



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO O LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM**

Código: GTH-PC001  
Versión:01  
Fecha: 28/11/2025

## **Objetivos**

Proporcionar directrices para el manejo de los casos de acoso sexual, las violencias basadas en género o la discriminación y contribuir a un ambiente laboral libre de estas conductas en el IDEAM.

## **Alcance**

Este protocolo aplica a todas las colaboradoras y los colaboradores del Instituto en el nivel central, los aeropuertos y las sedes operativas distribuidas en el territorio nacional, funcionarios, practicantes, contratistas (incluidos aquellos que proporcionan personal de apoyo como servicios generales, correspondencia, vigilancia, etc.), colaboradores en comisión ante la entidad, cooperantes, y la ciudadanía que recibe servicios o atención directa de la entidad que puedan presentarse en el IDEAM.

## **Justificación**

El Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM presenta el protocolo para la prevención y activación de la ruta de atención en casos de acoso sexual, violencias basadas en género o discriminación en el ámbito laboral (en adelante, “el protocolo”), con el fin de promover un ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de violencias.

Este documento responde a la exigencia de una sociedad cambiante que reconoce como en los entornos laborales, pueden, presentarse hechos constitutivos de violencia relacionadas con acoso sexual, basadas en género o discriminación, las cuales no deben ser normalizadas, ni aceptadas, porque afectan el rendimiento laboral, la salud física, mental y emocional de las personas que laboran con el IDEAM.

El protocolo también concreta el acatamiento de las orientaciones y directrices de las autoridades del orden nacional, contenidas en la Circular 0026 de 2023 del Ministerio del Trabajo, Directiva Presidencial 01 de 2023 y la Circular 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación; documentos por medio de los cuales se emiten directrices para la prevención, atención, medidas de protección en relación con las conductas relacionadas con acoso sexual, violencia basada en género, así como la competencia para adelantar los proceso disciplinarios a que haya lugar.

Es de resaltar que en Colombia constituye delito el acoso sexual, el cual es tipificado en el artículo 210-A del Código Penal, de la siguiente manera: “El que

|                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO O LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM</b></p> | <p>Código: GTH-PC001<br/>Versión:01<br/>Fecha: 28/11/2025</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|

en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.”.

Se invita a todos los colaboradores del instituto a conocer el presente protocolo, socializarlo y aplicarlo porque la prevención, atención y protección frente al acoso sexual, las violencias basadas en género o la discriminación son responsabilidad de todos.

### **Normatividad**

El marco normativo del presente protocolo, además del bloque de constitucionalidad es el siguiente:

- **Constitución Política de Colombia 1991**, artículo 13 que proscribe discriminaciones por razones de sexo, el artículo 25 sobre el derecho al trabajo en condiciones dignas y el artículo 43 que consagra que, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.

### **Leyes**

- **Ley 2365 del 8 de marzo 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.
- **Ley 2209 del 23 de mayo de 2022** “Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006. Esta norma amplía de seis meses a tres años la caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral.
- **Ley 2215 de 2022** Por medio de la cual se establecen las casas de refugio en el marco de la Ley 1257 de 2008 y se fortalece la Política Pública en contra de la Violencia hacia las mujeres.
- **Ley 2136 de 2021**, “Por medio de la cual se establecen las definiciones, principios y lineamientos para la reglamentación y orientación de la Política Integral Migratoria del Estado Colombiano - PIM, y se dictan otras disposiciones”, artículo 81.
- **Ley 1952 de 2019**, Código General Disciplinario, numeral 4 artículo 53, modificada por la Ley 2094 de 2021.
- **Ley 1752 de 2015**, “Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.”
- **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. El objeto de la ley es la

adopción de medidas que le permita a las víctimas de violencia sexual acudir a la justicia

- **Ley 1482 de 2011** Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones. Tiene como fin la protección de los derechos toda persona o grupo que sea vulnerada por actos de racismo o discriminación.
- **Ley 1257 de 2008**, "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención, protección 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", artículo 2, literal c) artículo 3, numeral 7 artículo 6, 7, 8, 29.
- **Ley 1010 de 2006**, "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo", numerales 1 y 3 artículo 2, parágrafo artículo 3, literal b) y n) artículo 7.
- **Ley 823 de 2003** por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- **Ley 599 del 24 de julio de 2000**, "Por la cual se expide el Código Penal. Título IV. Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales.

## Decretos

- **Decreto 1710 del 19 de diciembre de 2020**, del Ministerio de Salud y Protección Social. Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación.
- **Decreto 1072 de 2015** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", numerales 1.12, 1.13, 1.14 y 1.15 artículo 2.2.6.7.3
- **Decreto 2734 de 2012** por el cual se reglamentan las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia.

## Convenios

- **Convenio 190-2019**: Convenio sobre la violencia y el acoso.
- **Convenio 111 de la OIT-1958**: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- **Convención** Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer CDAW.
- **Convención Interamericana** Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención De Belem Do Para ".

## Circulares



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO O LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM**

Código: GTH-PC001  
Versión:01  
Fecha: 28/11/2025

- **Circular 006 de 10 septiembre de 2025**, de La Procuraduría General de la Nación, mediante la cual presenta las directrices para el cumplimiento de las normas para la prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual en el entorno laboral.
- **Circular 026 del 8 de marzo de 2023**, del Ministerio de Trabajo, mediante la cual recuerda algunos aspectos relacionados a la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
- **Directiva Presidencial del 8 de marzo de 2023**. 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 <https://prosperidadsocial.gov.co/> laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.

## **Sentencias**

- **Sentencia T-140 de 2021** de la Corte Constitucional sobre la obligación de los empleadores de otorgar protección, y prevención de la violencia de género.
- **Sentencia SP 107-2018** de la Corte Suprema de Justicia, Rad. 49799, sobre conductas que constituyen acoso sexual.
- **Sentencia SL 648-2018** de la Corte Suprema de Justicia SL 648-2018, Rad.55122, sobre la cultura heredada y caracterizada por la segregación de las mujeres como tipo de abusos que se sigue presentando en su contra.
- **Sentencia T-293 de 2017**, definió el acoso laboral como "toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este".
- **Sentencia T 265 de 2016** de la Corte Constitucional, sobre la violencia contra la mujer, y específicamente el acoso sexual en el ámbito laboral, constituye una forma de violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos y la labor probatoria.

## **Resoluciones**

|                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO O LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM</b></p> | <p>Código: GTH-PC001<br/>Versión:01<br/>Fecha: 28/11/2025</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|

- **Resolución 2404 de 2019** “Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones”.
- **Resolución 2830 de 2019:** “Por el cual se crea el Comité Sectorial para la Coordinación e Implementación de la Política Nacional de Equidad de Género en el Transporte”.
- **Resolución 2646 de 2008** “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”, artículo 14.

### **Definiciones**

**Acoso sexual:** Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual o lujurioso que se manifieste por relaciones de poder 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 ámbito laboral. (Artículo 2º de la Ley 2365 de 2024)

También se define el acoso sexual como un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho (Comité para la eliminación de la discriminación contra la Mujer -CEDAW, por sus siglas en inglés). Es una conducta no deseada, ofensiva que manifiesta una forma de violencia y discriminación que, si bien pueden sufrir todas las personas, tiene un componente de género al ser dirigida en su mayoría a mujeres y orientaciones sexuales diversas. Constituye una violación a los derechos fundamentales. En escenarios como el laboral es una práctica que está atada al ejercicio del poder, pues busca la obtención de un beneficio sexual o el condicionamiento en el marco de las relaciones laborales. Puede ser físico, verbal, no verbal, o en el contexto de otros medios como mediante el uso de redes sociales.

**Acoso sexual en el trabajo:** Todo comportamiento de naturaleza sexual no consentido que perjudican o amenazan la situación laboral de una persona y pueden incluir tocamientos no deseados, comentarios o imágenes sexuales, y solicitudes de favores sexuales, que se considera una violación de derechos humanos, un acto de discriminación y una forma de violencia que afecta la salud y el bienestar de la víctima, sin que sea necesario un contacto físico para que se configure.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO O LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM**

Código: GTH-PC001  
Versión:01  
Fecha: 28/11/2025

**Consentimiento:** Es la manifestación clara, expresa, específica y voluntaria sobre el deseo de querer hacer algo, o sobre permitir que hagan algo sobre uno mismo. Para que el consentimiento sea efectivo este debe ser libre, informado, concreto y entusiasta; es decir, que se debe dar fuera del ejercicio del poder directo, se debe tomar con toda la información disponible sobre la situación, no debe ser ambiguo o dudoso, y debe expresarse activamente de forma clara. Además, el consentimiento puede ser reversible, lo que significa que aun cuando una persona haya dicho que “sí” o que “no” frente a alguna práctica, ésta puede cambiar su decisión en cualquier momento, incluso si dicha práctica se encuentra ocurriendo en el momento.

A nivel nacional, la Ley 1719 de 2014, en su artículo 18 sostiene que el consentimiento:

1. No podrá inferirse de ninguna palabra, gesto o conducta de la víctima cuando este no sea voluntario y libre.
2. No podrá inferirse del silencio o de la falta de resistencia de la víctima a la violencia sexual.

**Discriminación:** Es una práctica que implica exclusión, distinción, preferencia, restricción o tratos diferenciales ejercidos sobre un individuo o grupo en razón o debido a su género, edad, clase, grupo étnico, condición socio económica o apariencia física, entre otro tipo de aspectos. Es una práctica que implica el ejercicio de poder de un grupo o individuo sobre otro para anular el reconocimiento del otro y con ello el ejercicio de derechos sociales, económicos, políticos y culturales. Se puede manifestar de forma física, verbal y psicológica, y su objetivo, además de excluir, es degradar, molestar, intimidar, menospreciar, avergonzar, humillar, y abusar del otro.

**Estereotipos de género:** Son las preconcepciones que se tienen sobre los roles que debería tener una persona, según su sexo asignado al nacer. Los estereotipos de género hacen referencia a comportamientos, gustos, apariencias, oficios, que se han construido frente al hecho de ser hombre o ser mujer. Se configuran como expectativas que encasillan a las personas y que les impide navegar entre lo femenino y lo masculino, y en la mayoría de los casos condicionan el actuar de las personas o determinan las reacciones de estas.

Ahora bien, los estereotipos de género también tienen implicaciones a nivel macro, en ese sentido, se encuentran en escenarios de toma de decisiones como la formulación de políticas públicas, en la participación en esferas de la vida pública y en la representación que tienen o no ciertas identidades.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO O LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM**

Código: GTH-PC001  
Versión: 01  
Fecha: 28/11/2025

**Enfoque de género:** Es un mandato obligatorio para que las autoridades judiciales y administrativas, analicen los casos considerando las asimetrías de poder, los estereotipos de género y la discriminación histórica, promoviendo así la igualdad real y efectiva. Este enfoque busca eliminar la discriminación contra mujeres y personas con identidades y orientaciones sexuales diversas, y debe ser aplicado en cualquier tipo de proceso judicial y administrativo, no solo en casos de violencia de género.

**Género:** Es un concepto que tiene dos dimensiones: es un organizador social, y una categoría de análisis. En el primer caso el género es un organizador, pues agrupa una serie de normas, acuerdos, nociones, y valores sociales que determinan cómo las personas deben actuar, sentir y encajar en la sociedad, a partir de su sexo asignado al nacer. Estas preconcepciones son construcciones sociales bajo las cuales se ordenan, clasifican y jerarquizan las relaciones en la esfera pública y la esfera privada. En la sociedad moderna estas preconcepciones se han construido desde un sistema cis-género, es decir, desde la división binaria entre lo que es ser hombre o ser mujer, y entre la manera en cómo se debe vivir y representar “lo masculino” y “lo femenino”, excluyendo otras identidades.

En el segundo caso, el género se ha consolidado como una categoría de análisis que permite cuestionar cómo se ha estructurado la sociedad de manera desigual, a partir de la identidad de género, la orientación sexual y los estereotipos de género. Es decir, es un concepto que se utiliza para problematizar cómo la esfera económica, cultural, y política está estructurada bajo unas relaciones de poder que contienen violencia, discriminación y desigualdad, por su género.

**Identidad de género:** Es entendida como la manera en la que se vive y experimenta el género a nivel individual, y puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Está asociada a la autoidentificación y a la propia concepción que tiene la persona sobre su propio género, en otras palabras, la manera cómo decide representarse, vivir y sentirse en relación con su aspecto físico, sus prácticas, gustos y atracciones. En el sistema heteronormativo la identidad de género se suele concebir desde el sistema del cis género, es decir, entre las esferas de lo femenino y lo masculino. Sin embargo, contempla otras posibilidades más allá de dicha dicotomía, como el transgénero o el género fluido. Es un concepto que se manifiesta desde lo físico y lo emocional, por lo que atraviesa elementos constitutivos de la personalidad como comportamientos, actitudes, apariencia física, entre otros elementos.

Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al

momento del nacimiento (pene, vagina, masculino, femenino), incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de procedimientos médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida. Estas modificaciones son conocidas como 'tránsitos') y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar, los modales, y, en general, diversas formas de externalizar la identidad". (Corte Constitucional T-063 de 2015)

**Orientación Sexual:** Hace referencia a la atracción sexual, afectiva, emocional, física, psicológica, y erótica hacia otras personas. Es concebida como "la vivencia interna e individual del género" (Principios de Yogyakarta, 2007) y refleja la manera en que cada persona siente y experimenta su atracción hacia otras personas, en ese sentido, es una dimensión que tiene que ver con el ejercicio de derechos como la autonomía y la vida íntima. Es una categoría amplia y diversa, en donde se reconoce que existen distintos tipos de gustos/atracciones que pueden corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Dentro de estas se encuentra: i) la heterosexualidad que hace referencia a la atracción hacia personas de un género o sexo diferente al propio; ii) la homosexualidad que se refiere a la atracción por personas del mismo sexo o género; iii) la bisexualidad que es la atracción que puede sentir una personas hacia personas del mismo género o sexo, así como a las personas del género o sexo contrario; iv) la pansexualidad que se refiere a la capacidad de sentir atracción y afecto por las cualidades de la persona, más allá de su género o sexo. En este tipo de atracción la persona no hace una distinción por el sexo o el género, sino que su interés sexo afectivo está guiado por las cualidades de la persona. Es diferente a la bisexualidad porque no solo contempla el género femenino y el masculino, sino que incluye el género no binario o género fluido, es decir aquellas personas que navegan entre lo que se asocia a lo femenino y a lo masculino. Y, por último, se encuentra la vi) asexualidad que hace referencia la poca o nula atracción o deseo sexual hacia otras personas. (Principios de Yogyakarta 2007; Castro, 2023)

**Orientación sexual e identidad de género.** La identidad de género y la orientación sexual de las personas son conceptos que se transforman continuamente a partir de la experiencia individual y de la forma en que cada ciudadano se apropia de su sexualidad. Por lo tanto, estas definiciones no se pueden tomar como criterios excluyentes sino como ideas que interactúan constantemente y que son revaluadas a partir de la experiencia de cada persona frente a su sexualidad y su desarrollo identitario. La orientación sexual abarca los deseos, sentimientos, y atracciones sexuales y emocionales que puedan darse frente a personas del mismo género, de diferente género o de diferentes géneros. La Identidad de Género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o

|                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                         |                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
|  | <b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO O LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM</b> | Código: GTH-PC001<br>Versión: 01<br>Fecha: 28/11/2025 |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|

no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida). (Corte Constitucional T-099 de 2015)

**Sexo:** Es la asignación que se hace a partir de las características fisiológicas y anatómicas, puede ser hombre, mujer o hermafrodita.

**Víctima de acoso sexual:** Persona que sufre daños, sufrimientos y violaciones a sus derechos fundamentales por acciones como el contacto sexualizado (físico o verbal) forzado o no consentido, a menudo a través de la manipulación, intimidación o fuerza, afecta la dignidad humana y puede manifestarse de forma recurrente o sistemática.

También se define como: Persona que individual o colectivamente haya sufrido daños directos tales como lesiones transitorias o permanentes que ocasionen algún tipo de discapacidad física, psíquica y/o sensorial (visual y/o auditiva), sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo de sus derechos fundamentales.

**Violencia basada en Género:** Se entiende como cualquier conducta, acto, práctica o amenaza que se realiza a partir de relaciones desiguales de poder, atravesadas por el sistema sexo-género. Es definida por las Naciones Unidas como “cualquier acto lesivo basado en relaciones de poder desiguales dirigido contra personas o grupos de personas en función de su género, identidad o expresión de género u orientación sexual” (Bellagamba & Mendoza, 2021). Puede ser física, sexual, psicológica, o económica. Representa una violación a los derechos humanos, como el derecho a la dignidad, la libertad y la autonomía. Implica un enfoque interseccional pues reúne las violencias que implican la interacción del género con otros ordenes de poder como la clase social, la raza o pertenencia étnica.

### **Responsables**

En aplicación del principio de corresponsabilidad, las distintas dependencias del Instituto asumen la responsabilidad de ejecutar las acciones que se describen a continuación:

#### **1.1 Dirección General y Secretaría General**

- Garantizar la implementación, sostenibilidad y seguimiento de la aplicación del protocolo.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO O LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM**

Código: GTH-PC001  
Versión:01  
Fecha: 28/11/2025

- Solicitar la designación de los integrantes del equipo de atención, que es un equipo integrado por un enlace de atención y un enlace de orientación jurídica.
- Liderar una cultura institucional de cero tolerancias frente a estas conductas.
- Aprobar y respaldar las políticas, programas y acciones de prevención protección y atención.
- Asegurar la aplicación efectiva y evaluar las medidas de protección brindadas.
- Solicitar informes al equipo encargado sobre la ejecución del Protocolo.

### **1.2 Jefes de Dependencia**

- Adoptar medidas encaminadas a proteger a la persona denunciante y mantener un clima laboral sano y respetuoso.
- Permitir el traslado de la persona denunciante a otra área o el trabajo desde casa si este es recomendado por el Grupo De Administración y Desarrollo Del Talento Humano.
- Evitar labores que impliquen interacción entre el denunciante y el investigado.
- Evitar confrontar a las partes o propiciar situaciones de riesgo o revictimización.

### **1.3 Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano**

- Designar dos enlaces de atención para la recepción, atención y seguimiento de los casos.
- Aprobar los lineamientos y estrategias en materia de prevención.
- Garantizar la confidencialidad y protección de las partes involucradas.
- Establecer canales de comunicación con las dependencias concernidas.
- Garantizar la implementación de las medidas de protección adoptadas.
- Presentar informes semestrales sobre su gestión ante la Dirección General.
- Realizar campañas de sensibilización, capacitación y prevención de estas conductas con la asistencia técnica de la ARL.
- Difundir regularmente los mecanismos de denuncia y atención a las víctimas.
- Gestionar las intervenciones psicosociales con la asistencia de la ARL.
- Facilitar la articulación con entidades externas de apoyo, cuando se requiera.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO O LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM**

Código: GTH-PC001  
Versión:01  
Fecha: 28/11/2025

#### **1.4 Oficina Asesora Jurídica y Oficina de Instrucción de Control disciplinario Interno**

- Facilitar el acompañamiento jurídico frente a las acciones y requisitos para presentar la denuncia ante la autoridad competente.

#### **1.5 Todos los servidores públicos, incluidos aquellos que tengan funciones del comité de convivencia laboral, comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o comisión de personal.**

- Reorientar a la víctima sobre la ruta de atención de acoso sexual, violencias basadas en género o discriminación sin escuchar la información sobre el caso.
- En caso de recibir información sobre el caso, mantener la confidencialidad de lo revelado.
- Promover acciones encaminadas a la prevención de estas conductas.

### **Descripción de las actividades**

#### **Enfoques y principios que orientan la actuación en el IDEAM**

En cumplimiento de sus deberes de prevención, atención y protección a los colaboradores del Instituto de estas conductas, el IDEAM ha construido este protocolo orientado por enfoques de género, interseccionalidad y centralidad en las víctimas y en, coherencia con su postura de cero tolerancia frente al acoso sexual, las violencias basadas en género o la discriminación, el instituto reconoce como principios orientadores para su elaboración el debido proceso, la confidencialidad, la reserva, la buena fe, la equidad, la corresponsabilidad, el acompañamiento integral, contención emocional, acción sin daño, debida diligencia y no revictimización.

**El derecho a la identidad de género.** El derecho fundamental a la identidad de género es la garantía que tienen las personas “de construir, desarrollar y expresar su vivencia de género de manera libre y autónoma, así como de reivindicar para sí la categoría social identitaria que mejor la represente. Se trata de un derecho innominado con fundamento en disposiciones constitucionales que protege la garantía de ser y existir, tanto a nivel individual como social, de acuerdo con la autoconcepción de género con la que cada persona se sienta identificada. Y, de ahí, trazarse un proyecto de vida, libre y autónomo, del que

|                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                         |                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
|  | <b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO O LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM</b> | Código: GTH-PC001<br>Versión: 01<br>Fecha: 28/11/2025 |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|

puedan gozar en condiciones de igualdad y sin ningún tipo de discriminación.  
(Corte Constitucional T-236 de 2023)

### Enfoques orientadores

**Enfoque de interseccionalidad:** El enfoque interseccional es una apuesta por reconocer que las realidades de las personas están atravesadas por distintos órdenes de poder que convergen entre sí, es decir, busca mostrar cómo las desigualdades son diferentes dependiendo del género, la clase y la raza. En este protocolo se aborda un enfoque interseccional para puntualizar que la manera en que ocurren y se experimentan el acoso sexual, las violencias basadas en género o la discriminación son diferentes dependiendo de la clase, la raza y el género y, por lo mismo, las acciones de prevención, protección y atención deben incluir la mirada holística a estas estructuras de poder.

**Enfoque de derechos:** Las políticas, normativas, y decisiones de entidades públicas y privadas que afectan el desarrollo de las personas deben estar guiadas por el sistema de derechos que se ha consolidado a nivel internacional. Esto implica que cualquier decisión que se tome debe estar amparada en la jurisprudencia internacional que reconoce y protege los derechos de todas las personas.

**Enfoque de género:** El enfoque o perspectiva de género es un instrumento conceptual que se utiliza para hacer énfasis en las diferencias culturales que se han construido alrededor del hecho de ser hombre o mujer, bajo un sistema cisgénero. Este enfoque busca cuestionar los estereotipos de género y aportar soluciones de tal manera que se logre la equidad entre hombres y mujeres, a través de, por ejemplo, la formulación de políticas públicas diferenciales que hagan énfasis en el resarcimiento o ejercicio pleno de los derechos (Instituto Nacional de Mujeres, 2007). Se trata entonces de una alternativa política para reconocer que las mujeres aún tienen acceso desigual, en este caso, a oportunidades laborales, reconocimientos salariales, ascensos, equilibrio entre los tiempos de trabajo y el cuidado, entre otros elementos. En este protocolo se adopta un enfoque de género como una apuesta para reconocer que, las decisiones, medidas y herramientas que se adopten para la atención, prevención y detección, deben contar con una mirada diferencial en términos de género.

**Enfoque centrado en las víctimas:** Es un enfoque bajo el cual se priorizan los derechos de las víctimas en los procesos que se adelanten y que impliquen el acompañamiento y el seguimiento a un hecho victimizante. Este enfoque implica anteponer la dignidad, derechos y deseos de las víctimas, de tal manera que se asegure su seguridad y bienestar en todos los momentos del proceso que se esté adelantado.



## **Principios orientadores**

Los principios orientadores hacen referencia a las máximas bajo las cuales se rige el protocolo en una posición de cero tolerancias frente a estas conductas, es decir, los elementos que rigen las decisiones y las acciones que se toman, frente al acoso sexual, las violencias basadas en género o la discriminación. En este caso, los principios son:

**Principio del debido proceso:** Definido por la Constitución Política de Colombia en el artículo 29 “nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio”.

**Principio de confidencialidad:** Durante el proceso de prevención, protección y atención ante el acoso sexual, las violencias basadas en género o la discriminación, los delegados para la atención y orientación mantendrán y manejarán los datos del proceso de manera confidencial y reservada. Estos datos incluyen información personal, información laboral, y la información que sea clave en el marco del proceso que se esté adelantando.

**Principio de buena fe:** Se asume que el testimonio del denunciante es verídico, sin perjuicio de lo que señala la presunción de inocencia.

**Principio de equidad:** Con este principio se busca que todas las decisiones y acciones que se tomen en el marco de la prevención, atención y protección ante el acoso sexual, las violencias basadas en género o la discriminación se hagan buscando la equidad. Esto implica que se reconoce que los actos de violencia son diferenciales, contextuales y están atravesados por diversas relaciones de poder y desventajas debido al género, la raza, la clase, entre otros elementos.

**Principio de acompañamiento integral:** El acoso sexual, las violencias basadas en género o la discriminación requieren de una atención integral, esto implica que la entidad debe responder en términos administrativos, pero también debe brindar herramientas, como acceso a la información para que la víctima pueda tener atención física y psicológica en todos los momentos del proceso.

**Principio de corresponsabilidad:** La entidad y las personas que hacen parte de ella, sin importar el tipo de vinculación o el rango que tengan, tienen la obligación de prevenir, proteger y atender ante el acoso sexual, las violencias basadas en género o la discriminación.

**Principio de contención emocional:** Es el conjunto de procedimientos básicos que tiene como objetivo tranquilizar y estimular la confianza de una persona que se encuentra afectada por una fuerte crisis emocional. Es una intervención de



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO O LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM**

Código: GTH-PC001  
Versión: 01  
Fecha: 28/11/2025

apoyo primario que se realiza en el momento de crisis para asistir a la persona, para restablecer su estabilidad emocional y facilitarle las condiciones de equilibrio personal.

**Principio de acción sin daño:** En la atención a la persona se dará respuesta acorde a sus necesidades respetando su voluntad frente a las acciones a emprender y evitando culpabilizarlas o estigmatizarlas a fin de no generar afectaciones negativas.

**Principio de debida diligencia:** La obligación de atender casos de acoso sexual, violencia basada en género o discriminación de manera célere y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.

**Principio de no revictimización:** se evitará la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a particularmente cuando se trate de hechos constituidos de acoso sexual, las violencias basadas en género o la discriminación.

**Conductas constitutivas de acoso sexual, violencias basadas en género o discriminación**

A continuación, se describen una serie de ejemplos sobre conductas, actuaciones, gestos y comportamientos que pueden constituir acoso sexual, violencias basadas en género o discriminación en el ámbito laboral. Estas conductas se presentan como una manera de ejemplificar la forma en que se puede materializar el acoso sexual, las violencias basadas en género o la discriminación en la práctica y no pretenden abordar todas las posibles situaciones que se pueden presentar en el ámbito laboral.

**Formas de acoso sexual laboral:**

- Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales. (Abrazos, besos, caricias o rozar el cuerpo sin consentimiento)
- Invitaciones o presiones para concertar encuentros sexuales no consentidos.
- Demandas o peticiones de favores sexuales relacionados o no, de manera directa o indirecta, con la carrera profesional o la ejecución del contrato.
- Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos.
- Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos.
- Difundir rumores o información privada de orden sexual de las personas.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO O LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM**

Código: GTH-PC001  
Versión:01  
Fecha: 28/11/2025

- Comentarios, burlas o chistes de índole sexual.
- Exclamaciones, ruidos o gestos con connotación sexual no consentidos.
- Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales no consentidas.
- Obligar a realizar actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Mostrar partes genitales directamente o por videos o fotos, sin consentimiento.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños.
- Amenazar o condicionar el acceso o mantenimiento del empleo o contrato, o la recepción de beneficios laborales, a la aceptación de favores sexuales.
- Miradas o gestos sugestivos e incómodos de índole sexual, no consensuados.
- Comentarios y bromas de naturaleza sexual: Comentarios sobre la apariencia física o la orientación sexual.
- Requerimientos sexuales no consentidos: Amenazas o sobornos para obtener favores sexuales.
- Exhibición de material sexualmente explícito: Fotos o fondos de pantalla de contenido sexual en computadoras o dispositivos.
- Entre otras.

**Violencias basadas en género:**

- Gritar, insultar, humillar a un(a) compañero(a) de trabajo debido a su género/ orientación sexual/expresión de género, entre otros.
- Exigir uso de faldas, escote, pantalones o ropa relacionada con un género específico.
- Ridiculizar o menospreciar las opiniones de compañeros(as) debido a su género/ orientación sexual/ expresión de género.
- Exclusión de escenarios de toma de decisiones de compañeros(as) debido a su género/ orientación sexual/ expresión de género.
- Poner sobrenombres o apodos debido al género/orientación sexual/expresión de género/aspecto físico, entre otros.
- Comentarios, burlas o chistes que reproduzcan estereotipos o prejuicios de género u homofóbicos.
- Golpear, amenazar con objetos a un(a) compañero(a) de trabajo debido a su género/ orientación sexual/expresión de género.
- Entre otras.

**Discriminación:**

- Distinción, exclusión, preferencia o trato diferenciado por razones de raza, edad, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social, o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO O LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM**

Código: GTH-PC001  
Versión:01  
Fecha: 28/11/2025

- Agresión física por razón de raza, edad, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad.
- Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona con alusión a su edad, su origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- Comentarios, burlas o chistes que reproduzcan estereotipos o prejuicios, racistas, homofóbicos, o asociados al aspecto físico.
- Trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás colaboradores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas, y la imposición de deberes laborales.
- Comentarios hostiles o humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo o en privado.
- Comentarios despectivos sobre la apariencia física o la forma de vestir de una persona, formuladas en público o en privado.
- Trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad o paternidad.
- Excesivo control del desempeño y/o excesiva atribución de errores basados en estereotipos sobre las competencias de una persona con discapacidad.
- Entre otras.

### **Identificación del contexto laboral**

Se presume que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, en los espacios públicos y privados, físicos y digitales, incluidos el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- El lugar donde se cancela la remuneración del trabajo o labor en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se descansa, o donde come, en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo, y/o en los vestuarios dentro del contexto laboral.
- El contexto de desplazamientos, viajes, eventos, actividades sociales o formativas relacionadas con el trabajo o la labor, en cualquiera de sus modalidades.
- El marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor, incluidas las realizadas de forma digital o mediante el uso de otras tecnologías.
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar del trabajo o la labor, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- El lugar de alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO O LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM**

Código: GTH-PC001  
Versión:01  
Fecha: 28/11/2025

**Nota:** No es necesario acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa este tipo de conductas en el contexto laboral.

No obstante, el protocolo también se aplica a las conductas fuera del entorno laboral si un colaborador de la entidad se encuentra involucrado. En estos casos, la persona afectada por la conducta, o el colaborador que tenga conocimiento de ella, puede reportar el caso al designado del Grupo De Administración Y Desarrollo Del Talento Humano para activar la ruta de atención.

**Derechos de las personas víctimas de acoso sexual, violencias basadas en género o discriminación.**

Desde un enfoque de derechos, las personas afectadas por este tipo de conductas cuentan con un conjunto de garantías que protegen su integridad y promueven su pleno desarrollo personal, esto es:

**Derecho a:**

- Recibir medidas de protección y/o atención a través de la activación de las rutas contenidas en el protocolo, para evitar un daño irremediable.
- Que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual y a que no se tomen represalias en su contra.
- Que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que este sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos.
- No ser revictimizado (a) mediante juicios de valor sobre su queja.
- Recibir asistencia y acompañamiento por parte de la entidad, incluyendo asistencia legal y psicosocial.
- Ser atendido (a) por personas formadas en derechos humanos y enfoque diferencial.
- Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota, mientras se resuelve la queja.
- Solicitar al superior que se tomen medidas para evitar interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja.
- Recibir en todo momento la información del proceso que se esté llevando a cabo, de manera clara, transparente y diligente. Dentro de este derecho también se contempla que pueda solicitar cualquier información o que se retracte del uso de algún dato.
- Que se le trate según la identidad de género bajo la cual se identifica.
- Ser atendido (a) por el profesional que desee, esto implica que, si durante del proceso se siente incómodo (a) con quién lo está llevando, puede solicitar un cambio.
- Las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO O LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM**

Código: GTH-PC001  
Versión:01  
Fecha: 28/11/2025

**Derechos de las personas acusadas de conductas de acoso sexual, violencias basadas en género o discriminación.**

- A la(s) persona(s) contra quienes se presenta la queja se les garantizarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:

**Derecho a:**

- Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en el caso y las pruebas aportadas hasta el momento.
- A la defensa y, en caso de que lo requiera, a la defensa técnica.
- Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja.
- Negar la responsabilidad de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios en su defensa, y solicitar pruebas adicionales.
- Al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

**Medidas frente a los casos de acoso sexual, las violencias basadas en género o la discriminación**

Para enfrentar las conductas de acoso sexual, las violencias basadas en género o la discriminación en el instituto, se establecen las siguientes medidas:

**Medidas de prevención**

Estas medidas incluyen actividades de sensibilización, formación y difusión que la institución adopta para evitar la materialización de estas conductas.

**Sensibilización**

Acciones de sensibilización que buscan desnormalizar las conductas, comentarios, imaginarios, comportamientos y estructuras que se han construido en el relacionamiento interpersonal y en torno al género y que tienen influencia sobre la manera en que se relacionan y construyen los ambientes laborales. Para esto se propone:

- La construcción de campañas de sensibilización periódicas con el apoyo del equipo de comunicaciones, en donde se presenten conceptos claves asociados a los distintos enfoques bajo los cuales se enmarca este protocolo.
- Ejercicios en el marco de la jornada laboral en donde se problematicen y ejemplaricen conductas, comentarios e imaginarios que se tienen en torno a identidades y orientaciones sexuales.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO O LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM**

Código: GTH-PC001  
Versión:01  
Fecha: 28/11/2025

- Cada año (según el cambio de personal) se elaborará un diagnóstico que permita mapear cómo se encuentra la entidad en términos de acoso sexual, discriminación o violencias basadas en género. La idea de este diagnóstico es aproximarse no solo a casos, sino también a percepciones y nociones asociadas a estos temas. Esto permitirá definir la estrategia de comunicación para el siguiente periodo, así como los ejercicios de sensibilización.

### **Formación**

Estas medidas tienen como fin capacitar al personal del instituto para el reconocimiento y la atención del acoso sexual, las violencias basadas en género o la discriminación.

- Capacitar periódicamente a las y los colaboradores del instituto para que adquieran conocimientos en materia de género y puedan identificar las conductas de acoso sexual y violencias basadas en género o discriminación en un contexto laboral y frente los organismos externos a los que se pueden acudir para denunciar o recibir acompañamiento ante una situación de estas características.
- Esta capacitación podrá tener dos enfoques: uno general que aborde las mismas temáticas y medidas para el personal del Instituto y otro específico para quienes ocupan cargos directivos o de liderazgo.
- Capacitar al enlace del Grupo De Administración y Desarrollo del Talento Humano para el acompañamiento de los casos de acoso sexual y violencias basadas en género o discriminación, con el fin de evitar escenarios de revictimización.
- Capacitar al enlace de la oficina asesora jurídica para el acompañamiento de los casos de acoso sexual y violencias basadas en género, con el fin de evitar escenarios de revictimización.
- Capacitar al enlace del Grupo de Instrucción de Control Disciplinario Interno para el acompañamiento de los casos de acoso sexual y violencias basadas en género o discriminación, con el fin de evitar escenarios de revictimización.
- Socializar el presente protocolo en la inducción y reinducción de colaboradores.

**Nota:** En el caso de terceros, pasantes, visitantes se propone crear una pieza de comunicación que muestre la información resumida de este protocolo. Esta pieza debe ser consultada en un código QR en el momento del primer ingreso a las instalaciones del instituto, en todas las sedes a nivel nacional.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO O LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM**

Código: GTH-PC001  
Versión:01  
Fecha: 28/11/2025

## **Difusión**

El objetivo de estas medidas es compartir a la comunidad del instituto los adelantos que se hayan hecho para prevenir el acoso sexual, las violencias basadas en género o la discriminación dentro de la entidad o las estrategias que se tengan planeadas para la prevención, protección y atención. De este modo, el Grupo de Comunicaciones y Prensa a través de las comunicaciones internas compartirá a través de correos masivos, carteleras físicas y digitales:

- La información de los canales dispuestos para la atención de casos de acoso sexual, las violencias basadas en género o la discriminación.
- La información clave del protocolo como: la ruta, los principios y enfoques.
- Los avances o planes que tiene la entidad para fortalecer el enfoque de género.
- Las capsulas de sensibilización que recuerden qué conductas constituyen acoso sexual, violencias basadas en género o la discriminación.
- Los organismos externos a los cuales las personas pueden acudir en caso de ser víctimas de algún tipo de violencia como: la Secretaría de la Mujer, la Fiscalía General de la Nación, y para servidores públicos la Procuraduría General de la Nación.

## **Medidas de protección**

Una vez se conozcan hechos que constituyan acoso sexual, violencia basada en género o discriminación en el ámbito laboral, el Grupo De Administración y Desarrollo del Talento Humano a través del enlace de atención designado revisa con las dependencias competentes la conveniencia de adoptar medidas de protección idóneas con lo cual se activa la ruta de atención, con perspectiva de género e interseccional. En donde el denunciante va a contar con las siguientes garantías:

- Un trato libre de prejuicios de género, orientación sexual o identidad de género.
- Solicitar traslado del área de trabajo si así lo considera.
- Solicitar autorización para trabajar desde casa - teletrabajar, si existe riesgo para la víctima.
- Solicitar que se eviten labores que impliquen interacción con la persona investigada cuando resulte procedente, para evitar repetición o revictimización.
- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
- Si la denuncia involucra violencia física y/o psicológica, y el colaborador cuenta con arma de dotación asignada, se debe retirar preventivamente del arma de fuego.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO O LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM**

Código: GTH-PC001  
Versión:01  
Fecha: 28/11/2025

Las medidas de traslado, trabajo remoto o no interacción con la persona acusada deben ser adoptadas a solicitud única y exclusiva de la persona afectada. De no ser requeridas, el enlace de atención debe informar sobre la existencia de tales medidas y prestar el acompañamiento y la asesoría necesarias.

Si las medidas de protección fueron adoptadas por una autoridad competente (Comisaria de Familia, Policía, Fiscalía, Defensor Público, etc.), la persona afectada debe informar al Grupo De Administración y Desarrollo del Talento Humano para que estas sean adoptadas por la entidad.

Así mismo, la persona señalada de conductas que constituyan acoso sexual, violencia basada en género o discriminación en el ámbito laboral, el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano a través del enlace de atención designado revisa con las dependencias competentes la conveniencia de adoptar medidas de protección idóneas con lo cual se activa la ruta de atención, con perspectiva de género e interseccional. En donde la persona señalada va a contar con las siguientes garantías:

Cambio de funciones, traslado temporal o separación preventiva del cargo cuando exista riesgo de confrontación o interferencia con el proceso.

**Nota:** Esto no implica sanción, sino una medida cautelar mientras avanza el proceso disciplinario o judicial, y debe ser proporcional y razonada.

Al igual que con la víctima, debe garantizarse la confidencialidad de la identidad de la persona señalada, hasta tanto no exista un pronunciamiento de fondo por la autoridad competente.

El Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano debe evitar actos de linchamiento, discriminación, estigmatización o represalias internas contra la persona denunciada.

### **Medidas de atención**

Para adoptar las medidas de atención, el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano designará enlaces de atención que deben contar con las competencias profesionales adecuadas para recibir y atender estos casos. Así mismo, la Oficina Asesora Jurídica y el Grupo de Instrucción de Control Disciplinario Interno designarán los enlaces de orientación para la presentación de la denuncia ante las autoridades competentes.

Una vez recibida la denuncia por acoso sexual, por violencia basada en género o por discriminación, el enlace de atención solicitará autorización al denunciante para socializar con el equipo de atención. Con esta autorización (entre el equipo) o sin ella (el enlace de atención) se define la hoja de ruta del acompañamiento y atención oportuna de la víctima y se adoptan las diferentes medidas internas de atención que incluyen:

|                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO O LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM</b></p> | <p>Código: GTH-PC001<br/>Versión:01<br/>Fecha: 28/11/2025</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|

- Espacio seguro de escucha y orientación, en la medida de lo posible, las primeras 48 horas.
- Comunicación al coordinador del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano y al jefe inmediato, si se identifica que no hay conflictos de interés, para adoptar medidas de protección.
- Se ofrece el acompañamiento psicológico por parte del instituto.
- Se presenta la denuncia ante la autoridad competente con la orientación jurídica de la Oficina Asesora Jurídica y/o el Grupo de Instrucción de Control Disciplinario Interno.

### **Presentación de una queja al interior del IDEAM**

Las personas afectadas o que tengan conocimiento de alguna conducta que pudiera ser constitutiva de acoso sexual, violencia basada en género o discriminación podrán remitir su caso al correo electrónico [denunciasseguras1@ideam.gov.co](mailto:denunciasseguras1@ideam.gov.co) o [denunciasseguras2@ideam.gov.co](mailto:denunciasseguras2@ideam.gov.co). Se respetará, en todos los casos, los derechos a la intimidad y la confidencialidad. En cualquiera de los casos, las personas afectadas pueden optar por presentar la queja de forma verbal, acudiendo al coordinador del Grupo De Administración Y Desarrollo Del Talento Humano, sin proporcionar detalles del caso, quien orientará sobre los enlaces de atención designados para atender estos casos.

### **Información importante sobre las quejas**

La queja debe contener el nombre y apellido de la persona que suscribe la denuncia, los datos del colaborador contra quien se dirige y el relato sucinto de los hechos que la originan, con mención de las circunstancias de tiempo, modo y lugar.

La queja también puede ser presentada ante el jefe o supervisor inmediato, quien debe informar a la persona afectada que puede remitir su denuncia por los medios instituciones definidos correspondientes para activar la ruta de atención y recibir el debido acompañamiento. En este caso, el jefe o supervisor inmediato hará parte del equipo que presenta la denuncia ante la autoridad competente.

Las personas afectadas, al igual que los testigos y otros intervinientes, tienen derecho a ser protegidos contra actos de retaliación con ocasión de sus denuncias o testimonios, dicha protección estará a cargo del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano con el acompañamiento de la Secretaría General y la Dirección General.

### **Activación de la ruta de atención**

A continuación, se presentan las acciones que activan la ruta de atención de los casos al interior del instituto:



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO O LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM**

Código: GTH-PC001  
Versión:01  
Fecha: 28/11/2025

1. Una vez se recibe el caso, el enlace de atención dará respuesta a la comunicación, en un tiempo no mayor a un (1) día hábil desde que se recibe, presentándose y proporcionando su información de contacto para iniciar la atención.

**Nota:** Si el colaborador/a que presenta el caso no se siente cómoda/o con el enlace de atención designado ([denunciasseguras1@ideam.gov.co](mailto:denunciasseguras1@ideam.gov.co)) puede dirigirse al segundo correo ([denunciasseguras2@ideam.gov.co](mailto:denunciasseguras2@ideam.gov.co)) que será asignado a un segundo enlace de atención.

El enlace de atención seleccionado contactará a la persona afectada o a la persona que reporta el hecho en el menor tiempo posible, siguiendo el principio de debida diligencia. Este tipo de casos deben ser priorizados y atendidos en un plazo que no exceda los dos (2) días hábiles desde que se reciben.

¿Quién? Enlace de atención.

¿Cómo? Vía correo electrónico, llamada telefónica, conversación en un espacio que permita mantener la confidencialidad de la información (Sala Parque Nacional Amacayacu-Sala Acústica-Sala Volcán Nevado del Tolima).

2. En el primer contacto se escucha el relato de manera empática y respetuosa, siguiendo los principios de no revictimización y de contención emocional, y se informa a la persona que presenta el caso sobre las medidas de protección y atención disponibles.

Quien reciba el caso debe utilizar los enfoques y los principios orientadores para dar el mejor manejo a cada situación. De este modo, se recomienda tener en cuenta los siguientes puntos:

- a. Privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
- b. Abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
- c. Considerar que la víctima puede tener temor de hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de los hechos.
- d. Tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO O LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM**

Código: GTH-PC001  
Versión:01  
Fecha: 28/11/2025

- e. En caso de que la denuncia sea verbal, quien recibe la queja debe documentar el hecho a través de la grabación de audio o video, previa autorización de la persona que presenta la queja, o mediante un escrito permitiendo que la persona haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
  - f. El escrito del caso o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en una carpeta codificada sin que sea visible el nombre de la persona afectada o la persona acusada.
  - g. En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja, el enlace de atención se debe poner en contacto con la persona afectada quien, de acuerdo con su voluntariedad, deberá corroborar o no los hechos expuestos por la persona que presenta la queja. En todo caso se debe informar sobre los canales internos y externos para la presentación de estos casos ante las autoridades competentes.
  - h. Organizar la información del caso en una carpeta con acceso restringido en el sistema de gestión documental ORFEO a través de un Radicado\_confidencial en donde se guarde toda la información, desde la queja y las evidencias de las medidas que se tomaron hasta el seguimiento. A esta carpeta solo tendrá acceso el enlace de atención designado por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano.
3. Se informa a la persona afectada sobre los servicios de apoyo psicológico y, en caso de requerir atención urgente o especializada, se orienta para que acuda a su entidad prestadora de salud (EPS) u otros servicios médicos.
4. Se consulta, si el enlace de atención lo considera necesario, con el o los enlaces de orientación jurídica sobre los pasos a seguir para realizar la denuncia ante la entidad competente según las características generales del caso (tipo de vinculación, tipo de relación profesional, tiempo y lugar en el que ocurrieron los hechos, tipo de conducta -acoso sexual/violencia basada en género/discriminación-), sin revelar la identidad de los implicados ni los detalles del caso. En un plazo máximo de tres (3) días hábiles desde la recepción del caso y con la orientación jurídica se define un plan de intervención y atención.

¿Dónde? La reunión para recibir orientación jurídica se debe llevar a cabo en un espacio en donde se proteja la confidencialidad de la información (Opciones: Sala Parque Nacional Amacayacu-Sala Acústica-Sala Volcán Nevado del Tolima)

¿Qué debe incluir el plan de intervención y atención? Este plan debe incluir las medidas de protección, el acompañamiento psicosocial y el



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO O LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM**

Código: GTH-PC001  
Versión:01  
Fecha: 28/11/2025

procedimiento para la presentación de la denuncia ante la entidad competente.

¿Quién presenta la denuncia ante la entidad competente? El enlace de atención designado por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano con la orientación de los enlaces designados por la Oficina Asesora Jurídica o el Grupo de Instrucción Disciplinario Interno para tal fin.

5. El Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano evalúa medidas de protección propuesta en favor de la persona afectada en un plazo máximo de tres (3) días hábiles y lleva a cabo la gestión correspondiente para que se actúe en el menor tiempo posible.
6. El enlace de atención debe documentar el caso y realizar el seguimiento correspondiente. Esto último de acuerdo con la voluntariedad de la persona que lo presenta.

¿Dónde se documenta? La información del caso se debe almacenar en el sistema de gestión documental ORFEO en un **radicado\_confidencial** con un nombre codificado para proteger la información de los involucrados en el caso.

7. En los siguientes treinta (30) días calendario, el enlace de atención realiza un seguimiento del cumplimiento y efectividad de las medidas adoptadas. Los resultados de este seguimiento serán socializados con el coordinador del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, luego de lo cual se decide si es necesario continuar con el seguimiento o se cierra el caso. En esta socialización se deben presentar los resultados de las medidas y no la información detallada del caso (personas involucradas o hechos puntuales).

¿Dónde? Esta reunión se debe llevar a cabo en un espacio en donde se proteja la confidencialidad de la información (Opciones: Sala Parque Nacional Amacayacu-Sala Acústica-Sala Volcán Nevado del Tolima)

**Presentación directa de la denuncia ante la autoridad competente en caso de que la conducta constituya un delito**

|                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO O LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM</b></p> | <p>Código: GTH-PC001<br/>Versión: 01<br/>Fecha: 28/11/2025</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|

La persona afectada por conductas consideradas punibles por la ley también puede denunciarlas directamente mediante los siguientes canales de atención y recepción de denuncias:

- Centros de Atención de la Fiscalía (CAF).
- Puntos de Atención de Fiscalía (PAF).
- Ventanillas Únicas de Correspondencia (VUC) ubicadas en todas las Direcciones
- Seccionales (en este caso, la denuncia se presenta de forma escrita).
- “¡A Denunciar!”, el sistema de denuncias virtuales de la Policía Nacional: <https://adenunciar.policia.gov.co/adenunciar/Login.aspx?ReturnUrl=%2fadenunciar%2f>.
- “Denuncia Fácil”, el sistema de denuncias virtuales de la Fiscalía General de la Nación: <https://sicecon.fiscalia.gov.co/denuncia/ingresoPrincipal>.
- Línea gratuita nacional del Centro del Contacto de la Fiscalía: 018000919748. Desde teléfono fijo en Bogotá: 6015702000, opción 7. Desde celular: Línea 122 y llamada virtual, en: <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/>; atención 24 horas.
- Videollamada en lenguaje de señas, disponible de lunes a sábado de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., en la página web: <https://portal.cycbpo.com/videollamada/>.
- Línea púrpura: 018000112137, disponible 24 horas.

### Referencias Bibliográficas

Naciones Unidas (s.f) Los Derechos de las víctimas primero | naciones unidas, United Nations. Available at: <https://www.un.org/es/victims-rights-first> (Accessed: 27 November 2023).

- Mendoza, M. (2021) Hablamos de igualdad de género.
- Principios de Yogyakarta (2007). Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Yogyakarta, Indonesia: Comisión Internacional de Juristas y Servicio Internacional para los Derechos Humano.
- Política Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres; Instituto Nacional de las Mujeres CDMX, 2007-2012.

### • Control de cambios

| Versión | Fecha      | Descripción            |
|---------|------------|------------------------|
| 01      | 28/11/2025 | Creación del documento |