

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 01

Instrucciones para la prevención y atención del
acoso sexual laboral

Vigencia desde:
16 de mayo de 2025

Control de cambios

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
01	16 de mayo de 2025	Se crea el documento en atención a la necesidad de tener lineamientos específicos para la Entidad con relación al acoso sexual laboral.

Método de Elaboración	Revisa	Aprueba
Este documento ha sido elaborado por el equipo de género de la Secretaría Distrital de Gobierno, liderado por Lina Lozada León, asesora de Despacho, en particular, por las profesionales de género de la Subsecretaría de Gestión Institucional, Daissy Carolina Carreño y la Subsecretaría de Gobernabilidad y Garantía de Derechos, Kelly De Los Reyes Fortich, contó con la revisión y aprobación del Comité de Convivencia, y el acompañamiento metodológico de la promotora de mejora del proceso, así como del analista de la Oficina Asesora de Planeación.	<p>Gloria Yasmin Mayorga Moreno Directora de Gestión del Talento Humano (E)</p> <p>Marcela Jannet Poloche Loaiza Promotora de Mejora</p> <p>Luisa Fernanda Ibagón Moreno Analista del proceso - Oficina Asesora de Planeación</p>	<p>Carine Pening Gaviria Subsecretaria de Gestión Institucional Líder de macroproceso</p> <p>Documento aprobado y revisado mediante caso Hola 153024</p>

1. INFORMACIÓN GENERAL

Objetivo de las Instrucciones

Establecer los lineamientos generales y mecanismos para la prevención, orientación, atención y denuncia oportuna de conductas de Acoso Sexual Laboral – ASL que garanticen la respuesta efectiva por parte de cada una de las áreas de la Secretaría Distrital de Gobierno y de las Alcaldías Locales.

Responsable

Director(a) de Gestión del Talento Humano

Glosario

Acoso laboral: “es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, 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 del mismo”¹.

Acoso sexual: “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 u hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”².

Acoso sexual laboral: “todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral”³.

Discriminación contra la mujer: “denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o 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”⁴.

Enfoque de género: “se entiende como una herramienta de análisis para visibilizar y observar las diferencias, asimetrías y desigualdades, producto de las relaciones de género, para promover acciones y orientar recursos económicos para superar esas desigualdades. Permite observar que las situaciones sociales se viven de manera

¹ COLOMBIA. Ley 1010 de 2006, artículo 2.

² COLOMBIA. Ley 599 del 2000, artículo 210A.

³ COLOMBIA. Ley 2365 de 2024, artículo 2.

⁴ Tratado de las Naciones Unidas. 1979. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

distintas por hombres y mujeres, que a su vez tienen unas implicaciones diferentes cuando se cruza con la edad, la pertenencia étnico-racial, la identidad, la orientación de género y otros atributos”⁵.

Género: “se refiere a la construcción social y cultural que determina roles, conductas, atributos y oportunidades diferenciadas entre hombres y mujeres. Esta categoría establece relaciones desiguales de poder y de distribución de recursos (sociales, culturales, económicos, políticos) tanto en la vida pública como privada, a través de roles, estereotipos, lugares y posiciones, que se asignan a las mujeres en desventaja de los hombres”⁶.

Identidad de género: “la identidad es la construcción cultural que se genera en el marco de las relaciones sociales mediante la que se definen los atributos de los individuos y los colectivos que marcan la diferencia entre lo propio y lo diferente en un proceso permanente de construcción subjetiva, intersubjetiva y sociocultural. La identidad de género se construye a partir de la identificación que una persona tiene de sí misma como masculina, femenina o transgénero. Los factores culturales, sociales y psicológicos contribuyen al establecimiento de la identidad de género por lo tanto no es una condición de nacimiento”⁷.

Orientación sexual: “categoría de análisis que se refiere a la “dirección del deseo erótico y afectivo entre las personas”. Desde la orientación se identifican las personas homosexuales, heterosexuales, bisexuales. Como subcategorías de análisis se encuentra; heterosexual, homosexual (lesbiana y gay) y bisexual”⁸

Revictimización: Es el daño adicional que sufre una víctima de violencia al experimentar nuevamente los hechos que le ocasionaron daño psicológico, sexual o físico, al cuestionarse su relato o culpabilizarla, al ser desatendida o maltratada por instituciones y el sistema de justicia.

Sexismo: Prácticas y actitudes que promueven un trato diferenciado en razón del sexo biológico, se asumen características y comportamientos que se espera de hombres y mujeres. Las prácticas sexistas afectan principalmente a las mujeres porque se considera que son inferiores por naturaleza, que tienen menos capacidad para tomar decisiones, participar en política, ser empresarias, profesionales competentes por sus propios méritos y esto se refleja en el lenguaje y en las prácticas cotidianas.

Sexo: “Desde la perspectiva biológica, son las características genéticas, endocrinas y morfológicas del cuerpo. Las categorías utilizadas para clasificar estas características en los seres humanos son hombre, mujer e intersexual”⁹

⁵Secretaría Distrital de Planeación. 2021. Metodología para incorporar los enfoques poblacionales, diferencial y de género en instrumentos de planeación distrital.

⁶ Secretaría Distrital de la Mujer. 2021. Lineamientos para la estrategia de transversalización de los enfoques de género y diferencial para las mujeres en el Distrito Capital

⁷ Secretaría Distrital de Planeación. 2021. Metodología para incorporar los enfoques poblacionales, diferencial y de género en instrumentos de planeación distrital.

⁸ Ibidem

⁹ Ministerio de Justicia y del Derecho. 2016. Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género, Marco normativo, conceptual y operativo.

Violencias Basadas en Género - VGB: “cualquier actuación, conducta, manifestación o amenaza en contra de una persona por razón de su sexo, género, identidad u orientación sexual, que pueda ocasionar la muerte o el daño físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial”¹⁰.

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”¹¹.

Violencia económica: “hace referencia a las limitaciones y controles para el uso del dinero, el incumplimiento de obligaciones económicas con los hijos e hijas, la destrucción de instrumentos de trabajo o las restricciones para el uso de pertenencias y documentos personales, entre otros”¹².

Violencia física: “se puede expresar a través de toda clase de golpes, empujones, puños, bofetadas, patadas, quemaduras o ataques con armas, objetos, ácidos u otros líquidos”¹³.

Violencia institucional contra la mujer: “se refiere a aquella que es ejercida por las autoridades administrativas y judiciales, causando que el Estado se convierta en un segundo agresor de las mujeres que han sido víctimas de violencia y que acuden a sus instituciones para lograr su protección y la restitución de los derechos fundamentales que les han sido vulnerados. Implica que estas autoridades sean sensibles a un enfoque de género para no naturalizar ni perpetuar estereotipos que impidan a las mujeres acceder a los procesos diseñados para su protección”¹⁴.

Violencia psicológica: “acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal”¹⁵.

Violencia sexual: “incluye manoseos, acoso, relaciones sexuales u otro acto de tipo sexual en contra de la voluntad”¹⁶.

Siglas

ASL: Acoso Sexual Laboral

ARL: Administradoras de Riesgos Laborales

CAF: Centros de Atención de la Fiscalía

CAIVAS: Centro de Atención e Investigación Integral a Víctimas de Abuso Sexual

¹⁰ Universidad Distrital Francisco José de Caldas. 2023. Protocolo de prevención, atención y sanción de violencias basadas en género, violencia sexual o violencia por prejuicio o discriminación.

¹¹ COLOMBIA. Ley 1257 de 2008, artículo 2.

¹² Secretaría Distrital de la Mujer. 2018. ABC sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias.

¹³ Ibidem

¹⁴ COLOMBIA. Corte Constitucional Sentencia T-224 de 2023

¹⁵ COLOMBIA. Ley 1257 de 2008, artículo 3.

¹⁶ Secretaría Distrital de la Mujer. 2018. ABC sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias

CAPS: Centros de Atención Prioritaria en Salud
CCL: Comité de Convivencia Laboral
DGTH: Dirección de Gestión del Talento Humano
EPS: Entidad Prestadora de Servicios de Salud
OISS: Organización Iberoamericana de Seguridad Social
PAF: Puntos de Atención de la Fiscalía
SDG: Secretaría Distrital de Gobierno
SMS: Short Message Service (servicio de mensajes cortos)
URI: Unidades de Reacción Inmediata Centros de Atención de la Fiscalía

2. INSTRUCCIONES

El instructivo para la prevención y atención del acoso sexual laboral es un conjunto de indicaciones y mecanismos de prevención, orientación y atención oportuna para garantizar la respuesta efectiva por parte de cada una de las áreas de la Secretaría Distrital de Gobierno y de las Alcaldías Locales, en concordancia con lo establecido en el Decreto Distrital 044 de 2015 “*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*” y la función de la entidad de liderar, orientar y vigilar la defensa y protección de los derechos constitucionales de la ciudadanía en todo el territorio distrital.

La Administración Distrital tiene la competencia de facilitar el acceso de todas las personas servidoras públicas en el Distrito Capital a la administración de justicia, **especialmente en los casos de violencias basadas en género contra las mujeres**, así como **el ejercicio pleno del derecho a una vida libre de violencias**. El objetivo es visibilizar y dar a conocer las posibilidades procedimentales con que cuentan las personas vinculadas a la Administración Distrital mediante una relación laboral o contractual, para la prevención o la denuncia del acoso sexual y del acoso sexual laboral, así como divulgar los mecanismos y procedimientos de denuncia de tales conductas, de acuerdo con lo consagrado en el Decreto Distrital 044 de 2015.

La violencia contra las mujeres ha estado atravesada por imaginarios y estereotipos de género arraigados social y culturalmente, de ahí la necesidad de seguir avanzando en el establecimiento de estrategias, acciones y esfuerzos institucionales a fin de erradicar relaciones desiguales de poder, los actos de discriminación y violencia contra las mujeres, en todos los ámbitos, particularmente en el laboral, atendiendo lo establecido en el Artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, que es el instrumento normativo más importante en materia de sensibilización, protección, erradicación y sanción de las violencias contra las mujeres, no solo en el ámbito de lo privado si no de lo público y comunitario.

Si bien cualquier persona puede ser víctima de Acoso Sexual Laboral, en particular, las mujeres han sido las principales víctimas de esta conducta punible, en muchos casos naturalizada o incluso justificada, por tanto, es una necesidad implementar acciones específicas de reconocimiento, prevención, erradicación de cualquier manifestación de violencias basadas en género contra las mujeres en su diversidad y los sectores sociales LGBT.

De acuerdo con lo anterior, este instructivo reconoce la necesidad de erradicar el acoso sexual y el acoso sexual laboral como una práctica discriminatoria que viola los derechos fundamentales de quienes experimentan tales

hechos, comprendiendo la carga sexista contra de las mujeres que materializa formas de discriminación por razones de género, como parte del ciclo de violencias en contra de las mujeres, por el hecho de serlo.

Con el objetivo de crear dinámicas culturales organizacionales que fomenten la interacción social positiva y la no tolerancia de conductas constitutivas de acoso laboral ni acoso sexual laboral, la SDG, en cumplimiento de la Resolución 2646 de 2008 “*Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*” y lo reglamentado por la Resolución 652 de 2012 “*Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones*” ambas emitidas por el Ministerio del Trabajo, conformó el Comité de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral para proteger a las personas contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

A continuación, se presentan las consideraciones en relación con lo que es y cómo se manifiesta el Acoso Sexual Laboral, los derechos y garantías del proceso y las instrucciones de prevención, atención, orientación y denuncia de los casos.

2.1. Alcance y ámbito de aplicación

El acoso sexual es un delito y como tal se encuentra contemplado en el Código Penal, por tanto, estos lineamientos aplican para todas las personas que representan, ejercen funciones o prestan servicios a la Secretaría Distrital de Gobierno y a las Alcaldías Locales: trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral de la Entidad.

Cabe resaltar que las denuncias por violencia sexual indistintamente del lugar donde se desarrollen deben tener un procedimiento penal de investigación y judicialización por parte de la Fiscalía General de la Nación quien es la encargada frente al procedimiento de este tipo de delitos.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 2365 de 2024 “*Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones*”, se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

- En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley 2365.

Así mismo, como lo establece el artículo 12 de la Ley 2365 de 2024, las medidas implementadas a través de estos lineamientos no implicarán una presunción para el reconocimiento de un vínculo laboral con contratistas de prestación de servicios.

2.2. Modalidades de acoso sexual laboral

El acoso sexual laboral puede presentarse en distintas modalidades, según lo establece el Decreto 044 de 2015:

- **Físico:** Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, guiños, emails, SMS no deseados, chistes sexualmente implícitos por la intranet, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física.
- **Verbal:** Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófobos, insultos basados en el sexo de otra persona, o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.
- **No verbal:** Exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores u otro material sexualmente explícito, envío de cartas anónimas o silbidos.
- **Otros:** Obligar a las mujeres a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

2.3. Conductas de acoso sexual laboral

En este sentido la Organización Iberoamericana de Seguridad Social OISS desde el 2019 en su *Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito del trabajo*, define algunas expresiones del acoso sexual:

- Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- Bromas sexuales.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.

- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.
- Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo
- Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
- Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Agresiones físicas de carácter sexual.

2.4. Derecho al debido proceso

Es un derecho fundamental protegido por la Constitución Política, de aplicación inmediata, y constituye una garantía de legalidad procesal para proteger la libertad, la seguridad jurídica y la fundamentación de las resoluciones judiciales¹⁷.

2.4.1. Derechos de las víctimas de Acoso Sexual Laboral – ASL

Además de los derechos establecidos en el artículo 11 de la Ley 906 de 2004 y el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, y en el marco de lo establecido en la Ley 2365 de 2024, las víctimas de acoso sexual tienen derecho a:

- La verdad
- Ser tratadas con dignidad
- La intimidad
- Confidencialidad
- Libertad de expresión
- Atención integral en salud
- Acceso efectivo a la justicia
- Reparación
- No repetición
- No revictimización
- No violencia institucional
- Protección frente a eventuales retaliaciones
- No confrontación con su agresor

¹⁷ COLOMBIA. Corte Constitucional. Sentencia No. T-572/92

2.4.2. Derechos de las personas investigadas

Como lo establece la Ley 2365 de 2024, las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

2.5. Garantías de protección

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 13 de la Ley 2365 de 2024, las víctimas o terceros que conozcan del caso de ASL, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones a través de las siguientes garantías:

- a) Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- b) Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- c) Solicitar la reubicación laboral¹⁸ (relación laboral) o el cambio de área de trabajo por parte de la supervisión (contratistas), garantizando la confidencialidad.
- d) Permiso para realizar teletrabajo, si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- e) Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- f) Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- g) Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas c), d), e) y f) deberán ser adoptadas por la SDG y las Alcaldías Locales, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles.

De la misma manera, la SDG y las Alcaldías Locales deberán garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral. De acuerdo con lo establecido en la Ley 2365 de 2024, la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual o de quienes sirvan como testigos, y que hayan puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

Atendiendo a lo descrito anteriormente, a continuación, se describen los lineamientos para los procedimientos de prevención, información, orientación, atención y denuncia de los casos de Acoso Sexual Laboral – ASL en la Secretaría Distrital de Gobierno y las Alcaldías Locales:

2.6. Prevención

El Comité de Convivencia Laboral liderará el diseño e implementación de estrategias de prevención del acoso sexual laboral y de violencias basadas en género con el objetivo de llevar a cabo acciones periódicas para erradicar el ASL y disminuir el riesgo psicosocial de las víctimas.

¹⁸ Procedimiento para la Reubicación de Servidores Públicos (GCO-GTH-P006)

Estas estrategias se definirán y actualizarán de acuerdo con los resultados del monitoreo y evaluación para determinar las acciones puntuales requeridas por la SDG y las Alcaldías Locales para restablecer el ambiente laboral. Así mismo, realizará informes periódicos sobre los avances de estas estrategias y serán remitidos a la Dirección de Gestión del Talento Humano - DGTH.

Como parte de las estrategias que se incluirán en los procesos de planeación de la DGTH, y en articulación con las otras áreas de la Entidad, se deberá contemplar:

- Medidas preventivas de riesgo psicosocial por ASL
- Campañas de sensibilización y reconocimiento del ASL
- Campañas de socialización de este instructivo y de los temas abordados
- Campañas de sensibilización sobre las violencias basadas en género, los prejuicios por identidad y orientación de género diversas
- Capacitaciones sobre enfoque de género y diferencial para el Comité de Convivencia Laboral, equipo de prevención de riesgos profesionales y demás equipos
- Ajustes a mecanismos y procedimientos para fomentar la cultura de cero tolerancia frente al ASL
- Medición de clima laboral con indicadores de ASL y violencias basadas en género
- Acciones de articulación con la ARL para la prevención y atención del ASL

2.7. Información y orientación

Los canales de información y orientación son aquellos donde se puede acceder a información detallada y específica sobre los mecanismos y procedimientos para la atención psicosocial y las rutas de atención, sin considerarse un canal de denuncia.

La Secretaría Distrital de Gobierno y las Alcaldías Locales disponen de los siguientes canales con la finalidad de contar con información clara, oportuna y veraz respecto a los procedimientos a los que puede acceder una víctima de Acoso Sexual Laboral, por tanto, no es un paso a paso y cualquiera de los canales estará en capacidad de orientar frente a los hechos de los que trata este instructivo. **Cualquiera de estos canales debe informar que se puede hacer la denuncia directamente ante la Fiscalía General de la Nación.**

Se enfatiza que el funcionario o funcionaria que tenga conocimiento del presunto hecho de violencia sexual debe informar a la entidad competente de investigar y sancionar a fin de no incurrir en omisión, como lo establece el Código de Procedimiento Penal (Art.67).

2.7.1. Canales internos

Teniendo en cuenta que el acoso sexual laboral se encuentra tipificado como delito y que es una conducta no querellable y no conciliable, el Comité de Convivencia Laboral no conciliará al respecto. De la misma manera, los siguientes canales internos solo brindan información y orientación. En ninguna circunstancia se deben relatar los hechos o presentar pruebas sobre los mismos para no causar daño por revictimización o violencia institucional.

- **Comité de Convivencia Laboral:** De acuerdo con las competencias contempladas para este mecanismo, realizará las siguientes acciones:
 - Brindar orientación a la persona que presenta la comunicación sobre el caso de presunto Acoso Sexual Laboral, sobre los procedimientos internos y externos de atención y denuncia, así como del proceso de atención psicosocial dispuesto por la entidad.
 - Liderar acciones de sensibilización y prevención del ASL en las Dependencias o Alcaldías Locales con el acompañamiento del o la enlace de género respectiva, en las que se haya presentado los presuntos hechos de ASL, estableciendo un plan de seguimiento que minimice la ocurrencia de nuevos hechos.
 - En caso de tratarse de un/una funcionario(a) público(a) remitir a las instancias correspondientes para su respectivo proceso de investigación y sanción (Oficina de Control Interno Disciplinario, Procuraduría General de la Nación)
 - Llevar registro periódico de los casos de Acoso Sexual Laboral de los que se tenga conocimiento por cualquiera de los medios de los que disponga y de acuerdo con lo establecido en la Ley 2365 de 2024.
- **Supervisor/supervisora¹⁹ del contrato o superiores jerárquicos:** Atendiendo a las funciones establecidas en el Manual de Supervisión e Interventoría (GCO-GCI-M004), adelantarán las siguientes acciones:
 - Entregar copia al contratista, cuando se requiera, de los procesos, procedimientos, formatos, instructivos, manuales, guías y demás documentos asociados al Sistema de Gestión de la Entidad que tengan relación con la ejecución del objeto contractual, en concordancia con esta función, hará el envío a todas las personas a cargo del Instructivo para la prevención y atención del Acoso Sexual Laboral.
 - Remitir al Comité de Convivencia Laboral la información sobre los hechos a fin de promover acciones de prevención de las que trata el instructivo en la respectiva área y con el acompañamiento del enlace de género.
 - Brindar la orientación necesaria con relación al procedimiento interno y externo de atención y denuncia.
- **Director (a) de Gestión del Talento Humano:** De acuerdo con las competencias establecidas en el Decreto 411 de 2016, realizará las siguientes acciones:
 - Consolidación y reporte de los casos registrados por los Sistemas de información de los que trata la Ley 2365 de 2024.
 - Establecimiento de un canal único de registro de casos de Acoso Sexual Laboral, con garantías de confidencialidad, brindando la información necesaria sobre los canales y servicios de la entidad en cuanto a seguridad y salud en el trabajo.

¹⁹ “la persona a quien se encomienda el acompañamiento, vigilancia y control de la ejecución de un compromiso contractual que celebre la entidad con un tercero, independientemente del tipo de contrato que se suscriba” Manual de Supervisión e Interventoría (GCO-GCI-M004)

- Implementar en los procesos de planeación acciones relacionadas con los factores de riesgos psicosociales que puedan derivarse de los casos de Acoso Sexual Laboral.
 - Elaboración de una línea base sobre la percepción del Acoso Sexual Laboral durante los seis (6) primeros meses de publicación del presente Instructivo.
 - Realizar la evaluación y actualización del presente instructivo de acuerdo con la pertinencia o modificación del marco normativo distrital y nacional.
- **Profesional 222-24 de las Alcaldías Locales:** En razón de lo establecido en la Resolución 330 de 2023 *“Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Gobierno”*, realizará las siguientes acciones:
- Coordinar la difusión del presente instructivo en la Alcaldía Local.
 - Remitir al Director(a) de Gestión del Talento Humano los casos de Acoso Sexual Laboral de los que tenga conocimiento.
 - Diseñar e implementar con el acompañamiento de la o el enlace de género de la Alcaldía Local estrategias de prevención del Acoso Sexual Laboral.
 - Apoyar la elaboración de la línea base de percepción del Acoso Sexual Laboral liderada por la Dirección de Gestión del Talento Humano.
- **Enlaces de género:** Son las personas encargadas de la coordinación, gestión y transversalización del enfoque de género en el marco de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en cada una de las áreas de la Entidad y Alcaldías Locales. De igual forma desarrollarán Adelantarán las siguientes acciones:
- Brindar la orientación pertinente sobre los canales internos y externos de atención y sanción del Acoso Sexual Laboral.
 - Acompañar al Comité de Convivencia Laboral, cuando este lo requiera, en el desarrollo de acciones de sensibilización para la prevención del Acoso Sexual Laboral.
 - Promover en las áreas correspondientes el desarrollo de acciones orientadas a la prevención del Acoso Sexual Laboral, así como de las violencias basadas en género contra las mujeres y los sectores sociales LGBTI.
 - Brindar asesoría y orientación sobre los enfoques de género, diferencial, de derechos de las mujeres y perspectiva interseccional a las áreas correspondientes.
 - Orientar al Comité de Convivencia Laboral en los casos que sea requerido y de acuerdo con las competencias de esta instancia.
- **Profesional de apoyo psicosocial de la Dirección de Gestión del Talento Humano:** De acuerdo con lo establecido en la Resolución 2764 de 2012 *“Por la cual se adopta la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”*, adelantará las siguientes acciones:
- Brindar acompañamiento psicosocial atendiendo los enfoques de género y diferencial.

- Desarrollar acciones de promoción y prevención de factores de riesgo psicosocial relacionados con el ASL.
- Orientar al Comité de Convivencia Laboral o cualquiera de los canales de los que dispone este Instructivo en el desarrollo de acciones de sensibilización que mitiguen los riesgos psicosociales asociados al Acoso Sexual Laboral.
- Apoyar las acciones de articulación con la ARL relacionadas con las acciones de promoción de la salud y prevención de los factores de riesgos psicosociales.

Sobre el procedimiento que adelantan estos canales es importante tener en cuenta la siguiente información detallada cuando se aborda un caso que implica relación laboral o se trata de contratistas:

- **Relación laboral:** Si la víctima o la persona investigada está vinculada a la Secretaría Distrital de Gobierno mediante una relación legal y reglamentaria o a través de un contrato laboral, la Ley 1010 cataloga la conducta constitutiva de Acoso Sexual Laboral como falta disciplinaria gravísima, cuya sanción puede ser desde la suspensión en el ejercicio del cargo hasta la destitución y la inhabilidad general.
- **Contratistas:** Si la víctima o persona investigada no tiene vínculo o relación legal laboral con la SDG, la denuncia se debe remitir directamente a la Fiscalía General de la Nación.

A continuación, se describe la ruta de atención:

- Recibir la queja por parte de CCL/Oficina de Control Interno Disciplinario u otro canal interno.
- Brindar la orientación para la atención y denuncia.
- Tomar las medidas de garantía de protección y estabilidad laboral, dependiendo del caso.
- Registrar el caso en la base de datos que maneja el comité de convivencia laboral de cada sesión.
- Trasladar a la Fiscalía General de la Nación en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles.
 - En caso de que la persona investigada tenga una relación laboral con la SDG, también se debe trasladar a la Procuraduría General de la Nación
- Realizar seguimiento al cumplimiento de las medidas de garantía

2.7.2. Canales externos

Mediante el Acuerdo Distrital 676 de 2017, la ciudad adoptó la *Ruta única de atención para mujeres víctimas de violencias y en riesgo de feminicidio*, en concordancia con lo establecido en la Ley 1257 de 2008, estableciendo el conjunto de acciones a los que acceden las mujeres víctimas de violencias. Todos los sectores de la Administración distrital tienen la competencia para la prevención y atención de las violencias basadas en género, en tal sentido, esta Ruta aplica para todo tipo de violencia contra las mujeres incluida el Acoso Sexual Laboral. Estos procedimientos se establecieron en clave de derechos fundamentales de las víctimas:

- **Recibir orientación e información:** Línea Púrpura Distrital, Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en cada una de las 20 localidades, las Casas de Justicia de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia – en 13 localidades, Manzanas del cuidado.
- **Recibir atención integral en salud:** Entidad Prestadora de Servicios de Salud (EPS), Centros de Atención Prioritaria en Salud (CAPS).
- **Acceder a la justicia:** Centros de Atención de la Fiscalía General de la Nación (CAF), Unidad de Reacción Inmediata (URI), Centro de contacto telefónico de la Fiscalía General de la Nación.
- **Acceder a medidas de protección:** Comisarías de Familia, Fiscalía General de la Nación.

Otro canal del orden nacional para la orientación y atención del Acoso Sexual Laboral es la **Defensoría del Pueblo** a través del correo electrónico sinacoso@defensoria.gov.co.

2.8. Denuncia

La única entidad encargada de investigar, determinar y sancionar un delito es la Fiscalía General de la Nación, por tanto, es el único canal al que se puede acudir para denunciar los hechos. El acoso sexual es una conducta punible que tiene una pena entre uno (1) y tres (3) años de prisión, y puede ser denunciado por la víctima o quien tenga conocimiento de su ocurrencia a través de los siguientes canales:

- Página web de la Fiscalía General de la Nación
- Centros de Atención de la Fiscalía –CAF y Puntos de Atención de la Fiscalía –PAF
- Centro de Atención e Investigación Integral a Víctimas de Abuso Sexual - CAIVAS
- Grupos de Flagrancias (Anteriormente conocidos como Unidades de Reacción Inmediata-URI).

La ruta penal puede ser utilizada tanto por quienes tengan una relación laboral o por quienes sean contratistas de la SDG y las Alcaldías Locales. Cuando el caso se pone en conocimiento de la Fiscalía General de la Nación, inicia el proceso penal contemplado en la Ley 906 de 2004.

Si la persona procesada es condenada, se realiza una audiencia de individualización de pena y lectura de fallo o sentencia. Posteriormente, y si la sentencia condenatoria quedó en firme, se da apertura al incidente de reparación integral, que tiene por objeto determinar la forma en que se debe reparar a la víctima.

3. DOCUMENTOS RELACIONADOS

3.1. Documentos internos

Código	Documento
GCO-GTH-P006	Procedimiento para la Reubicación de Servidores Públicos
GCO-GTH-P024	Atención de quejas ante el Comité de Convivencia Laboral
GCO-GCI-M004	Manual de Supervisión e Interventoría

3.2. Normatividad Vigente

Norma	Año	Epígrafe	Artículo(s)
Constitución Política	1991	Constitución Política de la República de Colombia	Artículo 13, 25 y 43
Ley 599	2000	Por la cual se expide el Código Penal	Artículo 210A
Ley 906	2004	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal. (Corregida de conformidad con el Decreto 2770 de 2004)	Artículo 11
Ley 1010	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	Artículo 2, 3 y 7
Ley 1257	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	Toda la norma
Resolución 2646	2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional	Artículo 14
Resolución 652	2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones	Artículo 6

Norma	Año	Epígrafe	Artículo(s)
Resolución 2764	2012	Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones	Toda la norma
Decreto 437	2012	Por medio del cual se establecen las funciones del Comité de Convivencia Laboral, y se modifica parcialmente el Decreto Distrital 515 de 2006	Toda la norma
Decreto 044	2015	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	Toda la norma
Decreto 411	2016	Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno	Artículo 21
Directiva 005	2021	Líneamientos para la protección de los derechos de las personas transgénero en el ámbito de la gestión del talento humano y la vinculación en el Distrito Capital	Toda la norma
Circular 026	2023	Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral	Toda la norma
Resolución 330	2023	Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Secretaría Distrital de Gobierno	Artículo 1
Directiva 0055	2024	Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral	Toda la norma
Ley 2365	2024	Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones	Toda la norma

3.3. Documentos externos

Nombre	Año de publicación del documento y versión	Entidad que lo emite	Medio de consulta
Documento CONPES 14 “Política pública de mujeres y equidad de género 2020-2030”	2020	Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital - CONPES D.C.	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=105446
CEDAW -Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas Discriminación contra la Mujer	1979	Organización de las Naciones Unidas.	https://www.oas.org/dil/esp/convencion_sobre_todas_las_formas_de_discriminacion_contra_la_mujer.pdf
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Belém do Pará.	1994	Organización de Estados Iberoamericanos	https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html