



RESOLUCIÓN No. 000635 DEL 12 DE NOVIEMBRE DEL 2025

Por la cual se adopta el protocolo y ruta de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la discriminación y las violencias por razón de género y se dictan otras disposiciones

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO COLOMBIANO PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN - Icfes

En ejercicio de las facultades legales y en especial las conferidas por el Decreto No. 5014 de 2009¹ y,

CONSIDERANDO

Que, la Constitución Política reconoce como principios y derechos fundamentales la igualdad y la no discriminación, al disponer en su artículo 13 que “[t]odas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”.

Que, el trabajo, en todas sus modalidades, es objeto de especial protección estatal, conforme lo establece el artículo 25 *ibidem* así: “[e]l trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”, complementado por el artículo 53, que ordena expedir el estatuto del trabajo con principios mínimos como la igualdad de oportunidades, la remuneración mínima vital y móvil y la estabilidad en el empleo.

Que, en materia de igualdad entre hombres y mujeres, el artículo 43 Superior dispone que “[l]a mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades”, mandato que obliga a las autoridades a garantizar un trato equitativo y libre de cualquier forma de violencia o discriminación.

Que, en desarrollo de estos preceptos, el artículo 1 de la Ley 1010 de 2006 define el objeto de la mentada norma en el sentido de prevenir, corregir y sancionar todas las formas de maltrato, vejámenes o ultrajes a la dignidad humana en el contexto de las relaciones laborales, precisando en su inciso segundo que “[s]on bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa”.

Que, la Ley 1257 de 2008 estableció medidas para garantizar a todas las mujeres una vida libre de violencia, el acceso efectivo a la justicia y la adopción de políticas públicas que hagan posible el ejercicio pleno de sus derechos tanto en el ámbito público como en el privado.

Que, el Capítulo 7° del Decreto 1072 de 2015² asigna al Ministerio del Trabajo el rol de diseñar y ejecutar el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres, orientado a la erradicación de la discriminación y la violencia en el ámbito laboral, mediante acciones de sensibilización,

¹ Por el cual se modifica la estructura del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación Icfes, y se dictan otras disposiciones.

² Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo



RESOLUCIÓN No. 000635 DEL 12 DE NOVIEMBRE DEL 2025

Por la cual se adopta el protocolo y ruta de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la discriminación y las violencias por razón de género y se dictan otras disposiciones

capacitación y seguimiento, la inclusión del acoso sexual y otras formas de violencia dentro de la categoría de riesgos laborales, la creación de sistemas de información confidencial y protocolos de atención por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), la promoción de igualdad salarial y de condiciones laborales, la implementación del Sello de Compromiso Social con las Mujeres, el fortalecimiento de la participación tripartita y la coordinación interinstitucional, así como el seguimiento a indicadores y el ejercicio de funciones de inspección, vigilancia y control, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 1257 de 2008.

Que, la Ley 2365 de 2024³ amplió el ámbito de aplicación en materia de acoso sexual a todas las personas vinculadas con la entidad, sin importar la naturaleza o modalidad de su vinculación, y reconoció que dicha conducta puede configurarse incluso fuera del lugar físico de trabajo, siempre que sea atribuible a una persona perteneciente al contexto laboral y en su artículo 13, asignó a la alta dirección la obligación de prevenir, detectar y atender las violencias de género y el acoso sexual en el ámbito laboral.

Que, la organización sindical Unión Nacional Sindical de Servidores Públicos de Colombia – UNASEP presentó ante el Icfes pliego de solicitudes el 28 de marzo de 2025, y una vez finalizada la negociación colectiva conforme al Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto 0243 de 2024, se suscribió el 12 de junio de 2025 el Acuerdo Colectivo de Trabajo 2025–2027 entre la mencionada organización sindical y el Icfes, el cual fue adoptado mediante Resolución n° 406 del 27 de agosto de 2025.

Que, en el referido Acuerdo Colectivo 2025 – 2027 se estableció, entre otras, la siguiente disposición

“Cláusula 25. Acoso laboral y sexual. El Icfes en un término de dos (2) meses después de la firma del presente acuerdo, en concordancia con las disposiciones institucionales reglamentarias, diseñará e implementará un protocolo de prevención de acoso laboral y de acoso sexual, el cual se convierta en una herramienta que contenga medidas y mecanismos preventivos y de denuncia relacionados con acoso laboral. Al respecto, una vez se divulgue este protocolo se deberán realizar campañas de concientización. Así mismo, en el caso de denuncias, será el Comité de Convivencia la primera instancia para su recepción y trámite.”

Que, el legislativo expidió la Ley 2528 de 2025 (en adelante, “Convenio C190”), mediante la cual se amplió la cobertura de la normativa en materia de violencia y acoso sexual en el ámbito laboral, en los términos dispuestos en el artículo 2 del mencionado Convenio, garantizando la protección “(...) de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un

³ 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



RESOLUCIÓN No. 000635 DEL 12 DE NOVIEMBRE DEL 2025

Por la cual se adopta el protocolo y ruta de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la discriminación y las violencias por razón de género y se dictan otras disposiciones

empleador”; destacándose que este Convenio reconoce que la violencia y el acoso pueden producirse durante el trabajo, en relación con este o con ocasión del mismo, incluso fuera del lugar físico tradicional.

Que, en concordancia con los desarrollos anteriores, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución n° 3461 del 1 de septiembre de 2025⁴, la cual es vinculante para las entidades públicas en tanto establece la reglamentación vigente que rige la conformación, funciones y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral.

Que, dicha Resolución, en el párrafo 1° del artículo 6, establece expresamente que “[e]n los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024 (...) **el Comité de Convivencia no es el competente, ya que estas conductas no son conciliables. Para estos casos, la alta dirección de la empresa o el jefe de talento humano debe establecer el procedimiento para recibir las quejas del presunto acoso sexual o violencia por razones de género, y las medidas de atención, prevención y protección**”(subrayas originales); de lo cual se infiere que dicho acto administrativo asigna un rol institucional específico a la alta dirección o al jefe de Talento Humano para la recepción de las quejas y la adopción de las medidas de atención, prevención y protección correspondientes en materia de acoso sexual en el ámbito laboral.

Qué asimismo, el Icfes, en cumplimiento de los mandatos constitucionales y legales que garantizan la igualdad, la dignidad humana y el derecho a una vida libre de violencias y discriminaciones, adopta una Política Institucional única orientada a la prevención, atención y sanción del acoso laboral, el acoso sexual y la discriminación por razón de género, la cual constituye el marco general que orienta la actuación institucional frente a estas conductas.

Que, mediante la Resolución No. 000622 del 07 de noviembre del 2025, se adoptó la Política Institucional para la prevención, atención y sanción del acoso laboral, el acoso sexual y la discriminación por razón de género, la cual constituye el marco general de actuación de la Entidad en materia de promoción de entornos laborales seguros, igualitarios y libres de toda forma de violencia o discriminación.

Que, si bien la política institucional anteriormente mencionada desarrolla criterios de carácter preventivo frente al acoso sexual, se considera necesario adoptar un Protocolo y Ruta de Atención contra el Acoso Sexual en el Contexto Laboral, la Discriminación y las Violencias por Razón de Género, con el fin de garantizar la protección integral de todas las personas que laboran o mantienen vínculos con el Icfes, sin distinción de la naturaleza de su relación con la entidad, frente a cualquier acto de acoso o violencia sexual en el contexto laboral, así como frente a los actos de discriminación y violencias basadas en género.

⁴ Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.



RESOLUCIÓN No. 000635 DEL 12 DE NOVIEMBRE DEL 2025

Por la cual se adopta el protocolo y ruta de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la discriminación y las violencias por razón de género y se dictan otras disposiciones

Que, este instrumento tiene por objeto establecer las acciones, procedimientos y responsabilidades institucionales orientadas a prevenir, atender y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral y, cuando sea pertinente, otras formas de violencia y discriminación basadas en género, definiendo el procedimiento interno para la recepción, atención y eventual sanción de dichas conductas, garantizando en todo momento la protección de las víctimas y el respeto al debido proceso, lo cual será adoptado mediante la presente resolución.

Que, en observancia de los principios de buena fe y coordinación que rigen la función administrativa, y atendiendo a la revisión y validación interna de las áreas competentes, se tiene por surtido el procedimiento interno del Instituto y la recomendación de expedir el presente acto administrativo.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

Artículo 1. Adopción del protocolo y ruta de atención. Adoptar el protocolo y ruta de atención Institucional contra el acoso sexual en el contexto laboral, la discriminación y las violencias por razón de género en el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes, el cual establece los lineamientos, principios y procedimiento que orientan la actuación de la entidad frente a estas conductas, garantizando entornos seguros, respetuosos y libres de toda forma de acoso sexual, violencia o discriminación basada en género, cuyo texto íntegro se incorpora como “Anexo 1” y hace parte integral de la presente Resolución.

Artículo 2. Delegación de funciones. Delegar en la jefatura de la Subdirección de Talento Humano las siguientes funciones:

2.1. Recibir, atender y tramitar las quejas de presunto acoso sexual en el contexto laboral, la discriminación y las violencias por razón de género que sean presentadas al anterior del Icfes,

2.2. Dar cumplimiento a las obligaciones en el trámite de la queja:

- Garantizar los derechos de las víctimas y abstenerse de ejecutar actos de censura, revictimización y/o divulgación que atenten contra la confidencialidad de la investigación.
- Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- Informar a la víctima sobre su derecho a presentar denuncia ante las autoridades competentes, respetando en todo momento su autonomía, voluntad e intimidad.

Artículo 3. Divulgación y cumplimiento. La presente Resolución y sus anexos deberán ser divulgados a los colaboradores del Icfes, incluyendo servidores públicos de planta, contratistas y practicantes, con el fin de garantizar su conocimiento y observancia. Todas las dependencias y servidores de la Entidad estarán



RESOLUCIÓN No. 000635 DEL 12 DE NOVIEMBRE DEL 2025

Por la cual se adopta el protocolo y ruta de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la discriminación y las violencias por razón de género y se dictan otras disposiciones





obligados a dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en el protocolo descrito en el “Anexo 1” y a colaborar en la implementación de las acciones y medidas previstas. La Subdirección de Talento Humano será responsable de coordinar las actividades internas de divulgación, capacitación y seguimiento necesarias para asegurar la correcta ejecución de la política adoptada.









Artículo 4. Vigencia. La presente resolución rige a partir de su expedición.


Dada en Bogotá D.C., a los doce (12) días del mes de noviembre del año 2025.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


ELIZABETH BLANDÓN BERMÚDEZ
Directora General Icfes

Aprobó: Luis Gonzaga Martínez Sierra – Secretario General 
Brahiam Daniel Montoya – Jefe de la OAJ 
Ana Cecilia Valencia Aguirre – Subdirectora de la STH 
Jennyffer Paola Guio Veloz - Jefe Oficina de Gestión de Proyectos de Investigación 

Revisó:  Camilo Moreno Hernández – Contratista Dirección General
Rodrigo Alfonso Quintero Sánchez – Contratista Dirección General 
Patricia Iza Albarracín – Profesional Especializada - Grado 4 de la OAJ 
Alejandra Casas Patiño - Abogada Contratista OAJ 
Evelyn Andrea Mora Rodas- Abogada Contratista OAJ 
Edwin Arley Garzón Riaño - Contratista Secretaría General 
Carlos Andrés Manco Tordecilla - Abogado, Contratista Secretaría General 
Lina Marcela Castaño – Abogada, Contratista Secretaría General 

Proyectó: Carolina P. González L. – Contratista SST - Subdirección de Talento Humano. 
Oficina de Gestión de Proyectos de Investigación