



**ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA
GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD**

POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

BOGOTÁ, JUNIO DE 2026

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL04
	POLÍTICA	POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	VERSIÓN:	01
			FECHA:	24/06/2026

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE.....	3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	3
5. MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL.....	4
6. MARCO LEGAL Y NORMATIVO	5
7. PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA.....	6
8. CONTENIDO DE LA POLÍTICA	7
9. RUTAS DE ATENCIÓN.....	8
10. ROLES Y RESPONSABILIDADES	10
11. CRITERIOS DE MEDICIÓN	11
12. DIVULGACIÓN Y COMUNICACIÓN.....	11

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL04
	POLÍTICA	POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	VERSIÓN:	01
			FECHA:	24/06/2026

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos institucionales para la prevención, atención, protección ante posibles conductas de acoso sexual en el ámbito laboral, garantizando un entorno de trabajo seguro, digno y libre de violencias, en cumplimiento del marco constitucional y legal vigente.

2. ALCANCE

La presente política aplica a todos los servidores públicos, contratistas, proveedores, aliados estratégicos y usuarios que interactúan con la ADRES, independientemente de su tipo de vinculación o nivel jerárquico.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Aplica en todos los espacios físicos, virtuales y remotos donde se desarrollen actividades laborales o contractuales relacionadas con la ADRES, incluyendo el teletrabajo, reuniones virtuales, eventos institucionales y cualquier interacción derivada de la relación laboral o contractual.

4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Para efectos de la presente política, se adoptan las siguientes definiciones:

- **Acoso sexual:** Toda conducta de naturaleza o connotación sexual, no consentida, que se manifieste mediante actos de persecución, hostigamiento o acoso, ejercida en el contexto laboral, que afecte la dignidad, integridad o libertad de una persona, independientemente de que ocurra una o varias veces y sin requerir relación de subordinación, conforme a lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024.
- **Ámbito laboral:** Espacio físico, virtual o social en el que se desarrollan actividades relacionadas con el trabajo, incluyendo instalaciones de la entidad, teletrabajo, reuniones, eventos institucionales y cualquier interacción derivada de la relación laboral o contractual.
- **Centralidad de la víctima:** Enfoque que orienta la actuación institucional priorizando la protección, escucha activa, respeto y garantía de derechos de la persona afectada, evitando su revictimización.
- **Conducta de naturaleza sexual:** Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico con connotación sexual, incluyendo insinuaciones, solicitudes, contacto físico, mensajes, gestos o exhibición de material, que pueda generar incomodidad o afectar la dignidad de una persona.
- **Confidencialidad y reserva:** Deber de proteger la información relacionada con los casos de acoso sexual, garantizando su manejo restringido y evitando su divulgación no autorizada.

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL04
	POLÍTICA	POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	VERSIÓN:	01
			FECHA:	24/06/2026

- **Consentimiento:** Manifestación libre, voluntaria, expresa e informada mediante la cual una persona acepta participar en una interacción de carácter sexual. El silencio, la inacción o la relación de subordinación no constituyen consentimiento.
- **Enfoque de género y diferencial:** Perspectiva que reconoce las desigualdades estructurales y las condiciones particulares de las personas, con el fin de garantizar una atención adecuada, equitativa y sin discriminación.
- **Medidas de protección:** Acciones inmediatas adoptadas por la entidad para salvaguardar la integridad física, psicológica y laboral de la víctima, evitando la continuidad de la conducta o su agravamiento.
- **No retaliación:** Garantía institucional mediante la cual se prohíbe cualquier acción adversa, represalia o trato desfavorable contra quien denuncie, participe o colabore en un proceso relacionado con acoso sexual.
- **Presunto agresor o sujeto activo:** Persona a quien se le atribuye la comisión de una conducta constitutiva de acoso sexual.
- **Relación de poder:** Situación en la que una persona tiene capacidad de influir, directa o indirectamente, en las condiciones laborales, contractuales o personales de otra, ya sea por jerarquía, posición, experiencia, edad o cualquier otra circunstancia.
- **Revictimización:** Acción u omisión que reproduce el daño sufrido por la víctima, mediante prácticas que la expongan nuevamente al sufrimiento, la estigmaticen o desconozcan su dignidad.
- **Víctima:** Persona que ha sido afectada directa o indirectamente por una conducta de acoso sexual en el ámbito laboral, independientemente de que haya presentado o no denuncia formal.

5. MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual puede manifestarse a través de diversas modalidades, las cuales no son excluyentes entre sí y pueden presentarse de manera aislada o concurrente:

- **Acoso sexual físico:** Comprende cualquier contacto corporal no consentido de naturaleza sexual, incluyendo tocamientos, roces, abrazos, besos, acercamientos indebidos, bloqueo del paso con intención sexual, agresión física o cualquier otra conducta que afecte la integridad física de la persona.
- **Acoso sexual verbal:** Se configura mediante expresiones orales de contenido sexual no deseado, tales como insinuaciones, comentarios sobre el cuerpo o apariencia, propuestas sexuales, piropos, expresiones, chistes, bromas o calificativos sobre el cuerpo o la apariencia con connotación sexual,

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL04
	POLÍTICA	POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	VERSIÓN:	01
			FECHA:	24/06/2026

preguntas íntimas o cualquier manifestación que genere incomodidad o afecte la dignidad de la persona.

- **Acoso sexual no verbal o gestual:** Incluye conductas como miradas lascivas, insistentes, gestos sugestivos, exhibición de imágenes o material sexual, lenguaje corporal con connotación sexual, o cualquier expresión no verbal que resulte ofensiva o intimidante.
- **Acoso sexual digital o virtual:** Se presenta a través de medios tecnológicos o digitales, como el envío de mensajes, audios, imágenes, videos o contenido sexual no solicitado mediante correo electrónico, redes sociales, plataformas institucionales o aplicaciones de mensajería, así como la difusión de contenido íntimo sin consentimiento.
- **Acoso sexual por coerción o chantaje (quid pro quo):** Ocurre cuando se condiciona el acceso a beneficios laborales, contractuales o académicos como ascensos, permanencia, evaluaciones o asignación de funciones a la aceptación de conductas de naturaleza sexual, o cuando se amenaza con consecuencias negativas ante su rechazo.
- **Acoso sexual ambiental:** Se configura cuando se generan entornos de trabajo hostiles, intimidantes, ofensivos o humillantes a través de conductas reiteradas de carácter sexual, aun cuando no estén dirigidas a una persona en particular, pero que afectan el clima laboral y la dignidad de quienes lo integran, así como la exclusión, aislamiento o trato diferenciado basado en la negativa a aceptar conductas sexuales y la circulación de rumores de contenido sexual sobre una persona.

6. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

- Constitución política de Colombia, Artículos 1, 2, 13, 16, 25, 29, 43, 83.
- Convenio 190 del 2019 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Ley 599 de 2000, "Por la cual se expide el Código Penal."
- Ley 906 de 2004, "Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal."
- Ley 1257 de 2008, "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones"
- Ley 1952 de 2019, "Código General Disciplinario".
- Ley 2365 de 2024, "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones"
- Decreto 1398 de 1990, "Por el cual se desarrolla la Ley 51 de 1981, que aprueba la Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por las Naciones Unidas"

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL04
	POLÍTICA	POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	VERSIÓN:	01
			FECHA:	24/06/2026

- Circular No. 006 del 10 de septiembre de 2025 de la Procuraduría General de la Nación, por la cual se dictan directrices para el cumplimiento de las normas para la prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual en el entorno laboral.

7. PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA

La presente política se fundamenta en los siguientes principios, los cuales orientan la actuación institucional en materia de prevención, atención, protección y sanción del acoso sexual:

Dignidad humana: Todas las actuaciones deberán reconocer y garantizar el valor intrínseco de las personas, evitando cualquier forma de trato degradante, humillante o discriminatorio.

Centralidad de la víctima: La respuesta institucional priorizará la protección, bienestar y derechos de la persona afectada, asegurando su escucha, respeto y participación, sin someterla a cargas innecesarias ni a escenarios de revictimización.

Debida diligencia reforzada: La Entidad actuará de manera inmediata, oportuna, eficaz y sin dilaciones injustificadas frente a cualquier situación de acoso sexual, adoptando todas las medidas necesarias para prevenir, investigar, sancionar y reparar, conforme a los estándares establecidos por la normativa vigente y los lineamientos de la Procuraduría General de la Nación.

Confidencialidad y reserva: La información relacionada con los casos de acoso sexual será manejada con estricta reserva, garantizando su acceso únicamente a las personas autorizadas, con el fin de proteger la intimidad y seguridad de las partes involucradas.

No revictimización: Se evitará cualquier acción u omisión que implique la repetición del daño, la exposición innecesaria o la deslegitimación de la víctima durante el proceso de atención.

Enfoque de género y diferencial: Las actuaciones institucionales reconocerán las desigualdades estructurales y las condiciones particulares de las personas, adoptando medidas que garanticen una atención equitativa, inclusiva y libre de discriminación.

Debido proceso: Se garantizará el respeto por las garantías procesales de todas las partes involucradas, asegurando actuaciones imparciales, objetivas y ajustadas a la ley.

No tolerancia frente al acoso sexual: La Entidad adopta una posición institucional de rechazo absoluto frente a cualquier conducta de acoso sexual, promoviendo su prevención y sanción efectiva.

No retaliación: Se prohíbe cualquier forma de represalia contra quienes denuncien, participen o colaboren en la gestión de casos de acoso sexual, garantizando su protección.

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL04
	POLÍTICA	POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	VERSIÓN:	01
			FECHA:	24/06/2026

Prevención y no repetición: La Entidad adoptará medidas orientadas a evitar la ocurrencia de nuevas conductas de acoso sexual, mediante acciones de sensibilización, formación, seguimiento y mejora continua.

8. CONTENIDO DE LA POLÍTICA

En cumplimiento del mandato constitucional de garantizar la dignidad humana, la igualdad y el derecho a condiciones de trabajo justas y seguras, y en desarrollo de lo dispuesto en la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y el Convenio 190 de la OIT, la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES adopta una política de cero tolerancia frente al acoso sexual en el ámbito laboral.

La presente política se fundamenta en un enfoque de derechos, orientado a la prevención, atención, protección y sanción de las conductas constitutivas de acoso sexual, reconociendo que estas prácticas vulneran la dignidad humana, afectan la integridad física, psicológica y moral de las personas, y deterioran el ambiente laboral y la prestación del servicio público.

En este sentido, la ADRES asume el compromiso institucional de:

- ✓ Prevenir el acoso sexual, mediante el diseño e implementación de estrategias permanentes de sensibilización, formación y comunicación, dirigidas a todos los servidores públicos, contratistas y demás personas vinculadas a la Entidad, con el fin de promover relaciones laborales basadas en el respeto, la equidad y la no discriminación.
- ✓ Detectar oportunamente las conductas de acoso sexual, a través de mecanismos accesibles, confidenciales y seguros que faciliten la denuncia o reporte de situaciones, garantizando la protección de quienes acuden a estos canales.
- ✓ Atender integralmente los casos de acoso sexual, mediante la activación de rutas institucionales claras, articuladas con los ámbitos disciplinario y judicial, asegurando una respuesta oportuna, eficaz y respetuosa de los derechos de las personas involucradas.
- ✓ Proteger a la víctima, adoptando medidas inmediatas orientadas a salvaguardar su integridad, evitar la continuidad de la conducta y prevenir cualquier forma de revictimización o retaliación, en coherencia con el principio de centralidad de la víctima.
- ✓ Sancionar las conductas de acoso sexual, conforme al marco normativo vigente, garantizando el debido proceso y la aplicación de las medidas disciplinarias o legales a que haya lugar.

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL04
	POLÍTICA	POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	VERSIÓN:	01
			FECHA:	24/06/2026

- ✓ Promover la no repetición, mediante el seguimiento de los casos, la evaluación de las medidas adoptadas y el fortalecimiento continuo de las acciones institucionales para la erradicación de este tipo de conductas.
- ✓ La política reconoce que el acoso sexual puede presentarse en cualquier nivel jerárquico, en relaciones horizontales o verticales, y en entornos físicos o virtuales, por lo que su abordaje requiere una respuesta integral, diferencial y con enfoque de género.
- ✓ Asimismo, la ADRES reafirma su compromiso con la construcción de un entorno laboral libre de violencias, en el que todas las personas puedan desarrollar sus actividades en condiciones de respeto, seguridad y dignidad, sin temor a ser objeto de conductas de acoso sexual.

9. RUTAS DE ATENCIÓN

En desarrollo del enfoque de protección integral establecido en la normativa vigente, la ADRES adopta rutas de atención para los casos de acoso sexual que garantizan una respuesta oportuna, eficaz y centrada en la víctima, articulando mecanismos institucionales internos con las instancias disciplinarias y judiciales correspondientes.

La presente ruta responde a la necesidad de garantizar una actuación institucional coherente con el marco legal vigente, reconociendo que el acoso sexual no es un conflicto interpersonal, sino una forma de violencia que exige una respuesta estructurada, protectora y articulada con el sistema disciplinario y penal.

• Activación de la ruta

Cualquier persona que considere haber sido víctima de acoso sexual, o que tenga conocimiento de una posible situación, podrá activar la ruta a través del buzón acososexual@adres.gov.co, que corresponde al canal institucional dispuesto para dicho fin.

La activación podrá realizarse de manera verbal o escrita, directa o a través de terceros, garantizando en todo momento la confidencialidad de la información y la protección de la persona denunciante.

Desde el momento en que la Entidad tenga conocimiento de los hechos, se entenderá activada la ruta, independientemente de la formalización de la queja.

• Medidas inmediatas de protección

Una vez conocido el caso, la ADRES deberá adoptar de manera prioritaria medidas orientadas a salvaguardar la integridad de la víctima, en coherencia con el principio de centralidad de la víctima y no revictimización.

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL04
	POLÍTICA	POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	VERSIÓN:	01
			FECHA:	24/06/2026

Estas medidas podrán incluir, entre otras:

- ✓ Separación preventiva de las partes involucradas.
- ✓ Reubicación temporal o ajustes en las condiciones laborales.
- ✓ Restricción de contacto entre las partes.
- ✓ Acciones para preservar la seguridad física y emocional de la víctima.

La adopción de estas medidas no implica prejuzgamiento, sino una actuación preventiva conforme a la normativa vigente.

- **Ruta disciplinaria interna**

La Entidad, a través del Grupo de Control Disciplinario Interno de la Dirección Administrativa y Financiera, trasladará por competencia a la Procuraduría General de la Nación, la denuncia por acoso sexual. Lo anterior, con el fin de iniciar la investigación disciplinaria bajo los términos de la Ley 1952 de 2019 y la Circular No. 006 de 2025 de la PGN.

En todo caso, la investigación disciplinaria será independiente de otras actuaciones que puedan derivarse del mismo hecho.

- **Ruta judicial**

De conformidad con el Código Penal Colombiano y la Ley 2365 de 2024, el acoso sexual constituye una conducta punible.

En este sentido, la ADRES:

- ✓ Brindará orientación clara a la víctima sobre su derecho a acudir ante la Fiscalía General de la Nación a fin de iniciar el proceso penal.
- ✓ Facilitará, cuando sea requerido, el acceso a la información necesaria para la denuncia.
- ✓ Respetará en todo momento la autonomía de la víctima para decidir si inicia o no el proceso penal.

La activación de la ruta judicial no sustituye ni limita las actuaciones disciplinarias.

- **Acompañamiento institucional**

Durante todo el proceso, la ADRES garantizará un acompañamiento integral a la víctima, orientado a:

- ✓ Brindar información clara sobre las rutas disponibles.
- ✓ Facilitar el acceso a los mecanismos institucionales.

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL04
	POLÍTICA	POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	VERSIÓN:	01
			FECHA:	24/06/2026

- ✓ Evitar cualquier forma de revictimización.
- ✓ Garantizar un trato digno, respetuoso y confidencial.

- **Prohibición de conciliación**

En concordancia con la normativa vigente, el acoso sexual:

- ✓ No es conciliable.
- ✓ No es transigible, que se refiere a la capacidad de llegar a un acuerdo o solución con el agresor.
- ✓ No puede ser sometido a mecanismos de mediación.

En consecuencia, el Comité de Convivencia Laboral no tendrá competencia para conocer, tramitar o conciliar casos de acoso sexual, limitándose su actuación a situaciones de acoso laboral.

10. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Para la implementación de la presente política, se requiere la articulación de las dependencias de la ADRES, bajo un enfoque de corresponsabilidad institucional:

- **Dirección General:**

Garantizar una política de cero tolerancia frente al acoso sexual y su implementación efectiva en la ADRES.

- **Dirección Administrativa y Financiera – Grupo de Gestión del Talento Humano:**

Coordinar las estrategias de prevención del acoso sexual en la entidad, así como la articulación institucional, mediante la sensibilización y capacitación sobre la materia.

- **Grupo de Control Disciplinario Interno:**

Recibir y dar traslado por competencia de los casos que se reporten a la Procuraduría General de la Nación.

- **Servidores públicos, contratistas y terceros:**

Respetar la dignidad humana y abstenerse de incurrir en conductas de acoso sexual. Reportar situaciones de acoso sexual y contribuir a la construcción de entornos seguros.

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL04
	POLÍTICA	POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	VERSIÓN:	01
			FECHA:	24/06/2026

11. CRITERIOS DE MEDICIÓN

Para evaluar la implementación de esta política se considerarán los siguientes:

- Número de casos de acoso sexual reportados y trasladados por competencia.
- Capacitaciones sobre prevención del acoso sexual y los canales para su reporte.
- Nivel de participación en actividades relacionadas con la prevención del acoso sexual en la ADRES.

12. DIVULGACIÓN Y COMUNICACIÓN

La ADRES garantizará la divulgación permanente de la Política mediante:

- Socialización y publicación de la Política de Prevención del Acoso Sexual en los canales institucionales de comunicación interna.
- Difusión de los canales de atención, las rutas y medidas de protección establecidas en la presente política.
- Campañas de sensibilización y/o capacitaciones con enfoque de género, derechos humanos y prevención de todos los tipos de violencias.

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Descripción del cambio	Asesor del proceso
1	24 de junio de 2026	Versión inicial	Julieta Naranjo Luján

ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN		
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Alicia Judith Benítez Gómez Gestor de Operaciones Hanna Vanessa López Acosta Contratista - DAF Fecha: 24 de abril de 2026	Carlos Eduardo Cáceres Bustamante Coordinador Grupo de Gestión del Talento Humano Luz Myriam Ciro Flórez Directora Administrativa y Financiera Julieta Naranjo Luján Asesor Carolina Barrios Rodriguez Contratista - OAPCR Rafael Enrique García Cadavid Contratista – OAPCR Diana Carolina Franco Medina Contratista – OAPCR	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Fecha: 24 de junio de 2026

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL04
			VERSIÓN:	01
	POLÍTICA	POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	FECHA:	24/06/2026

	Fecha: 09 de junio de 2026	
--	----------------------------	--