

competencias, de la veracidad de la información que suministren a las autoridades sanitarias competentes, así como de los productos entregados y recibidos en donación y las consecuencias que sobre la salud individual o colectiva pueda experimentar la población usuaria de los mismos.

El receptor de los productos debe reportar cualquier evento, efecto o incidente adverso que se genere por el uso o consumo de los productos a que hace referencia el presente Título, de acuerdo con los programas de farmacovigilancia, tecnovigilancia y reactivovigilancia, así como aquellos otros programas de vigilancia que apliquen. El donante es corresponsable de hacer seguimiento a los eventos o incidentes adversos que sucedan con los productos objeto de la donación, de conformidad con los acuerdos establecidos en el documento escrito referido en el numeral 3 del artículo 2.8.17.2.1 de este decreto.

Artículo 2.8.17.5.6. Incumplimiento. Cuando el receptor o beneficiario desvíe, se apropie, o haga mal uso de una donación, los productos se considerarán fraudulentos, y, en consecuencia, serán objeto de las medidas sanitarias y de las sanciones previstas en la Ley 9ª de 1979 y las normas que la modifiquen o sustituyan.

Artículo 2.8.17.5.7 Prohibición de la comercialización de los productos donados. Los productos objeto de la presente regulación que ingresen al país a través de la figura de la donación, no podrán ser comercializados ni utilizados con fines lucrativos.

Los productos semielaborados o intermedios, granel y materias primas que ingresen bajo la figura de donación solo podrán ser utilizados para la fabricación de medicamentos destinados a fines sociales, humanitarios o de salud pública, los que no podrán ser comercializados ni utilizados con fines lucrativos.

En caso de que las autoridades sanitarias competentes encuentren dichos productos en canales de comercialización deben aplicar las medidas sanitarias de seguridad y adelantar los procesos sancionatorios a que haya lugar, conforme con lo establecido en la Ley 9 de 1979 y las normas que la modifiquen o sustituyan.

Capítulo 6

Otras disposiciones

Artículo 2.8.17.6.1. Exportación de productos con fines de donación. Los productos que desde Colombia se pretendan exportar con fines de donación deben contar con autorización del Invima en Colombia y cumplir con los requisitos establecidos del país receptor.

Artículo 2.8.17.6.2. Donaciones internacionales con fines humanitarios para terceros países. Los productos objeto de donaciones internacionales con fines humanitarios para terceros países no estarán sujetos a la autorización y visto bueno por parte del Invima establecidos en este Título y se regirán de acuerdo con lo establecido en las normas que regulan la materia según las disposiciones relativas al Régimen de Aduanas.

En todo caso deben cumplir con las especificaciones técnicas y condiciones de almacenamiento establecidas por el fabricante.

Artículo 2.8.17.6.3. Requisitos sanitarios de los Centros de Distribución Humanitaria. Los Centros de Distribución Humanitaria son el espacio físico que cuenta con concepto sanitario favorable o concepto sanitario favorable con requerimientos emitido por la secretaría de salud del área de su jurisdicción, y en donde se ejecuta la recepción, almacenamiento, permanencia y salida de los productos objeto de donación a terceros países. Estos Centros deben:

1. Estar ubicados en lugar alejado de cualquier foco de contaminación como aguas estancadas, establos, depósitos de basuras, que pueda generar riesgo potencial sobre la calidad del producto;
2. Contar con las condiciones higiénico-sanitarias que aseguren la calidad de los productos;
3. Garantizar abastecimiento permanente de agua potable y energía eléctrica y de seguridad industrial;
4. Garantizar las condiciones de seguridad, almacenamiento y conservación definidas por el fabricante de los productos donados;
5. El traslado de los productos donados a los Centros de Distribución Humanitaria y fuera de estos, debe cumplir con las recomendaciones de almacenamiento y conservación definidas por el fabricante, llevando registros para la trazabilidad que incluyan número de lote, cantidad, condiciones de almacenamiento, temperatura y fecha de vencimiento de los productos a donar.
6. Disponer de personal idóneo para el manejo de las tecnologías sanitarias donadas durante la recepción de estos productos.”

Artículo 2º. Vigencia y derogatoria. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación, adiciona el Título 17 a la Parte 8 del Libro 2 del Decreto número 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, y deroga el Decreto número 218 de 2019.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 5 de agosto de 2026.

GUSTAVO PETRO URREGO

El Ministro de Salud y Protección Social,

Guillermo Alfonso Jaramillo Martínez.

MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETOS

DECRETO NÚMERO 1040 DE 2026

(agosto 5)

por el cual se reglamentan parcialmente el artículo 4º, los numerales 15 y 16 del artículo 15, y los artículos 16, 17, 18 y 20 de la Ley 2466 de 2025; se desarrollan disposiciones de las Leyes 1010 de 2006, 2365 de 2024, 1257 de 2008, 248 de 1995 y 2528 de 2025, en materia de acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral; y se adiciona el Capítulo 8 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en particular las conferidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y en desarrollo de los artículos 4º, 15 en sus numerales 15 y 16, 16, 17, 18, 20 de la Ley 2466 de 2025

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia en el artículo 25 protege el derecho al trabajo en todas las modalidades de trabajo, y que estas deben ser en condiciones dignas y justas, en el artículo 53 establece los principios de igualdad de oportunidades, protección de normas laborales, situación más favorable en caso de duda en la aplicación de fuentes formales del derecho, protección especial a la mujer trabajadora, respeto a los Convenios internacionales ratificados, en el artículo 1 funda el Estado Social de Derecho basado en el respeto de la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran, igualmente el artículo 13 se garantiza el derecho a la igualdad y la no discriminación, el artículo 15 se protege el derecho a la intimidad y el artículo 16 salvaguarda el derecho al libre desarrollo de la personalidad.

Que toda persona tiene derecho a una vida laboral libre de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluidas las violencias y acosos por razones de género, que estas situaciones implican un abuso de los derechos humanos en el mundo del trabajo, para hombres y mujeres siendo esto reconocido en el Convenio 190 de la OIT ratificado por la Ley 2528 de 2025.

Que la Ley 2466 de 2025 en su artículo 4 reconoce la igualdad de género, y la erradicación de toda forma de discriminación y violencia en el lugar del trabajo, Que el Convenio 190 de la OIT ratificado por Colombia protege a toda persona en el mundo de trabajo, para tener ambientes libres de violencia como de acoso, y que ambas situaciones amenazan la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente, generando efectos no deseados para empresas como para trabajadores, afectando la productividad.

Que la cultura del trabajo se basa en el respeto mutuo y la dignidad, y tanto empleadores, trabajadores como Estados se encuentran en la obligación de prevenir la violencia y el acoso para garantizar trabajos decentes.

Que la Ley 1010 de 2006 modificada por la Ley 2365 de 2024 regula temas de acoso laboral en diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado u ofensivo, protegiendo el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental de trabajadores, trabajadores empleadores y empleadoras que comparten un mismo ambiente laboral.

Que la Ley 2365 de 2024 protege una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a víctimas de acoso sexual en el ambiente laboral. Y la Ley 1257 de 2008 en su artículo 17 permite tomar medidas por parte de las autoridades competentes para generar protección especial de víctimas incluyendo el lugar de trabajo.

Que la Reforma Laboral, Ley 2466 de 2025 en su artículo 18 amplía la protección al afirmar “[...] Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador”, mientras en el artículo 20 se prevé protección de no discriminación y derecho a la igualdad para que personas reintegradas y reincorporadas al acceder a relaciones de trabajo.

Desde el Sistema Interamericano de Derechos Humanos a través de la Convención de Belem do Para, Ley 248/95, comprende violencia contra la mujer de manera física, sexual, psicológica que tenga lugar en la comunidad o en el lugar de trabajo, y conlleva el deber del Estado de tomar medidas apropiadas para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que toleren la violencia contra la mujer. Que dentro de los derechos de toda mujer a una vida libre de violencia se incluye en su artículo 6º a) el ser libre de toda forma de discriminación, b) el derecho a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad. Y que es deber de los Estados, artículo 7 f) establecer procedimientos legales y eficaces para la mujer que ha sido sometida a violencia, entre otros, acceso efectivo a procedimientos de protección, g) mecanismos administrativos para acceso a resarcimiento, reparación, compensación h) investigación, recopilación de estadísticas.

Que la Corte Interamericana de Derechos Humanos en Opinión Consultiva 27/21, realizó la interpretación relacionada a Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, y en su párrafo 184 dispuso sobre las medidas que deben adoptar los Estados para combatir la violencia por motivos de género en el espacio laboral y sindical, así como en el párrafo 116 determinó medidas de acceso a la justicia, como en la valoración de las pruebas con perspectiva de género.

Que la jurisprudencia de la Corte Interamericana, Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia han reconocido como deberes concretos para la administración de justicia sobre violencias de género, incluyendo en el ámbito laboral, en T-141/24 párrafo 97 sobre enfoque de género y diferencial, en párrafo 108 y 109 sobre el manejo de presunción de discriminación en el ámbito laboral, que se complementa con la SU-236/23 sobre exigencia a empleadores de exponer razones que motivaron la terminación del contrato, sin que ello desnaturalice el despido con o sin justa causa, en T-140/21 sobre la asimetría de poder y la necesidad de acompañamiento oportuno, idóneo y eficaz frente al trámite de denuncias sobre violencia o discriminación; y en párrafo 3.7.1. los deberes en cumplimiento de la obligación de prevenir, investigar, juzgar y sancionar la violencia y/o discriminación contra las mujeres por razones de género: i) El deber de debida diligencia y corresponsabilidad ii) El deber de no tolerancia o neutralidad iii) El deber de no repetición.

Teniendo presente que conforme al Convenio 190 de la OIT la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados, que la legislación colombiana ha ratificado el Convenio, y ha generado varias normas que contienen definiciones de violencias y acosos aplicables al mundo laboral, y que ninguna de las normas puede ser interpretadas en perjuicio o limitantes de derechos de víctimas de acoso o violencia.

Acogiendo el principio de convencionalidad y de complementariedad del sistema interamericano de derechos humanos.

Respetando el artículo 10 de la Ley 1437 de 2011 sobre aplicación uniforme de jurisprudencia por parte de las autoridades administrativas.

Que tanto el acoso como las diferentes formas de violencia, incluyendo la violencia o acoso sexual, son contrarios al trabajo digno y decente reconocido internacional, constitucional y legalmente en Colombia.

Buscando garantizar los derechos de trabajo digno y decente libres de violencia y acoso laboral, en mérito de lo expuesto,

DECRETA:

Artículo 1°. **Adicionar.** Adicionar al Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el Capítulo 8 Protección frente al acoso, la violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral, de la Parte 2, del Título 1, del Libro 2.

CAPÍTULO 8

GARANTÍAS FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIA, LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN ÁMBITO LABORAL

SECCIÓN 1

OBJETIVO, ENFOQUES, DEFINICIONES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIA, LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN ÁMBITO LABORAL

2.2.1.8.1.1. Objeto. El presente capítulo tiene por objeto tomar medidas para la protección del trabajo digno y decente frente a situaciones de acoso, violencia basada en género y discriminación en el ámbito laboral, buscando promover ambientes de trabajo libres de violencia o acoso que generen bienestar y respeto a la dignidad humana.

La implementación de las medidas de protección del presente capítulo tendrá en cuenta los enfoques diferenciales, interseccional y de género.

2.2.1.8.1.2. Enfoques. Los enfoques de que trata el presente decreto son herramientas jurídicas, analíticas y metodológicas:

Enfoque diferencial: Reconoce que no todas las personas están en igualdad de condiciones para ejercer sus derechos, debido a factores como género, edad, etnia, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, situación socioeconómica, entre otros.

Enfoque interseccional: Permite comprender y atender cómo múltiples factores de discriminación y desigualdad interactúan simultáneamente en la vida de una persona o grupo, generando formas más complejas de exclusión o violencia.

Enfoque de género: Busca evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder que normaliza la violencia contra las mujeres y las personas con orientación sexual, identidad de género y expresión de género diversa. Desde este enfoque, se deben analizar los hechos, las pruebas y las normas con base en interpretaciones sistemáticas de la realidad, con el fin de garantizar la igualdad real y material de derechos entre todas las personas.

2.2.1.8.1.3. Definiciones. Para el presente decreto se entenderá por:

Acoso y violencia: Es el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas en el mundo del trabajo, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Violencia Basada en Género: La violencia basada en género es cualquier acción, omisión, comportamiento o práctica inaceptable basada en género, que se manifiesta una sola vez o de manera repetitiva, la cual puede causar daño físico, psicológico, sexual, económico o patrimonial. Esta violencia está basada en estereotipos de género, abuso de las relaciones de poder por razón de género y múltiples formas interseccionales de discriminación o que atente contra la dignidad, la libertad y los derechos humanos de las personas por razón de su sexo, género, identidad de género, expresión de género u orientación sexual.

La violencia o acoso sexual incluye todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH). La violencia o acoso sexual constituyen una modalidad de acoso laboral.

Conforme a la Ley 1010 la violencia o acoso sexual, como la violencia o acoso se puede dar en modalidades de maltrato laboral; Persecución laboral; Discriminación laboral; Entorpecimiento laboral; inequidad laboral; desprotección laboral.

Discriminación: Es toda conducta de hostigamiento, odio o exclusión que tenga por objeto impedir, restringir o menoscabar el ejercicio de los derechos de una persona o grupo de personas en el ámbito laboral, por razones de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, religión, ideología política, entre otras.

2.2.1.8.1.4. Ámbito de aplicación. Debe ser aplicado a todos los sectores, público o privado, de la economía formal como informal, en zonas urbanas o rurales, en espacios físicos o virtuales, incluyendo ámbitos de formación para el trabajo en todos sus niveles.

2.2.1.8.1.5. Sujetos de protección. La protección frente al acoso y violencia, la violencia basada en género y discriminación será para:

1. Trabajadoras y trabajadores asalariados
2. Personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual
3. Personas que trabajan a cuenta propia o de manera informal
4. Personas en formación, tales como pasantes, aprendices, practicantes, internos, judicantes, entre otros
5. Personas trabajadoras despedidas
6. Personas voluntarias
7. Personas en busca de empleo y aquellas que se están postulando a un empleo
8. Personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de una persona empleadora.

2.2.1.8.1.6. Relaciones de poder y expresión de voluntad. Las conductas que constituyen acoso o violencia laboral que se manifiestan a partir de relaciones de poder, bien sean jerárquicas, contractuales y/o funcionales. Una relación de poder, como la ejercida por subordinación laboral, o de formación para el trabajo, o la ejercida con violencia o amenaza de violencia que obligue a la víctima a realizar actos por temor a las consecuencias del mismo aprovechando un entorno de coacción, implica la presunción de violencia o acoso laboral.

No se podrá inferir el consentimiento de la víctima en casos de violencia o acoso sexual cuando la fuerza, la amenaza de la fuerza, la coacción o el aprovechamiento de un entorno coercitivo hayan disminuido su capacidad para otorgar un consentimiento voluntario y libre; cuando la víctima se encuentre imposibilitada de manifestar un consentimiento válido; cuando el silencio o la falta de resistencia sean interpretados como aceptación; o cuando exista una relación de poder que obligue a la víctima a realizar el acto por temor a las consecuencias, aprovechando un entorno de coacción.

2.2.1.8.1.7. Respeto y límites en el ejercicio del poder subordinante del empleador o las entidades contratantes. Las facultades disciplinarias o de subordinación solo pueden ser ejercidas para buscar el correcto cumplimiento de las obligaciones laborales, sin que puedan afectar la dignidad, el honor, los derechos mínimos laborales, o generar órdenes o sanciones discriminatorias basadas en sexo, género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, raza y/o etnia, origen nacional, discapacidad, condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones de salud sobreveniente, preferencias políticas o religiosas, o por ejercer el derecho de sindicalización o por ser personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado.

2.2.1.8.1.8. Derecho de no confrontación y no conciliación. Para los casos de violencia basada en género, las víctimas tienen derecho a no ser sometidas a confrontación con su presunto agresor dentro del procedimiento, así como solicitar traslado del área de trabajo, o que el empleador o entidad tome medidas para evitar la realización de labores que implique interacción alguna con la persona investigada. Además, de no ser una conducta conciliable.

SECCIÓN 2

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIA, VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN

2.2.1.8.2.1. Obligación de implementar y socializar una política y un protocolo para la prevención del acoso y violencia, violencia basada en género y discriminación. Se entiende como política de prevención el conjunto de principios, lineamientos y compromisos institucionales adoptados por empleadores y entidades contratantes públicas o privados, orientados a garantizar un entorno laboral digno, libre de violencias, acoso y discriminación. Esta política debe contener como mínimo:

1. Construcción participativa de la política entre personas trabajadoras y sindicatos que incluya enfoques de género, diferencial e interseccional.
2. Contemplar como principios rectores la dignidad humana, igualdad, equidad de género, respeto, confidencialidad, no revictimización y debida diligencia.
3. La declaración institucional de cero tolerancias frente a cualquier forma de acoso, violencia o discriminación.
4. La identificación de los derechos y deberes de empleadores, trabajadores, contratistas y terceros vinculados.
5. Las acciones de prevención y promoción de entornos laborales seguros (campañas, capacitaciones, difusión, formación continua, acciones internas y externas).
6. El mecanismo de evaluación y seguimiento de la política (indicadores, responsables, frecuencia de reporte).
7. La articulación con los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), el comité de convivencia laboral y las instancias de atención de casos de acoso sexual y violencias de género existentes en la organización.

Se entiende que el protocolo de prevención, atención y sanción de acoso y violencia, violencia basada en género y discriminación es el instrumento operativo que desarrolla los mecanismos, rutas y procedimientos para la detección, denuncia, atención, investigación, protección y seguimiento de los casos. Este protocolo debe contar como mínimo con:

1. Ruta de atención integral, con fases de orientación, recepción, investigación, protección y cierre.
2. Canales seguros y confidenciales de denuncia, accesibles a todas las personas trabajadoras, incluyendo contratistas, aprendices y personal temporal o en misión.
3. Designación de responsables y sus funciones (comités, áreas de talento humano, oficinas de control interno o comités de género, o quien haga sus veces).
4. Medidas de protección inmediata a la víctima y testigos, conforme al principio de no revictimización y confidencialidad.
5. Garantía de debida diligencia en la investigación, respetando el debido proceso y los principios de imparcialidad y celeridad.
6. Acciones preventivas y correctivas derivadas de los hallazgos (sanciones disciplinarias, ajustes organizacionales, capacitación obligatoria, etc.).
7. Obligación de difusión y capacitación sobre el protocolo, incluyendo medios digitales y físicos, accesibles en lenguaje claro e incluyente.
8. Recopilación y reporte estadístico de los casos atendidos, respetando la protección de datos personales y el anonimato.
9. Articulación con otras entidades competentes (Ministerio del Trabajo, Fiscalía General de la Nación, Procuraduría, Defensoría del Pueblo, entre otras) para la remisión de casos según su naturaleza.

Tanto la política como el protocolo deberán ser publicados, socializados y conocidos por todas las personas sin importar su vínculo laboral y deberán garantizar espacios de formación y actualización anualmente.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo vigilará y sancionará en el marco de los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo por la no existencia y la falta de socialización de esta política y protocolo al que se refiere este artículo.

2.2.1.8.2.2. Obligación de actualizar los reglamentos y contratos de trabajo. Es obligación de los empleadores públicos o privados incorporar de manera expresa en los reglamentos interno, las disposiciones contenidas en el presente decreto conforme a lo previsto en la Ley 2365 de 2024, Ley 2466 y la Ley 2528 de 2025.

Los empleadores públicos y privados deberán informar en los reglamentos internos de trabajo, en los contratos de trabajo y otras formas de vinculación, sobre la existencia y vinculatoriedad de una política y protocolo de prevención, atención y sanción de acoso y violencia, violencia basada en género y discriminación.

2.2.1.8.2.3. Medidas de prevención del acoso y la discriminación. Empleadores y entidades contratantes deberán realizar campañas colectivas orientadas a transformar el ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias. Estas medidas podrán contar con:

1. Interiorización de los enfoques diferenciales, principios, enfoques y definiciones de las diferentes formas de violencia contra las mujeres, personas con orientación sexual e identidad de género diversa, afiliación política, credo religioso, pertenencia a una etnia específica, nacionalidad, en el ámbito laboral, contractual y formativo.
2. Promover el cambio cultural y las transformaciones necesarias para eliminar imaginarios y prácticas discriminatorias cotidianas e institucionales.
3. Difundir por canales institucionales a todas las personas que laboren, presten sus servicios o terceros en la entidad en el conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer y demás sectores poblacionales históricamente discriminados.
4. Promover acciones pedagógicas e informativas sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implican la comisión de acto de acoso y violencia, violencia basada en género y discriminación contra las mujeres, personas con orientación sexual e identidad de género diversa, migrantes, afiliación política, credo religioso, pertenencia a una etnia específica y sectores poblacionales históricamente discriminados.
5. Conocimiento y difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias para casos de acoso y violencia, violencia basada en género y discriminación establecidas por la empresa o entidad de los sectores públicos o privadas.
6. Capacitar y sensibilizar en enfoques diferenciales para eliminar imaginarios y prejuicios que sustentan la discriminación contra las mujeres personas con orientación sexual e identidad de género diversa, migrantes, afiliación política, credo religioso, pertenencia a una etnia específica y sectores poblacionales históricamente discriminados, a la Dirección, oficinas de Talento Humano o quien haga sus veces, Oficinas de Control Interno, Comités de Convivencia Laboral y Comités de Atención de Casos de Violencias y Discriminación o instancias análogas.

2.2.1.8.2.4. Medidas de Atención integral para casos de acoso y violencia, violencias basadas en género y discriminación. La atención comprende la identificación, gestión y registro oportuno de situaciones de acoso y violencias y la activación de las rutas de respuesta para restituir los derechos en el ámbito laboral, garantizando en todo caso la no revictimización y el enfoque centrado en las víctimas.

En los casos en los que se presenten las situaciones a las que hace referencia el presente decreto, los empleadores y entidades contratantes deberán tomar las siguientes medidas:

1. Brindar acompañamiento integral y orientación institucional (atención psicológica, orientación jurídica, atención médica, entre otras) a la víctima por parte de personal capacitado, garantizando el consentimiento informado, el respeto de su autonomía y el seguimiento posterior del caso, conforme a los estándares de atención diferencial y enfoque de derechos.
2. La activación de las rutas internas de atención deberá realizarse una vez el comité de convivencia o la instancia designada para el conocimiento de casos de violencia basada en género y discriminación de la entidad tenga conocimiento del caso de acuerdo con sus procedimientos internos.
3. Brindar orientación jurídica inicial a la víctima, garantizando el acceso a información clara sobre sus derechos, rutas internas y externas, así como los mecanismos administrativos o judiciales disponibles, respetando el consentimiento informado y evitando cargas procesales adicionales.
4. Solicitar a través de la ARL la atención emocional y psicológica, a través de los diferentes canales de atención, de intervención psicosocial y/o soporte en crisis no presencial, atendido por un equipo de profesionales de la salud mental.
5. Asegurar el tratamiento seguro de la información relacionada con el caso, protegiendo los datos sensibles de la víctima y de las personas involucradas, conforme a lo previsto en la Ley 1581 de 2012 y demás normas sobre protección de datos personales.
6. Adoptar las acciones necesarias dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la valoración del riesgo psicosocial asociado al caso e implementar medidas de intervención que contribuyan a la estabilización emocional y laboral de la persona denunciante.

Parágrafo. Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) deberán implementar espacios de atención, tales como líneas telefónicas o plataformas digitales, para la ayuda, intervención y/o soporte en crisis, atendidos por profesionales de la salud mental. Estos canales deberán brindar apoyo psicológico y primeros auxilios emocionales a las personas trabajadoras víctimas de acoso y violencia, violencia basada en género y discriminación como parte de las acciones de promoción de la salud mental y bienestar emocional, sin importar el tipo de vínculo laboral o contractual.

Parágrafo. Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) deberán implementar espacios de atención, tales como líneas telefónicas o plataformas digitales, para la ayuda, intervención y/o soporte en crisis, atendidos por profesionales de la salud mental. Estos canales deberán brindar apoyo psicológico y primeros auxilios emocionales a las personas trabajadoras víctimas de acoso y violencia, violencia basada en género y discriminación como parte de las acciones de promoción de la salud mental y bienestar emocional, sin importar el tipo de vínculo laboral o contractual.

2.2.1.8.2.5. Medidas de protección para casos de acoso y violencia, violencias basadas en género y discriminación. Los empleadores y entidades contratantes de los sectores público y privado deberán tomar las medidas de protección necesarias para salvaguardar los derechos de las víctimas. Las medidas de protección podrán ser organizativas, físicas, contractuales, pedagógicas o psicosociales, y deberán adoptarse de forma proporcional, ajustadas a las circunstancias del caso concreto y definidas con la participación y el consentimiento informado de la persona afectada.

Las víctimas deberán ser informadas de manera clara, anticipada y accesible sobre el alcance, tipo y efectos de las posibles medidas a implementar, para garantizar su autonomía en la toma de decisiones.

Dependiendo de cada caso se deberán implementar las siguientes medidas:

1. Realizar una evaluación rápida y confidencial de las posibles medidas de protección a aplicar, activando medidas inmediatas desde la manifestación del hecho o la solicitud, sin requerir prueba previa.

2. Adecuar los entornos laborales para prevenir nuevos hechos de violencia,

3. Evitar el contacto entre la víctima y la persona denunciada

4. Garantizar condiciones seguras para la permanencia de la persona afectada.

5. Ajustes en turnos y jornadas, incluyendo la posibilidad de otorgar teletrabajo.

6. Redistribución de tareas según espacios físicos.

7. Ajustes en condiciones de supervisión o funciones.

8. Establecer articulación oportuna con las autoridades competentes, tales como la Fiscalía General de la Nación, la Procuraduría General de la Nación, el Ministerio del Trabajo, las personerías, las comisarías de familia y otras instancias pertinentes, cuando la situación lo amerite y conforme a las competencias de cada entidad, garantizando el consentimiento informado de la persona afectada.

9. Realizar seguimiento periódico a la implementación de las medidas de protección, evaluando su efectividad y sostenibilidad en el tiempo, con participación de las personas protegidas y garantizando su ajuste a nuevas condiciones o riesgos.

Parágrafo 1º. Empleadores y entidades contratantes de los sectores público y privado serán responsables de implementar estas medidas con la debida diligencia, garantizando que su aplicación no implique, directa ni indirectamente, ningún perjuicio para la persona denunciante.

Parágrafo 2º. Cuando exista riesgo de represalias, hostigamiento o violencia institucional, los empleadores y entidades contratantes también deberán valorar la adopción de medidas de protección para personas denunciantes, testigos o acompañantes, siempre que ello sea pertinente y razonable para salvaguardar su integridad y participación segura en los procedimientos.

Parágrafo 3º. El Ministerio del Trabajo, a través de las Direcciones Territoriales, verificará la implementación de las medidas de protección, en el marco de sus funciones de inspección, vigilancia y control, y podrá emitir requerimientos cuando se identifique omisión o negligencia por parte de los empleadores.

2.2.1.8.2.6. Acceso a mecanismos conocidos de protección. Las quejas podrán presentarse a través de mecanismos electrónicos, físicos, verbales donde se pueda identificar circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, sin que sea necesaria presentación de denuncia penal o queja disciplinaria. En caso de presentación verbal el empleador o contratante, o la ARL tomarán las medidas necesarias para garantizar un registro de la denuncia presentada.

2.2.1.8.2.7. Protección frente a medidas retaliatorias. Los peticionarios o testigos no podrán ser objeto de actos de represalia por su participación en procesos relacionados con acoso o violencia laboral. Carecerán de efecto las terminaciones unilaterales del contrato de trabajo o las destituciones de la víctima que se produzcan dentro de los seis (6) meses siguientes a la presentación de la petición, siempre que se verifique, por vía judicial, administrativa o de control, la ocurrencia de los hechos denunciados.

2.2.1.8.2.8. Protección frente a procedimiento de evaluación laboral. Las víctimas de acoso o violencia laboral cuando presentan dictamen de entidad promotora de salud EPS a la cual está afiliado, suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico.

2.2.1.8.2.9. Medidas culturales para prevenir la revictimización. Frente a casos donde la violencia busca mantener aislada a la víctima, o estigmatizar a la víctima frente a la sociedad o compañeros de trabajo, los empleadores y entidades deben abstenerse de realizar actos de censura o discriminación, incluyendo actos que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización. Se debe alentar a la comunidad a asumir un papel activo de prevención de este tipo de conductas o de mitigar el impacto de las violencias o acosos cuando esto ocurre.

2.2.1.8.2.10. Protección especial para personas víctimas de violencia comprobada. Los empleadores y entidades, en la medida de sus posibilidades, y a solicitud de la mujer o las personas trabajadoras, buscarán generar reubicación laboral para víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de

feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.

SECCIÓN 3

DEBERES FRENTE A INVESTIGACIONES Y SANCIONES

2.2.1.8.3.1. Deberes de la inspección de trabajo, empleadores y empleadoras o las entidades al investigar. Las personas inspectoras del trabajo, empleadores y entidades deben atender las denuncias de acoso, violencia y discriminación en el ámbito del trabajo con debida diligencia de acuerdo con su competencia. Además, implementar las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de acoso y violencia, violencia basada en género y discriminación, y en contra del presunto perpetrador. Se debe atender especialmente:

1. El deber de debida diligencia y corresponsabilidad: atender los casos de manera célere y efectiva, sujetándose a la debida diligencia, iniciando investigación o generando medidas efectivas de protección a la persona denunciante que prevengan actos retaliatorios o más agresiones, asegurando canales seguros, ciertos, conocidos para llevar la investigación.

2. El deber de no tolerancia o neutralidad. En casos de violencia o discriminación contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ por razones de género, implica abordar esos casos con fundamento en un análisis centrado en el género, capaz de dejar al descubierto prejuicios, estereotipos y pre comprensiones que minusvaloran a las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+, para que no sean obstáculos para la plena realización de sus derechos.

3. El deber de no repetición. Buscar garantías de prevención y no repetición en casos de violencia o discriminación. La indiferencia, neutralidad o tolerancia en relación a la violencia o discriminación contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ por motivos de género debe asegurar la prevención y no repetición para generar ambientes laborales libres de violencia o discriminación.

2.2.1.8.3.2. Enfoques diferenciados para superar casos de discriminación. En casos de discriminación, violencia o acoso laboral basados en género, inspectores, empleadores y entidades deben acudir a enfoques diferenciales para develar patrones, prácticas, o tradiciones que ocultan discriminación para lograr ambientes laborales adecuados para los y las trabajadoras, siendo deber de operadores jurídicos adoptar marcos interpretativos que permitan desarrollar visiones más amplias y estructurales que aporten a soluciones integrales.

Parágrafo. Enfoque diferencial frente a personas reincorporadas, reintegradas o en proceso de reincorporación y reintegración En los casos en que se presenten situaciones de violencia laboral, acoso, discriminación o cualquier otra vulneración hacia este grupo poblacional, las autoridades competentes deberán aplicar un enfoque diferencial, atendiendo a las particularidades derivadas de su calidad y contexto.

Este enfoque diferencial hacia la población en proceso de reincorporación comprenderá, como mínimo:

1. Las medidas de prevención específicas orientadas a evitar prácticas de estigmatización, exclusión o represalias en el entorno laboral.

2. Rutas de atención, queja y protección ajustadas a las necesidades de esta población, garantizando confidencialidad, celeridad y protección efectiva de sus derechos laborales.

3. Acciones correctivas y sancionatorias, cuando haya lugar, conforme a la normatividad vigente, sin perjuicio de otras responsabilidades legales.

4. Las entidades involucradas deberán asegurar que la aplicación de este enfoque contribuya a la permanencia en el empleo, la estabilidad laboral y la reintegración económica sostenible de esta población, en concordancia con los principios de igualdad, no discriminación y construcción de paz.

2.2.1.8.3.3. Valoración de las pruebas con enfoque de género. El acceso a la justicia material laboral en casos de discriminación, violencia o acoso laboral relacionados con los derechos de los y las trabajadoras, incluye que el sistema de protección esté caracterizado por la distribución de cargas probatorias, el análisis probatorio y la motivación de las decisiones conforme a principios que compensen las desigualdades propias del mundo del trabajo, tales como el principio in dubio pro operario, el principio de favorabilidad.

Las autoridades competentes, empleadores y entidades públicas se encuentran obligados a incorporar una perspectiva de género y diferencial dentro de sus políticas y marcos normativos relacionados con la protección de derechos de no discriminación, violencias o acoso contra la mujer o sujetos de especial protección frente a la discriminación, para evitar que se conlleve a discriminaciones directas o indirectas, y se produzcan medidas positivas que protejan y promuevan derechos laborales, y la resolución de conflictos laborales, esto incluye:

1. Desplegar toda actividad investigativa en aras de garantizar los derechos en disputa y la dignidad de las mujeres;

2. Analizar los hechos, las pruebas y las normas con base en interpretaciones sistemáticas de la realidad, de manera que en ese ejercicio hermenéutico se reconozca

que las mujeres han sido un grupo tradicionalmente discriminado y como tal, se justifica un trato diferencial;

3. No tomar decisiones con base en estereotipos de género;
4. Evitar la revictimización de la mujer;
5. Reconocer las diferencias entre hombres y mujeres;
6. Flexibilizar la carga probatoria en casos de violencia o discriminación, privilegiando los indicios sobre las pruebas directas, cuando estas últimas resulten insuficientes, sin que esto constituya vulneración al principio de igualdad de trato.
7. Considerar el rol transformador o perpetuador de las decisiones;
8. Efectuar un análisis rígido sobre las actuaciones de quien presuntamente comete la violencia.
9. No podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la víctima cuando la fuerza, amenaza de la fuerza, coacción, aprovechamiento de un entorno coercitivo hayan disminuido su capacidad de dar consentimiento voluntario y libre.
10. No podrá inferirse consentimiento de la víctima por el silencio o falta de resistencia.
11. No pueden las autoridades, empleadores o entidades admitir pruebas que propicien discriminaciones por razones religiosas, étnicas, ideológicas o políticas.

2.2.1.8.3.4. Casos en que opera la presunción de discriminación. En casos donde se discuta la existencia de un trato que presente situaciones de sujeción o indefensión opera, en principio, una presunción de discriminación que debe ser desvirtuada por quien ejecuta el presunto acto discriminatorio. Para las autoridades competentes, empleadores y entidades, la simple negación de los hechos por la parte de quien se presume los ejecuta, puede ser insuficiente o desvirtuada aplicando fórmulas de flexibilidad en la carga probatoria, y considerando las asimetrías de relaciones laborales subordinadas, o relaciones entre hombres y mujeres que comporten situaciones asimétricas de poder o indefensión.

La existencia de una presunción de discriminación debe ser desvirtuada por quien ejecuta el presunto acto discriminatorio.

2.2.1.8.3.4. Protección a la intimidad y dignidad. Las quejas podrán garantizar reservas para proteger la intimidad y dignidad de las víctimas, así como medidas para no revictimizar, sin que esto sea un obstáculo para realizar las investigaciones pertinentes, ni una herramienta para vulnerar el derecho de defensa o la presunción de inocencia.

Parágrafo. En el caso de las personas reintegradas o reincorporadas o en proceso de reintegración o reincorporación se tomarán medidas adicionales de confidencialidad para que no se ponga en riesgo su información e integridad.

2.2.1.8.3.6. Facultades especiales de autoridades, empleadores y entidades en caso de riesgos inminentes. En caso de situaciones de violencia o acoso grave o inminente. Inspectores, empleadores y entidades contratantes podrán dictar órdenes que requieran adopción inmediata, o que impongan interrupción de la actividad laboral, en caso de peligro inminente para la vida, la salud, o la seguridad de los trabajadores, sin perjuicio de la presentación de recursos judiciales o administrativos pertinentes.

2.2.1.8.3.7. Garantías especiales para víctimas de acoso o violencia sexual en el ámbito laboral. Las víctimas o terceros que conozcan de hechos que configuren acoso sexual, tienen derecho a ser protegidas frente a retaliaciones cuando se interpone una queja, con las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
8. Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

2.2.1.8.3.8. Contenido de las decisiones. Los y las inspectoras, empleadores y entidades contratantes, en la decisión sobre la presentación de casos de acoso o violencias en el trabajo, deberán estipular en la decisión:

1. Presentación o propuesta para la asistencia o acompañamiento para las víctimas, posibilidad de gestionar una segunda instancia independiente, donde se garantice la no revictimización,
2. Presentar medidas de reparación buscando especialmente la no repetición,
3. Informar de la decisión y medidas a la ARL, para trámites de competencia conforme a la Ley 1257 de 2008.
4. Por parte de las autoridades competentes, la imposición de multas conforme al artículo 2365 de 2024 artículo 20 o en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, en cuanto sean aplicables. La imposición de multas se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 1150 de 2007.
5. Medidas preventivas y pedagógicas consagradas en la presente ley y en la Ley 1010 de 2006.
6. Frente a responsabilidades disciplinarias para sujetos de aplicación del código general disciplinario, el traslado a las autoridades competentes.

Los trámites y decisiones sobre quejas de acoso o violencia laboral, que tomen empleadores, entidades contratantes, o autoridades administrativas, no son requisito de procedibilidad para el acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces previstos en vía judicial o en la legislación.

2.2.1.8.3.9. Sanciones y proporcionalidad en su aplicación. Las sanciones que puedan establecer las autoridades competentes o el empleador deben guardar proporcionalidad frente al daño generado, buscando generar transformaciones culturales cuando sea necesario, así como un espacio libre de violencia o acoso laboral.

2.2.1.8.3.10. Autoridades competentes. La inspección del trabajo y otras autoridades competentes, cuando proceda, están facultados para actuar en casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

Para todos los casos de violencia o acoso laboral, las víctimas pueden poner en conocimiento a la inspección del trabajo por competencia del lugar de los hechos, también a inspectores municipales de policía, personeros municipales o defensoría del pueblo a prevención, como a empleadores acorde a los reglamentos internos de trabajo, protocolos o sus políticas de prevención.

En casos de violencia o acoso sexual, las rutas de atención y obligaciones establecidas pueden ser objeto de inspección, vigilancia y control por parte del Ministerio del Trabajo.

En casos de violencia o acoso sexual, donde el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad pública o privada, será competente la inspección del trabajo, quienes deberán hacer seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a las autoridades disciplinarias o penales competentes.

Las competencias descritas en el presente artículo no limitan las competencias de autoridades judiciales o disciplinarias consagradas en el artículo 12 de la ley 1010 de 2008 ni las competencias del Código General Disciplinario.

Artículo 2º. *Vigencia.* El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que sean contrarias.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 5 de agosto de 2026.

GUSTAVO PETRO URREGO

El Ministro del Trabajo,

Antonio Eresmid Sanguino Páez.

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

DECRETOS

DECRETO NÚMERO 1117 DE 2026

(agosto 6)

por el cual se acepta una renuncia y se hace un encargo.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de sus facultad constitucional y reglamentaria, en especial las conferidas por el numeral 13 del artículo 189 de la Constitución Política, y en especial, las conferidas en los artículos 2.2.11.1.3, 2.2.5.5.41 y 2.2.5.5.43 del Decreto número 1083 de 2015, y

CONSIDERANDO:

Que el doctor Edwin Palma Egea, identificado con cédula de ciudadanía número 80203409, presentó renuncia al empleo denominado Ministro, Código 5 de la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía, a partir de la fecha.