

RESOLUCIÓN 220 DE**(24 de Agosto 2026)**

“Por la cual se adopta la Política de prevención y protección contra las violencias basadas en género, acoso laboral, acoso sexual y otro tipo de hostigamientos en el Centro Nacional de Memoria Histórica”

EL DIRECTOR GENERAL (E) DEL CENTRO NACIONAL DE MEMORIA HISTÓRICA,

En uso de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las previstas en la Ley 909 de 2004, los Decretos 4803 de 2011 y 1083 de 2015, Resolución 198 de 2025 y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de 1991 en su artículo 1 consagra lo siguiente: “(...) Colombia es un Estado social de derecho organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general. (...)”; en su artículo 13 consagra lo siguiente: “(...) Todas 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. (...)”; en su artículo 25 establece lo siguiente “El 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”; y, en su artículo 43 “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”.

Que mediante la Ley 51 de 1981 Colombia aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW) adoptada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Que a través de la Ley 984 de 2005 se aprueba el “Protocolos Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999.

Continuación de la Resolución “Por la cual se adopta la Política de prevención y protección contra las violencias basadas en género, acoso laboral, acoso sexual y otro tipo de hostigamientos en el Centro Nacional de Memoria Histórica”

Que la ley 599 de 2000, Código Penal Colombiano en su artículo 210-A establece el acoso sexual como un delito en los siguientes términos: *“El que 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”*

Que la ley 823 de 2003 artículo 3 establece los principios que deben regir todas las acciones, planes y programas del Estado para garantizar la igualdad de oportunidades.

Que la 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”, en su artículo primero establece “(...) La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública (...)”.

Que la Ley 1257 de 2008 establece las normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

Que la Resolución No. 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”, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, en su artículo 14 establece algunas medidas preventivas y correctivas del acoso laboral:

“(...) 1. Medidas preventivas:

1.7 Conformer el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

1.8 Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador. (...)

2. Medidas correctivas:

Continuación de la Resolución “*Por la cual se adopta la Política de prevención y protección contra las violencias basadas en género, acoso laboral, acoso sexual y otro tipo de hostigamientos en el Centro Nacional de Memoria Histórica*”

2.4 Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral. (...)”

Que en la Ley 1719 de 2014 “se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado”,

Que mediante la Ley 1761 de 2015 (Ley Rosa Elvira Cely): Se tipifica el feminicidio como un delito autónomo en Colombia.

Que la Ley 2365 de 2024 por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y educativo; en el artículo 2, define el acoso sexual como *todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia.*

Que el Decreto 405 de 2025 reglamenta el parágrafo del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, en lo relacionado con la multa a imponer por incurrir en despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja, atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo con el tamaño de la empresa y a fin de garantizar la protección efectiva de la ciudadanía y promover un entorno laboral libre de violencias.

Que mediante la ley 2528 de 2025 se aprueba e incorpora al ordenamiento interno el «Convenio 190 de la OIT Sobre la Violencia y el Acoso – del 21 de junio de 2019, que en su artículo 4 indica “*Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en: a) prohibir legalmente la violencia y el acoso; b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso; c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso; d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes; e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo; f) prever sanciones; g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación (...)*”.

Continuación de la Resolución “Por la cual se adopta la Política de prevención y protección contra las violencias basadas en género, acoso laboral, acoso sexual y otro tipo de hostigamientos en el Centro Nacional de Memoria Histórica”

Que mediante la Ley 2424 de 2024 en su artículo 4 consagra “La participación adecuada de las mujeres en los niveles del poder público definidos en los artículos 2° y 3°, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

a) *Mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2°, serán desempeñados por mujeres;*

b) *Mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3°, serán desempeñados por mujeres”.*

Con fundamento en la Circular 003 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación que establece las Directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en Entidades Públicas.

Que mediante Resolución 3461 de 2025 el Ministerio de Trabajo derogó las resoluciones 652 y 1356 de 2012 y estableció lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas.

Que mediante la Ley 2466 de 2025 el Congreso de la República en el Capítulo III ratifica las “Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo”.

Que internamente el Centro Nacional de Memoria Histórica mediante resolución 258 de 2023 adoptó el Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación Laboral por Género, Acoso Laboral, Sexual e Inobservancia al Derecho de Desconexión Laboral en el Centro Nacional de Memoria Histórica y mediante Resolución 268 de 2024, unificó las resoluciones 328 de 2023 y 098 de 2024 que regulan el Comité de Convivencia Laboral en cuanto a sus funciones, elección y reuniones.

Que mediante Resolución 088 del 04 de abril de 2025, se conformó el Comité de Convivencia Laboral del Centro Nacional de Memoria Histórica para un periodo de dos años.

Que mediante la Resolución 198 “Por la cual se da aplicación al artículo 2.2.2.4.16 del Decreto 1072 de 2015, modificado por el artículo 1o del Decreto 243 de 2024, para el cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo en el proceso de negociación singular de los servidores públicos del Centro Nacional de Memoria Histórica para la vigencia del año 2025 – 2027”, el CNMH se compromete con la formulación de la política de género (artículo 46) y a actualizar la política de acoso laboral en el Centro Nacional de Memoria Histórica (artículo 50).

Continuación de la Resolución “*Por la cual se adopta la Política de prevención y protección contra las violencias basadas en género, acoso laboral, acoso sexual y otro tipo de hostigamientos en el Centro Nacional de Memoria Histórica*”

Que en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), las entidades públicas deben fortalecer la gestión del talento humano, la integridad, el bienestar laboral y la prevención de riesgos psicosociales.

Que mediante el Decreto 1089 del 6 de agosto de 2026, el Presidente de la República encargó de las funciones del empleo de Director General, a partir de la misma fecha y hasta que se provea el cargo de manera definitiva, al doctor Carlos Mario López Rojas, quien, en ejercicio de las competencias legalmente atribuidas y en su condición de Director General (E) del Centro Nacional de Memoria Histórica (CNMH), suscribe la presente resolución, sin separarse de las funciones propias del empleo del cual es titular.

Que, en mérito de lo expuesto y para cumplimiento de la legislación colombiana vigente, así como de los acuerdos sindicales para la vigencia 2025 a 2027.

RESUELVE

ARTÍCULO 1. OBJETO: Adoptar la política de prevención, atención y protección de las violencias basadas en género, acoso laboral, acoso sexual y otro tipo de hostigamientos en el Centro Nacional de Memoria Histórica.

ARTÍCULO 2. POLÍTICA: El Centro Nacional de Memoria Histórica (CNMH), en el marco de su compromiso con la protección de la salud, la prevención de riesgos psicosociales y la garantía de un entorno laboral digno y respetuoso, adopta la presente política como parte integral de su gestión institucional.

La Entidad se compromete a implementar acciones de promoción, prevención, atención, respuesta, sanciones a que haya lugar y seguimiento frente a las conductas de acoso laboral, acoso sexual, discriminación, violencia y cualquier otro tipo de hostigamiento en los ambientes laborales. Estas acciones se desarrollarán bajo la transversalización del enfoque diferencial, interseccional, territorial, de género y de vida.

Esta política y sus garantías aplican sin excepción a todas las personas que interactúan con el CNMH, directivos, servidores y servidoras públicas, contratistas, pasantes, visitantes, o relaciones que se desarrollan en el marco de los servicios que presta el Centro Nacional de Memoria Histórica a la comunidad en general. Ampara conductas ocurridas en instalaciones físicas, entornos digitales, teletrabajo y misiones de campo, entre otros lugares.

Continuación de la Resolución “*Por la cual se adopta la Política de prevención y protección contra las violencias basadas en género, acoso laboral, acoso sexual y otro tipo de hostigamientos en el Centro Nacional de Memoria Histórica*”

Para efectos de la observancia de la presente política, el Centro Nacional de Memoria Histórica asume la responsabilidad de desarrollar un marco regulatorio interno y/o protocolos que incluyan: (i) mecanismos de prevención (ii) asignación de responsabilidades (iii) rutas de reporte y atención, (iv) protocolos de actuación que garanticen el cumplimiento integral de la política y (iii) seguimiento, en concordancia con la legislación colombiana vigente, sin sustituirla ni apartarse de ella.

El CNMH reitera su convicción de que el trabajo digno, el respeto a la diversidad, la equidad de género y la salud mental constituyen principios fundamentales para el cumplimiento de su misión institucional y para la construcción de una cultura de paz y memoria en el país.

ARTÍCULO 3. LINEAMIENTOS: La presente política tiene por objetivo establecer lineamientos institucionales para la prevención, atención y protección frente a las violencias basadas en género, el acoso laboral, el acoso sexual y otras formas de hostigamiento en el entorno laboral, garantizando condiciones de trabajo dignas, la igualdad de género y el respeto de los derechos de las personas relacionadas con el Centro Nacional de Memoria Histórica.

ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLÍTICA: Las relaciones que se desarrollan en el entorno laboral del Centro Nacional de Memoria Histórica, que posibilitan la construcción de la convivencia, se sujetarán al respeto por la igualdad entre mujeres y hombres, diversidad sexual, el derecho a la identidad de género de los y las trabajadoras de la entidad, así como la confidencialidad, no represalias, no revictimización, acción sin daño y protección diferencial.

ARTÍCULO 5. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia de cualquiera de las siguientes conductas contempladas en la ley 1010 de 2006 del Congreso de la República de Colombia.

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede de- mostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

Continuación de la Resolución “*Por la cual se adopta la Política de prevención y protección contra las violencias basadas en género, acoso laboral, acoso sexual y otro tipo de hostigamientos en el Centro Nacional de Memoria Histórica*”

- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica del Centro Nacional de Memoria Histórica;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor; esta conducta también incluye el ocultamiento o destrucción de información para el cumplimiento de la labor.
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

ARTÍCULO 6. QUEJA POR PRESUNTO ACOSO LABORAL. Todo servidor público del Centro Nacional de Memoria Histórica que se considere víctima o sujeto pasivo de acoso laboral podrá presentar queja por ese hecho de conformidad con la ruta establecida en el “Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia Basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral” del Centro Nacional de Memoria Histórica”.

ARTÍCULO 7. PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN. Las quejas por presunto acoso laboral se tramitarán a través del procedimiento de mediación definido por la entidad a través del Comité de Convivencia Laboral, cuya finalidad será restablecer la sana convivencia en el lugar de trabajo y proteger los derechos que se estuvieren viendo afectados.

Continuación de la Resolución “*Por la cual se adopta la Política de prevención y protección contra las violencias basadas en género, acoso laboral, acoso sexual y otro tipo de hostigamientos en el Centro Nacional de Memoria Histórica*”

PARÁGRAFO. En los casos en que la conducta contenga una connotación de violencia de género o presunto acoso sexual, inmediatamente deberá iniciarse las derivaciones internas y externas para tratar el caso de acuerdo con los protocolos establecidos por la entidad, toda vez que, en estos casos, no es posible adelantar el trámite previo puesto que se trata de una conducta no conciliable.

ARTÍCULO 8. VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO. Las violencias basadas en género son un problema estructural que va mucho más allá de la agresión física. Comprende cualquier acto u omisión que cause daño físico, psicológico, sexual, económico o patrimonial a una persona por razones de su género (afectando de manera desproporcionada a las mujeres).

El Centro Nacional de Memoria Histórica de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 2466 de 2025 del Congreso de la Republica acoge entre las violencias de género: “ *Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral*”.

ARTÍCULO 9. ACOSO SEXUAL:

Para efectos de esta resolución se entiende por acoso sexual la definición de la ley 2365 del 2024 articulo 2 como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral

- a) Contacto físico innecesario (rozamientos, palmaditas, abrazos, besos etc.) que se realicen sin consentimiento de la víctima.
- b) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona y abusos sexuales deliberados.
- c) Presiones o invitaciones persistentes para asistir a actividades extralaborales, pese a que la persona objeto de las mismas, haya dejado claro que son no deseadas o inoportunas.

Continuación de la Resolución “*Por la cual se adopta la Política de prevención y protección contra las violencias basadas en género, acoso laboral, acoso sexual y otro tipo de hostigamientos en el Centro Nacional de Memoria Histórica*”

- d) Mal uso de imágenes pornográficas en los lugares de trabajo.
- e) Gestos obscenos.
- f) Observación clandestina de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- g) Presión para obtener favores sexuales o contacto físico no deseado.
- h) Insinuaciones para obtener beneficios laborales a cambio de favores de tipo sexual.
- i) Cualquier mensaje manuscrito, oral o electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual

PARÁGRAFO 1: Las medidas aquí contempladas serán aplicables a las conductas de acoso sexual que involucren a personas vinculadas a la entidad, independientemente de la existencia o no de una relación de subordinación o jerarquía entre las partes, y sin importar el lugar, momento o contexto en que ocurran, ya sea en las instalaciones físicas de la entidad, durante el desarrollo de funciones o actividades laborales, en misiones oficiales o trabajo de campo, en espacios virtuales o mediante el uso de medios digitales de comunicación, así como en situaciones relacionadas o no con el horario laboral.

PARÁGRAFO 2: Desde el momento en que el Comité de Convivencia Laboral o el Proceso de Gestión de Talento Humano reciba una queja o reporte por presunta violencia basada en género o acoso sexual, y en atención al principio de no revictimización, la entidad implementará de forma inmediata e ininterrumpida medidas provisionales de protección para salvaguardar la integridad física, psicológica y laboral de la presunta víctima. Dichas medidas serán coordinadas por el Proceso de Gestión de Talento Humano. Estas medidas tendrán carácter cautelar, no constituirán sanción ni desmejora laboral para ninguna de las partes, y se mantendrán vigentes de ser necesario mientras las instancias internas o externas competentes (Procuraduría General de la Nación o Fiscalía General de la Nación) adelantan y resuelven la investigación. El CNMH garantizará una protección absoluta e inmediata contra cualquier forma de represalia, estigmatización o retaliación laboral. Esta garantía ampara explícitamente a quienes denuncien, reporten, acompañen, orienten o testifiquen. Aplicando en igualdad de condiciones y con fuero de estabilidad para servidores públicos, contratistas, pasantes, visitantes y terceros.

ARTÍCULO 10. CANALES DE REPORTE DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y ACOSO SEXUAL: El CNMH garantizará canales de denuncia, seguros y con acompañamiento psicosocial, activando los procesos disciplinarios correspondientes sin lugar a la revictimización o represalias laborales.

ARTÍCULO 11. CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA DE LA INFORMACIÓN: Toda la información relacionada con denuncias, consultas, reportes, investigaciones, medidas de protección y demás actuaciones derivadas de la presente política tendrá carácter reservado y será tratada conforme a los principios de confidencialidad, necesidad, proporcionalidad y protección de datos personales.

Continuación de la Resolución “*Por la cual se adopta la Política de prevención y protección contra las violencias basadas en género, acoso laboral, acoso sexual y otro tipo de hostigamientos en el Centro Nacional de Memoria Histórica*”

Las personas e instancias que intervengan en la recepción, atención, acompañamiento, análisis o seguimiento de los casos deberán garantizar la protección de la identidad de las personas involucradas y abstenerse de divulgar información que pueda afectar su intimidad, seguridad, dignidad o derechos.

La confidencialidad no impedirá la remisión de información a las autoridades competentes cuando ello resulte necesario para la protección de derechos o el cumplimiento de obligaciones legales.

ARTÍCULO 12. PRINCIPIO DE NO REVICTIMIZACIÓN: Todas las actuaciones derivadas de la aplicación de la presente política deberán orientarse a prevenir cualquier forma de revictimización de las personas afectadas por situaciones de violencia basada en género, discriminación, acoso sexual, acoso laboral u otras formas de hostigamiento.

Las dependencias, instancias y personas responsables de la atención de los casos deberán garantizar un trato digno, respetuoso y libre de prejuicios, evitando actuaciones que impliquen la repetición innecesaria de los relatos, la exposición injustificada de la persona afectada, la minimización de los hechos denunciados, la reproducción de estereotipos o cualquier conducta que pueda generar nuevas afectaciones físicas, psicológicas, emocionales, laborales o sociales.

En la atención de los casos se adoptarán medidas razonables para reducir las cargas asociadas a los procedimientos institucionales, garantizando la protección de la dignidad, la intimidad, la autonomía y los derechos de las personas involucradas.

ARTÍCULO 13. DERIVACIÓN A INSTANCIAS EXTERNAS: En los casos de presuntas violencias de género y acoso sexual laboral, la entidad adoptará de manera inmediata las medidas de protección, atención y prevención que correspondan dentro del ámbito de sus competencias y remitirá la queja o pondrá los hechos en conocimiento de la Procuraduría General de la Nación. Cuando los hechos puedan constituir una conducta que reviste características de delito, la entidad, sin perjuicio de las actuaciones administrativas o disciplinarias a que haya lugar, pondrá los hechos en conocimiento de la Fiscalía General de la Nación o de la autoridad competente, conforme a las obligaciones legales aplicables y respetando los derechos de la víctima.

ARTÍCULO 14. MESA INSTITUCIONAL DE GÉNERO: Mediante la presente resolución se crea la mesa institucional de género en adelante MIG, integrada por los delegados que se dispongan por la administración y un (1) representante de la organización sindical. Todos los miembros de la mesa deberán acreditar conocimiento y experiencia en el desarrollo y/o ejecución de políticas de género. En desarrollo de este propósito, la Mesa Institucional de Género podría ejercer las siguientes funciones:

Continuación de la Resolución “*Por la cual se adopta la Política de prevención y protección contra las violencias basadas en género, acoso laboral, acoso sexual y otro tipo de hostigamientos en el Centro Nacional de Memoria Histórica*”

- a) Realizar seguimiento periódico a la implementación de la política y a sus instrumentos asociados, así como al cumplimiento de los objetivos, metas e indicadores definidos para su desarrollo.
- b) Conocer de manera agregada y respetando los principios de reserva, confidencialidad y protección de datos personales, la información relacionada con las denuncias de violencias basadas en género y los procesos institucionales derivados de estas, con el fin de identificar tendencias, riesgos, barreras institucionales y oportunidades de mejora.
- c) Analizar semestralmente los resultados de los ejercicios de monitoreo y evaluación de la política, formulando acciones de mejora, medidas preventivas y recomendaciones institucionales orientadas a fortalecer la prevención, atención y protección frente a las violencias basadas en género.
- d) Identificar posibles brechas de género, riesgos de discriminación, acoso o violencia en las diferentes dependencias y niveles de decisión de la entidad.
- e) Emitir conceptos técnicos y recomendaciones para la formulación o ajuste de metas, indicadores, planes de acción y asignación de recursos relacionados con la implementación de la política.
- f) Promover la articulación entre las dependencias responsables de la implementación de la política y velar por la incorporación efectiva del enfoque de género en los diferentes procesos institucionales.
- g) Presentar recomendaciones semestrales a la Dirección General y a la Dirección Administrativa y Financiera sobre el estado de implementación de la política y las acciones requeridas para su fortalecimiento.

La Mesa Institucional de Género deberá quedar formalmente constituida e instalada dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la publicación de la presente resolución.

PARÁGRAFO: La Entidad asignará, de conformidad con la disponibilidad presupuestal, los recursos requeridos para la implementación de la presente Política, previo concepto de la Mesa de Igualdad de Género (MIG).

ARTÍCULO 15. RESPONSABLES: Las dependencias deben incorporar estas actividades en los instrumentos de planeación institucional (MIPG), el Plan Institucional de Capacitación (PIC), Bienestar y el Sistema de Gestión

Continuación de la Resolución “*Por la cual se adopta la Política de prevención y protección contra las violencias basadas en género, acoso laboral, acoso sexual y otro tipo de hostigamientos en el Centro Nacional de Memoria Histórica*”

de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Las responsabilidades de implementación, seguimiento y evaluación de la política por línea de acción se distribuyen así:

Dirección Administrativa y Financiera: Liderar, implementar y realizar seguimiento de la Política, así como monitorear el cumplimiento de los derechos de las personas vinculadas al CNMH en lo que respecta a la prevención de violencias relacionadas con género y otros hostigamientos.

Asesoría de la Dirección General con funciones de Planeación: Monitorear los indicadores implementados por el líder de la presente política de género. Su rol permite la articulación directa de esta estrategia con los instrumentos institucionales de planeación, gestión, monitoreo y evaluación de la entidad.

Asesoría de la Dirección General con funciones de Pedagogía: Brindar acompañamiento y asesoría técnica desde el Enfoque de Género en la implementación y seguimiento a la presente política.

Proceso Gestión de Talento Humano: Incorporar el enfoque de género dentro de los procesos a su cargo, así como dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Comité de Convivencia Laboral: Instancia participativa, preventiva de acoso laboral, independiente en su funcionamiento, que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador en el Centro Nacional de Memoria Histórica. Está encargado de recibir y dar trámite a las solicitudes y/o quejas presentadas que describan posibles conductas de acoso laboral, presenta informes trimestrales y anuales con estadísticas para seguimiento de la gestión.

Mesa Institucional de Género: Encargada de liderar la implementación y transversalización de la equidad de género en el Centro Nacional de Memoria Histórica, con funciones de diagnóstico, monitoreo, orientación técnica a las diferentes direcciones, supervisión de las rutas de prevención y atención, promoción de sensibilizaciones, capacitaciones y formación para la equidad de género y articulación con entidades externas que permitan alinear los objetivos institucionales con las políticas a nivel nacional, así como las señaladas en el Artículo 14 de la presente Política.

Participación Sindical: En cumplimiento del Acuerdo Colectivo vigente (Resolución 198 de 2025), se garantiza la participación de la organización sindical en la implementación, seguimiento y evaluación de la presente

Continuación de la Resolución “*Por la cual se adopta la Política de prevención y protección contra las violencias basadas en género, acoso laboral, acoso sexual y otro tipo de hostigamientos en el Centro Nacional de Memoria Histórica*”

Política mediante su representación en la Mesa Institucional de Género (MIG), instancia encargada de liderar la implementación y transversalización de la equidad de género en el Centro Nacional de Memoria Histórica.

Oficina Asesora Jurídica: Brindar asesoría durante la implementación de la Política, en los casos que se solicite. Emite conceptos y/o recomendaciones sobre la aplicación del enfoque de género en las actuaciones administrativas.

Asesoría de la Dirección General con funciones de Control Interno. Velar por el monitoreo y seguimiento de la implementación de la Política. Emite alertas tempranas sobre debilidades en los controles preventivos y recomendar ajustes en los procedimientos institucionales.

Directores, asesores y jefe de oficina: La efectividad de esta Política se deriva del compromiso de los Directores de Dependencia, Asesores, jefe de oficina y todos aquellos servidores públicos que tienen dentro de sus facultades dirigir personal, supervisar el cumplimiento de contratos con el Centro, dando cumplimiento a esta política actuando en función de la misionalidad sin dejar de lado los valores institucionales, la garantía de los derechos de los trabajadores y las adecuadas relaciones de equidad, respeto y buen trato en el marco de los servicios brindados a la comunidad.

Servidores públicos: Cumplir con la presente política y con los lineamientos establecidos en los documentos que la desarrollan, informando oportunamente cualquier desviación o situación que potencialmente pueda poner en peligro su observancia. Así como participar en las sensibilizaciones, formaciones y capacitaciones gestionadas por la MIG.

Contratistas, aprendices: Aportar al cumplimiento de la presente política desde sus acciones afirmativas hacia la equidad de género y prevención de las conductas de acoso sexual y otros hostigamientos. Así como participar en las sensibilizaciones, gestionadas por la MIG

ARTÍCULO 16. CLAUSULA EN CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. Se incluye la observancia en todos los contratos de prestación de servicios a las cláusulas específicas para instar al contratista a conocer, acatar y respetar las conductas adecuadas de prevención de violencias de género, acoso laboral, acoso sexual.

ARTÍCULO 17. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: La Dirección Administrativa y Financiera en conjunto con la Asesoría de la Dirección General con funciones de Planeación, la Mesa Institucional de Género y la Asesoría

Continuación de la Resolución “Por la cual se adopta la Política de prevención y protección contra las violencias basadas en género, acoso laboral, acoso sexual y otro tipo de hostigamientos en el Centro Nacional de Memoria Histórica”

de la Dirección General con funciones de Control Interno realizará el seguimiento anual a la implementación de la presente política.

Los resultados del seguimiento realizado por el líder responsable de la Política, se reportarán al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

ARTÍCULO 18. ARTICULACIÓN CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN: La presente política se implementará en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):

Su ejecución deberá integrarse a los instrumentos de planeación institucional, así como a los procesos de evaluación y reporte institucional.

ARTÍCULO 19. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

ARTÍCULO 20. COMUNICACIÓN Y PUBLICACIÓN. Comunicar la presente Resolución y publicar en la página web del Centro Nacional de Memoria Histórica.

COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. el 24 de Agosto 2026

Carlos Mario Lopez R

Carlos Mario Lopez Rojas
Director de Centro (e)

Revisó Maria Camila Pardo Reyes - Jefe de Oficina Asesora de Jurídica
Revisó Ana Maria Trujillo Coronado - Director Administrativo y Financiero

Proyectó: Nidia Lucero Matiz Enríquez
Revisado: Carlos Mario Lopez Rojas

Carrera 7 No 32-42 Pisos 30 y 31 - Edificio San Martín, Torre Norte | Bogotá, Colombia
PBX 601-7965060 | www.centrodememoriahistorica.gov.co
[Ventanilla Virtual de Correspondencia](#) | [Acceder al formulario de PQRS](#)