

POLÍTICA DE EQUIDAD LABORAL

**Secretaría Distrital de Seguridad,
Convivencia y Justicia**

Contenido

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. GLOSARIO	3
4. ENFOQUES	6
5. ANTECEDENTES Y MARCO NORMATIVO	8
6. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD LABORAL	8
ANEXO 1	11
1. Antecedentes	12
2. Objetivos	13
2.1. Objetivos específicos	13
3. Glosario	14
4. Marco legal	22
5. Sujetos y Ámbitos de Aplicación	27
6. Conductas asociadas que pueden ser constitutivas de violencias basadas en género y acoso en el ámbito laboral	27
7. Actos de Discriminación	28
8. Afectaciones para la Persona Víctima de Situaciones de Violencia, Discriminación y Acoso Sexual en el Ambiente Laboral o Contractual:	29
9. Prevención del acoso laboral	30
9.1. Bienes jurídicos protegidos por la Ley	30
9.2. Sujetos del acoso laboral - Ley 1010 de 2006.	30
9.3. Conductas que constituyen acoso laboral	31
9.4. Conductas que no constituyen acoso laboral	32
9.5. Conductas Atenuantes	33
9.6. Conductas agravantes	33
9.7. Garantías contra actitudes retardatorias y mecanismos de protección a la víctima	34
9.8. Implicaciones disciplinarias y penales en el acoso laboral.	34
9.9. El acoso laboral en los contratos de prestación de servicios.	35
9.10. Trámite para reportar Queja de Acoso Laboral	36

9.11.	Queja Anónima.....	38
10.	Trámite de queja de acoso laboral en las Oficinas de Control Interno Disciplinario.....	38
10.1.	Queja temeraria en el acoso laboral.....	41
11.	Acoso sexual Laboral.....	42
11.1.	Conductas constitutivas de acoso sexual laboral.....	42
11.2.	Medidas de prevención institucional.....	42
11.3.	Ruta de atención para los casos de acoso sexual y otras formas de violencia basadas en género.....	43
12.	Ruta de atención para casos de acoso sexual u otras violencias basadas en género.....	46
13.	Ruta de atención interna para casos de presunto acoso laboral (Comité de Convivencia Laboral).....	47
14.	Rutas externas.....	48

POLÍTICA DE EQUIDAD LABORAL SECRETARÍA DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

1. OBJETIVO

Definir lineamientos que promuevan un entorno laboral incluyente y equitativo, e Implementar estrategias que garanticen el reconocimiento de la diversidad, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de forma transversal en los procesos organizacionales de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

2. ALCANCE

La Política de Equidad Laboral aplica para todos los centros y niveles de trabajo de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, son destinatarios de la misma, los servidores públicos, contratistas, estudiantes (en práctica, pasantía y/o judicatura) y toda persona que esté involucrada y apoye la gestión de la Entidad.

3. GLOSARIO

Actos de discriminación: Conducta, actitud o trato que pretende -consciente o inconscientemente- anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales y, que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales.¹

Cisgenerismo: Ideología que establece una correspondencia entre la asignación de sexo (masculino o femenino) y la identidad de género de manera lineal, es decir, se espera de quien se ha asignado el sexo femenino antes del nacimiento o al momento del nacimiento, asume una identidad de género mujer y los correspondientes estatus y roles, asimismo, se espera de quien se ha asignado el sexo masculino antes del nacimiento o al momento del nacimiento, asume una identidad de género hombre y los correspondientes estatus y roles.

Discapacidad: Relación o interacción compleja entre las funciones y estructuras corporales de una persona y los factores contextuales con sus entornos y microentornos temáticos, que pueden convertirse en facilitadores o barreras, generando espacios de desenvolvimiento equitativo o limitaciones en la actividad y restricciones en la participación.

Por lo tanto, se hace necesaria la actuación y responsabilidad colectiva de la sociedad, para

¹ Sentencia T 098 de 1994

hacer las modificaciones contextuales y del entorno, necesarias para la participación plena de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida social.²

Discriminación: Proceso de clasificación social que implica degradación, trato excluyente y desigual de unas personas y grupos hacia otras y otros.

Diversidad: Reconocimiento y valoración de la diferencia generacional, cultural, étnica, identidad campesina, religiosa, ideológica, socioeconómica, territorial, orientación sexual, identidad de género y las originadas en la condición de discapacidad, de las personas que habitan en el territorio nacional.

Etario: Sistema relativo a la edad.

Heteronormatividad: Matriz de inteligibilidad cultural a través de la cual se naturalizan cuerpos, géneros y deseos mediante el modelo binario de género lo cual conlleva entonces a la práctica obligatoria de la heterosexualidad y la imposición de un modelo cisnormativo.³ Se compone de reglas jurídicas, sociales y culturales que obligan a las personas a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes.

Homofobia: Odio, rechazo o discriminación a personas homosexuales o que son percibidas como homosexuales.

Identidad étnica: Identificación consciente de una persona de pertenecer a un pueblo étnico con el que comparte aspectos culturales, instituciones, comportamientos y rasgos físicos. En Colombia la diversidad étnica hace referencia al reconocimiento y existencia de los siguientes pueblos étnicos:

- **Indígena:** Persona que, por su identidad es o se auto reconoce como descendiente de los pueblos originarios de América o amerindios.
- **Gitano/a o Rom:** Persona que por su identidad es o se auto reconoce como descendiente de las tradiciones de pueblos gitanos llegados al continente americano.
- **Negro/a:** Persona que por su identidad se auto reconoce como perteneciente o miembro de poblaciones o comunidades negras ya sea por su cultura y/o rasgos físicos.
- **Palenquero/a de San Basilio:** Persona afrodescendiente que pertenece a la población de San Basilio de Palenque y que tiene características culturales propias en las que se destaca su lengua bantú, mezcla del español y dialectos africanos.
- **Raizal del archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina:** Persona

² Decreto 089 de 2023 “Por medio del cual se adopta la Política Pública de Discapacidad para Bogotá D.C. 2023-2034” Artículo 5°_Literal a).

³ Sentencia T 033 de 2022

que se auto reconoce por sus características étnicas distintivas afro-anglo-caribeñas, como son identidad, valores, lengua, usos y costumbres propias de la población originaria del archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

Identidad de género: Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente. Esta podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) u otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.⁴

Intersexual: Persona que se autodetermina como tal con base en una experiencia individual localizada en el cuerpo sexuado de sí mismo como individuo que varía respecto a la norma establecida culturalmente sobre lo que se entiende como corporalidad femenina o masculina. Esta categoría enriquece el constructo binario que solo contemplaba hombre y mujer.

Lenguaje incluyente: Uso de expresiones lingüísticas que incluyan al género femenino, masculino y a las identidades de género diversas, cuando se requiera hacer referencia a todos y no el uso exclusivo del género masculino. Modo de expresión oral y escrito que pretende visibilizar la diversidad de género.

Lenguaje claro: Es la forma de expresión precisa, comprensible y útil de las comunicaciones del Estado, para que los ciudadanos, independientemente de su condición socioeconómica o nivel educativo, ejerzan sus derechos y cumplan sus deberes.⁵

No binario: Se refiere a las personas que asumen una identidad que se halla fuera del binarismo del género, su identidad autodesignada no se percibe ni masculina ni femenina.

Orientación sexual: Se refiere a la dirección del deseo erótico y afectivo de las personas en función de su sexo. Puede ser:

- **Homosexual:** Persona que dirige su deseo erótico y afectivo hacia personas de su mismo sexo. Se denomina Lesbiana a la mujer que materializa su deseo erótico afectivo con otra mujer y Gay al hombre que materializa su deseo erótico-afectivo con otro hombre.
- **Heterosexual:** Se refiere a personas que dirigen y materializan su deseo erótico-afectivo con personas de sexo distinto al que se asume como propio.
- **Bisexual:** Persona cuyo deseo erótico y afectivo puede dirigirse y materializarse tanto

⁴ Principios de Yogyakarta 2017

⁵ Guía Lenguaje Incluyente 2022

con personas de su mismo sexo como con personas de sexo distinto al que se asume como propio.

Racismo: Sistema ideológico que sostiene que hay razas humanas y que unas son inferiores a otras. Actos de violencia simbólica y material contra personas por su fenotipo, en particular, asociado a color de piel y otros rasgos.

Sexo: Categoría construida culturalmente, a partir de nociones biológicas que dividen a los seres humanos entre mujeres y hombres. Sin embargo, en esta categoría no existe un dimorfismo sexual (mujer; hombre); se contemplan variaciones genéticas y fenotípicas, en donde caben hombres y mujeres con fenotipos y genotipos muy variados, así como personas intersexuales.

Transfobia: Rechazo que sufren las personas transgénero al desobedecer el sistema sexo/género socialmente establecido.

Transgénero: Persona que se ubica o transita entre lo masculino y lo femenino. Se auto denomina de tal manera, con base en una experiencia individual y colectiva política de desobediencia frente a la norma de sistema del cisgenerismo prescriptivo, el binarismo de género y el dimorfismo sexual.

Transversalización: Conjunto de decisiones y acciones político-administrativas del Distrito Capital que orientan la incorporación del enfoque de derechos y de género en las políticas públicas, planes, programas y proyectos de los sectores central, descentralizado y el de las localidades, así como en la gestión administrativa y en las distintas etapas del proceso de planeación y aplicación de políticas, teniendo en cuenta, para ello, que la responsabilidad de la transversalización recae en los propios actores que hacen parte del proceso.⁶

SIGLAS:

- **LGBTI:** Lesbiana, gay, bisexual, transgénero o intersexual.
- **LGBTIQ+:** Lesbiana, gay, bisexual, transgénero, intersexual y queer.

4. ENFOQUES

Enfoque por orientación sexual e identidad de género. El enfoque diferencial en la categoría de análisis por orientación sexual e identidad de género parte de reconocer la discriminación, exclusión, marginación, invisibilización y/o violencias cometidas hacia las personas con diferente orientación sexual a la heterosexual y con identidades de género no hegemónicas. En este sentido, permite focalizar acciones de política pública hacia personas de los sectores sociales LGBTI, sus familias y redes de apoyo, reconociendo la vulneración

⁶ Decreto 166 de 2010 "Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones" Artículo 8°_Literal a).

histórica de sus derechos debido a sus orientaciones sexuales e identidades.⁷

Enfoque diferencial. El enfoque diferencial como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión. Dicho principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad.⁸

Enfoque de discapacidad. El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos.

Enfoque Étnico: Se enmarca en los sujetos de especial protección constitucional en los artículos 7, 8 y 13 de la Constitución Política de Colombia que reconoce la diversidad étnica y cultural de la nación y en los lineamientos para la implementación del enfoque diferencial en las entidades territoriales del Departamento Nacional de Planeación “DNP”, que conceptúa: Remite a una perspectiva integrada de análisis, reconocimiento, respeto y garantía de los derechos individuales y colectivos de todos los grupos étnicos existentes en el país, haciendo énfasis en la igualdad de oportunidades desde la diferencia, la diversidad y la no discriminación.

Enfoque interseccional: El enfoque de interseccionalidad es una perspectiva que permite conocer la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas (pertenencia étnica, género, discapacidad, etapa del ciclo vital, entre otras) que en un contexto histórico, social y cultural determinado incrementan la carga de desigualdad, produciendo experiencias sustantivamente diferentes entre los sujetos.⁹

Enfoque de curso de vida: Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior.

⁷ Lineamientos para la incorporación de las variables de la política pública LGBTI en instrumentos de planeación, sistemas de información y para la caracterización de situación de derechos de las personas de los sectores LGBTI 2022.

⁸ Directiva Presidencial 01 marzo 8 de 2023.

⁹ Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

5. ANTECEDENTES Y MARCO NORMATIVO

La Constitución Política y los diferentes tratados internacionales ratificados por Colombia reconocen la igualdad, la dignidad humana y la no discriminación como principios fundantes del Estado Social de Derecho; por ello, el Plan de Gobierno Colombia Potencia Mundial de la Vida destaca a las mujeres, la población LGBTIQ+, las víctimas, los pueblos étnicos, los jóvenes y las personas con discapacidad como actores diferenciales para el cambio, cuya garantía de derechos es prioridad en la construcción de una sociedad inclusiva, libre de estereotipos y estigmas, en donde la diversidad es fuente de desarrollo sostenible y no de exclusión.¹⁰

Por lo anterior, se hace necesario implementar mecanismos concretos que aseguren cambios en las estructuras sociales, económicas y culturales, y que permitan superar paradigmas de discriminación, desigualdad y violencia basados en el sexo, género, raza, pertenencia étnica, orientación sexual, identidad de género, discapacidad y curso de vida.

En este contexto surge la Política de Equidad Laboral de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, la cual a su vez responde al Programa para la Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros - CALDAS, siendo éste uno de los treinta y nueve productos que constituyen el plan de acción de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano, que se orienta a la consolidación de espacios laborales libres de discriminación, respetuosos de la diferencia y que, encuentran en la diversidad, una oportunidad de crecimiento organizacional y un mecanismo que contribuye a la realización personal del talento humano de la administración pública distrital.¹¹

Visto lo anterior, a continuación, se presenta el marco normativo que sustenta y coadyuva la materialización de la presente Política Institucional:

Ver Normas asociados del documento en <https://portalmipg.scj.gov.co/portal/index.php>

6. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD LABORAL

La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia ha diseñado acciones encaminadas al reconocimiento de la diversidad, la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y contractual de la Entidad, siendo consecuente con la necesidad de implementar herramientas y mecanismos que contribuyan en la construcción de entornos sociales equitativos, incluyentes y seguros.

Dichas herramientas, de forma concreta, pretenden favorecer la conciliación de la vida

¹⁰ Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: Colombia Potencia Mundial de la Vida. Artículo 4° LITERAL 2).

¹¹ Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

laboral, familiar y personal; promover un contexto organizacional basado en el reconocimiento y garantía del derecho a una vida libre de violencias y de discriminación y fortalecer la inclusión social y productiva de mujeres, pueblos étnicos, personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas y no hegemónicas, personas con discapacidad y jóvenes en el empleo público.

De acuerdo con lo anterior, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia se compromete a ejecutar acciones de caracterización, capacitación, divulgación, atención y seguimiento, que le permitan implementar una cultura organizacional y procesos de gestión basados en los principios de dignidad, diversidad, respeto, equidad y participación; por ello, prioriza como ejes estratégicos de la presente política los siguientes:

1. **Plan de discapacidad Ley 1346 de 2009 y Ley 1618 de 2013:** Acciones dirigidas a caracterizar, identificar, visibilizar, implementar y aplicar la política pública de discapacidad con el fin de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.
2. **Plan transversal Mujer y Género:** Acciones encaminadas al reconocimiento, garantía y restablecimiento de los derechos de las mujeres, partiendo de sus diferencias, en procura de eliminar contextos laborales y contractuales de discriminación, desigualdad y subordinación de género. Para ello se implementan medidas que contribuyen a la garantía de las mujeres a una vida libre de violencias, promueven su participación incidente en la toma de decisiones públicas y propician una cultura organizacional libre de sexismo, prejuicios, estereotipos y prácticas sociales que generan y reproducen los diferentes tipos de discriminación.
3. **Plan transversal LGBTI:** Reconocimiento de los enfoques diferenciales en cada uno de los procesos organizacionales y administrativos de la Entidad, para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con identidades de género y orientaciones sexuales no hegemónicas, asegurando un entorno laboral y contractual incluyente, exento de violencias y discriminación, que fortalezcan las oportunidades laborales, contractuales y de desarrollo económico para las personas de los sectores LGTBI, así como su permanencia en el empleo.
4. **Plan Integridad y transparencia:** Implementación de actividades masivas que involucre a todas las personas que laboran en la entidad independientemente del tipo de vinculación que tenga, se realizan con el apoyo del grupo de gestores de integridad que fortalecen el proceso de apropiación de la política de integridad, transparencia y anticorrupción.
5. **Proyecto ALDAS - Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros:** Es uno de los treinta y nueve productos de las estrategias de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano del Distrito. En la entidad se realiza a través de la implementación de actividades masivas que involucre a todas las personas que laboran en la entidad independientemente del tipo de vinculación que tenga, a través de los procesos de intervención en clima laboral, riesgo psicosocial, campañas

comunicativas, y acciones desde todos los módulos del Programa de “Talento Humano en una Organización Saludable”.

6. **Jóvenes en el Servicio Público:** Ejecución de estrategias encaminadas a favorecer la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, en procura de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población y fortalecer la prestación del servicio público.
7. **Pueblos étnicos:** Medidas encaminadas a la construcción de ambientes laborales y contractuales libres de prácticas racistas o de discriminación por razón de la identidad étnica, mediante la promoción, estrategias y actividades orientadas a prevenir y atender este tipo de prácticas, así como la implementación de canales de denuncia y espacios de diálogo que permitan el ejercicio pleno de derechos de las personas pertenecientes a pueblos étnicos.

La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia y todo su equipo de trabajo, se comprometen al cumplimiento, difusión y revisión de esta política, para lo cual debe disponer de los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para su implementación.

Para la materialización de la Política de Equidad, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia realizará acciones de coordinación intersectorial que permitan tejer redes de colaboración a nivel distrital, en procura del logro de los objetivos estratégicos de la Administración y la optimización de recursos.

La Dirección de Gestión Humana de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, es la dependencia central de coordinación de la presente Política de Equidad, por lo cual, es responsable de desarrollar y promover, a partir de los ejes estratégicos, las prácticas que garanticen un ambiente laboral y contractual diverso, incluyente y equitativo en la Entidad.

Esta Política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la Entidad lo considere pertinente.

Elaboró: Julia Mariana Benavides Arias – Contratista Dirección de Gestión Humana
Jefferson Morales Mora – Contratista Dirección de Gestión Humana

Revisó: Gloria Marlen Bravo Guaqueta- Contratista Dirección de Gestión Humana
Vilma Patricia Ferreira Lugo – Directora Gestión Humana

Aprobó: Reinaldo Ruiz Solórzano - Subsecretario de Gestión Institucional

La información de aprobación de este documento podrá ser consultada en el sistema “Portal MIPG”

- <https://portalmipg.scj.gov.co/portal/index.php>

ANEXO 1



PROTOCOLO

Prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia, acoso laboral, acoso sexual y/o discriminación, en el ámbito laboral

Dirección de Gestión Humana
Secretaría Distrital Seguridad Justicia y
Convivencia

1. Antecedentes

La Constitución Política y los diferentes tratados internacionales ratificados por Colombia reconocen la igualdad, la dignidad humana y la no discriminación como principios fundantes del Estado Social de Derecho; por ello, resulta indispensable reconocer a las mujeres, la población LGBTI, las víctimas, los pueblos étnicos, los jóvenes y las personas con discapacidad como actores diferenciales para el cambio, cuya garantía de derechos es prioridad en la construcción de una sociedad inclusiva, libre de estereotipos y estigmas, en donde la diversidad es fuente de desarrollo sostenible y no de exclusión.¹²

Para lograr estos propósitos es necesario materializar instrumentos que permitan superar la violencia, la desigualdad y la discriminación, basada en el sexo, etnia, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, capacidad, curso de vida, y demás razones que ocasionen escenarios de discriminación, acoso y violencia.

En la misma dirección y con el propósito de garantizar la igualdad en oportunidades para las mujeres, el país ha avanzado en la expedición de diferentes leyes, políticas y programas, entre estos, se encuentran la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW 1981, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 199, la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia El Desarrollo Sostenible Del País, contenida En el CONPES 4080 de 2022 y la Directiva Presidencial 1 de 2023.

En esta última, se elaboró el modelo de la Directiva No. 1: "*Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público*", el cual propone mecanismos que permitan erradicar los estereotipos discriminatorios y la creación de espacios seguros y libres de violencias, dentro de la administración pública, en el ámbito laboral y contractual.

Ahora bien, con relación a la prevención del acoso laboral y el acoso sexual laboral, a nivel nacional la Ley 1010 de 2006 estableció un marco legal claro para la prevención, corrección y sanción del acoso laboral, definiendo sus modalidades, procedimientos de denuncia y las medidas de protección para las víctimas. En el contexto distrital, el Decreto 044 de 2015, adoptado por la Alcaldía Mayor de Bogotá, fortaleció la implementación de estrategias institucionales para prevenir el acoso laboral y sexual en las entidades públicas, promoviendo la consolidación de ambientes laborales respetuosos, seguros e incluyentes. Estas disposiciones obligan a las entidades a diseñar e implementar protocolos y rutas de

¹² Bases del Plan Nacional de Desarrollo: Colombia Potencia Mundial de la Vida.

atención que garanticen el respeto por los derechos humanos en el trabajo.

Con el propósito de actualizar y reforzar las garantías para la población trabajadora, en el año 2024 se expidió la Ley 2365, la cual amplía las disposiciones para prevenir y erradicar el acoso sexual laboral, incorporando medidas específicas de protección para poblaciones en situación de vulnerabilidad, como mujeres, personas LGBTQ+, personas con discapacidad y víctimas de violencias basadas en género. Esta ley establece la obligación de adoptar mecanismos eficaces de prevención, sanción y acompañamiento psicosocial, además de fomentar la capacitación constante del talento humano sobre el enfoque de derechos y equidad de género.

En este marco, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia (SDSCJ) reafirma su compromiso institucional a través de la implementación de la Política de Prevención del Acoso Laboral que se encuentra incluida en el numeral 3.1.3. Manual del SG-SST código MA-GH-1, la cual, establece el compromiso institucional para proporcionar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para todos los servidores(as) públicos y contratistas, establece los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral con la construcción de un entorno laboral libre de violencias.

Atendiendo a la normatividad legal vigente y las diferentes acciones que se realizan desde la el Programa de Talento Humano en Una Organización Saludable, Política Institucional de Equidad Laboral y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales fomentan espacios laborales y contractuales seguros, diversos, libres de violencia y estereotipos discriminatorios, se crea el presente protocolo, el cual brinda lineamientos para las personas que hacen parte de la Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia (SDSCJ).

2. Objetivos

Implementar acciones de prevención, atención, protección y no repetición frente a todas las formas de violencias, acoso laboral, acoso sexual en el entorno laboral y discriminación con el fin de promover una cultura institucional de cero tolerancias de estas conductas, fomentando espacios de trabajo diversos, sanos y seguros dirigidos a todas las personas en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

2.1. Objetivos específicos

- Implementar la ruta de prevención y atención integral para los casos de discriminación descritos en el presente protocolo.
- Dar trámite a las quejas presentadas las cuales se constituyan las formas de violencia descritas en el presente protocolo.

- Fomentar una cultura de prevención y no repetición frente a las formas de violencia, descritas en el presente documento.
- Promover entornos laborales seguros y respetuosos mediante la adopción de rutas de denuncia, acciones preventivas frente al acoso laboral y al acoso sexual laboral que fomenten una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la dignidad humana.
- Garantizar que, ante cualquier situación de violencia sexual, la persona afectada reciba atención y acompañamiento por parte de la entidad, quien brindará contención emocional oportuna y brindará apoyo en la orientación sobre las rutas de acción disponibles.

3. Glosario

Nombre	Definición
Acoso Laboral	Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia de este (Ley 1010 de 2006).
Acoso Sexual	LEY 1257 DE 2008 Artículo 29. Adiciónese al Capítulo Segundo del Título IV del libro Segundo de la Ley 599 de 2000, el siguiente artículo: "Artículo 210 A. <i>Acoso sexual</i> . 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".
Actos de Discriminación	Conducta, actitud o trato que pretende -consciente o inconscientemente- anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales.
Acuerdo	Trato al cual llegan las partes implicadas en la mediación, con el propósito de solucionar la controversia presentada, es necesario realizar seguimiento a su cumplimiento.
Atención psicosocial inicial	Servicio prestado por el equipo de SST que consiste en la contención emocional y orientación primaria a personas que han sido víctimas de violencia sexual, con el fin de brindar una contención emocional oportuna y brindar apoyo a la persona en la orientación hacia las rutas de acción disponibles.
Bifobia	es el rechazo, la aversión, la desconfianza, el odio o la discriminación hacia las personas bisexuales o hacia el concepto de bisexualidad.

Nombre	Definición
Bisexual	Persona cuyo deseo erótico y afectivo puede dirigirse y materializarse tanto con personas de su mismo sexo como con personas de sexo distinto al que se asume como propio.
Capacitismo	El capacitismo (el prejuicio basado en la capacidad) es la suposición de que las personas sin discapacidades son la norma en la sociedad, y que las personas con discapacidad, en tanto que grupo, son inferiores, así como que la discapacidad –de cualquier tipo– es en sí misma negativa y debería, por consiguiente, ser curada, rehabilitada o eliminada.
Cisgenerismo	Ideología que establece una correspondencia entre la asignación de sexo (masculino o femenino) y la identidad de género de manera lineal, es decir, se espera de quien se ha asignado el sexo femenino antes del nacimiento o al momento del nacimiento, asuma una identidad de género mujer y los correspondientes estatus y rol, asimismo, se espera de quien se ha asignado el sexo masculino antes del nacimiento o al momento del nacimiento, asuma una identidad de género hombre y los correspondientes estatus y rol.
Cisnormatividad	Expectativa de que todas las personas son Cisgénero, y aquellas personas a las que se les asigno masculino siempre crecen para ser hombres y aquellas a las que se le asigno femenino siempre serán mujeres.
Crímenes de Odio	Acto criminal o intento perpetrado contra una persona por su raza, nacionalidad, religión, orientación sexual, identidad de género, discapacidad o sexo.
Conducta demostrable	Una de los inconvenientes más importantes en los casos de acoso laboral es la dificultad para probar la conducta, debido a que el acosador puede actuar de manera sutil, a través de la violencia psicológica, mediante estrategias que incluyen aprovechar su influencia en el grupo para lograr que sus compañeros estén contra la víctima y aislarla del resto del equipo de trabajo, evitando dejar actos; de ahí la importancia de los testimonios, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto a través de aplicaciones de mensajería instantánea o de cualquier otro medio probatorio previsto en la ley. En este aspecto probatorio es importante resaltar lo expuesto por la Corte Constitucional ² , en Sentencia SU 371 de 2021.
Conducta persistente	Significa que la conducta debe ser permanente o sistemática, esto es, que se prolonga en el tiempo sin que el legislador hubiese establecido un plazo o periodo determinado al respecto. Sin embargo, la Ley 1010 de 2006 señala que, excepcionalmente, un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral, circunstancia que deber ser evaluada en cada caso concreto, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la

Nombre	Definición
	vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.
Conflicto	Situación que implica a dos o más personas en un campo de actuación común, cuyos objetivos pueden ser los mismos o no, y sus modos de alcanzar esos objetivos responden a valores o lógicas diferentes o contrapuestas. Son situaciones en que dos o más personas entran en oposición o desacuerdo de intereses y/o posiciones incompatibles donde las emociones y sentimientos juegan un rol importante y la relación entre las partes puede terminar robustecida o deteriorada, según la oportunidad y procedimiento que se haya decidido para abordarlo.
Convivencia Laboral	Las buenas relaciones interpersonales y el respeto mutuo en las personas y/o grupos que trabajan juntos, para la consecución de climas laborales sanos y de convivencia grupal satisfactoria, y para superar situaciones de estrés, malestar e incluso, violencia en los lugares de trabajo.
Discapacidad	"Término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive".
Discriminación	Es aquella conducta, actitud o trato que pretende, ya sea de manera voluntaria o inconsciente, anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia recurriendo a preconcepciones o prejuicios sociales, así como personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales, tales como la igualdad.
Discriminación contra las mujeres	"Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera" (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer CEDAW – Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, Artículo.1)
Diversidad	Reconocimiento y valoración de las diferencias generacional, cultural, étnica, identidad campesina, religiosa, ideológica, socioeconómica, territorial, orientación sexual, identidad de género y las originadas en la condición de discapacidad, de las personas que habitan en el territorio nacional.

Nombre	Definición
Enfoque diferencial	El enfoque diferencial como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión. Dicho principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad (Sentencia T-010 de 2015, M.P. Diana Fajardo Rivera)
Enfoque de Interseccionalidad	Es una perspectiva que permite conocer la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas (pertenencia étnica, género, discapacidad, etapa del ciclo vital, entre otras) que en un contexto histórico, social y cultural determinado incrementan la carga de desigualdad, produciendo experiencias sustantivamente diferentes entre los sujetos.
Enfoque de género	Permite analizar cómo la construcción histórica, social y cultural de la diferencia entre hombres y mujeres se ha traducido en impactos diferenciales entre los sexos, mediante roles y conductas que dan lugar a la asignación desigual de los recursos, las oportunidades y el poder, tanto en el ámbito de lo público como de lo privado. Asimismo, permite identificar las situaciones de desventaja que enfrentan las mujeres para acceder al control de bienes y recursos, a la vez que para participar en la toma de decisiones. (CONPES D.C. 14, 2020 Política pública de mujeres y equidad de género 2020-2030).
Enfoque de curso de vida	Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida.
Enfoque por orientación sexual e identidad de género	El enfoque diferencial en la categoría de análisis por orientación sexual e identidad de género parte de reconocer la discriminación, exclusión, marginación, invisibilización y/o violencias cometidas hacia las personas con diferente orientación sexual a la heterosexual y con identidades de género no hegemónicas. En este sentido, permite focalizar acciones de política pública hacia personas de los sectores sociales LGBTI, sus familias y redes de apoyo, reconociendo la vulneración histórica de sus derechos debido a sus orientaciones sexuales e identidades.
Estereotipo	Concepto que presume que todos los miembros de un cierto grupo social poseen atributos o características particulares.
Etario	Sistema relativo a la edad

Nombre	Definición
Etnia	Son poblaciones cuyas condiciones y prácticas sociales, culturales y económicas, los distinguen del resto de la sociedad y que han mantenido su identidad a lo largo de la historia, como sujetos colectivos que aducen un origen, una historia y unas características culturales propias, que están dadas en sus cosmovisiones, costumbres y tradiciones.
Género	El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres.
Heteronormatividad	Matriz de inteligibilidad cultural a través de la cual se naturalizan cuerpos, géneros y deseos mediante el modelo binario de género lo cual conlleva entonces a la práctica obligatoria de la heterosexualidad y la imposición de un modelo cisnormativo. Se compone de reglas jurídicas, sociales y culturales que obligan a las personas a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes.
Heterosexual	Se refiere a personas que dirigen y materializan su deseo erótico-afectivo con personas de sexo distinto al que se asume como propio.
Homofobia	Odio, rechazo o discriminación a personas homosexuales o que son percibidas como homosexuales.
Homosexual	Persona que dirige su deseo erótico y afectivo hacia personas de su mismo sexo. Se denomina Lesbiana a la mujer que materializa su deseo erótico afectivo con otra mujer y Gay al hombre que materializa su deseo erótico-afectivo con otro hombre.
Identidad de Género	Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo
Intersexual	Persona que se auto determina como tal con base en una experiencia individual localizada en el cuerpo sexuado de sí mismo como individuo que varía respecto a la norma establecida culturalmente sobre lo que se entiende como corporalidad femenina o masculina. Esta categoría enriquece el constructo binario que solo contemplaba hombre y mujer.
Lenguaje incluyente	Uso de expresiones lingüísticas que incluyan al género femenino, masculino y a las identidades de género diversas, cuando se requiera hacer referencia a todos y no el uso exclusivo del género masculino. Modo de expresión oral y escrito que pretende visibilizar la diversidad de género.
Lesbiana	Categoría política con la que se identifican algunas mujeres homosexuales.
LGBTI	Sigla referente a: Lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, intersexuales
Mediación	Mecanismo que propicia el establecimiento de acuerdos que favorezcan a las partes involucradas en un conflicto de intereses a través del diálogo y el encuentro interpersonal. Incluye la presencia de un tercero, denominado mediador, quien facilita el intercambio de ideas y la construcción conjunta de procesos reales de conciliación.

Nombre	Definición
<p>Modalidades de Acoso Laboral Ley 1010 de 2006</p>	<p>Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.</p> <p>Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.</p> <p>Discriminación laboral: <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.</p> <p>Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.</p> <p>Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.</p> <p>Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.</p>
<p>No binario</p>	<p>Se refiere a las personas que asumen una identidad que se halla fuera del binarismo del género, su identidad auto designada no se percibe ni masculina ni femenina.</p>
<p>Orientación sexual</p>	<p>Se refiere a la dirección del deseo erótico y afectivo de las personas en función de su sexo, puede ser: Homosexual, Heterosexual, Bisexual.</p>
<p>Patriarcado</p>	<p>Relación social basada en el control de lo masculino sobre lo femenino, restringiendo su acceso a los recursos productivos y su sexualidad.</p>
<p>Plan transversal LGBTI</p>	<p>Reconocimiento de los enfoques diferenciales en cada uno de los procesos organizacionales y administrativos de la Entidad, para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con identidades de</p>

Nombre	Definición
	género y orientaciones sexuales no hegemónicas, asegurando un entorno laboral y contractual incluyente, exento de violencias y discriminación, que fortalezcan las oportunidades laborales, contractuales y de desarrollo económico para las personas de los sectores LGTBI, así como su permanencia en el empleo.
Población negra o afrocolombiana	Las comunidades negras que son un conjunto de familias de ascendencia afrocolombiana que poseen una cultura propia, y tienen sus propias tradiciones y costumbre dentro de la relación campo-poblado.
Población raizal	Población ubicada en el Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, con raíces culturales afro-anglo-antillanas, cuyos integrantes tienen rasgos socioculturales y lingüísticos claramente diferenciados del resto de la población afrocolombiana.
Pueblo indígena	Conjunto de familias de ascendencia amerindia que comparten sentimientos de identificación con su pasado aborigen, manteniendo rasgos y valores propios de su cultura tradicional, así como formas de organización y control social propios que los distinguen de otros grupos étnicos.
Pueblo ROM	Son comunidades que tienen una identidad étnica y cultural propia; se caracterizan por una tradición nómada, y tienen su propio idioma que es el romanés. Además, cuentan con leyes y formas de organización social.
Queer	Término general para identificar a las personas cuya identidad de género no está incluida o trasciende el binario hombre o mujer.
Racismo	Sistema ideológico que sostiene que hay razas humanas y que unas son inferiores a otras. Actos de violencia simbólica y material contra personas por su fenotipo, en particular, asociado a color de piel y otros rasgos.
Raza	Primera categoría o componente de la etnicidad y es un concepto construido para justificar las diferenciaciones fenotípicas entre los seres humanos. Este concepto comprende la división taxonómica del género humano a partir de diferenciaciones biológicas, morfológicas y fisiológicas.
Resolución Pacífica de Conflictos	Se basa en dirimir el conflicto entre las partes con el apoyo de interlocutores que promuevan el establecimiento de acuerdos equitativos para restablecer la sana convivencia, evitando usar métodos violentos
Sexo	Categoría construida culturalmente, a partir de nociones biológicas que dividen a los seres humanos entre mujeres y hombres. Sin embargo, en esta categoría no existe un dimorfismo sexual (mujer; hombre); se contemplan variaciones genéticas y fenotípicas, en donde caben hombres y mujeres con fenotipos y genotipos muy variados, así como personas intersexuales.
Transfobia	Rechazo que sufren las personas transgénero al desobedecer el sistema sexo/género socialmente establecido.
Transformista	Transita por el género de manera ocasional sin que ello afecte su proyecto de vida o su orientación sexual.

Nombre	Definición
Transgénero	Persona que se ubica o transita entre lo masculino y lo femenino. Se autodenomina de tal manera con base en una experiencia individual y colectiva política de desobediencia frente a la norma de sistema del cisgenderismo prescriptivo, el binarismo de género y el dimorfismo sexual.
Transexual	Asume un sexo - género que no es el de su nacimiento. Para culminar su construcción de género, realice una reasignación de sexo y cambio jurídico de nombre, entre otros.
Transversalización	Conjunto de decisiones y acciones político-administrativas del Distrito Capital que orientan la incorporación del enfoque de derechos y de género en las políticas públicas, planes, programas y proyectos de los sectores central, descentralizado y el de las localidades, así como en la gestión administrativa y en las distintas etapas del proceso de planeación y aplicación de políticas, teniendo en cuenta, para ello, que la responsabilidad de la transversalización recae en los propios actores que hacen parte del proceso.
Violencia	Uso intencional de la fuerza física o el poder real o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo
Violencia contra las mujeres	Cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado (Ley 1257 de 2008, Art.2).
Violencia de Género	Se entiende como toda acción de violencia asociada a un ejercicio de poder fundamentado en relaciones asimétricas y desiguales entre hombres y mujeres y en discriminaciones y desigualdades por razones de identidad de género y orientación sexual no normativas.
Violencias Digitales	Es cualquier acto de violencia cometido, asistido o agravado por el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones (teléfonos móviles, Internet, medios sociales, videojuegos, mensajes de texto, correos electrónicos, etc.) contra una mujer por el hecho de serlo. Se clasifican en: Sexting: Envío de mensajes o fotos de contenido explícito sin contar con la autorización de la persona destinataria. Stalked: o acecho es el término usado para referirse al trastorno que tiene una persona que lo lleva a espiar a su víctima. Doxing: Publicación de información privada o identificativa sobre la víctima.
Violencia psicológica	Consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja o sus hijas o hijos, o con destruir sus mascotas y bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia, de la escuela o del trabajo.

Nombre	Definición
Violencia sexual	<p>Se entiende por violencia sexual cualquier acto de naturaleza sexual cometido contra la voluntad de otra persona, ya sea que esta no haya otorgado su consentimiento o que no lo pueda otorgar por ser menor de edad, sufrir una discapacidad mental o encontrarse gravemente intoxicada o inconsciente por efecto del alcohol o las drogas.</p> <p>La violencia sexual puede incluir:</p> <p>Acoso sexual. El acoso sexual abarca el contacto físico no consensuado, por ejemplo, cuando una persona agarra, pellizca, propina bofetadas o realiza tocamientos de índole sexual a otra persona. Incluye también otros tipos de violencia no física, como abucheos, comentarios sexuales sobre el cuerpo o el aspecto de una persona, la solicitud de favores sexuales, miradas sexualmente sugerentes, acecho o exhibición de órganos sexuales.</p>

4. Marco legal

Documento	Descripción
Acuerdo 676 de 2017	Por el cual se establecen lineamientos para prevenir la violencia basada en género y el feminicidio en Bogotá D.C. y se dictan otras disposiciones.
Circular No. 20 de 2007 de la Procuraduría General de la Nación	Directrices para asumir y tramitar las quejas de acoso laboral que lleguen a la entidad
Circular Conjunta 100-004-2024 Ministerio del Trabajo y Departamento Administrativo de la Función Pública	Lineamientos para la Aplicación de la Circular no. 003 del 18 de julio de 2024 sobre las Directrices Establecidas por la Procuraduría General de la Nación para Garantizar el Cumplimiento de las Normas Constitucionales, Legales y Reglamentarias para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Laboral en las Entidades Públicas.
Circular 024 de 2022 Secretaría Jurídica Distrital - Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios	Acoso laboral
Circular 026 de 2023 Ministerio del Trabajo	Prevención y Atención del Acoso Laboral y sexual, violencia basada de género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
Concepto 168766 de 2014 del Ministerio del Trabajo.	Explica que el acoso laboral es un tipo de violencia que puede darse en el ámbito laboral.
Código Sustantivo del Trabajo	Documento
Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes	Los Estados Parte en la presente Convención, Considerando que, de conformidad con los principios proclamados en la Carta de las Naciones Unidas, el

Documento	Descripción
	<p>reconocimiento de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana es la base de la libertad, la justicia y la paz en el mundo.</p> <p>Reconociendo que estos derechos emanan de la dignidad inherente de la persona humana.</p> <p>Considerando la obligación que incumbe a los Estados en virtud de la Carta, en particular del Artículo 55, de promover el respeto universal y la observancia de los derechos humanos y las libertades fundamentales, teniendo en cuenta el artículo 5 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que proclaman que nadie será sometido a tortura ni a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.</p> <p>Teniendo en cuenta asimismo la Declaración sobre la Protección de Todas las Personas contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, aprobada por la Asamblea General el 9 de diciembre de 1975, deseando hacer más eficaz la lucha contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes en todo el mundo</p>
<p>Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia.</p>	<p>Considerando que la dignidad inherente a toda persona humana y la igualdad entre los seres humanos son principios básicos consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Convención Americana sobre Derechos Humanos...</p>
<p>Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW</p>	<p>La Convención fue Aprobada en Colombia mediante la Ley 51 de 1981 y define la discriminación en contra de la mujer y establece el deber de los Estados de adoptar medidas para su eliminación.</p>
<p>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención De Belem Do Para.</p>	<p>Define la violencia contra la mujer y consagra el acoso sexual en el lugar de trabajo como una de sus manifestaciones. También insta a los Estados a modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.</p>
<p>Convenio 111 de la OIT-1958</p>	<p>Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).</p>
<p>Convenio 190-2019</p>	<p>Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso. Brinda definiciones sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo, establece</p>

Documento	Descripción
	principios fundamentales para atacar el problema, así como criterios para protección y prevención, control de la aplicación y vías de recursos y reparación.
Constitución Política de Colombia	“Artículo. 13: Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, tienen derecho a la protección y a gozar de sus derechos sin que puedan ser discriminadas por cuestiones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Artículo 43: La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Artículo 86: Establece la acción de tutela como mecanismo constitucional para garantizar la protección de sus derechos fundamentales”
Declaración Universal de Derechos Humanos	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (ONU 1995)	La cual compromete a los Estados a adoptar medidas para promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual y otras formas de hostigamiento en todos los lugares de trabajo
Decreto 044 de 2015	Alcaldía Mayor de Bogotá. Por medio del cual se adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital.
Directiva 001 de 2021 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	Lineamientos para la consolidación de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en el sector público de Bogotá D.C.
Directiva Conjunta No. 002 del 3 de marzo de 2023	Lineamientos sobre la vinculación de la ciudadanía con enfoque diferencial, de género o personas con discapacidad o NARP (negros, afrodescendientes, raizales y palenqueros) o indígenas o LGTBIQ+ en las entidades y organismos distritales de Bogotá D.C. en cumplimiento del punto 16 del acuerdo colectivo laboral 2022.
Directiva 01 del 8 de marzo 2023 de la Presidencia de la República	“Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública”.

Documento	Descripción
Jurisprudencia de la Corte Constitucional	T 780 de 2008, T 265 de 2016, T 372 de 2012, T 238 de 2008, C 780 de 07, C 960 de 07 y T 007 de 2019.
Ley 80 de 1993	Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
Ley 575 de 2000	Por medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996.
Ley 581 de 2000	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la Mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del Poder Público
Ley 679 de 2001	Por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.
Ley 731 de 2002	Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales
Ley 800 de 2003	Por la cual se aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños.
Ley 823 de 2003	Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres
Ley 1009 de 2006	Por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de asuntos de género.
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.
Ley 1257 de 2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. artículo 12. medidas en el ámbito laboral.
Ley 1413 de 2010	Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
Ley 1448 de 2011	Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Establece normas específicas para las mujeres en los artículos 114 al 118. En esta Ley se establece el Decreto 4635 de 2011 sobre comunidades negras, afrocolombianas, raizales y

Documento	Descripción
	palanqueras, el Decreto 4634 de 2011 sobre el pueblo gitano (Rrom) y el Decreto 4633 de 2011 sobre pueblos y comunidades indígenas.
Ley 1482 de 2011	Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.
Ley 1496 de 2011	Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
Ley 1542 de 2012	Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.
Ley 1581 de 2012	Artículo 5 - Protección de datos personales: Datos sensibles.
Ley 1616 de 2013	Congreso de la República de Colombia. Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Art. 9. Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral.
Ley 1719 de 2014	Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.
Ley 1761 de 2015	Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely)".
Ley 1952 de 2019	Código General Disciplinario
Ley 1959 de 2019	Por medio de la cual se modifican y adicionan artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar
Ley 2209 de 2022	Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006. Caducidad: Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley.
Ley 2365 de 2024	Adopta medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.
Principios de Yogyakarta	Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género

Documento	Descripción
Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social	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.
Resolución 3461 de 2025	Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.

Ver Normas asociados del documento en <https://portalmipg.scj.gov.co>

5. Sujetos y Ámbitos de Aplicación

En los siguientes ámbitos se aplicará el presente protocolo:

- Todas las instalaciones de los centros de trabajo de la SDSCJ, inclusive espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo (baños, cafeterías).
- En los desplazamientos, viajes, eventos, o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o cumplimiento de las obligaciones contractuales y/o actividades de vinculación formativa.
- En las tecnologías de la información y las comunicaciones, los espacios de interacción digital, y en general en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o vinculación formativa y de las obligaciones contractuales.
- Este protocolo aplica a las servidoras y servidores, estudiantes con vinculación formativa, contratistas, las personas que se encuentran en comisión en la SDSCJ.
- Correspondiente a los ciudadanos, colaboradores de otras entidades, personas de las empresas Outsourcing que se encuentren en los centros de trabajo de la entidad, se incorporan en la promoción de violencia, discriminación y acoso sexual.

6. Conductas asociadas que pueden ser constitutivas de violencias basadas en género y acoso en el ámbito laboral

- a. Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- b. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos;

- c. Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato;
- d. Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos;
- e. Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos;
- f. Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual;
- g. Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género,
- h. racistas, capacitistas u homofóbicos, o asociadas al aspecto físico;
- i. Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual;
- j. Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas;
- k. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- l. Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento;
- m. Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños;
- n. La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual
- o. Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.

7. Actos de Discriminación

El presente protocolo aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan un acto de discriminación prohibido por nuestra legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos:

La Corte Constitucional ha definido los actos de discriminación como “la conducta, actitud o trato que pretende consciente o inconscientemente anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales”

Con base en esta definición la jurisprudencia ha indicado que el acto discriminatorio

contiene los siguientes elementos: *“(i) La intención, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Éste se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza; (ii) el acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás; (iii) El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo 13 constitucional con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros”*

El artículo 3 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134A del Código Penal, tipifica como actos de discriminación cualquier acción que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

- **Hostigamiento por razones de discriminación:** El artículo 4 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134B del Código Penal, cualquier actuación que *“promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación”*.
- **Discriminación como acoso laboral:** La ley 1010 de 2006 reconoce como una modalidad de acoso laboral la discriminación cuando se trata de *“todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”*. Las anteriores definiciones no son taxativas, pueden complementarse con el reconocimiento que se haga de otros tipos de violencia basadas en género a nivel legal o a través del bloque de constitucionalidad.

8. **Afectaciones para la Persona Víctima de Situaciones de Violencia, Discriminación y Acoso Sexual en el Ambiente Laboral o Contractual:**

- Los daños o afectaciones a las personas que son objeto de Acoso Sexual pueden ser psicológicos, físicos, sexuales y patrimoniales, a continuación, mencionamos alguna de ellas:
- Afectación negativa tanto a la persona como al proceso, ya que repercute sobre la realización personal y profesional, generando posible ausentismo, disminución de ritmo de trabajo y disminución en la motivación.
- Sobre la persona afectada puede tener consecuencias sobre las condiciones de salud física y emocional.

- Incidencia también sobre las personas que pudieran ser testigos o conozcan la situación.
- En el aspecto social, impide el logro de la igualdad y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las direcciones, oficinas o centros de trabajo, lo cual entorpece la productividad y el desarrollo.

9. Prevención del acoso laboral

En el marco de las relaciones laborales, el acoso laboral se entiende como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un servidor o servidora, por parte de la persona que ejerce como superior jerárquico inmediato o mediato; un compañero o compañera de trabajo o un subalterno o subalterna, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia; a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo.

9.1. Bienes jurídicos protegidos por la Ley

Los bienes protegidos son aquellos tutelados mediante una norma que ampara o protege, la cual prescribe una sanción para toda conducta que pueda lesionar dicho bien. El inciso segundo del artículo 1° de la Ley 1010 de 2006, señala como bienes jurídicos:

- El trabajo en condiciones dignas y justas.
- La libertad.
- La intimidad.
- La honra.
- La salud mental de las y los trabajadores.
- La armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la entidad.

9.2. Sujetos del acoso laboral - Ley 1010 de 2006.

Sujetos activos o autores del acoso laboral:

Cuando hablamos de los sujetos activos o autores de acoso laboral estamos haciendo referencia a personas que se desempeñan como jefes, gerentes, directores supervisores o cualquier otro tipo de posición que implique mando en una empresa u organización.

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo.
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal.

- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

Sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral:

Son todos aquellos que son víctimas de acoso laboral, en este caso aplicaría para aquellos servidores o servidoras de la entidad.

- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

Sujetos partícipes del acoso laboral:

Son sujetos partícipes, las personas naturales que como empleadores promuevan, induzcan o favorezcan el acoso laboral, igualmente, las personas naturales que omitan cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la ley 1010 de 2006.

Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la Ley 1010 de 2006 son solo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

9.3. Conductas que constituyen acoso laboral

La ley estableció que se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- 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.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- 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 de la empresa.
- 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.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- 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.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

9.4. Conductas que no constituyen acoso laboral

- Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las fuerzas públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponden a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la entidad o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la entidad o la institución.
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una causa justa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

9.5. Conductas Atenuantes

- Haber observado buena conducta anterior.
- Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- Los vínculos familiares y afectivos.
- Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

9.6. Conductas agravantes

- Reiteración de la conducta.
- Cuando exista concurrencia de causales.
- Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.

- Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

9.7. Garantías contra actitudes retardatorias y mecanismos de protección a la víctima

Con el ánimo de amparar a quien formule una denuncia por Acoso Laboral ante el Comité de Convivencia, la Ley 1010 establece las siguientes medidas de protección:

- La destitución de la víctima que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
- La formulación de denuncia de Acoso Laboral en una dependencia estatal podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra él o la denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.
- Las demás que le otorguen la Constitución y la ley.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley 1010 de 2006.

9.8. Implicaciones disciplinarias y penales en el acoso laboral.

De acuerdo con lo establecido en la Circular 024 de 2022 de la Secretaría Jurídica Distrital, se definen las siguientes:

Desde la perspectiva disciplinaria

El artículo 10 de la Ley 1010 de 2006 y el Código General Disciplinario, señalan que la conducta de acoso laboral constituye falta y en el evento de que su autor(a) sea un servidor(a) público(a); esta clase de faltas de comprobarse serán sancionadas.

El citado Código (artículo 109 y 110), reconoce a la víctima como sujeto procesal en las

actuaciones disciplinarias que se adelanten por faltas por acoso laboral, por ello, la víctima le es posible comparecer con la asistencia de un abogado cuando la actuación se adelante, en el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la Constitución Política, y le será viable solicitar la revocatoria de las decisiones de terminación, archivo del proceso y fallo absolutorio, tiene la posibilidad de ejercer contradicción a cualquier medio de prueba, así como participar activamente en los diferentes escenarios procesales.

Desde la jurisdicción penal

Las conductas comprendidas por el acoso laboral pueden, según las circunstancias del caso, tener proyecciones no solamente en el ámbito disciplinario, constitucional (acciones de tutela) sino también en el penal. Así, por ejemplo, el delito de constreñimiento ilegal es agravado en razón a un elemento laboral.

El artículo 182 del Código Penal establece que, *"el que, fuera de los casos especialmente previstos como delito, constriña a otro a hacer, tolerar u omitir alguna cosa, incurrirá en prisión de dieciséis (16) a (36) meses"*

9.9. El acoso laboral en los contratos de prestación de servicios.

En este punto, es relevante remitirse al Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral, que señala:

El Comité de Convivencia acoge lo dispuesto en el concepto del DAFP 609651 de 2020, en el que se precisa que, el acoso laboral no aplica para este tipo de vinculación de acuerdo con lo señalado en la Ley 1010 de 2006 *"artículo 6. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral: (...) Parágrafo: las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral"*.

Por tanto, de acuerdo con la norma transcrita, son sujetos de aplicación de las normas de acoso laboral en el sector público, los empleados públicos y trabajadores oficiales, y quienes se encuentren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

En consecuencia, no es viable incluir a los contratistas como sujetos beneficiarios de las normas de acoso laboral, en razón a que como es de conocimiento general, los contratistas se rigen por las normas de contratación estatal, por consiguiente, no tienen vínculo legal y reglamentario y no tienen relación de dependencia o subordinación laboral.

La Circular 24 de 2022 emitida por la Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios de la Secretaría Jurídica Distrital en su numeral 8 señala respecto a la Ley 1010 de 2006: "(...) la presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación"; sin embargo, la Circular refiere que "(...) esta norma fue declarada exequible condicionadamente por la Corte Constitucional, en el entendido de que sí en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006 (...) a las situaciones en las cuales sin importar el nombre del contrato que enmarque una relación personal, exista en realidad jerarquía o subordinación, hay acoso laboral".

En todos los casos el o la contratistas podrán acudir a la Personería de Bogotá, la Procuraduría General de la Nación, y de acuerdo con el caso, a la Fiscalía General de la Nación, además el Comité de Convivencia deberá informar a él o la contratista, las rutas de atención y entidades dispuestas para estos casos.

El Comité debe informar a la Dirección de Gestión Humana de la situación, con el fin que, en conjunto, con el Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial, se desarrollen actividades que busquen la prevención de situaciones de presunta vulneración y fomente un comportamiento organizacional favorable para todos los integrantes.

9.10. Trámite para reportar Queja de Acoso Laboral

El reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral determina, en caso de presentarse una queja que pueda constituirse como acoso laboral o afectación a la convivencia laboral dentro de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, tener en cuenta las siguientes etapas:

Funciones	Tiempos
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.	Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas,	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual.

Funciones	Tiempos
<p>promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.</p>	<p>El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no pobra(sic) superar los 15 días calendario.</p>
<p>5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.</p>	<p>Mensual.</p>
<p>6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.</p>	<p>La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.</p>
<p>7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.</p>	<p>Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario</p>
<p>8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.</p>	<p>Mensual</p>
<p>9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.</p>	<p>Trimestral/Anual</p>

Funciones	Tiempos
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

Dichas etapas responden a lo estipulado en la Resolución 3461 de 2025 y a lo estipulado en el Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral y no podrán superar los 65 días calendario.

La entidad cuenta con el formato “*Queja Comité de Convivencia Laboral*” F-GH-92 disponible en el portal MIPG para interponer la queja de presunto acoso laboral, el cual, puede ser remitido al correo comiteconvivencia@scj.gov.co o entregado en documento físico a uno de los integrantes del comité de convivencia laboral.

Para más información remitirse al Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral, el cual, se encuentra publicado en la página web institucional para el trámite de quejas de acoso laboral en la Entidad.

9.11. Queja Anónima

En los casos en los que las personas presuntamente afectadas decidan presentar queja de manera anónima, no se dará trámite a la misma al no poderse determinar con claridad las partes involucradas, según lo establecido en el concepto del DAFP 287131 de 2020, en el cual se precisa que dentro de las funciones del comité de convivencia se encuentra; “Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja; adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias”.

10. Trámite de queja de acoso laboral en las Oficinas de Control Interno Disciplinario.

Circular 22 de 2022: De acuerdo con los lineamientos establecidos por la Procuraduría General de la Nación, se debe dar el siguiente trámite.

Debe tenerse en cuenta que el acoso laboral es la única falta disciplinaria que tiene un tratamiento diferente a las demás conductas señaladas en la norma disciplinaria, pues antes de iniciar el procedimiento disciplinario y sancionatorio debe agotarse necesaria y obligatoriamente en todos los casos el procedimiento preventivo de que trata el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006.

El procedimiento preventivo debe adelantarlos también en todos los casos la entidad en

donde se encuentren vinculados tanto el funcionario denunciado como el querellante a través del comité de convivencia laboral o su equivalente a quien le corresponde adelantar un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las situaciones que ocurran en el lugar de trabajo, tal como lo dispone el numeral V del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006.

Cuando la entidad pública hubiere agotado el procedimiento preventivo y éste no logre superar la situación de acoso laboral en la entidad, las diligencias deberán remitirse en todos los casos a la Procuraduría General de la Nación o Personería Distrital de Bogotá, D.C a quienes le corresponde ejercer de manera exclusiva el poder disciplinario en estos casos y para determinar la competencia al interior de este organismo de control se atenderá al cargo del funcionario acosador denunciado.

Esta misma línea se ha venido llevando a cabo por el órgano de control a lo largo de estos años, así en concepto C-036 de 2021, emitido por la Procuraduría Auxiliar para Asuntos disciplinarios, se reitera el trámite previo ante el comité de convivencia de la siguiente manera:

Pues bien, como quiera que este asunto ya había sido objeto de pronunciamiento por parte de la dependencia, se transcriben los apartes pertinentes de las respuestas suministradas a las consultas C-106 de 2015 y C-100 de 2019, así:

(C-106-15): La Ley 1010 de 2006 fue clara en su intención de crear mecanismos de carácter preventivo y correctivo, antes del sancionatorio. Esta apreciación es fácilmente determinable en los artículos 1.º y 9.º de la norma citada [...]. Del articulado antes señalado se puede deducir que las denuncias de acoso laboral están sujetas a un procedimiento especial que es previo al inicio de la acción disciplinaria, [...] tal como en su momento lo describió la circular N° 020 del 2007, proferida por la Procuraduría General de la Nación, en la que señaló [...] «5. Cuando la entidad pública hubiere agotado el procedimiento preventivo y éste culmine con la recomendación de una medida correctiva que efectivamente se adopte y supere la situación de acoso laboral en la entidad, las diligencias se archivarán en la entidad y se abstendrán de remitirlas a este organismo de control».

Lo que explica la circular es que la acción disciplinaria solamente es procedente para los casos en los cuales no haya acuerdo conciliatorio sobre la conducta que se estima como de acoso laboral, pues en caso [de] que el mecanismo preventivo surta su fin con el acuerdo respectivo, la entidad a la cual pertenecen los servidores públicos debe proceder al archivo de las diligencias.

(C-100-19): Es función del Comité de Convivencia Laboral, tan pronto como recibe las quejas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, darles

trámite: «escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja y remitir a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público, en los casos en que no se logre el acuerdo entre las partes, no se atiendan las recomendaciones formuladas o la conducta persista [...]. Siendo así, si la queja es manifiesta sobre un eventual acoso laboral [...] debe ser establecida por los servidores competentes: preventivamente el Comité de Convivencia Laboral y disciplinariamente la Procuraduría General de la Nación».

Por ende, si del adelantamiento de la fase preventiva se concluye que el hecho generador de la queja se superó [...], no se debería remitir tal tópico [sic] al ministerio público por no ser viable el inicio de la acción disciplinaria [...]. Por el contrario, en los eventos en los cuales no se llegue a un acuerdo conciliatorio y el quejoso insista en que los hechos revisten el carácter de falta disciplinaria, se deberá remitir lo actuado por el Comité para el trámite subsiguiente de índole sancionador, en el cual se adoptará[n] las decisiones de rigor por la autoridad disciplinaria, ya sea con el inicio de la actuación disciplinaria o la resolución inhibitoria, debidamente fundamentadas».

Es decir, en esta etapa, «será el operador disciplinario, con base en el material probatorio recaudado, el encargado de efectuar el análisis correspondiente para deducir si se trató de una falta gravísima atribuible a un servidor público, al desplegar conductas constitutivas de acoso laboral (maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, inequidad laboral, desprotección laboral), o si se trató de conductas que por no ser reiterativas y públicas, no se encasillan en esta modalidad, sino en comportamientos descritos en los artículos 34, numeral 6.º y 35, numeral 6.º de la Ley 734 de 2002».

De lo consignado se desprende que la actuación que debe surtirse ante el comité de Convivencia Laboral de cada una de las entidades del Estado, en relación con los comportamientos que puedan catalogarse como constitutivos de las hipótesis relacionadas en la Ley [1010](#) de 2006, constituye un trámite obligatorio, previo, reservado y confidencial, que implica un requisito de procedibilidad para el inicio de la acción disciplinaria, el cual se adelanta con el fin de superar las situaciones de esa naturaleza que puedan originarse al interior de la entidad pública.

En el evento de que se logre el acuerdo entre las partes, la entidad a la cual pertenecen debe proceder al archivo de las diligencias. En caso contrario -es decir, que no haya acuerdo, no se atiendan las recomendaciones formuladas o la conducta persista-, dicho comité remitirá lo actuado a la Procuraduría General de la Nación o Personería Distrital de Bogotá, con el fin de que se adelante el trámite subsiguiente de índole sancionador. Y será esta autoridad disciplinaria la competente para adoptar las decisiones de rigor frente a las conductas constitutivas de acoso laboral: auto inhibitorio o auto mediante el cual se inicia la actuación disciplinaria.

En consecuencia, de conformidad con lo expuesto, no existe un trámite a cargo de las oficinas de control interno disciplinario distinto a revisar si el contenido de la queja se trata de una conducta de acoso laboral, la cual deberá ser remitida al comité de convivencia de la entidad de forma inmediata, o por el contrario se trata de otra conducta diferente que se debe adelantar en la respectiva Oficina de Control Interno Disciplinario.”

10.1. Queja temeraria en el acoso laboral.

De acuerdo con la circular 24 de 2022: “cuando, a juicio del Ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales.

Este artículo fue estudiado por la Corte Constitucional en sentencia [C-738 de 2006](#), magistrado ponente Marco Gerardo Monroy Cabra, donde se declara exequible el artículo [14](#) de la Ley 1010 de 2006 por no presentarse vacío en el procedimiento que deba adelantar el juez para la imposición de la sanción ni desproporción en el monto de la sanción a imponer a excepción de la expresión “*los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.*” en virtud de la vulneración constitucional del principio de igualdad.

Ahora bien, la Ley [1952](#) de 2019, modificada por la Ley [2094](#) de 2020, establece en el artículo [209](#) la posibilidad de proferir una decisión inhibitoria, es decir una determinación a través de la cual el operador disciplinario se abstiene de iniciar una actuación disciplinaria. De acuerdo con esta norma las causales para proceder de esta manera son: *la información o queja manifiestamente temeraria; la información o queja que contenga hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia; la presentación de hechos absolutamente inconcretos o difusos, o cuando la acción no puede iniciarse.*

En consecuencia, cuando la queja por acoso laboral sea a través de un anónimo o temeraria o se presenten hechos inconcretos o difusos, lamentablemente el operador disciplinario no tendrá otro camino diferente a inhibirse de iniciar alguna actuación disciplinaria al respecto y de imponer multa conforme al artículo [14](#) de la Ley 1010 de 2006 por temeridad de la queja.

Es necesario resaltar en este lineamiento que, si algunos de los sujetos procesales del acoso laboral o ambos ya no trabajan en la entidad, la Ley [1010](#) de 2006, tiene su alcance únicamente dentro del ámbito de las relaciones laborales y de subordinación, en consecuencia, no resulta aplicable con respecto de exfuncionarios. Ahora bien, cuando las

quejas se presentan desde y hacia funcionarios vinculados a la entidad, el Comité de Convivencia Laboral tiene la potestad de convocar a las partes con el propósito de llegar a la solución efectiva de las controversias, sin importar el nivel jerárquico del cargo.”

11. Acoso sexual Laboral

Según el artículo 2º de la Ley 2365 de 2024, se entenderá por acoso sexual laboral: *“Toda conducta verbal, física o cualquier otro comportamiento de connotación sexual no consentido que afecta la dignidad de las personas en el ámbito laboral, incluyendo propuestas sexuales, contacto físico no deseado, gestos, comentarios, insinuaciones, exposición a material sexual o pornográfico, o cualquier otro comportamiento similar que cree un ambiente intimidatorio, hostil, humillante o degradante para la víctima”.*

El acoso sexual laboral no requiere que exista una relación jerárquica entre la persona que lo comete y la víctima, y puede ocurrir entre compañeros, superiores o subordinados, sin importar el tipo de vínculo contractual.

El acoso sexual laboral se considera una forma de violencia basada en género, según lo establecido por la Ley 2365 de 2024 y los convenios internacionales ratificados por Colombia (como el Convenio 190 de la OIT).

El acoso sexual laboral no requiere reiteración, según el artículo 3º de la Ley 2365 de 2024, que modifica el artículo 7º de la Ley 1010 de 2006: “El acoso sexual laboral podrá manifestarse mediante una sola conducta o una serie de conductas reiteradas, siempre que generen un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante o degradante para la víctima”.

11.1. Conductas constitutivas de acoso sexual laboral

Conforme al artículo 4º de la Ley 2365 de 2024, se consideran conductas constitutivas de acoso sexual en el trabajo, entre otras:

- Propositiones sexuales explícitas o implícitas.
- Contacto físico no consentido.
- Comentarios, bromas o insinuaciones de carácter sexual.
- Exhibición o envío de material de contenido sexual o pornográfico sin consentimiento.
- Condicionar la permanencia o acceso a beneficios laborales a favores sexuales.
- Conductas verbales o físicas que generen intimidación o afecten la libertad sexual.

11.2. Medidas de prevención institucional

En cumplimiento de su deber legal de garantizar ambientes laborales seguros y dignos, adoptará medidas preventivas, tales como:

- Sensibilización continua sobre derechos laborales, equidad de género y violencia basada en género.
- Socialización de la prevención del acoso sexual en los procesos de inducción, reglamentos internos y manuales de funciones.
- Capacitación periódica sobre la detección, prevención y atención del acoso sexual laboral. Al menos una vez al año se realizará una jornada de capacitación presencial por dependencia
- Durante la tramitación de cualquier queja o denuncia por acoso sexual, laboral o discriminación, se prohíbe a todo servidor, contratista y directivo de la Entidad realizar pronunciamientos públicos o internos, a favor o en contra, de la persona que denuncia, de la persona señalada o de los hechos en investigación. Esta prohibición busca garantizar la imparcialidad del proceso, evitar la revictimización, la estigmatización y la creación de ambientes de trabajo hostiles.
- Para proteger la integridad de la persona que denuncia y evitar su revictimización, la Dirección a la cual se encuentre adscrito el trabajador, o en su efecto, su jefe inmediato, en un plazo no mayor a 48 horas hábiles tras la recepción de la queja, evaluará e implementará de manera ágil y prioritaria las siguientes medidas de protección, de acuerdo con la viabilidad operativa y la voluntad de la víctima:
 - a) Reasignación temporal o permanente de la víctima a otro equipo, área o sede física.
 - b) Implementación de esquemas de teletrabajo total o parcial.
 - c) Ajustes de horario para evitar el contacto con la persona señalada.
 - d) Cualquier otro ajuste razonable que garantice su bienestar y continuidad laboral.

Estas medidas son de carácter transitorio y no constituyen un prejujuamiento, pudiendo ser revisadas o modificadas según la evolución del caso.

11.3. Ruta de atención para los casos de acoso sexual y otras formas de violencia basadas en género

Las personas (servidoras públicas o contratistas) que consideren haber sido víctimas de acoso sexual u otras formas de violencia basadas en género pueden poner en conocimiento el hecho ante la entidad; esto podrán hacerlo de forma escrita ante la Dirección de Gestión Humana, equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo al correo

salud.trabajo@scj.gov.co. El área encargada de recibir la información debe asegurar un trato respetuoso, imparcial, privado, confidencial y seguro para la persona afectada, sin que les sea dable emitir juicios personales acerca de la conducta o valoraciones a priori sobre la forma en que ocurrieron los hechos y siguiendo las pautas que se describen más adelante, garantizando los derechos de las víctimas absteniéndose de realizar cualquier acto de censura o de revictimización.

La persona afectada será dirigida de manera prioritaria al equipo del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial. Este equipo brindará contención emocional, acompañamiento confidencial, además de orientar sobre las instancias y rutas de acción disponibles y aplicables según el caso, las cuales pueden ser internas: como la OCDI o supervisión de contrato (según corresponda), así como externas: EPS o ARL y la Ruta Integral para la Mujer de la Dirección de Acceso a la Justicia, Fiscalía General de la Nación, URI, CAIVAS, entre otras. Esta atención no sustituye las acciones legales o disciplinarias correspondientes, pero es esencial para el bienestar de la víctima y la correcta canalización del caso.

Cuando se trate de acoso sexual laboral, al ser una conducta no conciliable, no procede la intervención del Comité de Convivencia Laboral.

La ruta de atención interna es un mecanismo voluntario de carácter complementario. Por lo tanto, las personas que consideren haber sido víctimas de estos tipos de violencia pueden acudir directamente a las autoridades competentes, como la Fiscalía General de la Nación, la Policía Nacional o las Comisarías de Familia, para formular su denuncia, sin que sea obligatorio agotar este canal previo.

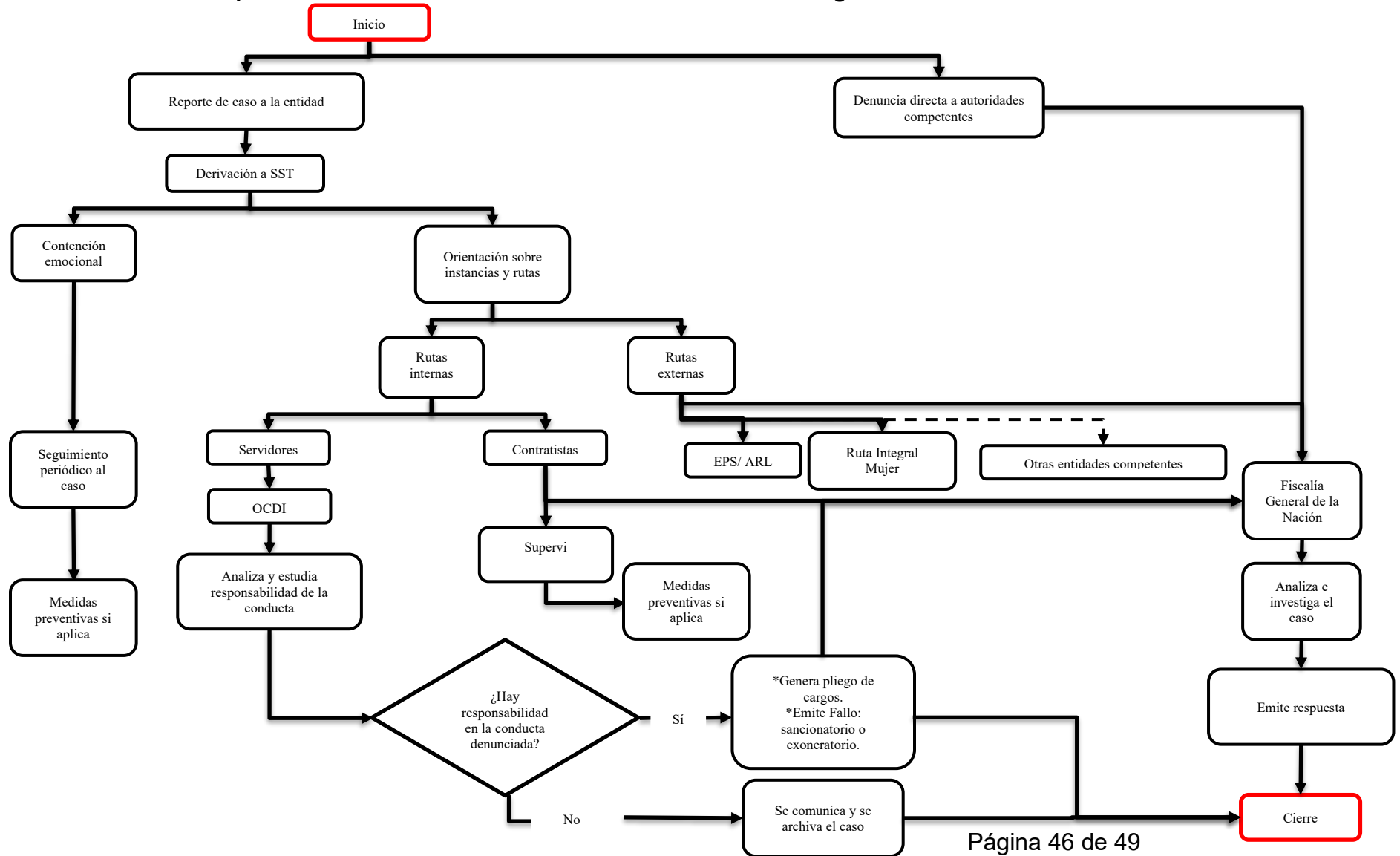


**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
SECRETARÍA DE SEGURIDAD
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

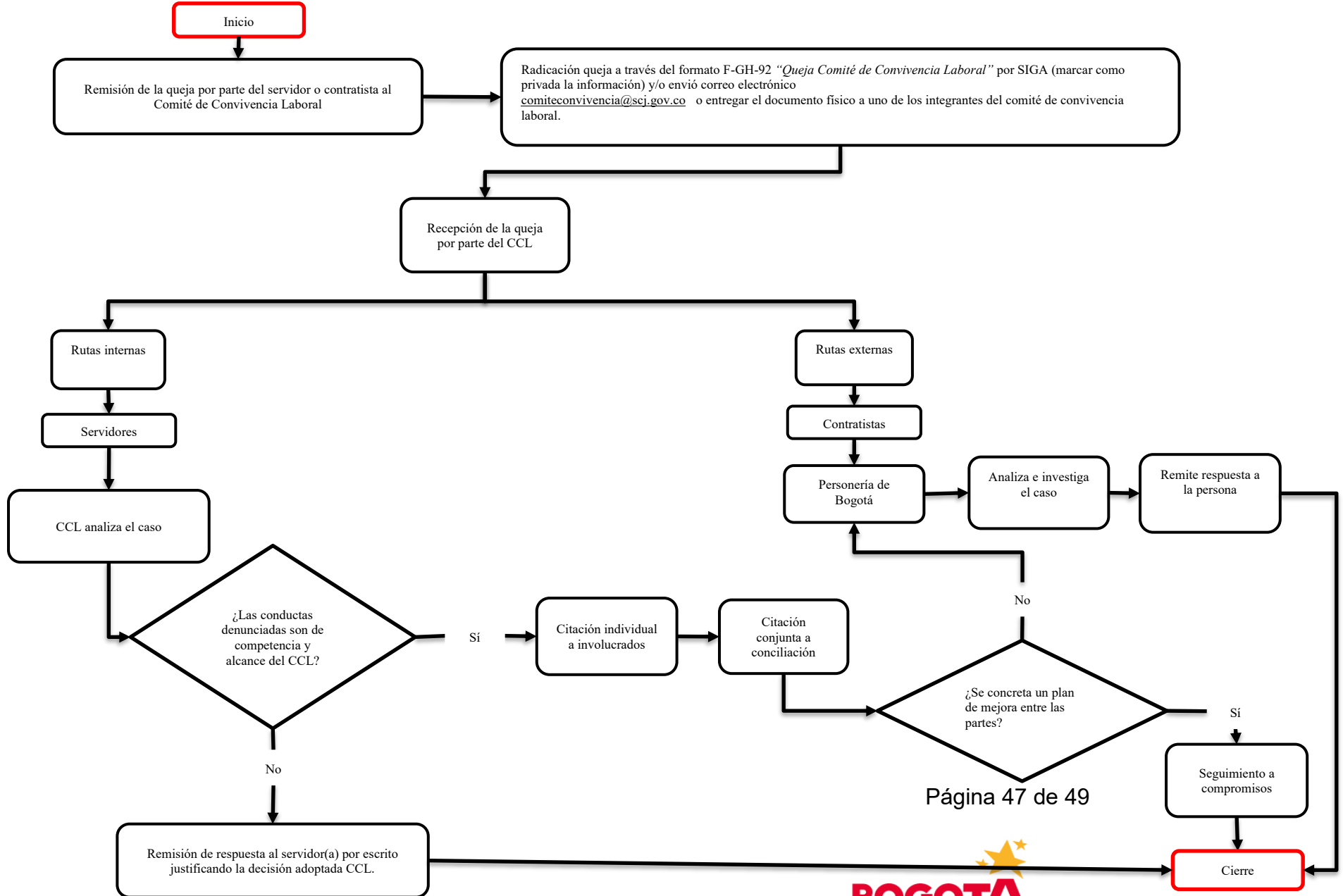
POLÍTICA DE EQUIDAD LABORAL

**PO-GH-06
V.5**

12. Ruta de atención para casos de acoso sexual u otras violencias basadas en género



13. Ruta de atención interna para casos de presunto acoso laboral (Comité de Convivencia Laboral)





14. Rutas externas

¿Conoces algún caso o has sido víctima de violencia de género?

Contamos con diferentes puntos de atención donde puedes denunciar y recibir toda la asesoría necesaria.



¿Conoces
algún caso
o has sido
víctima de
violencia
de género?

Línea de Emergencia



123

Para recibir orientación jurídica y psicosocial, comunícate con:

Unidad contra la Discriminación

CAPIV Calle 19# 27 - 09
Localidad Mártires

Casa Refugio LGBTI

(571) 555 7494 / (571) 305 8162919
 Calle 24 # 19A - 36
 casadetodas@sdmujer.gov.co

Línea Calma para hombres

01 8000 42 36 14

Casa Refugio LGBTI

318 491 85 52
 casa.refugio@gobiernobogota.gov.co

Línea Púrpura

01 8000 11 21 37
 300 755 1846

Manzanas del Cuidado Secretaría de la Mujer

www.manzanasdelcuidado.gov.co

Secretaría de la Mujer (Mujeres LBT)

duplasjuridicas@sdmujer.gov.co
 www.sdmujer.gov.co

ICBF Atención a niños, niñas y adolescentes

141
 01 8000 91 80 80

Casa de Todas Secretaría de la Mujer

27A # 24 - 30

¿Cómo acceder a la justicia?

Centro de Atención de la Fiscalía General de la Nación - CAF

Calle 19# 27-09 piso 1 y 3

122 01 8000 919 748

Denuncia fácil [Ingresa aquí](#)

¿Cómo acceder a medidas de protección?

Comisarías de Familia

Línea "Una llamada de vida"

601 380 88400