

MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ANEXO 3. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y TODO TIPO DE VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES

El Instituto Nacional de Metrología-INM, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, la circular 026 de 2023 expedida por el Ministerio del Trabajo, la Resolución No. 329 del 08 de junio de 2023 expedida por el Instituto Nacional de Metrología - INM, la Directiva Presidencial No. 1 del 08 de marzo de 2023, así como las circulares 055 de 2024 y 075 de 2025 y la normatividad vigente aplicable, se compromete a garantizar un ambiente laboral libre de acoso sexual, promoviendo la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencia. Su principal enfoque es la prevención, protección y atención de las presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral, así como la prevención de todo tipo de violencias y discriminaciones hacia los sectores sociales LGBTIQ+:

Objetivos

- Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto mutuo y la dignidad de todas las personas, sin importar su forma de vinculación.
- Garantizar que todas las denuncias de acoso sexual sean escuchadas con imparcialidad, atendidas de forma oportuna por el Comité de Convivencia Laboral y resueltas con medidas correctivas cuando sea necesario.
- Proteger a las presuntas víctimas frente a represalias, ofreciendo acompañamiento psicológico y orientación legal según corresponda.
- Reforzar la responsabilidad institucional frente a la erradicación de estas conductas, con liderazgo comprometido desde la alta dirección.
- Proteger la dignidad, libertad y seguridad de todas las personas, donde todas las personas puedan participar plenamente sin temor a ser excluidas, discriminadas o violentadas, independientemente de su identidad de género.

Definición de acoso sexual

- El acoso sexual se define como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio con connotación sexual, que implique relaciones de poder (verticales u horizontales) mediadas por condiciones como edad, sexo, identidad de

género, orientación sexual, posición laboral o económica, y que se repita o se realice de forma grave en el contexto laboral (Ley 2365 de 2024).

Se consideran formas de acoso sexual:

- Chantaje: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral - aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo - para que acceda a comportamientos de connotación sexual.
- Comentarios sexuales no deseados: Incluyendo chistes, bromas o comentarios de naturaleza sexual que incomodan o humillan a la persona.
- Insinuaciones sexuales: Hacer propuestas de naturaleza sexual, sugerir favores sexuales a cambio de beneficios laborales o académicos, o insinuar que una persona obtendría beneficios si acepta encuentros sexuales.
- Contacto físico no deseado: Toques, abrazos, besos no deseados, o cualquier otra forma de contacto físico que se realiza sin consentimiento y que tiene connotaciones sexuales.
- Exhibicionismo: Mostrar imágenes o realizar actos sexuales de forma no consensuada y provocativa, con el propósito de incomodar o intimidar a la persona receptora.
- Hostigamiento sexual: Realizar avances sexuales persistentes, enviar mensajes sexuales no deseados de forma repetida, o presionar a una persona para participar en actividades sexuales en contra de su voluntad.
- Amenazas o represalias: Amenazar con consecuencias negativas si la persona no accede a las demandas sexuales, o tomar represalias en su contra si rechaza los avances.

Compromisos Institucionales

El INM se compromete a:

- Prevenir el acoso sexual mediante campañas permanentes de sensibilización y capacitaciones obligatorias.
- Recibir y tramitar las denuncias de forma confidencial, oportuna y diligente.
- Brindar apoyo y acompañamiento legal a las víctimas, incluyendo orientación para interponer denuncias ante autoridades judiciales si así lo desean.



- Asegurar que ninguna víctima sufra represalias directas o indirectas. El Comité de Convivencia realizará un seguimiento a los casos por un mínimo de 6 meses, para verificar el restablecimiento de derechos y evitar retaliaciones.
- Respetar el debido proceso de la persona denunciada, garantizando la presunción de inocencia y la defensa.

Derechos

- **De las víctimas y/o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual**

Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratadas con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, y a la no confrontación con su agresor.

- **De las personas investigadas**

Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja en un término procesal establecido.

Rol del Comité de Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia Laboral será el órgano responsable de:

- Recibir y analizar las denuncias de presunto acoso sexual.
- Determinar la apertura de investigaciones internas junto con el Coordinador de asuntos disciplinarios.
- Realizar seguimiento y emitir recomendaciones de medidas preventivas, correctivas y pedagógicas.
- Proteger la confidencialidad de la información, asegurar la custodia de datos personales y garantizar la integridad de la víctima durante todo el proceso.

Responsabilidad de la Alta Dirección

La alta dirección del INM, en cabeza de la directora general, se compromete de forma explícita a liderar, respaldar e impulsar esta política, velando por su aplicación efectiva y asignando los recursos necesarios para su implementación, seguimiento y mejora continua.

Revisión y Actualización de la Política

Esta política será revisada anualmente, o de forma extraordinaria si se presentan cambios normativos o se identifican situaciones que así lo ameriten. El proceso contara con participación del Comité de Convivencia.

Canales de Denuncia Externa

Si algún trabajador del Instituto Nacional de Metrología-INM considera ser víctima de conductas de acoso sexual, tendrá la posibilidad de presentar la correspondiente denuncia ante la Fiscalía General de la Nación a través de los siguientes canales:

- **Canal virtual:** <https://sicecon.fiscalis.gov.co/denuncis/ingresoPrincipal>
- **Canal telefónico:** Teléfono fijo al 01 8000 9197 48 o desde celular el 122, las 24 horas del día, 365 días del año.
- **Canal escrito:** Radique las denuncias escritas en las Ventanillas Únicas de Correspondencia (VUC). Conozca la ubicación y horarios de atención de las VUC a través del siguiente enlace: <https://www.fiscalia.gov.co/colombie/servicios-de-informacion-si-ciudadano/direcciones-de-la-vuc/>
- **Canal presencial:** Centros de Atención de la Fiscalía -CAF y Puntos de Atención de la Fiscalía -PAF, Conozca la ubicación y horarios de atención de los PAF y CAF aquí: <https://fiscalia.gn.maps.arcgis.com/apps/webappviewer/index.html?id=5a01fb2c742f4e3395985gd96b0eff84>

Canales de Denuncia Internas

- Se debe radicar la queja o denuncia por escrito por medio del formato A-04-F-085 Formato de queja de acoso laboral, sexual y violencia de género, disponible en Isolución.



Instituto Nacional de Metrología de Colombia



- La queja debe cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el artículo 22 de la Resolución No. 519 de 2018 por la cual se actualiza la reglamentación del Comité de Convivencia del INM, de lo contrario, será inadmitida.
- Una vez diligenciado el formato se debe enviar toda la información al siguiente correo: comiteconvivencia@inm.gov.co.

Aplicación

La presente política aplica a todas las personas que interactúen en el entorno del INM, incluyendo funcionarios, contratistas, pasantes o actores vinculado a sus actividades.

Se entenderá como contexto laboral todo espacio físico, virtual o circunstancial donde se realicen actividades en nombre o representación del INM, incluyendo eventos institucionales y entornos digitales.

MARÍA DEL ROSARIO GONZÁLEZ MÁRQUEZ
Directora General

Elaboró:

Sandra Milena Viviescas Vargas
Profesional Universitario
GTH
María Alejandra Ardila Colorado
Contratista
GTH
Leidy Beltrán Plaza
Contratista
GTH

Revisó:

José Álvaro Bermúdez Aguilar
Secretario General
Secretaría General
Natalia del Pilar Ortiz Valencia
Asesora Jurídica
Dirección General

Aprobó:

Sesión CIGD del 6 de agosto de 2025