciones de violencia o discriminación y podrán incluir, cuando resulte procedente y de acuerdo con el marco jurídico aplicable:

- Restablecimiento de las condiciones laborales o institucionales que hubieren resultado afectadas.
- Reubicación temporal o definitiva de funciones, dependencia o lugar de trabajo, cuando sea necesaria para garantizar la protección de la persona afectada.
- Ajustes razonables en las condiciones de trabajo o desarrollo de actividades institucionales.
- Acompañamiento psicosocial y orientación especializada.
- Acciones institucionales de reconocimiento y restablecimiento del buen nombre cuando se evidencie una afectación derivada de los hechos denunciados.
- Actualización, aclaración o corrección de registros institucionales cuando corresponda.
- Otras medidas administrativas orientadas al restablecimiento de derechos, de conformidad con las competencias de la Entidad.

La adopción de estas medidas deberá considerar la voluntad, necesidades y condiciones particulares de la persona afectada.

 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	2
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	24/08/2026

9.2. Garantías de no repetición

La Agencia Nacional de Tierras – ANT implementará acciones dirigidas a prevenir la ocurrencia de nuevas situaciones de violencia, acoso o discriminación, entre ellas:

- Fortalecimiento de los procesos de capacitación, sensibilización y formación institucional.
- Revisión y ajuste de procedimientos, prácticas y dinámicas organizacionales que puedan favorecer situaciones de violencia o discriminación.
- Seguimiento a dependencias, equipos o áreas en las que se identifiquen riesgos o recurrencia de casos.
- Implementación de acciones correctivas y preventivas derivadas del análisis de los casos atendidos.
- Evaluación periódica del clima organizacional y de los factores de riesgo psicosocial.
- Desarrollo de acciones pedagógicas y de fortalecimiento institucional orientadas a promover relaciones laborales respetuosas e inclusivas.
- Incorporación de criterios de respeto, igualdad, diversidad y no discriminación en los procesos de selección, contratación, inducción y reinducción, de conformidad con la normativa vigente.

9.3. Mejora continua del protocolo

La Agencia Nacional de Tierras – ANT realizará evaluaciones periódicas del presente protocolo con el fin de:

- Identificar oportunidades de mejora.
- Incorporar modificaciones normativas, jurisprudenciales o institucionales.
- Fortalecer las rutas de prevención, atención, protección y seguimiento.
- Evaluar la efectividad de las medidas implementadas.
- Diseñar acciones de mejora continua basadas en evidencia y resultados institucionales.

9.4. Enfoque institucional

Las medidas de reparación, restablecimiento y garantías de no repetición deberán contribuir al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en:

- El respeto por la dignidad humana.
- La igualdad y la equidad.
- La inclusión y el reconocimiento de la diversidad.
- La corresponsabilidad institucional.
- La prevención de las violencias basadas en género y de toda forma de discriminación.
- La cero tolerancia frente al acoso sexual, el acoso laboral y las conductas discriminatorias.

La implementación de estas medidas refleja el compromiso de la Agencia Nacional de Tierras – ANT con la construcción y mantenimiento de entornos laborales seguros, dignos, inclusivos y libres de violencia.

	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VIOLENCIAS DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	2
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	24/08/2026

HISTORIAL DE CAMBIOS		
Versión	Descripción	Fecha
1	El presente protocolo se elabora dando cumplimiento a la directiva 01 de 2023 Presidencia de la Republica. “Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público”.	06/07/2023
2	Se realizó la actualización integral del Protocolo para la Prevención, Atención, Protección y Seguimiento de las Violencias Basadas en Género, el Acoso Sexual, el Acoso Laboral y la Discriminación, incorporando los lineamientos establecidos en la Ley 2365 de 2024, el Decreto 405 de 2025 y demás disposiciones aplicables, fortaleciendo las medidas de prevención, protección, atención, reparación y garantías de no repetición en la Agencia Nacional de Tierras – ANT.	20/08/2026

APROBACIÓN				
	NOMBRE	CARGO	FIRMA	FECHA
ELABORÓ	Diego Andrés Sáenz Ruíz	Contratista - Subdirección de Talento Humano	ORIGINAL FIRMADO	11/06/2026
REVISÓ	Luz Dely Jaramillo Giraldo	Gestor T1 Grado 10 – Subdirección de talento humano	ORIGINAL FIRMADO	15/06/2026
REVISÓ	Miguel Ángel Panadero Dueñez	Contratista Oficina Jurídica	ORIGINAL FIRMADO	01/07/2026
REVISÓ	María Catalina Ramos Valencia	Jefe Oficina Jurídica	ORIGINAL FIRMADO	03/07/2026
REVISÓ	Álvaro Patiño Montoya	Subdirector de Talento Humano	ORIGINAL FIRMADO	17/07/2026
APROBÓ	Jesús Horacio Parraga Aponte	Secretaría General (E)	ORIGINAL FIRMADO	20/08/2026

La copia, impresión o descarga de este documento se considera COPIA NO CONTROLADA y por lo tanto no se garantiza su vigencia.
La única COPIA CONTROLADA se encuentra disponible y publicada en la página Intranet de la Agencia Nacional de Tierras.