

ATENCIÓN DE QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL			
PROCESO:	GEESTIÓN HUMANA		
PROCEDIMIENTO:	N/A		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
30/06/2026	GTH-PRT09	03	1 de 13

ATENCIÓN DE QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL

CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

BOGOTÁ D.C, JUNIO 2026

ATENCIÓN DE QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL			
PROCESO:	GEEESTIÓN HUMANA		
PROCEDIMIENTO:	N/A		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
30/06/2026	GTH-PRT09	03	2 de 13

Tabla de contenido

1. Introducción	3
2. Objetivos	3
3. Alcance	3
4. Definiciones	4
5. Normatividad	4
6. Conductas enmarcadas como Acoso Laboral	5
7. Conductas no constitutivas de Acoso Laboral	5
8. Desconexión Laboral	5
9. Ruta para la atención de una queja por presunto Acoso Laboral.	6
10. Ruta para la atención de una queja por presunto Acoso Sexual Laboral	9
11. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	12
12. Responsabilidades disciplinarias, fiscales, penales y administrativas	12

ATENCIÓN DE QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL			
PROCESO:	GEEESTIÓN HUMANA		
PROCEDIMIENTO:	N/A		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
30/06/2026	GTH-PRT09	03	3 de 13

1. Introducción

El acoso laboral (AL) y el acoso sexual laboral (ASL) son conductas que vulneran la dignidad y los derechos de los servidores públicos en el entorno de trabajo, generando un ambiente hostil que afecta su desarrollo personal y profesional. Dada la importancia de promover la equidad y el respeto en el ámbito laboral, resulta fundamental contar con un protocolo claro que permita prevenir, atender y sancionar estas situaciones cuando se presenten. Este documento constituye una herramienta de sensibilización y establece una ruta de intervención en tanto se presenten casos que, en lo pertinente y según lo que corresponda a cada caso, requieran ser evaluados por el Comité de Convivencia Laboral o la instancia que ostente la competencia disciplinaria en materia de acoso sexual laboral.

2. Objetivo

Proporcionar un marco de referencia para la identificación, atención y seguimiento de posibles casos de acoso laboral y acoso sexual laboral en la UAE Contaduría General de la Nación. Este protocolo incluye medidas preventivas como apoyo psicosocial y jurídico, fomentando un ambiente seguro, respetuoso y basado en la dignidad y bienestar de todos los servidores.

3. Alcance

El presente protocolo aplica a todos los servidores públicos de la UAE Contaduría General de la Nación. Las actuaciones estarán a cargo del Comité de Convivencia Laboral en relación con la recepción, análisis, trámite y seguimiento de quejas por presuntos casos de acoso laboral. Comprende situaciones ocurridas durante la jornada laboral y aquellas relacionadas con el entorno de trabajo aun fuera de ella.

En lo que respecta al acoso sexual laboral, establece la ruta institucional para la prevención, atención, orientación, protección y remisión de presuntas conductas de acoso sexual en el ámbito laboral, que se presenten en el desarrollo de las relaciones de trabajo o con ocasión de estas, al interior de la entidad.

El protocolo aplica a cualquier persona que, con ocasión de actividades institucionales, mantenga relación directa o indirecta con la entidad.

Comprende hechos ocurridos en espacios físicos de la CGN, en entornos virtuales, durante comisiones, eventos institucionales, capacitaciones,

ATENCIÓN DE QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL			
PROCESO:	GEESTIÓN HUMANA		
PROCEDIMIENTO:	N/A		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
30/06/2026	GTH-PRT09	03	4 de 13

actividades de bienestar, o en cualquier otro escenario en el que exista una relación funcional, jerárquica o de subordinación vinculada al servicio público.

El protocolo no tiene carácter disciplinario ni penal, ni sustituye las competencias de las autoridades judiciales o disciplinarias; su finalidad es activar medidas de protección, orientación y remisión a las instancias competentes, garantizando la confidencialidad, el enfoque diferencial, la debida diligencia y la no revictimización.

4. Definiciones

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un servidor público por parte de un superior, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia; causar perjuicio laboral; generar desmotivación; o inducir a la renuncia, conforme a la Ley 1010 de 2006. (Ver Corte Constitucional, Sentencias T-882 de 2006, T-171 de 2012 y T-140 de 2019).

Acoso sexual laboral: Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de connotación sexual, verbal, físico o de otra índole, en contextos de subordinación jerárquica o relaciones laborales de poder, en concordancia con la Ley 2365 de 2024.

Desconexión laboral: Derecho de los servidores públicos a no mantener contacto laboral fuera de la jornada ordinaria, ni durante períodos de descanso o vacaciones, conforme a la Ley 2191 de 2022.

5. Normatividad

Este protocolo se fundamenta principalmente en la Constitución Política de Colombia, la Ley 599 de 2000, Ley 1010 de 2006, , Ley 2094 de 2021, Ley 2191 de 2022, Ley 2365 de 2024, la Resolución 2646 de 2008, Resolución 652 de 2012, la, Resolución 258 de 2013, Resolución 3461 de 2025, y las circulares expedidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Procuraduría General de la Nación (PGD). Estas disposiciones buscan garantizar entornos laborales libres de acoso, violencias y hostigamientos, promoviendo la dignidad humana y la salud mental de los servidores públicos.

5.1 Modalidades de Acoso laboral

- **Maltrato laboral:** actos de violencia física, verbal o moral.

ATENCIÓN DE QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL			
PROCESO:	GEEESTIÓN HUMANA		
PROCEDIMIENTO:	N/A		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
30/06/2026	GTH-PRT09	03	5 de 13

- Persecución laboral: conductas reiteradas para inducir renuncia.
- Discriminación laboral: trato diferenciado injustificado.
- Entorpecimiento laboral: obstaculización de la labor.
- Inequidad laboral: asignación de funciones en menosprecio.
- Desprotección laboral: poner en riesgo la seguridad del trabajador.

6. Conductas enmarcadas como Acoso Laboral

Se considerarán conductas constitutivas de acoso laboral las descritas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, entre ellas: agresiones físicas, expresiones injuriosas, descalificación humillante, burlas sobre la apariencia, comentarios hostiles, amenazas injustificadas de despido, entre otras.

7. Conductas no constitutivas de Acoso Laboral

De acuerdo con el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, no constituyen acoso laboral las siguientes conductas:

- ✓ Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina.
- ✓ Las llamadas de atención correctivas.
- ✓ Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria conforme a la ley.
- ✓ Las actuaciones administrativas para dar por terminado una vinculación legal o reglamentaria por justa causa.
- ✓ La exigencia de cumplimiento de deberes.
- ✓ La imposición de sanciones disciplinarias.
- ✓ Las evaluaciones de desempeño.
- ✓ En general, las actuaciones necesarias para el ejercicio regular de la función pública y la administración del talento humano.

8. Desconexión Laboral

De conformidad con la Ley 2191 de 2022 y la Resolución interna de la CGN, la desconexión laboral constituye un derecho de los servidores públicos. Su vulneración se considerará una forma de acoso laboral.

De acuerdo con la Resolución 226 de 2025, por la cual se establece la política de desconexión laboral en la UAE Contaduría General de la Nación, dicha política tiene como propósito dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, cuyo objeto es proteger el tiempo libre de los servidores públicos, así como sus períodos de descanso, licencias, permisos y vacaciones. Esta normativa también

ATENCIÓN DE QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL			
PROCESO:	GEEESTIÓN HUMANA		
PROCEDIMIENTO:	N/A		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
30/06/2026	GTH-PRT09	03	6 de 13

ampara las actividades familiares o personales que cada servidor público desarrolle según su interés, permitiéndole desconectarse de sus funciones laborales fuera del horario establecido.

Asimismo, la política dispone que, por fuera de la jornada laboral, los servidores públicos tienen derecho a no estar disponibles ni mantener contacto con el empleador por ningún medio de comunicación o aplicación. En consecuencia, el empleador debe abstenerse de impartir órdenes o formular requerimientos al trabajador fuera de la jornada laboral. Ello obedece a que el descanso constituye un derecho fundamental del trabajador, el cual debe garantizarse tanto al finalizar su jornada habitual como durante sus vacaciones y demás períodos de descanso.

En este sentido, se destacan los siguientes aspectos relevantes de la Ley de desconexión laboral:

1. Se deben establecer mecanismos para presentar quejas frente a la vulneración de este derecho.
2. La omisión del respeto al derecho a la desconexión laboral será considerada como una conducta de acoso laboral.
3. El ejercicio de este derecho inicia una vez finalizada la jornada laboral.
4. El empleador deberá garantizar que el trabajador goce efectivamente de sus tiempos de descanso, licencias, permisos, vacaciones, así como de su vida familiar y personal.

9. Ruta para la atención de una queja por presunto Acoso Laboral.

El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva y autónoma en su funcionamiento, orientada a la promoción de entornos laborales saludables y a la prevención de conductas asociadas al acoso laboral. Su actuación contribuye a la identificación, gestión y mitigación de riesgos psicosociales que pueden afectar la salud, el bienestar y la dignidad de las personas en los lugares de trabajo.

La naturaleza del Comité es eminentemente preventiva, orientadora, conciliadora y canalizadora; en consecuencia, no le corresponde adelantar investigaciones, emitir juicios de responsabilidad ni determinar la existencia de acoso laboral, funciones que recaen en las instancias legalmente competentes.

ATENCIÓN DE QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL			
PROCESO:	GEEESTIÓN HUMANA		
PROCEDIMIENTO:	N/A		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
30/06/2026	GTH-PRT09	03	7 de 13

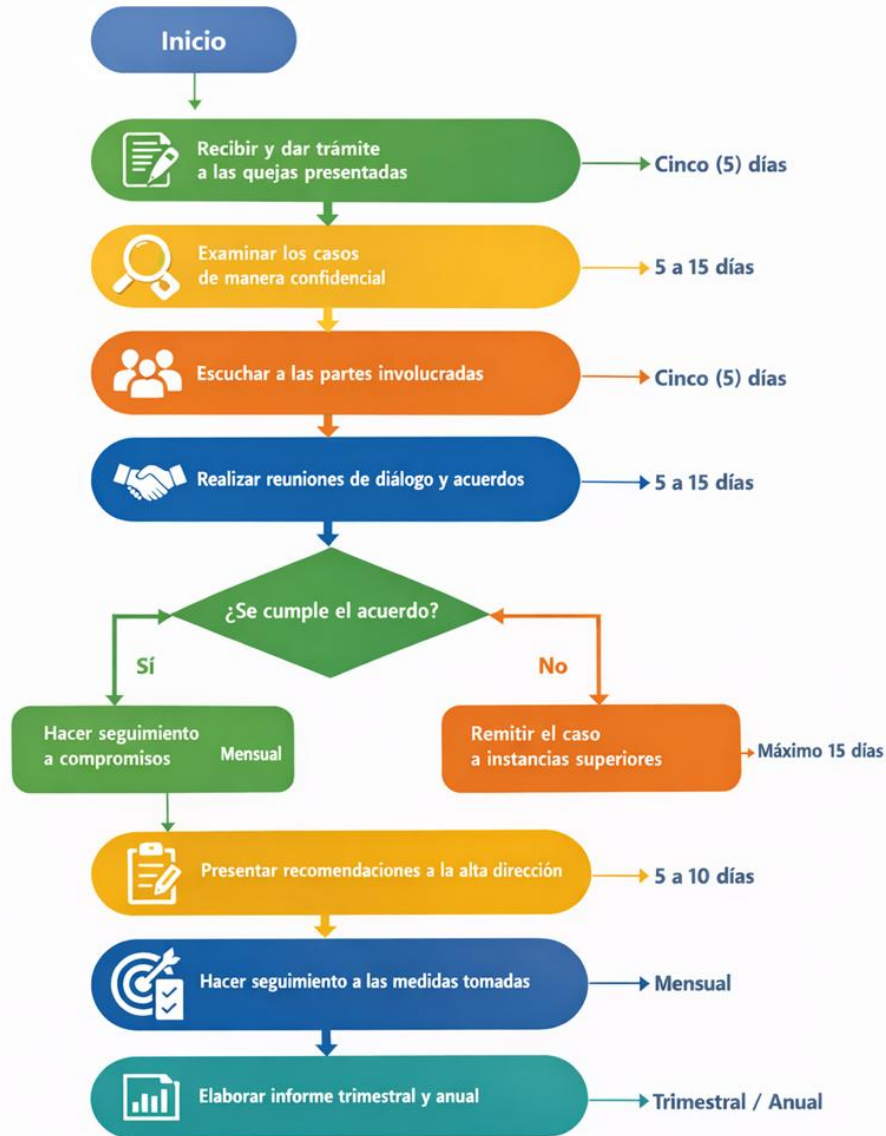
Los Comités de Convivencia Laboral deberán ejercer las funciones asignadas en la normatividad vigente, dentro de los términos establecidos, garantizando en todo momento el derecho al debido proceso, así como la observancia de los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad y confidencialidad, en los siguientes términos:

Funciones	Tiempos
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.	Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no pobra(sic) superar los 15 días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual.
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.

ATENCIÓN DE QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL			
PROCESO:	GEEESTIÓN HUMANA		
PROCEDIMIENTO:	N/A		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
30/06/2026	GTH-PRT09	03	8 de 13

Funciones	Tiempos
<p>Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.</p>	
<p>7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.</p>	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
<p>8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.</p>	Mensual
<p>9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.</p>	Trimestral/Anual
<p>10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.</p>	Anual

ATENCIÓN DE QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL			
PROCESO:	GEESTIÓN HUMANA		
PROCEDIMIENTO:	N/A		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
30/06/2026	GTH-PRT09	03	9 de 13



10. Ruta para la atención de una queja por presunto Acoso Sexual Laboral

En caso de presunto acoso sexual laboral, además de la ruta ordinaria, el Comité deberá orientar al afectado sobre la denuncia penal, brindar apoyo psicosocial y dar traslado inmediato a las autoridades competentes.

ATENCIÓN DE QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL			
PROCESO:	GEEESTIÓN HUMANA		
PROCEDIMIENTO:	N/A		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
30/06/2026	GTH-PRT09	03	10 de 13

Etapa/ Función	Instancia Responsable	Tiempo sugerido
1.Recepción de la queja por presunto acoso sexual a través de canales seguros, confidenciales y accesibles (correo electrónico o carta por escrita)	Talento Humano / Canales institucionales definidos	Inmediato o máximo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes
2.Activación de la ruta institucional y adopción de medidas administrativas de protección (no revictimización separación funcional, ajustes temporales)	Despacho/ Talento Humano SGSST	Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la recepción
3.Orientación a la persona afectada sobre sus derechos y las instancias disciplinarias y penales competentes	Talento Humano (Orientación psicosocial) / GIT Jurídica	Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes
4.Traslado inmediato de la queja a la autoridad disciplinaria competente	Oficina de control interno disciplinario o procuraduría general de la Nación	Máximo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes
5.Compulsa de copias a la Fiscalía General de la Nación cuando los hechos puedan sustituir delito	Oficina de control interno Disciplinario / Procuraduría General de la Nación	Inmediato o conforme a la normatividad penal
6.Investigación disciplinaria y adopción de decisiones de fondo	Autoridad disciplinaria competente	Según términos del Código General Disciplinario
7. Acompañamiento psicosocial y seguimiento a las medidas de protección adoptada	Talento Humano / SGSST	Permanente durante el trámite
8.Cierre administrativo de la ruta de atención, sin perjuicio de las decisiones disciplinarias o penales	Talento Humano	Una vez se garantice la protección y el traslado del caso

ATENCIÓN DE QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL			
PROCESO:	GEESTIÓN HUMANA		
PROCEDIMIENTO:	N/A		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
30/06/2026	GTH-PRT09	03	11 de 13



ATENCIÓN DE QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL			
PROCESO:	GEEESTIÓN HUMANA		
PROCEDIMIENTO:	N/A		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
30/06/2026	GTH-PRT09	03	12 de 13

11. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

(En casos de acción preventiva por casos de acoso sexual)

Función	Alcance	Periodicidad / Tiempo
1.Orientar a servidores, contratistas y terceros sobre las rutas institucional existentes para la atención de presuntas conductas de acoso sexual	Información general, sin recepción ni análisis de casos concretos	Permanente
2.Remitir de manera inmediata a Talento Humano cualquier manifestación relacionada con presunto acoso sexual que llegue a su conocimiento	Canalización sin valoración, sin registro de pruebas, sin escucha de partes	Inmediato
3.Formular recomendaciones preventivas para la eliminación de riesgos psicosociales y violencias en el trabajo	Enfoque preventivo, institucional y no individualizado	Cuando se identifiquen riesgos
4.Propone acciones pedagógicas y de sensibilización sobre convivencia laboral, respeto y dignidad humana	Capacitación, campañas, protocolos	Según plan anual
5.Presentar informes estadísticos y de gestión a la dirección, sin identificar casos de acoso sexual	Información agregada, no sensible	Trimestral y anual
6.Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones preventivas dirigidas a Talento Humano y SG-SST	Seguimiento institucional, no de casos	Trimestral

12. Responsabilidades disciplinarias, fiscales, penales y administrativas

Las conductas que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual laboral o cualquier forma de violencia en el ámbito del trabajo podrán generar las siguientes responsabilidades, de acuerdo con la normativa vigente:

ATENCIÓN DE QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL			
PROCESO:	GEEESTIÓN HUMANA		
PROCEDIMIENTO:	N/A		
FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:
30/06/2026	GTH-PRT09	03	13 de 13

Responsabilidad disciplinaria, en los términos de la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), cuando se trate de servidores públicos o particulares que ejerzan funciones públicas.

Responsabilidad fiscal, cuando se cause detrimento al patrimonio público, conforme a las competencias de los órganos de control fiscal.

Responsabilidad penal, cuando los hechos configuren conductas tipificadas como delito, tales como acoso sexual u otras conductas punibles previstas en el Código Penal.

En los casos de presunto acoso sexual laboral, como se ha indicado previamente, el Comité no adelantará investigación ni juzgamiento, toda vez que carece de competencia para ello. En estos eventos, deberá activar la ruta institucional correspondiente y remitir de manera inmediata el caso a las autoridades competentes, garantizando medidas de protección, confidencialidad y no revictimización.

Así mismo, el incumplimiento por parte de la entidad de las obligaciones de prevención, atención, protección y activación oportuna de la ruta institucional podrá dar lugar a la imposición de sanciones administrativas, de conformidad con la normatividad vigente y las competencias de las autoridades correspondientes.