Oficina Jurídica
Octubre de 2024

Cartilla para la aplicación y el desarrollo efectivo del protocolo para la prevención, la detección y el tratamiento de conductas relacionadas con el acoso laboral, el acoso sexual, la discriminación y las violencias de género

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL
BOGOTÁ

Carlos Fernando Galán
Alcalde Mayor

Roberto Angulo Salazar
Secretario de Despacho

Juliana Sánchez Calderón
Subsecretaria técnica

Lina María Sánchez Romero
Subsecretaria de la Gestión Institucional

Laura Alejandra Contreras Salazar
Jefe Oficina Jurídica

Alejandra Maldonado Rivera
Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

Rosemary Chávez Rodríguez
Jefe Oficina de Control Interno

Diego Felipe Bustos
Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno

María Camila Díaz Marín
Directora Gestión Corporativa

Iván Osejo Villamil
Director de Análisis y Diseño Estratégico

Sandra Patricia Orozco Marín
Directora Territorial

Helena Patricia Hernández
Directora Poblacional

Ivón Carolina Camargo García
Directora Nutrición y Abastecimiento

Diana Patricia Martínez Gallego
Directora para Inclusión y las Familias

Mauricio Sandino
Director de Transferencias

Elaboró:
Edgar Leonardo Bojacá Castro
Contratista Oficina Jurídica

Revisó:
Martha Isabel Ortiz Hurtado
Contratista Oficina Jurídica

Diagramación
Pamela Herrera Gómez
Oficina Asesora de Comunicaciones SDIS

Obra de distribución gratuita. El presente texto se puede reproducir, fotocopiar o replicar, total o parcialmente, citando la fuente.
1ª edición 2024

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ
Secretaría de Integración Social
Oficina Jurídica
Carrera 7 # 32 -12, Edificio San Martín

AVISOS INTRODUCTORIOS:

Atención:

El respeto por tus semejantes es la clave de cualquier forma de convivencia. Conoce, pon en práctica, defiende los derechos de los demás y evita cualquier forma (física, verbal o sicológica) de violencia, maltrato o discriminación.

Recuerda que toda diferencia o conflicto puede resolverse a través del diálogo. Si consideras que no tienes garantías para entablar una conversación, te invitamos a que acudas al Comité de Convivencia Laboral, a las y los superiores jerárquicos, las y los supervisores de los contratos o las y los miembros del equipo directivo para promover espacios de concertación.

Declaración y compromiso:

Todos los colaboradores del SDIS tienen por compromiso a reconocer y defender la dignidad de los y las servidores, los y las contratistas, respetar los derechos de los demás, promover un adecuado ambiente de convivencia laboral, rechazar toda forma de acoso, discriminación y violencia, y a fomentar las relaciones personales y sociales positivas entre los empleados y contratistas de la Entidad.

Igualmente, deben reconocer la valía de la autonomía individual y la legitimidad de cualquier proyecto de vida. Por ello, promocionamos la diferencia y la diversidad como una de las bases fundamentales de nuestra sociedad y atesoramos esos valores como un elemento definitorio de Bogotá.

La SDIS se compromete a adoptar las medidas preventivas, correctivas y disciplinarias correspondientes, en aquellos eventos en que una vez agotado el debido proceso se compruebe la ejecución de conductas de acoso laboral, sexual y de discriminación.

Ten en cuenta:

Las víctimas de acoso, violencia o discriminación cuentan con varios instrumentos y herramientas de protección, que encontrarás detalladas en este protocolo.

Infórmate:

Recuerda que cualquier forma de acoso tiene consecuencias administrativas, disciplinarias y, en ciertos casos, puede incurrirse en responsabilidad penal.

Atrévete a ser apoyada(o):

Cualquier persona que se considere afectada por una conducta lesiva de sus derechos puede acudir a los mecanismos dispuestos por el Distrito de Bogotá, presenciales y virtuales (muchos de ellos gratuitos) para recibir ayuda, asesoría integral o multidisciplinaria, los cuales se describen en la presente cartilla.

OBJETIVO GENERAL:

La presente cartilla desarrolla los protocolos para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, los procedimientos de denuncia y la protección a sus víctimas, contemplados en el Decreto Distrital 044 del 4 de febrero de 2015 y la Resolución 1214 de 2016, expedida por la Secretaría Distrital de Integración Social, así como de la política interna para la prevención, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral que se encuentra definida en la Resolución 0632 de 2021.

Así mismo, tiene como alcance establecer y visibilizar los mecanismos de prevención, identificación, atención, así como el procedimiento para presentar quejas o denuncias por presuntos hechos constitutivos de acoso laboral, acoso sexual laboral, discriminación y episodios de violencias basadas en el género.

Todo esto a fin de promover al interior de la SDIS un ambiente de trabajo respetuoso, seguro e inclusivo, libre de violencias, maltrato, acoso, amenazas y discriminación, donde se protejan los derechos fundamentales de todas las personas, garantizando la igualdad de oportunidades y la erradicación de cualquier forma de violencia o discriminación, evitando la revictimización y repetición de situaciones similares. Así mismo con el fin de garantizar una respuesta eficaz y justa ante cualquier situación que vulnere la integridad de las personas.

El presente documento es una guía o referente para que todos los colaboradores de la SDIS cuenten con un instrumento para detectar, prevenir, tramitar y denunciar las formas de acoso laboral y sexual, y las violencias basadas en género.

Como cualquier cartilla o guía, este documento identifica los fundamentos normativos de dichas figuras, reproduce o ejemplifica algunos prototipos de hechos que pueden afectar los derechos y libertades de los colaboradores, para evitar que este tipo de situaciones se presenten y se mantengan en el tiempo sin una solución efectiva. Por lo tanto, se aclara que el documento no pretende limitar a un listado único de las conductas, las actuaciones u omisiones capaces de afectar los derechos de las y los funcionarios y las y los colaboradores.

Este documento se plantea en un lenguaje sencillo que le permita a todos los colaboradores hacer uso de las herramientas que aquí se mencionan, exaltando que el resultado de este trabajo es producto del ejercicio conjunto realizado entre la administración y las organizaciones sindicales en la mesa sindical de 2024.

Este documento compendia las figuras más significativas que vulneran derechos y se plantea en un lenguaje sencillo que les permita a todas las personas que conforman la SDIS diferenciarlas y hacer uso de las diferentes herramientas que se aplican a cada una.

MARCO NORMATIVO

- 1991. Constitución Política de Colombia.

- 2000. Ley 599 del 24 de julio. Por la cual se expide el Código Penal. Título IV. Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales.

- 2006. Ley 1010 del 23 de enero. 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.

- 2008. Ley 1257 del 4 de diciembre. 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.

- 2008. Resolución No. 2646 del 17 de julio. 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. El artículo 14 consagra las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

- 2015. Decreto 044 del 4 de febrero. Por medio del cual se adopta el Protocolo para la prevención laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital.

- 2015. Ley 1752 del 3 de junio. Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.

- 2019. Ley 1952 del 28 de enero. Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, modificada por la Ley 2094 de 2021, la cual establece que sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las Personerías Distritales y Municipales, corresponde a las oficinas de control interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias. Competencia por la calidad del sujeto disciplinable.

- 2020. Decreto 1710 del 19 de diciembre, del Ministerio de Salud y Protección Social. Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación.

- 2021. Ley 2094 del 29 de junio. Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.

- 2022. Ley 2209 del 23 de mayo. Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006. Esta norma amplía de seis meses a tres años la caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral.

- 2023. Directiva Presidencial del 8 de marzo. 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.

• 2023. Circular 026 del 8 de marzo, expedida por el Ministerio de Trabajo. 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.

• 2024. Ley 2365 del 20 de junio. 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.

1. ACOSO LABORAL

De acuerdo con lo previsto en la Ley 1010 de 2006 (art. 2) acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable[1], ejercida sobre una empleada o un empleado, por parte de un empleador, un jefe o supervisor jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

1.1. BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS POR LA LEY 1010 DE 2006[2]:

- El trabajo en condiciones dignas y justas[3]
- La libertad[4]
- La intimidad[5]
- La honra[6]
- La salud e integridad física y mental de los funcionarios públicos[7]
- Igualdad y dignidad personal[8]
- La armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la entidad

ATENCIÓN: Los sujetos de aplicación de las normas de acoso laboral en el sector público, son los empleados públicos y los trabajadores oficiales, es decir, quienes se encuentren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

Por lo tanto, no es viable incluir a los contratistas como beneficiarios de las normas de acoso laboral[9]. No obstante, en toda relación ya sea laboral, civil o contractual se deben respetar los derechos fundamentales de las personas.

Lo anterior no se traduce en que los contratistas estén exentos de cumplir con el catálogo de buen trato y de respetar los derechos de los colaboradores de la SDIS. Tampoco, significa que los contratistas cuando se sientan vulnerados en sus derechos por el comportamiento de un servidor público deban tolerarlo, pues ante esos sucesos, pueden presentar queja o denuncia contra el funcionario. Incurrir en cualquier conducta asimilable al acoso puede llevar al ejercicio de procesos sancionatorios contractuales, el ejercicio de la acción de tutela[10] y/o, en casos extremos, al ejercicio de la acción penal ante la Fiscalía General de la Nación.

1.2. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL:

Las modalidades del acoso laboral están definidas en el artículo segundo de la Ley 1010 de 2006, así:

- El 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.

---

1. Sentencia T-141 de 2024. Magistrada ponente: Natalia Ángel Cabo.
2. Artículo 1º de la Ley 1010 de 2006.
3. Preámbulo y artículos 1, 25 y 53 de la Constitución Política.
4. Preámbulo y artículos 1, 16, 18, 19, 20, 24, 26 y 28 de la Constitución Política.
5. Artículo 15 de la Constitución Política.
6. Artículo 21 de la Constitución Política.
7. Artículos 44 y 49 de la Constitución Política.
8. Preámbulo y artículos 1, 2, 11 y 13 de la Constitución Política.
9. En este sentido se ha pronunciado la Corte Constitucional en sentencia C-960 de 2007 y sentencia C-282 de 2007.
10. Sentencia de tutela T-882 de 2006 proferida por la Corte Constitucional. Sentencia del 16 de octubre de 2014, proferida por el Consejo de Estado sección Primera. Rad: 2014-01359-01(AC)

- La 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.

- Discriminación laboral: 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.

- 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.

- Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

- 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.

Además de las modalidades previstas en el artículo 2º de la citada ley, también constituye una modalidad de acoso laboral la inobservancia del derecho a la desconexión laboral en los términos de la Ley 2191 de 2022, siempre que la conducta sea persistente y demostrable.

1.3. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 y la sentencia C-780 de 2007, proferida por la Corte Constitucional, se presume que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida de cualquiera de las conductas que más adelante se mencionan. No obstante, la citada norma establece que un solo acto hostil puede constituirse en acoso laboral dependiendo de su gravedad y según la valoración que haga la autoridad competente.

- 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.

Para tener en cuenta: El acoso laboral puede generar en la víctima efectos a nivel psicológico, físico y/o social como depresión, ansiedad, ataques de pánico, irritabilidad, disminución de la autoestima, bajo rendimiento laboral o aislamiento.

ATENCIÓN: El acoso laboral puede clasificarse en diferentes modalidades en consideración a la posición que ocupen el sujeto pasivo y el sujeto activo, así lo señaló la Corte Constitucional mediante sentencia T-317 de 2020:

i) Acoso vertical descendente: Ocurre cuando el agresor es el superior jerárquico del trabajador afectado.

ii) Acoso vertical ascendente: Se configura cuando el sujeto pasivo de la agresión es una persona de un rango jerárquico superior en el entorno laboral.

iii) Acoso horizontal: Se manifiesta entre compañeros de trabajo que se encuentran en el mismo nivel o posición en el lugar de trabajo.

1.4. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:

De acuerdo con el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006 NO constituyen conductas de acoso laboral, las siguientes:

- Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde 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 laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa 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 justa causa, 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 del cargo, así como de no incurrir en las prohibiciones aplicables.
- 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.

Para tener en cuenta:

Ejemplo de sanción y aplicación de las modalidades de acoso laboral en la jurisprudencia del Consejo de Estado: Sentencia del 4 de julio de 2013.
Consejo de Estado, Sección Segunda Subsección B
Radicado número: 11001-03-25-000-2012-00301-00(1131-12)

Conductas estudiadas: incurrir en conductas de acoso laboral en los términos de los artículos 2 y 7 de la Ley 1010 de 2006, por lo siguiente:

Emplear con los subalternos palabras ultrajantes y soeces de manera pública y reiterada, con el ánimo de infundirles miedo, intimidación, terror y angustia, lo cual generó perjuicio laboral y desmotivación en el trabajo.

Incluso en este caso la superior jerárquica incurrió en violencia física con una subalterna.

Autoridad que tomó la decisión disciplinaria: Procuraduría General de la Nación.

Sanción disciplinaria que se aplicó como consecuencia de los actos de acoso: destitución e inhabilidad para el ejercicio de funciones públicas por el término de 10 años por incurrir en falta gravísima (art. 10 Ley 1010 de 2006).

En este fallo el Consejo de Estado avala el procedimiento y la decisión sancionatoria de la Procuraduría dando valor a las pruebas recaudadas en el trámite administrativo del acoso.

Ojo al siguiente dato:

La Corte Constitucional y el Consejo de Estado reconocen la procedencia de la acción de tutela para atender casos de acoso laboral que requieren medidas urgentes en el sector público.
Sentencia del 19 de agosto de 2010
Consejo De Estado, Seccion Cuarta. Radicación número: 25000-23-15-000-2010-01304-01(AC).

Sobre la procedencia de la tutela para casos de acoso laboral, este fallo considera lo siguiente: *"(…) al igual que la Corte Constitucional, la Sala estima que para los casos de acoso laboral que se presenten en el sector público, la vía disciplinaria puede no ser un mecanismo efectivo para la protección de los derechos de los trabajadores. Y, por ende, la tutela resulta ser el instrumento idóneo, sin perjuicio, por supuesto, de la responsabilidad disciplinaria que se pueda imputar al sujeto activo de la conducta que sanciona la Ley 1010 de 2006."*

Además, como ejemplo sobre las pruebas requeridas para configurar el acoso, el fallo afirmó: "(…) que la actora es víctima de un constante acoso laboral por parte de sus superiores es prueba el hecho de que ha sido objeto de investigaciones en varios procesos disciplinarios, archivados por falta de pruebas; ha sido trasladada numerosas veces de cargo, algunas por solicitud propia y otras por gestión de sus superiores y, en algunos casos, no le han sido entregadas herramientas de trabajo. Adicionalmente, las funciones que le han sido asignadas no corresponden a la naturaleza del cargo para el que fue incorporada (…)".

1.5. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS Y MECANISMOS DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DE ACOSO LABORAL

Con el propósito de proteger y evitar actos de represalia contra la persona que presente una denuncia por acoso laboral o que sirva de testigo sobre dichas conducta en procedimientos administrativos disciplinarios y administrativos, el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, consagra las siguientes garantías:

- La destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, 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 el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.

- A la denuncia de Acoso Laboral, se podrá acompañar la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma entidad.

- Los trámites administrativos (ante el Comité de Convivencia Laboral, las oficinas de Control Interno Disciplinario y la Procuraduría General de la Nación) y judiciales (ante la Fiscalía General de la Nación) tienen carácter reservado.

- Los derechos del quejoso disciplinario se encuentran establecidos en los artículos 109 y 110 de la Ley 1952 de 2019, parágrafo 1 y 2.

1.6. ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO DE ACOSO LABORAL:

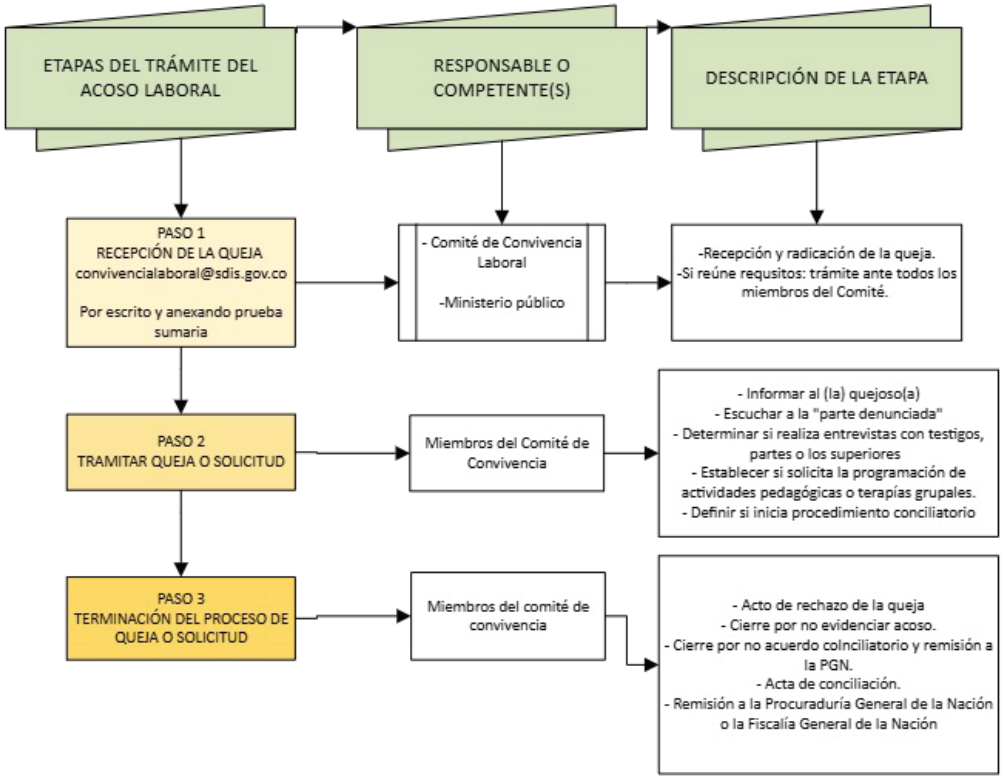
¡Atención!

El procedimiento de acoso laboral no es aplicable a las quejas por acoso sexual laboral. Estas últimas son competencia de la Procuraduría General de la Nación y la Fiscalía General de la Nación.

Mediante la Resolución 1214 de 2016, la Secretaría Distrital de Integración Social "Establece el procedimiento, conformación y funcionamiento del Comité de Convi*vencia Laboral y se adopta el protocolo para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas, en la Secretaría Distrital de Integración Social".* El esquema básico aplicable al trámite de las quejas por acoso laboral es el siguiente:

CANAL DE ATENCIÓN: Las quejas por acoso laboral pueden presentarse de manera presencial ante la Secretaría del Comité de Convivencia o a través de medios virtuales al correo electrónico: convivencialaboral@sdis.gov.co

Por mandato legal, las quejas anónimas serán desestimadas. Por tanto, es necesario que la víctima se identifique de la manera más clara posible.



1.7. LA NATURALEZA DEL TRÁMITE ADELANTADO POR EL COMITÉ DE CONVIVENCIA ES PROMOVER LA CONCILIACIÓN ENTRE LAS PARTES INVOLUCRADAS Y PROMOVER ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS O TERAPIAS GRUPALES.

Si de la exposición de los interesados se establece que los hechos constituyen una conducta de acoso laboral y las diferencias suscitadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, el Comité insta a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia.

De la audiencia de conciliación el secretario del comité levantará un acta que debe ser firmada por los integrantes del Comité de Convivencia, y por las partes intervinientes.

En el acta correspondiente, se dejará constancia expresa de los puntos en los que hubo o no acuerdo. El acta reposará en los archivos y en virtud del principio de confidencialidad, se mantendrá con carácter de reserva en el archivo que lleve el secretario del Comité y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de autoridad competente, cuando sea requerida.

1.8. REQUISITOS Y CONSEJOS A TENER EN CUENTA AL MOMENTO DE PRESENTAR UNA QUEJA POR ACOSO LABORAL:

Cada servidor público de la SDIS cuenta con la autonomía para acudir al Ministerio Público, al Comité de Convivencia, al Juez de Tutela o (en los casos en que pueda existir un delito) a la Fiscalía General de la Nación para que se investiguen los hechos que considera constituyen acoso laboral. Acudir al Comité no es un prerrequisito para que el servidor pueda acceder a los demás mecanismos judiciales y administrativos de control.

La política interna para la "prevención, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral" se encuentra definida en la Resolución 0632 de 2021.

Sujetos a los que aplica: Por disposición legal, el acoso laboral solamente procede cuando los sujetos activo y pasivo son servidores públicos con vinculación legal y reglamentaria.

En todo caso, cuando el sujeto activo o pasivo de conductas de acoso laboral sea una persona vinculada mediante contrato de prestación de servicios, el Comité remitirá la queja, en lo que sea competencia, a la Procuraduría General de la Nación, la Fiscalía General de la Nación o al Supervisor del Contrato para los trámites correspondientes.

Término: La queja debe ser interpuesta en un plazo de máximo 3 años a partir de la ocurrencia del último hecho que constituya acoso, violencia o discriminación[11].

Atención: Las quejas de acoso laboral formuladas de manera anónima serán inadmitidas por el Comité de Convivencia Laboral, y no se les dará trámite salvo que los hechos estén debidamente precisados en cuanto a las circunstancias de tiempo, modo y lugar y constituyan un delito, caso en el cual serán remitidas a las Fiscalía General de la Nación.

En caso de que un tercero presente la queja, desde el Comité se pondrán en contacto con la presunta víctima, quien puede o no confirmar los hechos expuestos.

---

11. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, modificado por el artículo 1º de la Ley 2209 de 2022.

2. ACOSO SEXUAL LABORAL

Ojo al dato: A diferencia del acoso laboral, cualquier modalidad de acoso sexual (incluyendo el acoso sexual laboral) aplica a las y los servidores públicos y también a las y los contratistas de prestación de servicios (inciso 2º, artículos 7, 12 y 20 de la Ley 2365 de 2024).

¿Qué es el acoso sexual laboral? En el documento <<Ruta de Atención Integral Para Víctimas de Acoso Sexual>> la Procuraduría General de la Nación estableció la siguiente definición del acoso sexual laboral: "De acuerdo con el marco legal colombiano, el acoso sexual es una forma de acoso laboral y además, es un delito que atenta contra la libertad, la integridad y la formación sexual. Cuando se presenta en el marco de relaciones de trabajo y se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de él, es causal de falta disciplinaria de acuerdo con la Ley 1010 de 2006."

Definición legal: El artículo 2º de la Ley 2365 de 2024 establece qué es acoso sexual laboral lo siguiente:

"… 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…"

Adicionalmente, a partir de lo previsto en el artículo 210A de la Ley 599 de 2000, adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, se puede definir el acoso sexual como el acto de acoso, persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, que se comete para obtener un beneficio propio o de un tercero, y de quien se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, sexo, posición laboral, social, familiar o económica.

Ojo al dato: Corte Constitucional
Sentencia T-400 de 2022.
En esta decisión la Corte Constitucional abordó el acoso sexual laboral como una especie la violencia de género contra la mujer, aunque por supuesto, este tipo de conductas puede afectar a cualquier persona.

Cuando afecta a las mujeres, el acoso sexual laboral desconoce el sistema universal de derechos humanos y el orden jurídico interno.

Definición de acoso sexual en el ámbito laboral en la jurisprudencia de la Corte Constitucional: (Sentencia T-400 de 2022). << 98. El acoso sexual en el lugar de trabajo es una forma de violencia contra la mujer respecto de la cual existe un profundo desconocimiento sobre su concepto, alcance y el tipo de conductas que lo configuran. La influencia de normas sociales y culturales pueden contribuir a este fenómeno. Dicho acoso se caracteriza por reunir conductas (verbales, no verbales, físicas) no deseadas por la víctima que generan pensamientos de connotación sexual, impuestos por el actor, situación que resulta amenazadora u ofensiva para quien lo padece y, tiene como efecto atentar contra su dignidad. Estas conductas pueden incluir tocamientos, abrazos y besos no solicitados, acercamiento físico excesivo o innecesario, entre otros.>>

Ojo a los datos: La Ley 2365 de 2024 estableció mecanismos especiales para la prevención, la protección y la atención del acoso sexual en ámbito laboral. Estas figuras también son desarrolladas en la Circular 026 de 2023, proferida por el Ministerio del Trabajo.

Aunque el acoso sexual se considera una especie del acoso laboral, aquella es una figura independiente con consecuencias y tratamientos propios.

Decisión relevante: Consejo De Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, decisión del 20 de septiembre de 2023.
Expediente o referencia: 11001-03-06-000-2022-00264-00.

En esa decisión se indicó lo siguiente: "De la norma transcrita [art. 2 de la Ley 1010 de 2006] se observa que el maltrato sexual en el contexto laboral es una especie del género maltrato laboral. No obstante, el acoso sexual sigue siendo una conducta independiente, objeto de investigación y sanción, incluso, por las autoridades penales."

A su vez, dicho pronunciamiento refirió que las conductas que constituyen acoso sexual pueden ser tramitadas a través de un proceso disciplinario con perspectiva de género y son competencia del Ministerio Público.

La Ley 2365 de 2024 y el Decreto 1710 de 2020 (art. 4º) establecen los enfoques de identificación, atención y tratamiento del acoso sexual laboral: (i) Derechos humanos; (ii) Género; (iii) Intersectorial; (iv) Diferencial; (v) y el enfoque de curso de vida.

2.1. ALGUNAS MODALIDADES Y EJEMPLOS DEL ACOSO SEXUAL LABORAL:

La Corte Constitucional en la sentencia T-400 de 2022, señaló que "El acoso sexual en el ámbito laboral puede ser experimentado por cualquier persona, en particular por las mujeres, y es discriminatorio por cuanto genera motivos suficientes en quien lo sufre para creer que su actitud o respuesta podría causarle problemas en su contratación o crear un medio de trabajo hostil."
Dicha Corporación establece que en consideración a que este fenómeno puede ser manifestado de múltiples y formas sutiles, existen al menos dos tipos frecuentes de acoso sexual:

- Chantaje, condición de empleo o "Quid Pro Quo": El acosador aprovecha su posición para pedir favores sexuales a cambio. Se trata de cualquier comportamiento (verbal, no verbal) de naturaleza sexual que es ofensivo y no deseado por el destinatario, acompañado de un condicionamiento directo de un aspecto de la relación laboral, en el que el acosador puede cumplir o no su amenaza.

- Acoso sexual generador de un ambiente laboral hostil u ofensivo: El comportamiento (conductas verbales, no verbales o físicas) del agresor crea un entorno laboral intimidatorio, humillante, ofensivo, amenazante o perturbador para el destinatario, actuación que no es condicionada. Ante la posibilidad de sufrir asedios se crean situaciones virtuales de acecho que crean temor en el sujeto pasivo.

Las conductas de acoso sexual pueden presentarse en las siguientes modalidades:

1. Acoso sexual laboral físico: Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, guiños, correos, o mensajes, que no hayan sido autorizados o se tornen no deseados, chistes sexualmente implícitos por medios electrónicos o digitales, tocamientos, contacto físico innecesario, y agresión física.

2. Acoso sexual laboral verbal: Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, o sobre la sexualidad del/la funcionario/a, 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.

3. Acoso sexual laboral 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.

4. Otros tipos de acoso sexual laboral: Obligar a las mujeres o personas con identidad de género u orientación sexual diversa a trabajar fuera de los horarios normales o prestar sus servicios, con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

Con fundamento en esas modalidades, la Resolución 0632 de 2020 (art. 11) establece los siguientes EJEMPLOS de conductas que configuran el acoso sexual laboral:

¡Atención! Como lo reconoció la Corte Constitucional en la sentencia T 400 de 2022, las conductas que pueden constituir acoso sexual pueden ser explícitas o visibles, pero otras resultan invisibles debido a "la violencia cultural y estructural que justifica numerosos discursos que implican desigualdad de la mujer respecto del hombre".

Por ello es importante educarse e informarse para identificar y rechazar cualquier práctica que implique acoso sexual.

El siguiente listado es apenas ilustrativo y tiene como fin referir unos ejemplos de los actos que implican acoso sexual laboral.

1. Comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, sobre su orientación sexual, y/o comentarios morbosos en espacios de trabajo.

2. Tratos, contacto físico excesivo, inapropiado, no consentido y que genere incomodidad en quien lo recibe, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.

3. Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.

4. Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.

5. Llamadas, mensajes de texto, mediante medios informáticos o cualquier medio de comunicación, para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar, por ejemplo, por un comportamiento privado.

6. Exhibición, sin consentimiento, de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.

7. Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral, con propósitos no laborales.

8. Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).

9. Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizarla, subyugarla o mortificarla

OTROS EJEMPLOS DE CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO SEXUAL:

Acoso Sexual Verbal:

- Referirse al otro con un silbido insinuador.
- Tratar a una persona con palabras o adjetivos determinados, cuando la persona no le ha dado la confianza para hacerlo.
- Realizar comentarios sexuales sobre alguien o sobre su vestimenta, contar historias o chistes sexuales o considerados obscenos. ·
- La difusión de mentiras o rumores acerca de la vida sexual privada de una persona.
- Invitar a estar de forma íntima a otra persona repentinamente sin que esté interesada, como también amenazar o sobornar de forma directa o indirecta para realizar una actividad sexual que no es deseada, proferir insultos de forma ofensiva, etc.
- Clasificar a las personas por sus atributos físicos también.
- Realizar sonidos o gestos sexuales que sugieran ruidos de succión, o relacionados a actos sexuales, guiños o movimientos pélvicos ofensivos.
- Realizar preguntas o investigar a alguien acerca de su vida íntima o sus comportamientos.

Acoso no verbal:

- Muestras gestuales o no verbales que impliquen una ofensa al otro, como: ·
- Mirar a una persona de forma excesiva u ofensiva, en especial sí la mirada se dirige a ciertas partes del cuerpo.
- Mirar fijamente a alguien durante demasiado tiempo.
- Bloquearle el camino a alguien para que deba enfrentarse a esa persona o para que pueda tocarla.
- Mostrar imágenes sexuales, fotos o dibujos sexualmente explícitos.
- Realizar gestos sexuales o intimidatorios.
- Dar regalos íntimos no deseados, entre otros.

Acoso físico:

- Acercamientos físicos a una persona sin que lo desee, de forma ofensiva.
- Pararse o sentarse demasiado cerca.
- Rozar a la persona o buscar contacto cuándo es no deseado.
- Realizar caricias.
- Tocarse a sí mismo sexualmente para ser visto por la víctima u otros.

Atención: Se parte del cambio! Evita cualquier acto, conducta, comentario insinuación sobre la privacidad, la intimidad, el aspecto, el cuerpo o la sexualidad de los demás. La esfera íntima de las personas debe respetarse con firmeza y sin excepción.

Sin importar el cargo o el contrato que tengas en la SDIS no tienes derecho alguno a referirte o tocar a los demás.

Promueve con tus compañeras, compañeros, amigas y amigos el trato digno y respetuoso hacia los demás y censura o rechaza tajantemente cualquier evidencia de acoso.

Recuerda: El acoso sexual no es una broma o chiste. Sin importar el medio o el propósito, tus actuaciones pueden afectar la intimidad de tus compañeras o compañeros y generar trámites disciplinarios o penales.

Ten en cuenta: Muchas de las conductas que constituyen acoso están normalizadas, justificadas o potenciadas por roles o estereotipos prácticas sociales que en este momento son claramente incorrectas e ilegales ¡Infórmate! Ninguna de esas costumbres justificará tu conducta y te llevará a enfrentar procesos administrativos y judiciales.

Procura: Se parte de la transformación continua y decidida de los imaginarios culturales que justifican o permiten el acoso sexual. Promociona la tolerancia y el respeto integral por la individualidad y la diferencia.

2.2. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS:

El artículo 5 de la Ley 2365 de 2024 enlista los siguientes derechos de las víctimas:
"… a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros".

Además, la Ley 1257 de 2008 establece que el acoso sexual en el ámbito laboral constituye una forma de violencia económica. Por tanto, toda mujer que sea afectada por conductas de acoso o abuso cuenta con los derechos consignados en el artículo 8 de dicha norma:

- Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad.

- Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de esta atención y asistencia.

- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes;

- Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio.

- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva;

- Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia;

- Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas.

- Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas;

- La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia;

- La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en esta ley.

- A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.

2.3. GARANTÍAS ESPECIALES DE LAS VÍCTIMAS O LOS QUEJOSOS DE LOS HECHOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL (ARTÍCULOS 13 Y 14, LEY 2365 DE 2024):

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.

2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.

3. Pedir traslado del área de trabajo.

4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.

5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.

6. 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.

7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

8. Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.

Ten en cuenta que en los artículos 132 y siguientes del Código de Procedimiento Penal (Ley 906 de 2004) se encuentran definidos los derechos de las víctimas de los delitos.

¿Qué debo hacer si sufro o conozco de un hecho que constituya presunto acoso sexual laboral?El artículo 15 de la Ley 2365 de 2024 establece la posibilidad de presentar queja ante el empleador o contratante.

La disposición citada exige que la queja establezca las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

Para tener en cuenta:
Cuando la víctima del acoso laboral sexual no tenga claro cuáles son las rutas y mecanismos de actuación, o cuando quiera voluntariamente poner en conocimiento de la SDIS, podrán hacerlo. Por lo tanto, es facultativo de la víctima dar a conocer o no el hecho a esta entidad.

Ojo al dato:
Todo servidor público que tenga conocimiento de hechos constitutivos de acoso sexual debe informarlo a los encargados de recibir las quejas por este tipo de conductas, en especial quienes desempeñan empleos de dirección o supervisión. De manera que, quienes reciban una queja o información sobre una posible situación de acoso, o adviertan conductas que puedan constituirlo, tienen el deber de poner en conocimiento dicha situación con el propósito que la víctima pueda recibir atención y orientación sobre sus derechos.

Los directivos o supervisores que omitan realizar los respectivos reportes de las conductas de acoso sexual de las que han sido informados podrían enfrentar sanciones de tipo disciplinario y penal[12] si permiten de alguna manera la continuación del acoso del que tienen conocimiento.

2.4. DESARROLLO NORMATIVO AL INTERIOR DE LA SDIS Y MECANISMOS DE QUEJA O DENUNCIA DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

De acuerdo con los artículos 10 y siguientes de la Resolución No. 0632 de 2021, expedida por la SDIS, el acoso sexual es una conducta ilegal y reprochable desde el ámbito del derecho penal y disciplinario.

Sumado a ello, las conductas de acoso y discriminación implican una falta gravísima, en los términos de los artículos 53 (numeral 4) y 65 del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019, modificada por el artículo 18 de la Ley 2365 de 2024):

"ARTÍCULO 53. Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales.
(…)
4. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.

5. Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, 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.
(…)
ARTÍCULO 65. Faltas que coinciden con descripciones típicas de la ley penal. Cuando la conducta no pueda adecuarse a ninguna de las anteriores faltas, en virtud de los principios de especialidad y subsidiariedad, constituirá falta gravísima realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de el."

12.Podrían incurrir en sanciones disciplinarias y en la comisión del delito de abuso de autoridad por omisión de denuncia (artículo 417 del Código Penal).

Al tratarse de una conducta que está tipificada como delito en el Código Penal, la competencia para conocerla (investigarla y juzgarla) se encuentra radicada exclusivamente en la Fiscalía General de la Nación.

Por su parte, en lo que se refiere a la falta disciplinaria, la competencia para su conocimiento, trámite y posible sanción corresponde a la Oficina de Control Disciplinario Interno de la SDIS, la Personería de Bogotá o la Procuraduría General de la Nación.

Ojo al dato: La persona afectada puede interponer la denuncia penal a través de la siguiente página de internet: https://sicecon.fiscalia.gov.co/denuncia/ingresoPrincipal

La víctima también puede presentar la denuncia de manera presencial ante las siguientes autoridades:

- URI: Unidades de Reacción Inmediata
- CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual
- CAPIV: Centro de Atención Penal Integral a Víctimas
- Fiscalía General de la Nación

La Oficina de Control Interno Disciplinario de la SDIS también cuenta con medios virtuales para atender las presuntas quejas disciplinarias:

asuntosdisciplinarios@sdis.gov.co

Si usted es mujer y desea presentar la denuncia con apoyo legal y de otras especialidades gratuitas, o conocer de más servicios de apoyo gratuitos puede acceder a:
https://www.sdmujer.gov.co

2.5. CANALES DE ATENCIÓN:

Ojo a los datos: Por disposición del artículo 10 de la Ley 2365 de 2024, las ARL deben adelantar actividades para fortalecer la atención, la protección y la prevención del acoso sexual laboral.

Cuando el presunto acosador sexual laboral sea el superior jerárquico de la víctima, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja .

EL DISTRITO DE BOGOTÁ CUENTA CON UN CANAL DE ATENCIÓN ESPECIAL PARA TODO CASO DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER: LA LÍNEA PÚRPURA QUE FUNCIONA 24/7 TODOS LOS DÍAS DEL AÑO.

Los canales de comunicación para contactarse con la Línea son:
1. Llamando al **018000112137**
2.Escribiendo a través del WhatsApp **3007551846**

TODA MUJER PUEDE ACCEDER A LA INTEGRALIDAD DE LOS SERVICIOS GRATUITOS PARA ATENDER VIOLENCIAS EN BOGOTÁ EN:

- Casas de Igualdad de Oportunidades para la Mujeres, CIOM.
- Casas de Justicia
- Centros de Atención a víctimas de Fiscalía General de la Nación - CAPIV y CAIVAS
- Subredes de Salud - Hospitales

2.6. APLICACIÓN DE PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS, DISCIPLINARIOS Y EN LOS PROCESOS PENALES

¿Qué implica la perspectiva de género en el trámite de procesos por violencia o acoso sexual?

(Sentencia T 400 de 2022) *"(…) es una herramienta destinada a estudiar múltiples construcciones culturales que se tejen entre mujeres y hombres, que facilita la identificación de trasfondos que marcan pautas de desigualdad entre géneros. El respeto por los derechos que la Constitución reconoce a las mujeres y la obligación de erradicar la discriminación en su contra ante presuntos hechos constitutivos de violencia, obliga a las autoridades a adoptar este enfoque(…)"*

El análisis y la valoración probatoria con perspectiva de género es frecuentemente malinterpretado. Al respecto, la Corte ha resaltado que su abordaje *"no es una generosidad o discrecionalidad del juzgador" y su incorporación en casos concretos "(i) no implica una actuación parcializada [en favor de la denunciante], reclama, al contrario, [la] independencia e imparcialidad [del juzgador], (ii) ello comporta la necesidad de que [el] juicio [del juzgador] no perpetúe estereotipos discriminatorios y (iii) al analizar una problemática como la de la violencia contra la mujer, [se] exige un abordaje multinivel [al ser los documentos internacionales] referentes necesarios [con miras] a buscar la interpretación más favorable a la mujer víctima".*

Mandatos de perspectiva de género aplicables a los operadores disciplinarios y judiciales para valorar las pruebas en casos de acoso sexual

(Sentencia T 400 de 2022)

(i) Las declaraciones de la víctima constituyen un elemento probatorio esencial.

(ii) Considerar el contexto en el que ocurren los hechos y el análisis sistemático e integral de las pruebas.

(iii) Apartarse de estereotipos sociales que provoquen la invisibilización de la conducta.

(iv) Apreciar el rol perpetuador o transformador de la decisión.

(v) Considerar las relaciones de poder que afectan la autonomía y la dignidad de la mujer.

(vi) Abordar las "reglas de la experiencia" con especial rigor y cautela de modo que no sea una herramienta velada de prejuicio por parte de la autoridad

2.7. OBLIGACIONES DE LA SDIS EN EL MARCO DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL (art. 11 Ley 2365 de 2024):

1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.

2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.

3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.

4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.

5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.

6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.

7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

8. Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante del sector público o privado deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias (artículo 16 de la Ley 2365 de 2024).

3. FORMAS DE VIOLENCIA RELAVENTES PARA EVITAR EN EL DESEMPEÑO DE LAS ACTIVIDADES DE LA SDIS

Adicional a las modalidades referidas, todo colaborador de la SIDS debe aprender a reconocer y rechazar toda forma de violencia contra sus compañeros, colaboradores y semejantes. A continuación, presentamos un listado de las modalidades de conductas que implican afectación de derechos:

- **Violencia psicológica:** Consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja, su familia, mascotas, o bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia o de su trabajo.

- **Violencia emocional:** Consiste en atentar contra la autoestima de una persona a través de críticas constantes, menospreciar sus capacidades, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal.

- **Violencia física:** Consiste en causar o intentar causar daño a una persona golpeándola, agarrándola, pellizcándola, empujándola, dándole bofetadas, tirándole del cabello, mordiéndole, denegándole atención médica u obligándola a consumir alcohol o drogas, así como empleando cualquier otro tipo de fuerza física contra ella. Puede incluir daños a la propiedad de la víctima.

- **Violencia sexual:** Conlleva obligar a una persona a participar en un acto sexual sin su consentimiento.

- **Violencia de género:** La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas debido a su género.

- **Violencia contra personas con capacidades especiales:** Consiste en actos dañinos en contra de una persona en condición de discapacidad.

Cada forma de violencia puede ser agrupada como una forma de acoso laboral y también puede ser objeto de medidas administrativas, disciplinarias o penales, que puede ser tramitada a través de los canales mencionados en el capítulo anterior.

VIOLENCIA CONTRA LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS DE LA SDIS

La violencia contra los colaboradores de la SDIS atenta contra su dignidad y constituye una amenaza a otros derechos, e implica una carga emocional negativa que amenaza la prestación del servicio.

Recuerda que el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019), artículo 37, establece que es un derecho de los servidores públicos:

"7. Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas".

Por regla general, corresponde a cada persona que se considera afectada realizar las denuncias de los hechos, poniéndolos en conocimiento de las autoridades competentes.

El artículo 429 del Código Penal define el delito de violencia contra servidor público en los siguientes términos:

"El que ejerza violencia contra servidor público, por razón de sus funciones, para obligarlo a ejercer u omitir un acto propio de su cargo o a realizar uno contrario a sus deberes oficiales, incurrirá en prisión de cuatro (4) a ocho (8) años."

Ten en cuenta que para ciertos casos de violencia y agresión, se puede aplicar el <<PROCEDIMIENTO EGRESO DE LOS SERVICIOS SOCIALES EN LA SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL>>, que fue regulado en la Circular SDIS 034 de 2023 y en el que se incluye la causal "incumplimiento del acuerdo de corresponsabilidad, acta de compromiso o el que haga sus veces".

En todo caso, ante la existencia de un episodio de violencia en contra de un colaborador o colaboradora de la SDIS, es deber (Código general Disciplinario, art 38 – nums 7 y 26. Artículo 5, num 3, de la Ley 80 de 1993) de los demás servidores y contratistas apoyar a la víctima y emprender las medidas para que la violencia NO prosiga y para que la víctima sea atendida por la ARL y la EPS. Estas situaciones que deben atenderse de manera pronta y adecuada para garantizar la vida y seguridad de los colaboradores, con una continua y eficiente prestación de los servicios sociales.

Ten en cuenta que el artículo 19 de la Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo establece la facultad para RECHAZAR las peticiones irrespetuosas.

Bajo esa condición se recomienda seguir la siguiente ruta de actuación:

Tomado de: SDIS. Protocolo casos de agresiones, amenazas u otros delitos contra comisarios (as) de familia, servidores (as) y contratistas de las comisarías de familia de Bogotá, servidores públicos y contratistas en general de la secretaría distrital de integración social. 2021.

En caso de presentarse alguna amenaza, esta debe ser reportada mediante un informe pormenorizado al área en la que desempeña sus funciones con copia a la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, indicando las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que sucedieron los hechos. En el caso de los contratistas esta situación deben ponerse en conocimiento del supervisor del contrato.

Otras posibilidad con las que cuentan las víctimas de casos de violencia o amenazas graves o inminentes es solicitar el apoyo de la Unidad Nacional de Protección –UNP-:

https://www.unp.gov.co/atencion-y-servicios-a-la-ciudadania/tramites-otros-procedimientos-administrativos/formulario-de-solicitud-de-proteccion-individual/

Línea gratuita nacional 018000118228 opción 1.

4. DISCRIMINACIÓN

Es todo aquel trato desigual hacia una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, diferencias físicas, políticas, de sexo, de edad, de condición física o mental, orientación sexual, etc.

Conceptualización penal de la discriminación
Mediante el artículo 2º de la Ley 1752 de 2015, se estableció el tipo penal de discriminación en los siguientes términos:

"Artículo 134A. Actos de Discriminación: El 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, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes".

La citada ley, en el artículo 3, previó el hostigamiento como un tipo penal autónomo, en los siguientes términos:

"Artículo 1348. Hostigamiento: Artículo modificado por el artículo 3 de la ley 1752 de 2015, así: El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor.

PARÁGRAFO. Entiéndase por discapacidad aquellas limitaciones o deficiencias que debe realizar cotidianamente una persona, debido a una condición de salud física, mental o sensorial, que al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".

4.1. DISCRIMINACIÓN LABORAL Y EN EL AMBITO CONTRACTUAL

Está constituido por todo trato diferenciado en el entorno de trabajo o relacionado con las interacciones contractuales que involucra discriminación por razones de raza, género, edad, condición de discapacidad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral o contractual.

Según el Convenio número 11 de la OIT define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (entre otras características), que tengan por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo u ocupación.

4.2. ELEMENTOS DE LOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN

La Corte Constitucional en sentencia T-141 de 2017, señaló que el acto discriminatorio presenta los siguientes elementos:

(i) La protección del derecho fundamental a no ser discriminado sólo depende de la existencia del acto irrazonable, contrario a la dignidad humana y que "prive a una persona del goce de sus derechos, con base en razones fundadas en prejuicios o preconceptos". De ahí que la intención, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no representen un criterio de validación constitucional.
(ii) Los actos discriminatorios tienen su génesis en las relaciones sociales, éstos implican el ejercicio de violencias en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás.
(iii) El contenido discriminatorio de un acto es posible identificarlo a través del reconocimiento de criterios sospechosos de trato arbitrariamente desigual y que se relacionan con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros. Tales factores se encuentran históricamente asociados a prácticas discriminatorias, sin que constituyan una lista taxativa o invariable.

4.3. CONDUCTAS QUE PUEDEN SER CONSTITUTIVAS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL O CONTRACTUAL

A modo de ejemplo se citan algunos comportamientos que pueden ser constitutivos de violencia o discriminación por raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosofía, sexo u orientación sexual o discapacidad en el ámbito laboral o contractual:

- Los actos de agresión física por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad.

- El uso de 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.

- Realizar descalificaciones públicas, humillantes y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género, raciales y capacitistas.

- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada con ocasión del género, orientación sexual, identidad de género, raza o discapacidad.

- Impedir el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo a las personas debido a su género, orientación sexual, identidad de género, raza o discapacidad.

- Los comentarios hostiles y humillantes sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual.

- Negar con ocasión del género, orientación sexual, identidad de género, raza o discapacidad los permisos o licencias a las que tienen derecho el servidor público.

- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad.

- Aislar e incomunicar a la persona en el ámbito laboral debido a su género, orientación sexual, identidad de género, raza o discapacidad.

- Obligar a realizar actividades que no competen las funciones propias del cargo basado en estereotipos de género, raza o capacitistas.

- Realizar comentarios despectivos sobre la condición de discapacidad de una persona o burlarse de ella.

- Tomar decisiones restrictivas frente al acceso al empleo o su continuidad en el mismo de una persona basado en estereotipos de género, raza o capacitistas.

- El trato notoriamente discriminatorio a alguien debido a su género, orientación sexual, identidad de género, raza o discapacidad.

- Cualquier otra acción que afecte la dignidad, la integridad y la igualdad de las personas, así como el ejercicio pleno de sus derechos.

Ojo al dato: A través de la sentencia T-236 de 2023, la Corte Constitucional reiteró que el fundamento de la discriminación es la vulneración o desconocimiento de los derechos a la igualdad y a la identidad de género. Este último consiste en "la garantía de ser y existir, tanto a nivel individual como social, de acuerdo con la autoconcepción de género con la que cada persona se sienta identificada. Y, de ahí, trazarse un proyecto de vida, libre y autónomo, del que puedan gozar en condiciones de igualdad y sin ningún tipo de discriminación."

¿Cuáles son algunas de las implicaciones de identidad de género para el Estado y la ciudadanía?

(Sentencia T-236 de 2023) <<La Corte Constitucional ha señalado que el ámbito de protección del derecho a la identidad de género está compuesto, principalmente, por las siguientes garantías: "(i) la facultad de desarrollar la identidad de género de forma libre y autónoma, (ii) el derecho a la expresión del género y (iii) la prohibición de discriminación debido a la identidad de género.">>

Sumado a ello, a nivel interamericano se reconocen las siguientes atribuciones:

a. Rectificación registral.

b. Recurso adecuado para garantizar el derecho a la identidad de género.

c. Evitar los requisitos patologizantes, ultrajantes y/o abusivos que se imponen para garantizar, reconocer o permitir el goce efectivo de la identidad de género.

d. Trato digno acorde a la identidad de género autopercibida. Esto implica el rechazo a toda forma de violencia incluyendo la violencia verbal, simbólica y psicológica contra personas trans el uso malintencionado o deliberado de pronombres, sustantivos y adjetivos de un género distinto a aquel con el cual se identifica una persona trans para referirse a ella.

e. El reconocimiento de la identidad de género como requisito para el goce de otros derechos.

Algunas aplicaciones del derecho a la igualdad y la identidad de género en el trabajo

(Sentencias SU-067 de 2023 y T-236 de 2023)

a. Ser nombradas según su nombre identitario, aun cuando no hayan realizado el trámite para modificarlo formalmente en sus documentos de identidad.

b. Usar el uniforme que exprese su identidad de género.

c. En el caso de las mujeres trans, inaplicar la exigencia del cumplimiento de requisito del servicio militar obligatorio para ser contratada, aun cuando no se haya llevado a cabo la modificación en su documento de identidad.

4.4. CANALES DE APOYO, ORIENTACIÓN Y ASESORÍA

Mediante Decreto Distrital 062 de 2014 la Alcaldía Mayor de Bogotá adoptó "La política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales -LGTBI- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital".

Además, a través del Acuerdo 371 de 2009 se establecieron los lineamientos de política pública para garantizar plenamente los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas –LGBT– y, sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital y se dictaron otras disposiciones.

Algunos servicios y apoyos prestados o facilitados por la administración distrital para celebrar la diversidad y promover el ejercicio y la garantía de los derechos de la comunidad LGTBI se pueden consultar en la página de internet:

https://enbogotasepuedeser.gov.co/

También es posible acceder a los servicios de protección distritales a través de la Unidad Contra la Discriminación, que es una unidad de la Subdirección de asuntos LGTBI de la SDIS. El contacto para, entre otros, acceder a orientación socio-jurídica gratuita puede hacerse a través de los siguientes medios:

Línea Diversa: 310-8644214
correo: ucd@sdis.gov.co

En aquellos casos en que la víctima se encuentre sometida a actos de violencia o situaciones de riesgo o vulnerabilidad, también puede acudir a la estrategia "casa de refugio":

Correo: casa.refugio@gobiernoenbogora.gov.co
Celular: 318 4918552

5. FORMATO O GUÍA APLICABLE

Los procedimientos asignados a los casos de acoso laboral, acoso sexual laboral, discriminación y violencias de género, establecen las rutas especiales y legítimas para la atención y el trámite de los casos en la SDIS o en las demás entidades competentes, con el fin de garantizar los derechos de las víctimas.

Atención:
Sin perjuicio de la reserva y la confidencialidad, todo caso de presunto acoso sexual laboral y de violencia grave se deberá informar a las autoridades pertinentes: Unidades de Reacción Inmediata (U.R.I), Salas de Atención a Usuarios (S.A.U), Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual (C.A.I.V.A.S), Oficina de Asignaciones Policía, Fiscalía General de la Nación. Se reitera que el formato para presentar denuncia por un delito se encuentra en el "SERVICIO DE DENUNCIA DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN":

https://sicecon.fiscalia.gov.co/denuncia/ingresoPrincipal

GUÍA de QUEJA POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL LABORAL O DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL:

Quienes sean víctimas de las conductas descritas en esta cartilla al interior de la SDIS para presentar su queja podrán hacer uso de la "Guía o formato básico para la presentación de quejas ante situaciones que pueden constituir acoso laboral, acoso sexual laboral o discriminación":

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL

GUÍA O FORMATO BÁSICO PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS ANTE SITUACIONES QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL LABORAL O DISCRIMINACIÓN

(Disponible en formato Word en: www…….)

Favor remitir al correo electrónico: **convivencialaboral@sdis.gov.co**
En físico las quejas serán recibidas en …

1. Generalidades	
Nombre del servidor (víctima):	
Documento de Identidad:	
Dependencia:	
Cargo:	
Correo electrónico:	
Fecha diligenciamiento (dd/mm/aa):	
Nombre del servidor (presunto responsable)	

Relación de los Hechos:

Describa la situación.
Especifique: sujetos, cuándo sucedieron los hechos, cómo, dónde y cualquier otra que considere pertinente.
Sugerimos narrar los hechos de manera cronológica
Aconsejamos identificar los testigos o relacionar las pruebas de la manera más clara posible
La victima NO está obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no sean relevantes.

Sugerencias

La sugerencia debe estar orientada a una actividad de prevención o corrección de las situaciones que puedan constituir acoso laboral.

Conforme al artículo la Ley 1010 de 2006 (art. 2) y las precisiones de este Protocolo, favor marque con una equis (X) la modalidad de acoso que considera aplica a este caso:

a) Maltrato laboral:. _____

b) Persecución laboral: _____

c) Discriminación laboral: _____

d) Entorpecimiento laboral: _____

e) Inequidad laboral: _____

f) Desprotección laboral: _____

g) Vulneración de la desconexión laboral: _____

e) Acoso sexual laboral:_____

Pruebas

(En lo posible, relacionar en el mismo orden de los hechos)

Nombre y firma del servidor:	

¡Atención!

Este formato es de uso voluntario, en ningún caso se podrá interpretar que la queja deba ser presentada exclusivamente mediante su diligenciamiento.

La queja debe informar el nombre y apellido de la persona afectada, los datos del servidor responsable, la narración de los hechos haciendo alusión a las circunstancias de tiempo, modo y lugar, detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran.

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
INTEGRACIÓN SOCIAL

BOGOTÁ