

|                                                                                                              |                                                                                                     |                                     |                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>Gobierno de<br>Colombia | PROCESO DE GESTIÓN DEL SIG                                                                          |                                     |  |
|                                                                                                              | POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA AL ACOSO<br>LABORAL, LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y EL<br>ACOSO SEXUAL |                                     |                                                                                     |
| Código: GSIG-PO-09                                                                                           | Versión: 1                                                                                          | Vigente Desde: 12 de Agosto de 2026 | Página: 1/17                                                                        |

## Política de **Cero Tolerancia** al **Acoso Laboral**, la **Violencia Basada en Género** y el **Acoso Sexual**



|                                                                                                                     |                                                                                                      |                                     |                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>Gobierno de<br><b>Colombia</b> | PROCESO DE GESTIÓN DEL SIG                                                                           |                                     |  |
|                                                                                                                     | POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL<br>ACOSO LABORAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO<br>Y ACOSO SEXUAL |                                     |                                                                                     |
| Código: GSIG-PO-09                                                                                                  | Versión: 1                                                                                           | Vigente Desde: 12 de Agosto de 2026 | Página: 2/17                                                                        |

## TABLA DE CONTENIDO

|                                                                                                   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUCCIÓN                                                                                      | 2  |
| 1. OBJETIVOS                                                                                      | 3  |
| 1.1. Objetivo General                                                                             | 3  |
| 1.2. Objetivos Específicos                                                                        | 3  |
| 2. ALCANCE                                                                                        | 3  |
| 2.1. Cobertura de Conductas y Espacios                                                            | 4  |
| 3. MARCO NORMATIVO                                                                                | 4  |
| 4. ENFOQUES Y PRINCIPIOS RECTORES                                                                 | 5  |
| 5. TÉRMINOS Y DEFINICIONES                                                                        | 7  |
| 6. POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL ACOSO LABORAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ACOSO SEXUAL | 8  |
| 6.1. Compromisos Institucionales                                                                  | 8  |
| 7. EJES ESTRATÉGICOS                                                                              | 9  |
| 7.1. Prevención y Cultura Institucional                                                           | 9  |
| 7.2. Identificación y Gestión del Riesgo Psicosocial                                              | 9  |
| 7.3. Atención, Orientación, Protección y Remisión                                                 | 9  |
| 7.4. Coordinación Interinstitucional                                                              | 10 |
| 8. RESPONSABILIDADES INSTITUCIONALES                                                              | 10 |
| 8.1. Dirección General                                                                            | 10 |
| 8.2. Subdirección Administrativa y Financiera                                                     | 11 |
| 8.3. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)               | 11 |
| 8.4. Comité de Convivencia Laboral (COLAB)                                                        | 11 |
| 8.5. Oficina de Control Interno e Inspección                                                      | 11 |
| 8.6. Servidores Públicos y Contratistas                                                           | 11 |
| 9. RUTA DE ATENCIÓN E INTERVENCIÓN                                                                | 12 |
| 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN                                                                      | 13 |
| 11. CONDICIONES GENERALES                                                                         | 14 |
| 12. VIGENCIA, APROBACIÓN Y ACTUALIZACIÓN                                                          | 14 |
| 13. REFERENCIAS                                                                                   | 15 |
| 14. ANEXOS (OPCIONAL)                                                                             | 16 |
| 15. HISTORIAL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO                                                            | 16 |

### DOCUMENTO RESERVADO DE USO INTERNO DE LA UIAF

No puede ser reproducido sin autorización de la UIAF (Ley 526 de 1999, artículo 9° y ley 1621 de 2013, artículo 35)

No puede ser difundido a terceros. La copia impresa de este documento deja de ser controlada

|                                                                                                                     |                                                                                                      |                                     |                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>Gobierno de<br><b>Colombia</b> | PROCESO DE GESTIÓN DEL SIG                                                                           |                                     |  |
|                                                                                                                     | POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL<br>ACOSO LABORAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO<br>Y ACOSO SEXUAL |                                     |                                                                                     |
| Código: GSIG-PO-09                                                                                                  | Versión: 1                                                                                           | Vigente Desde: 12 de Agosto de 2026 | Página: 3/17                                                                        |

## INTRODUCCIÓN

**La Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF)** es la unidad de inteligencia financiera del Estado colombiano, adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Su misión esencial —proteger la economía nacional frente al lavado de activos, la financiación del terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva— depende, de manera ineludible, de las personas que la ejercen. Estas personas tienen el derecho fundamental de desempeñar sus funciones en condiciones **dignas, seguras, igualitarias y libres de toda forma de violencia, discriminación o acoso**.

La presente política constituye el **marco estratégico y normativo obligatorio** de la UIAF para la prevención, atención, protección y sanción del acoso sexual, el acoso laboral, la violencia basada en género y la discriminación en el ámbito del servicio público. Su diseño e implementación responden al mandato constitucional de garantizar el trabajo en condiciones dignas y justas, así como a los compromisos internacionales adquiridos por el Estado colombiano en materia de derechos humanos y erradicación de la violencia de género.

Este documento integra y armoniza dos instrumentos institucionales previos: **(i) la Política de Cero Tolerancia Frente al Acoso Laboral, Violencia Basada en Género y Acoso Sexual (GSIG-PN-05 v1)** y **(ii) la Política de Prevención de Violencia Basada en Género, Acoso Sexual y Discriminación (v1)**, articulándolos en un solo marco de acción coherente, estructurado en torno a los ejes de prevención, atención, protección y mejora continua.

La política adopta un enfoque de **Cero Tolerancia** frente a conductas que vulneren la dignidad, la integridad física, psicológica o la libertad sexual de sus servidores públicos, contratistas y personal en misión. Se articulan pautas claras de intervención, celeridad procesal, medidas de protección inmediatas y un enfoque diferencial de género e interseccionalidad, con el fin de consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y el cuidado integral del talento humano.

La política no sustituye el régimen disciplinario, las competencias de las autoridades externas ni la **Política de Respeto a los Derechos Humanos, al Derecho Internacional Humanitario y a los Derechos Fundamentales (DE-PO-01)**. Ambos instrumentos coexisten y se aplican de acuerdo con su respectivo ámbito material.

### DOCUMENTO RESERVADO DE USO INTERNO DE LA UIAF

No puede ser reproducido sin autorización de la UIAF (Ley 526 de 1999, artículo 9º y ley 1621 de 2013, artículo 35)

No puede ser difundido a terceros. La copia impresa de este documento deja de ser controlada

|                                                                                                                     |                                                                                                      |                                     |                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>Gobierno de<br><b>Colombia</b> | PROCESO DE GESTIÓN DEL SIG                                                                           |                                     |  |
|                                                                                                                     | POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL<br>ACOSO LABORAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO<br>Y ACOSO SEXUAL |                                     |                                                                                     |
| Código: GSIG-PO-09                                                                                                  | Versión: 1                                                                                           | Vigente Desde: 12 de Agosto de 2026 | Página: 4/17                                                                        |

## 1. OBJETIVOS

### 1.1 Objetivo General

Establecer el marco institucional integrado de la UIAF para **prevenir, identificar, atender, orientar, proteger y remitir** situaciones de acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género y discriminación, en articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el régimen disciplinario y los demás instrumentos operativos de la entidad, garantizando entornos laborales y contractuales seguros, respetuosos, igualitarios y libres de violencia.

### 1.2 Objetivos Específicos

- Expresar el compromiso irrestricto de la alta dirección con entornos laborales y contractuales seguros, respetuosos e igualitarios.
- Definir los enfoques, principios, responsabilidades y rutas aplicables a la prevención y atención institucional.
- Fortalecer los mecanismos de formación, sensibilización y comunicación para la transformación de prácticas institucionales.
- Garantizar rutas claras, accesibles, confidenciales y libres de revictimización para la orientación, protección y remisión de casos.
- Delimitar las competencias del Comité de Convivencia Laboral y de las demás dependencias institucionales frente a cada tipo de conducta.
- Asignar los recursos humanos, técnicos y presupuestales necesarios para la implementación efectiva de la política.
- Establecer indicadores de seguimiento, evaluación, rendición de cuentas y mejora continua.
- Sancionar disciplinariamente cualquier acto de persecución, desmejora laboral o terminación contractual motivada por denuncias o testimonios en procesos de acoso.

## 2. ALCANCE

La presente política aplica a **todas las personas** vinculadas o relacionadas con la UIAF, incluyendo servidores públicos, contratistas de prestación de servicios, practicantes, pasantes, aprendices, personal en misión, aspirantes y postulantes a empleos o contratos, voluntariado, proveedores, visitantes y demás terceros que interactúen con la entidad en desarrollo de actividades laborales, contractuales, formativas o institucionales.

También aplica a personas cuyo vínculo haya terminado cuando los hechos se hayan originado en el contexto del trabajo o guarden relación directa con este.

**DOCUMENTO RESERVADO DE USO INTERNO DE LA UIAF**

No puede ser reproducido sin autorización de la UIAF (Ley 526 de 1999, artículo 9° y ley 1621 de 2013, artículo 35)

No puede ser difundido a terceros. La copia impresa de este documento deja de ser controlada

|                                                                                                                     |                                                                                                      |                                     |                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>Gobierno de<br><b>Colombia</b> | PROCESO DE GESTIÓN DEL SIG                                                                           |                                     |  |
|                                                                                                                     | POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL<br>ACOSO LABORAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO<br>Y ACOSO SEXUAL |                                     |                                                                                     |
| Código: GSIG-PO-09                                                                                                  | Versión: 1                                                                                           | Vigente Desde: 12 de Agosto de 2026 | Página: 5/17                                                                        |

## 2.1. Cobertura de Conductas y Espacios

La política cubre las conductas ocurridas en:

- Las instalaciones físicas y virtuales de la entidad.
- Comisiones, viajes, trayectos, eventos, actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- Alojamientos proporcionados o gestionados por la entidad.
- Procesos de selección y vinculación.
- Comunicaciones físicas o digitales: correo electrónico, chats, llamadas, videollamadas y plataformas colaborativas.

Asimismo, la UIAF reconoce que la violencia ocurrida en el ámbito familiar o comunitario puede afectar la salud, la seguridad y el desempeño laboral. En estos casos, la entidad brindará orientación, facilitará ajustes razonables y realizará remisiones a las rutas externas competentes, sin asumir funciones asignadas legalmente a otras autoridades.

## 3. MARCO NORMATIVO

| Norma                                   | Alcance y mandato relevante                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Constitución Política de Colombia       | Arts. 1, 13, 25, 42 y 43 — dignidad humana, igualdad, no discriminación, trabajo digno y protección especial de las mujeres. Las entidades públicas están obligadas constitucionalmente a prevenir el acoso, evitar discriminación por razón de sexo o género e implementar medidas diferenciales ante desigualdades estructurales. |
| Conv. CEDAW – Ley 51 de 1981            | Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Conv. Belém do Pará – Ley 248 de 1995   | Prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer.                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Ley 1010 de 2006                        | Define las modalidades de acoso laboral (maltrato, persecución, discriminación, inequidad y desprotección laboral) y establece el Comité de Convivencia Laboral.                                                                                                                                                                    |
| Ley 1257 de 2008                        | Sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral.                                                                                                                                                                                                              |
| Ley 581 de 2000                         | Garantiza la participación femenina (mínimo 30 %) en los niveles decisorios de la administración pública.                                                                                                                                                                                                                           |
| Ley 1482 de 2011                        | Sanciona penalmente actos de racismo, discriminación y hostigamiento por razón de raza, etnia, religión, sexo u orientación sexual.                                                                                                                                                                                                 |
| Ley 1496 de 2011                        | Igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres.                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Ley 1413 de 2010 / Decreto 4463 de 2011 | Equidad económica y laboral de las mujeres; inclusión de la economía del cuidado.                                                                                                                                                                                                                                                   |

### DOCUMENTO RESERVADO DE USO INTERNO DE LA UIAF

No puede ser reproducido sin autorización de la UIAF (Ley 526 de 1999, artículo 9° y ley 1621 de 2013, artículo 35)

No puede ser difundido a terceros. La copia impresa de este documento deja de ser controlada

|                                                                                                                     |                                                                                                      |                                     |                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>Gobierno de<br><b>Colombia</b> | PROCESO DE GESTIÓN DEL SIG                                                                           |                                     |  |
|                                                                                                                     | POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL<br>ACOSO LABORAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO<br>Y ACOSO SEXUAL |                                     |                                                                                     |
| Código: GSIG-PO-09                                                                                                  | Versión: 1                                                                                           | Vigente Desde: 12 de Agosto de 2026 | Página: 6/17                                                                        |

| Norma                                               | Alcance y mandato relevante                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Decreto 1930 de 2013                                | Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres.                                                                                                                    |
| Ley 2294 de 2023                                    | Integración de la igualdad de género, autonomía económica de las mujeres y lucha contra violencias de género.                                                                       |
| Ley 1952 de 2019 / Ley 2094 de 2021                 | Código General Disciplinario.                                                                                                                                                       |
| Directiva Presidencial 01 de 2023                   | Protocolo para prevención, atención y medidas de protección frente a todas las formas de violencia basada en género en el sector público.                                           |
| Ley 2365 de 2024                                    | Medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral; impone obligaciones al empleador, garantiza no revictimización y protección dentro de 48 horas. |
| Decreto 405 de 2025                                 | Reglas de protección a personas que denuncian acoso sexual; sanciona represalias de empleadores.                                                                                    |
| Ley 2466 de 2025                                    | Eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo; trabajo digno y decente.                                                                         |
| Res. 2646/2008, Dcto. 1072/2015, Res. 2764/2022     | Identificación, evaluación, prevención e intervención de factores de riesgo psicosocial en el trabajo; Batería de Instrumentos.                                                     |
| Resolución 3461 de 2025                             | Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral; regula el tipo penal de acoso sexual (art. 210A del Código Penal).                                                 |
| Circular 026 de 2023                                | Prevención y atención del acoso laboral y sexual y violencias basadas en género contra mujeres y personas LGBTIQ+.                                                                  |
| Circular 003 de 2024 – PGN                          | Vigilancia de la función pública frente al acoso; obligación de remisión a la Procuraduría.                                                                                         |
| Circular Conjunta 100-004 de 2024 – MinTrabajo/DAFP | Reserva de actuaciones, funcionamiento del COLAB y prohibición absoluta de represalias.                                                                                             |
| Directiva 03 de 2022                                | Protocolos de prevención del acoso sexual y discriminación de género en entidades públicas.                                                                                         |
| Política DE-PO-01 – UIAF                            | Política de Respeto a los DDHH, DIH y Derechos Fundamentales; ámbito complementario al presente instrumento.                                                                        |

#### 4. ENFOQUES Y PRINCIPIOS RECTORES

Toda actuación institucional derivada de esta política se registrará por los siguientes enfoques y principios:

- Enfoque de género: Reconoce que la violencia basada en género y el acoso sexual afectan de manera desproporcionada a las mujeres y se relacionan con desigualdades históricas y relaciones de poder. Las actuaciones institucionales contribuirán a identificar y corregir estas desigualdades.
- Enfoque de derechos humanos: Reconoce a las personas afectadas como titulares de derechos y a la UIAF como entidad obligada a garantizar la dignidad, la integridad, la igualdad, la intimidad, la participación y la no discriminación.

##### DOCUMENTO RESERVADO DE USO INTERNO DE LA UIAF

No puede ser reproducido sin autorización de la UIAF (Ley 526 de 1999, artículo 9° y ley 1621 de 2013, artículo 35)

No puede ser difundido a terceros. La copia impresa de este documento deja de ser controlada

|                                                                                                                     |                                                                                                      |                                     |                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>Gobierno de<br><b>Colombia</b> | PROCESO DE GESTIÓN DEL SIG                                                                           |                                     |  |
|                                                                                                                     | POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL<br>ACOSO LABORAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO<br>Y ACOSO SEXUAL |                                     |                                                                                     |
| Código: GSIG-PO-09                                                                                                  | Versión: 1                                                                                           | Vigente Desde: 12 de Agosto de 2026 | Página: 7/17                                                                        |

- Enfoque diferencial e interseccionalidad: Considera que la experiencia de la violencia puede variar y agravarse por la concurrencia de factores como la edad, la pertenencia étnico-racial, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, el origen territorial, la situación migratoria o la modalidad de vinculación.
- Cero Tolerancias Institucional: La UIAF no tolera, minimiza, encubre ni normaliza ninguna forma de violencia basada en género, acoso sexual o discriminación, independientemente del nivel jerárquico, la antigüedad o la modalidad de vinculación de las personas involucradas.
- Confidencialidad y reserva legal: Toda actuación, documento, testimonio y prueba recabada en el trámite de una queja tendrá carácter estrictamente reservado. El acceso a expedientes del Comité de Convivencia Laboral (COLAB) estará restringido a quienes corresponda por función.
- No revictimización: Las personas afectadas no serán sometidas a interrogatorios innecesarios, repeticiones injustificadas del relato, confrontaciones con la persona señalada, cuestionamientos sobre su conducta privada ni medidas que les impongan cargas adicionales.
- Debida diligencia y celeridad: La entidad actuará de manera oportuna, seria, coordinada y proporcional al riesgo, evitando demoras injustificadas en la orientación, la protección o la remisión.
- Presunción de buena fe y presunción de inocencia: Los reportes serán recibidos bajo el principio de buena fe. Simultáneamente, todas las actuaciones respetarán el debido proceso y la presunción de inocencia de la persona señalada hasta decisión ejecutoriada.
- Autonomía y participación informada: La persona afectada recibirá información comprensible sobre las rutas disponibles y participará en las decisiones de atención y acompañamiento, salvo eventos con deber legal de actuación oficiosa.
- Prohibición de represalias: Se prohíbe cualquier acción adversa, retaliación, amenaza, estigmatización o afectación laboral o contractual contra quien reporte, participe como testigo, solicite orientación o colabore en una actuación institucional.
- Protección inmediata: Cuando exista riesgo para la integridad, la salud, la seguridad o la continuidad laboral de una persona, la UIAF adoptará medidas de protección oportunas y proporcionales, sin trasladar la carga a la persona afectada.
- Accesibilidad: Los canales, la información y las medidas serán comprensibles y accesibles para personas con discapacidad y para quienes requieran ajustes razonables.
- No conciliación del acoso sexual y VBG: Los hechos de acoso sexual y violencia basada en género no serán sometidos a conciliación, mediación ni confrontación obligatoria entre las partes.
- Acceso directo a autoridades externas: La utilización de la ruta interna no constituye requisito para acudir directamente a las autoridades disciplinarias, administrativas, laborales, de salud o penales competentes.

**DOCUMENTO RESERVADO DE USO INTERNO DE LA UIAF**

No puede ser reproducido sin autorización de la UIAF (Ley 526 de 1999, artículo 9° y ley 1621 de 2013, artículo 35)

No puede ser difundido a terceros. La copia impresa de este documento deja de ser controlada

|                                                                                                                     |                                                                                                      |                                     |                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>Gobierno de<br><b>Colombia</b> | PROCESO DE GESTIÓN DEL SIG                                                                           |                                     |  |
|                                                                                                                     | POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL<br>ACOSO LABORAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO<br>Y ACOSO SEXUAL |                                     |                                                                                     |
| Código: GSIG-PO-09                                                                                                  | Versión: 1                                                                                           | Vigente Desde: 12 de Agosto de 2026 | Página: 8/17                                                                        |

## 5. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

| Término                             | Definición                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Acoso Laboral                       | Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, jefe o compañero, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia; a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia (Ley 1010 de 2006).  |
| Acoso Sexual en el Ámbito Laboral   | Toda conducta de connotación sexual no deseada o rechazada que afecte el empleo, el desempeño laboral o el entorno de trabajo de la víctima, realizada en el marco de una relación laboral, contractual, de pasantía o de subordinación, independientemente del tipo de vinculación (Ley 2365 de 2024). |
| Violencia Basada en Género (VBG)    | Cualquier acto de violencia dirigido contra una persona en razón de su género, que cause daño físico, sexual, psicológico o económico, incluidos actos de coerción o privación arbitraria de la libertad, en el ámbito público o privado.                                                               |
| Maltrato Laboral                    | Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la dignidad humana (Ley 1010 de 2006).                                                             |
| Persecución Laboral                 | Conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante descalificación, carga excesiva de trabajo o cambios injustificados de horario (Ley 1010 de 2006).                                                 |
| Discriminación Laboral              | Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social, que carezca de razonabilidad desde el punto de vista laboral (Ley 1010 de 2006).                                                                             |
| Inequidad Laboral                   | Asignación de funciones a menosprecio del trabajador, que vulnera la igualdad o los mínimos derechos laborales consagrados en la ley (Ley 1010 de 2006).                                                                                                                                                |
| Desprotección Laboral               | Conducta que pone en riesgo la integridad y seguridad del trabajador mediante órdenes o funciones sin requisitos mínimos de seguridad y salud en el trabajo (Ley 1010 de 2006).                                                                                                                         |
| Enfoque de Género                   | Herramienta metodológica y analítica que visibiliza y corrige las relaciones asimétricas de poder, las desigualdades y las violencias basadas en el género, reconociendo el impacto diferenciado que el acoso sexual tiene sobre las mujeres y poblaciones vulnerables (Ley 2365 de 2024).              |
| Interseccionalidad                  | Enfoque que reconoce que el acoso o la discriminación se agravan cuando confluyen múltiples factores de vulnerabilidad: etnia, edad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad o condición socioeconómica.                                                                                  |
| Medidas Provisionales de Protección | Acciones de carácter urgente, preventivo y temporal que la administración debe implementar dentro de las 48 horas siguientes al reporte de acoso sexual o VBG, para salvaguardar la integridad física, psicológica y laboral de la presunta víctima y evitar su revictimización (Ley 2365 de 2024).     |

### DOCUMENTO RESERVADO DE USO INTERNO DE LA UIAF

No puede ser reproducido sin autorización de la UIAF (Ley 526 de 1999, artículo 9° y ley 1621 de 2013, artículo 35)

No puede ser difundido a terceros. La copia impresa de este documento deja de ser controlada

|                                                                                                                     |                                                                                                      |                                     |                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>Gobierno de<br><b>Colombia</b> | PROCESO DE GESTIÓN DEL SIG                                                                           |                                     |  |
|                                                                                                                     | POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL<br>ACOSO LABORAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO<br>Y ACOSO SEXUAL |                                     |                                                                                     |
| Código: GSIG-PO-09                                                                                                  | Versión: 1                                                                                           | Vigente Desde: 12 de Agosto de 2026 | Página: 9/17                                                                        |

| Término            | Definición                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Revictimización    | Sometimiento de la persona que denuncia a un sufrimiento adicional mediante retrasos, careos forzados con el agresor, cuestionamientos a su vida privada o incredulidad institucional durante el proceso de investigación.                              |
| Reserva Legal      | Limitación estricta al acceso a expedientes y actas del COLAB y de los trámites de acoso sexual, cuya confidencialidad está protegida por la ley para salvaguardar la intimidad de las partes (Circular Conjunta 100-004 de 2024).                      |
| Riesgo Psicosocial | Condiciones del entorno laboral —incluyendo el acoso, la VBG y la discriminación— que pueden generar daño psicológico, físico o social sobre el trabajador, evaluadas mediante la Batería de Instrumentos certificada (Res. 2646/2008; Res. 2764/2022). |

## 6. POLITICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL ACOSO LABORAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ACOSO SEXUAL

La Unidad de Información y Análisis Financiero adopta una política de cero tolerancia frente a cualquier manifestación de acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género o discriminación. Se propende por un entorno de trabajo digno, seguro y libre de riesgos psicosociales para todas las personas que prestan sus servicios en la institución, sin importar su tipo de vinculación.

Los siguientes compromisos institucionales articulan las obligaciones de la entidad en materia de prevención, atención, protección y sanción:

### 6.1. Compromisos Institucionales

| Compromiso                 | Descripción general                                                                                                                                                                                                                                        | Responsable                                                      |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Prevención Activa          | Ejecutar anualmente el Plan de SST enfocado en mitigar el riesgo psicosocial con enfoque de género e interseccionalidad, integrado a la inducción, reinducción, capacitación y bienestar.                                                                  | <i>Responsable SG-SST / Subdirección Adm. y Financiera</i>       |
| Protección Inmediata       | Implementar medidas provisionales de protección dentro de las 48 horas siguientes al reporte de acoso sexual o VBG (Ley 2365 de 2024). Las medidas que correspondan al empleador según la misma ley se evaluarán e implementarán en máximo 5 días hábiles. | <i>Subdirección Administrativa y Financiera / Talento Humano</i> |
| No Revictimización         | Prohibir confrontaciones directas o careos entre la víctima y el presunto agresor en casos de connotación sexual o VBG. Restringir la repetición de testimonios sobre los mismos hechos.                                                                   | <i>Dirección General / Subdirección Adm. y Financiera</i>        |
| Confidencialidad Absoluta  | Restringir el acceso a expedientes del COLAB y trámites de acoso sexual, bajo estricta reserva legal, custodia segura y respeto a las normas de protección de datos personales.                                                                            | <i>Secretaría del COLAB / Talento Humano</i>                     |
| Prohibición de Represalias | Sancionar disciplinaria y/o contractualmente cualquier acto de persecución, desmejora laboral o terminación contractual motivada por                                                                                                                       | <i>Dirección General</i>                                         |

#### DOCUMENTO RESERVADO DE USO INTERNO DE LA UIAF

No puede ser reproducido sin autorización de la UIAF (Ley 526 de 1999, artículo 9° y ley 1621 de 2013, artículo 35)

No puede ser difundido a terceros. La copia impresa de este documento deja de ser controlada

|                                                                                                                     |                                                                                                      |                                     |                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>Gobierno de<br><b>Colombia</b> | PROCESO DE GESTIÓN DEL SIG                                                                           |                                     |  |
|                                                                                                                     | POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL<br>ACOSO LABORAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO<br>Y ACOSO SEXUAL |                                     |                                                                                     |
| Código: GSIG-PO-09                                                                                                  | Versión: 1                                                                                           | Vigente Desde: 12 de Agosto de 2026 | Página: 10/17                                                                       |

| Compromiso                         | Descripción general                                                                                                                                                                                         | Responsable                                        |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
|                                    | haber denunciado, testificado o colaborado en procesos de acoso o VBG.                                                                                                                                      |                                                    |
| Formación Permanente               | Desarrollar procesos continuos de formación y sensibilización en enfoque de género, derechos humanos, prevención del acoso y canales de reporte, dirigidos a toda la comunidad institucional.               | Subdirección Adm. y Financiera / SG-SST            |
| Coordinación Interinstitucional    | Articular actuaciones con la Fiscalía General de la Nación, Procuraduría, Ministerio del Trabajo, comisarías de familia y demás autoridades competentes, según la naturaleza de cada caso.                  | Dirección General / Subdirección Adm. y Financiera |
| Seguimiento y Rendición de Cuentas | Presentar anualmente a la Dirección General un informe agregado y anonimizado sobre la implementación de la política, con indicadores de cobertura, tiempo de respuesta y barreras de acceso identificadas. | Subdirección Adm. y Financiera / Talento Humano    |

## 7. EJES ESTRATÉGICOS

### 7.1 Prevención y Cultura Institucional

La UIAF desarrollará procesos permanentes de formación, sensibilización y comunicación dirigidos a toda la comunidad institucional. Estos procesos se integrarán a la inducción, reinducción, plan anual de capacitación, actividades de bienestar y acciones del SG-SST. Los contenidos abordarán: enfoque de género, derechos humanos, prevención del acoso sexual y laboral, VBG, canales de reporte, responsabilidades y prohibición de represalias.

### 7.2 Identificación y Gestión del Riesgo Psicosocial

La UIAF reconocerá que la violencia basada en género, el acoso sexual y la discriminación pueden generar o intensificar factores de riesgo psicosocial. La Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Res. 2764 de 2022) se aplicará en su versión estandarizada, sin alterar sus instrumentos. Los resultados agregados podrán articularse con información anonimizada del SG-SST y del protocolo especializado.

Nota: Los informes generales del Comité de Convivencia Laboral solo podrán utilizarse respecto del acoso laboral y sin atribuir a dicho comité competencias sobre acoso sexual, VBG o discriminación.

### 7.3 Atención, Orientación, Protección y Remisión

#### DOCUMENTO RESERVADO DE USO INTERNO DE LA UIAF

No puede ser reproducido sin autorización de la UIAF (Ley 526 de 1999, artículo 9° y ley 1621 de 2013, artículo 35)

No puede ser difundido a terceros. La copia impresa de este documento deja de ser controlada

|                                                                                                                     |                                                                                                      |                                     |                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>Gobierno de<br><b>Colombia</b> | PROCESO DE GESTIÓN DEL SIG                                                                           |                                     |  |
|                                                                                                                     | POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL<br>ACOSO LABORAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO<br>Y ACOSO SEXUAL |                                     |                                                                                     |
| Código: GSIG-PO-09                                                                                                  | Versión: 1                                                                                           | Vigente Desde: 12 de Agosto de 2026 | Página: 11/17                                                                       |

La UIAF implementará y actualizará el protocolo institucional aplicable a la prevención, atención y medidas de protección frente a las formas de violencia contra las mujeres, las violencias basadas en género y la discriminación, adaptado a la estructura y competencias de la entidad. Dicho protocolo establecerá:

- Canales accesibles y confidenciales de reporte.
- Criterios de valoración inicial del riesgo.
- Medidas de protección proporcionales y oportunas.
- Orientación psicosocial y jurídica.
- Remisión a las autoridades competentes.
- Mecanismos de seguimiento y cierre de cada caso.

Las medidas de protección incluirán, entre otras: ajustes temporales de lugar, horario o modalidad de trabajo; prevención del contacto innecesario; acompañamiento institucional; y protección de la información. La modificación de condiciones no recaerá automáticamente sobre la persona afectada.

#### 7.4 Coordinación Interinstitucional

La UIAF articulará sus actuaciones con las entidades competentes: Fiscalía General de la Nación, Procuraduría General de la Nación, Ministerio del Trabajo, comisarías de familia, entidades administradoras de planes de beneficios en salud y demás autoridades que correspondan según la naturaleza del caso. La remisión se realizará con consentimiento informado, salvo cuando exista deber legal de denuncia o actuación de oficio.

#### 8.5 Seguimiento, Evaluación y Mejora Continua.

La política y sus instrumentos serán objeto de monitoreo periódico, evaluación anual y revisión frente a cambios normativos, jurisprudenciales, institucionales o de riesgo. Los resultados se traducirán en acciones correctivas, preventivas y de mejora con responsables y plazos definidos.

### 8. RESPONSABILIDADES INSTITUCIONALES

#### 8.1. Dirección General

- Adoptar formalmente la política e impartir el mensaje institucional de cero tolerancia.
- Garantizar los recursos presupuestales para el Plan de SST con enfoque de género.
- En casos de acoso sexual: aplicar medidas provisionales de protección dentro de las 48 horas siguientes al reporte.
- Facilitar el funcionamiento autónomo del COLAB.
- Prohibir activamente desmejoras laborales o terminaciones contractuales por denuncias.

DOCUMENTO RESERVADO DE USO INTERNO DE LA UIAF

No puede ser reproducido sin autorización de la UIAF (Ley 526 de 1999, artículo 9° y ley 1621 de 2013, artículo 35)

No puede ser difundido a terceros. La copia impresa de este documento deja de ser controlada

|                                                                                                              |                                                                                                      |                                     |                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>Gobierno de<br>Colombia | PROCESO DE GESTIÓN DEL SIG                                                                           |                                     |  |
|                                                                                                              | POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL<br>ACOSO LABORAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO<br>Y ACOSO SEXUAL |                                     |                                                                                     |
| Código: GSIG-PO-09                                                                                           | Versión: 1                                                                                           | Vigente Desde: 12 de Agosto de 2026 | Página: 12/17                                                                       |

- Exigir rendición anual de cuentas sobre el cumplimiento de la política.
- Remitir los casos de acoso sexual y acoso laboral no conciliables a la Oficina de Control Disciplinario Interno o a la Procuraduría.

## 8.2. Subdirección Administrativa y Financiera

- Coordinar la implementación de la política a través de Gestión del Talento Humano.
- Garantizar la actualización del protocolo, los canales, las rutas y los instrumentos de seguimiento.
- Articular acciones con el SG-SST.
- Brindar orientación psicológica de emergencia a las víctimas (vía ARL) y facilitar ajustes razonables.

## 8.3. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

- Diseñar e implementar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica del Riesgo Psicosocial.
- Brindar formación especializada a los miembros del COLAB en enfoque de género, resolución de conflictos y primeros auxilios psicológicos.
- Proveer metodologías para la identificación, evaluación e intervención de factores de riesgo psicosocial.
- Capacitar a todo el personal en convivencia, resolución de conflictos y comunicación asertiva.
- Mantener la reserva de los datos individuales y de la información de los casos.

## 8.4. Comité de Convivencia Laboral (COLAB)

- Ejercer exclusivamente las funciones preventivas e interventivas frente al acoso laboral (Ley 1010 de 2006; Res. 3461 de 2025).
- No será competente para investigar, conciliar ni mediar situaciones de acoso sexual o VBG.
- Cuando reciba información sobre conductas de acoso sexual o VBG, deberá canalizarla inmediatamente a la ruta especializada, preservar la confidencialidad y abstenerse de solicitar relatos adicionales.

## 8.5. Oficina de Control Interno e Inspección

- Evaluar el cumplimiento de la política dentro del ámbito de sus competencias.
- Formular recomendaciones de mejora sin asumir funciones disciplinarias ni acceder injustificadamente a información reservada de los casos.

## 8.6. Servidores Públicos y Contratistas

- Mantener un trato digno, equitativo y libre de discriminación.
- Cumplir obligatoriamente con los talleres y jornadas formativas sobre acoso y enfoque de género.
- Informar oportunamente al COLAB o a Talento Humano sobre conductas que presuntamente constituyan acoso.
- Guardar estricta reserva si son llamados a testificar o forman parte del trámite de una queja.

DOCUMENTO RESERVADO DE USO INTERNO DE LA UIAF

No puede ser reproducido sin autorización de la UIAF (Ley 526 de 1999, artículo 9° y ley 1621 de 2013, artículo 35)

No puede ser difundido a terceros. La copia impresa de este documento deja de ser controlada

|                                                                                                                     |                                                                                                      |                                     |                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>Gobierno de<br><b>Colombia</b> | PROCESO DE GESTIÓN DEL SIG                                                                           |                                     |  |
|                                                                                                                     | POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL<br>ACOSO LABORAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO<br>Y ACOSO SEXUAL |                                     |                                                                                     |
| Código: GSIG-PO-09                                                                                                  | Versión: 1                                                                                           | Vigente Desde: 12 de Agosto de 2026 | Página: 13/17                                                                       |

- Cumplir las disposiciones de protección o reubicación temporal que determine la administración.
- Evitar represalias y abstenerse de encubrir conductas de violencia, acoso sexual o discriminación.

## 9. RUTA DE ATENCIÓN E INTERVENCIÓN

La presente ruta establece el procedimiento interno confidencial, expedito y seguro para la recepción, trámite y resolución de situaciones que atenten contra la dignidad humana en la UIAF. Se orienta a la protección inmediata de las personas afectadas, al respeto del debido proceso y la no revictimización, discriminando las acciones institucionales según la naturaleza de los hechos.

### Fase 1 – Recepción de la Queja o Reporte

- Acoso Laboral: La víctima o un tercero reporta el caso ante el Comité de Convivencia Laboral (COLAB) mediante el correo comitedeconvivencia@uiaf.gov.co. El reporte deberá contener identificación de la víctima, descripción de los hechos con nombres y fechas (en lo posible).
- Acoso Sexual / VBG: El caso se dirige a Talento Humano (talentohumano@uiaf.gov.co) y/o a Seguridad y Salud en el Trabajo (sst@uiaf.gov.co). La entidad no podrá exigir que la persona afectada impulse las actuaciones obligatorias.
- Acceso directo externo: La persona afectada podrá acudir directamente a la Procuraduría General de la Nación, Fiscalía General de la Nación, Comisarías de Familia o autoridades de salud, sin necesidad de agotar la ruta interna.

### Fase 2 – Medidas de Protección Inmediata

Acoso Sexual y VBG: La Oficina de Talento Humano implementará en menos de 48 horas las siguientes medidas, sin esperar el resultado de la evaluación probatoria:

- Separación física de los puestos de trabajo.
- Modificación temporal de jornadas u horarios laborales.
- Reubicación de la supervisión directa en caso de relación jerárquica vertical.
- Prohibición estricta de contacto directo o digital entre las partes involucradas.
- Ajustes de modalidad de trabajo (presencial/remoto) cuando sea necesario para proteger a la persona afectada.

**Nota:** la modificación de condiciones laborales no recaerá automáticamente sobre la persona afectada. Las medidas previstas en la Ley 2365 de 2024 se evaluarán e implementarán en máximo 5 días hábiles cuando así lo determine dicha ley.

### Fase 3 – Atención y Tramitación Interna

#### DOCUMENTO RESERVADO DE USO INTERNO DE LA UIAF

No puede ser reproducido sin autorización de la UIAF (Ley 526 de 1999, artículo 9º y ley 1621 de 2013, artículo 35)

No puede ser difundido a terceros. La copia impresa de este documento deja de ser controlada

|                                                                                                              |                                                                                                      |                                     |                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>Gobierno de<br>Colombia | PROCESO DE GESTIÓN DEL SIG                                                                           |                                     |  |
|                                                                                                              | POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL<br>ACOSO LABORAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO<br>Y ACOSO SEXUAL |                                     |                                                                                     |
| Código: GSIG-PO-09                                                                                           | Versión: 1                                                                                           | Vigente Desde: 12 de Agosto de 2026 | Página: 14/17                                                                       |

- Análisis del caso: Revisión de la queja y los documentos o pruebas adjuntos.
- Escucha activa: Entrevista individual con la persona afectada bajo criterios de reserva y estricta confidencialidad.
- Acoso Laboral: Se da respuesta mediante correo electrónico y se emiten recomendaciones a las partes, al SG-SST y a Talento Humano para el debido proceso de intervención y prevención.
- Acoso Sexual / VBG: La queja se traslada inmediatamente al Grupo de Control Disciplinario Interno (o al supervisor del contrato si la persona es contratista), para el adelantamiento del debido proceso y la adopción de las decisiones correspondientes.
- Orientación psicosocial y jurídica: La entidad ofrecerá apoyo psicológico de emergencia vía ARL e informará a la persona afectada sobre las rutas internas y externas disponibles.

#### Fase 4 – Remisión Externa y Sanción

Al confirmarse indicios de la conducta o al tratarse de una materia no conciliable, la UIAF remitirá obligatoriamente el expediente completo a:

- Oficina de Control Disciplinario Interno / Procuraduría General de la Nación: Para investigar la posible comisión de una falta gravísima (Código General Disciplinario; Circular 003 de 2024).
- Supervisión del Contrato / Ordenador del Gasto (contratistas): Para iniciar acciones contractuales (terminación unilateral o cláusula penal).
- Fiscalía General de la Nación: Cuando la conducta configure presuntamente un delito penal contra la libertad, integridad y formación sexuales (art. 210A del Código Penal).
- Otras autoridades: Comisarías de familia, entidades de salud u otras que correspondan según la naturaleza del caso.

**Nota:** la remisión se realizará con consentimiento informado de la persona afectada, salvo cuando exista deber legal de denuncia o actuación de oficio.

## 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Subdirección Administrativa y Financiera, por medio de Gestión del Talento Humano y en coordinación con el SG-SST, presentará anualmente a la Dirección General un informe agregado y anonimizado sobre la implementación de esta política. El informe incluirá, como mínimo, los siguientes indicadores:

- % de personas cubiertas por actividades de inducción, reinducción, capacitación y sensibilización.
- % de personas que conocen los canales institucionales de orientación y reporte.
- Número agregado de orientaciones, reportes, remisiones y medidas de protección, sin información que permita identificar a las personas.
- Tiempo promedio de respuesta inicial y oportunidad en la valoración del riesgo.

**DOCUMENTO RESERVADO DE USO INTERNO DE LA UIAF**

No puede ser reproducido sin autorización de la UIAF (Ley 526 de 1999, artículo 9° y ley 1621 de 2013, artículo 35)

No puede ser difundido a terceros. La copia impresa de este documento deja de ser controlada

|                                                                                                                     |                                                                                                      |                                     |                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>Gobierno de<br><b>Colombia</b> | PROCESO DE GESTIÓN DEL SIG                                                                           |                                     |  |
|                                                                                                                     | POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL<br>ACOSO LABORAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO<br>Y ACOSO SEXUAL |                                     |                                                                                     |
| Código: GSIG-PO-09                                                                                                  | Versión: 1                                                                                           | Vigente Desde: 12 de Agosto de 2026 | Página: 15/17                                                                       |

- % de solicitudes de protección atendidas dentro de los plazos aplicables (48 horas / 5 días hábiles según Ley 2365 de 2024).
- Número y tipo de barreras de acceso identificadas y acciones adoptadas para eliminarlas.
- Seguimiento agregado a posibles represalias y efectividad de las medidas adoptadas.
- Resultados agregados de las mediciones de riesgo psicosocial y de percepción de seguridad y confianza institucional.
- % de cumplimiento del plan anual de prevención y de recomendaciones implementadas.
- Recomendaciones de ajuste a la política, al protocolo y a los demás instrumentos institucionales.

Los informes y las acciones de rendición de cuentas preservarán la confidencialidad, evitarán la identificación indirecta y aplicarán criterios de minimización de datos. La información estadística no será utilizada para desestimular los reportes ni para valorar el desempeño de las dependencias exclusivamente por el número de casos registrados.

La Oficina de Control Interno e Inspección evaluará el cumplimiento de la política dentro del ámbito de sus competencias y formulará recomendaciones de mejora.

## 11. CONDICIONES GENERALES

- Confidencialidad y Reserva: todas las actuaciones, documentos, testimonios y pruebas recabadas durante el trámite de una queja o reporte tendrán carácter estrictamente reservado, respetando los límites legales en materia de inteligencia y contrainteligencia.
- No Revictimización: se prohíbe someter a la persona afectada a reiteradas declaraciones sobre los mismos hechos, juzgamientos morales, confrontaciones no deseadas con la persona denunciada o cualquier conducta que reitere el daño sufrido.
- Protección contra Represalias: las actuaciones adelantadas en el marco de esta política contarán con respaldo institucional para prevenir amedrentamiento o persecución. Denunciar o testificar no altera ni exime el cumplimiento regular de obligaciones laborales.
- Debido Proceso y Presunción de Inocencia: todas las actuaciones se regirán por los principios de imparcialidad, celeridad, derecho a la defensa y presunción de inocencia para la persona reportada, hasta decisión ejecutoriada.
- Obligatoriedad de Denuncia: los servidores públicos y contratistas que tengan conocimiento de hechos que constituyan presuntamente acoso sexual o delitos contra la libertad e integridad sexual están obligados a encauzar el caso por la ruta correspondiente de manera inmediata.
- Separación Funcional: la entidad garantizará separación funcional entre la atención y el acompañamiento, la investigación disciplinaria y la evaluación de control interno.

## 12. VIGENCIA, APROBACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

### DOCUMENTO RESERVADO DE USO INTERNO DE LA UIAF

No puede ser reproducido sin autorización de la UIAF (Ley 526 de 1999, artículo 9º y ley 1621 de 2013, artículo 35)

No puede ser difundido a terceros. La copia impresa de este documento deja de ser controlada

|                                                                                                              |                                                                                                      |                                     |                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>Gobierno de<br>Colombia | PROCESO DE GESTIÓN DEL SIG                                                                           |                                     |  |
|                                                                                                              | POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL<br>ACOSO LABORAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO<br>Y ACOSO SEXUAL |                                     |                                                                                     |
| Código: GSIG-PO-09                                                                                           | Versión: 1                                                                                           | Vigente Desde: 12 de Agosto de 2026 | Página: 16/17                                                                       |

Esta política entrará en vigencia a partir de su adopción mediante el acto administrativo correspondiente expedido por la Dirección General de la UIAF. Se articulará con el protocolo institucional adoptado en desarrollo de la Directiva Presidencial 01 de 2023 y con las obligaciones previstas en la Ley 2365 de 2024.

Su vigencia será indefinida. El contenido se revisará al menos cada dos (2) años o antes cuando se produzcan cambios normativos, jurisprudenciales, institucionales o en las condiciones de riesgo. La actualización estará a cargo de la Subdirección Administrativa y Financiera, por medio de Gestión del Talento Humano, con participación del responsable del SG-SST y aval de la Dirección General.

La presente política sustituye, integra y deroga la versión 1 del documento GSIG-PN-05 y la Política de Prevención de VBG UIAF 2026 v1. Cualquier disposición interna contraria deberá ajustarse al presente marco. La política no sustituye el régimen disciplinario, las competencias de las autoridades externas ni la Política DE-PO-01.

### 13. REFERENCIAS

- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia.
- Congreso de Colombia. (1981). Ley 51 de 1981 (CEDAW).
- Congreso de Colombia. (1995). Ley 248 de 1995 (Convención Belém do Pará).
- Congreso de Colombia. (2000). Ley 581 de 2000 (cuota femenina).
- Congreso de Colombia. (2002). Ley 731 de 2002 (mujeres rurales).
- Congreso de Colombia. (2003). Ley 823 de 2003 (igualdad de oportunidades).
- Congreso de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006 (acoso laboral).
- Congreso de Colombia. (2008). Ley 1257 de 2008 (violencia contra las mujeres).
- Congreso de Colombia. (2010). Ley 1413 de 2010 (economía del cuidado).
- Congreso de Colombia. (2011). Ley 1482 de 2011 (discriminación racial).
- Congreso de Colombia. (2011). Ley 1496 de 2011 (igualdad salarial).
- Congreso de Colombia. (2019). Ley 1952 de 2019 / Ley 2094 de 2021 (Código General Disciplinario).
- Congreso de Colombia. (2023). Ley 2294 de 2023 (igualdad de género).
- Congreso de Colombia. (2024). Ley 2365 de 2024 (acoso sexual laboral).
- Congreso de Colombia. (2025). Ley 2466 de 2025 (trabajo digno y decente).
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008 (riesgo psicosocial).
- Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015.
- Ministerio del Trabajo. (2022). Resolución 2764 de 2022 (Batería de Instrumentos).
- Ministerio del Trabajo. (2025). Resolución 3461 de 2025 (Comité de Convivencia Laboral).
- Ministerio del Trabajo / DAFP. (2024). Circular Conjunta 100-004 de 2024.
- Presidencia de la República. (2023). Directiva Presidencial 01 de 2023.

**DOCUMENTO RESERVADO DE USO INTERNO DE LA UIAF**

No puede ser reproducido sin autorización de la UIAF (Ley 526 de 1999, artículo 9° y ley 1621 de 2013, artículo 35)

No puede ser difundido a terceros. La copia impresa de este documento deja de ser controlada

|                                                                                                              |                                                                                                      |                                     |                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>Gobierno de<br>Colombia | PROCESO DE GESTIÓN DEL SIG                                                                           |                                     |  |
|                                                                                                              | POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL<br>ACOSO LABORAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO<br>Y ACOSO SEXUAL |                                     |                                                                                     |
| Código: GSIG-PO-09                                                                                           | Versión: 1                                                                                           | Vigente Desde: 12 de Agosto de 2026 | Página: 17/17                                                                       |

- Presidencia de la República. (2011). Decreto 4463 de 2011.
- Presidencia de la República. (2013). Decreto 1930 de 2013.
- Presidencia de la República. (2022). Decreto 152 de 2022.
- Presidencia de la República. (2025). Decreto 405 de 2025.
- Procuraduría General de la Nación. (2024). Circular 003 de 2024.
- Ministerio del Interior / Entidades del Sector. (2023). Circular 026 de 2023.
- Presidencia de la República. (2022). Directiva 03 de 2022.
- UIAF. (2020). Política de Respeto a los DDHH, DIH y Derechos Fundamentales (DE-PO-01).

#### 14. ANEXOS (OPCIONAL)

| Código SIG | Nombre del Anexo | Versión | Fecha de Aprobación | Fecha de Publicación |
|------------|------------------|---------|---------------------|----------------------|
|            |                  |         |                     |                      |

#### 15. HISTORIAL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

| Versión | Motivo del Cambio | Descripción del Cambio                                                                                                    | Fecha del Cambio |
|---------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 1       | Versión inicial   | Creación de la política: "Política de Cero Tolerancia Frente al Acoso Laboral, Violencia Basada en Género y Acoso Sexual" | 12-Ago-2026      |

#### DOCUMENTO RESERVADO DE USO INTERNO DE LA UIAF

No puede ser reproducido sin autorización de la UIAF (Ley 526 de 1999, artículo 9º y ley 1621 de 2013, artículo 35)  
No puede ser difundido a terceros. La copia impresa de este documento deja de ser controlada