ANEXO DE LA RESOLUCIÓN NO._____

"Por medio de la cual se adopta el Protocolo para la Prevención, Orientación, Atención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual Laboral, Violencias Basadas en Género y Discriminación en la Alcaldía Local de Engativá"

ANEXO – PROTOCOLO INSTITUCIONAL

1. Introducción

La Secretaría Distrital de Gobierno establece 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.

La Alcaldía Local de Engativá, implementa este Protocolo para adaptar los lineamientos desde la Secretaría Distrital de Gobierno (documento interno GCO-GTH-IN021), además de brindar acciones claras de prevención, orientación, atención, denuncia y protección, salvaguardando la integridad física, psicológica, moral y laboral de las y los colaboradores de la Alcaldía Local de Engativá.

Además, el presente Protocolo contiene un glosario en el cual se ven reflejados los conceptos clave relacionados con el acoso sexual laboral, las violencias basadas en género y la discriminación; de esta manera se busca tener una comprensión común y técnica del mismo Protocolo. Dando así, una herramienta para evitar interpretaciones erradas y promoviendo actuaciones institucionales coherentes, con enfoque de género y diferencial.

2. Naturaleza

Este Protocolo adapta e implementa en la Alcaldía Local de Engativá los lineamientos de la Secretaría Distrital de Gobierno (GCO-GTH-IN021) y constituye norma administrativa interna de obligatorio cumplimiento.

3. Autoridad institucional del Protocolo:

ANEXO DE LA RESOLUCIÓN NO._____

"Por medio de la cual se adopta el Protocolo para la Prevención, Orientación, Atención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual Laboral, Violencias Basadas en Género y Discriminación en la Alcaldía Local de Engativá"

La máxima autoridad responsable de la implementación, activación, seguimiento y garantía de los derechos derivados del presente Protocolo será el/la Alcalde(sa) Local de Engativá, quien podrá delegar su operación técnica en el Enlace de Género o en la dependencia que haga sus veces, sin que ello implique traslado de la responsabilidad administrativa, disciplinaria o constitucional, esta autoridad deberá garantizar la activación inmediata de las rutas de atención, protección y denuncia, así como la articulación con las entidades competentes del Distrito y del orden nacional.

4. Principios aplicables:

La interpretación y aplicación del presente Protocolo se regirá por los siguientes principios rectores:

a) Debida diligencia
b) Enfoque de género y diferencial
c) No revictimización
d) Confidencialidad reforzada
e) Presunción de buena fe de la víctima
f) Carga probatoria dinámica
g) Centralidad de la víctima
h) No tolerancia a la impunidad

Todas las autoridades que intervengan deberán actuar de manera oportuna, integral, efectiva y sin dilaciones injustificadas.

5. 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] .

[1] COLOMBIA. Ley 1010 de 2006, artículo 2.

ANEXO DE LA RESOLUCIÓN NO._____

"Por medio de la cual se adopta el Protocolo para la Prevención, Orientación, Atención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual Laboral, Violencias Basadas en Género y Discriminación en la Alcaldía Local de Engativá"

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 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].

---

[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)

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

ANEXO DE LA RESOLUCIÓN NO._____

"Por medio de la cual se adopta el Protocolo para la Prevención, Orientación, Atención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual Laboral, Violencias Basadas en Género y Discriminación en la Alcaldía Local de Engativá"

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.

---

[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

ANEXO DE LA RESOLUCIÓN NO._____

"Por medio de la cual se adopta el Protocolo para la Prevención, Orientación, Atención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual Laboral, Violencias Basadas en Género y Discriminación en la Alcaldía Local de Engativá"

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].

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

---

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

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.

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].

6. Objetivo del Protocolo

Establecer el marco institucional, acciones y ruta de prevención y atención frente al acoso sexual laboral, violencias basadas en género y/o discriminación, garantizando respuestas oportunas, confidenciales, con enfoque de género y derechos humanos.

7. Ámbito de aplicación:

El presente protocolo aplica a servidores públicos, trabajadores oficiales, contratistas, pasantes, personal de seguridad, servicios generales y toda persona que participe en el contexto laboral de la Entidad, en espacios físicos o virtuales, eventos, trabajo en casa o teletrabajo, Además, conforme a lo establecido en la Ley 2365 de 2024[17].

En ningún caso se deberá acreditar cualquier tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometió acciones en el marco del acoso sexual en el contexto laboral, como

[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.

[17] "*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*".

un requerimiento para que tanto empleadores como autoridades soliciten para investigaciones y dar acatamiento a las acciones plasmadas en la Ley 2365 de 2024.

8. Prohibición absoluta de represalias:

Toda acción u omisión que implique represalia, trato desfavorable, estigmatización, terminación de contrato, no renovación, traslado injustificado o afectación laboral contra una persona que haya denunciado o participado en un proceso de acoso sexual laboral o violencia basada en género constituirá falta gravísima y violencia institucional.

9. Modalidades del acoso

Según lo establecido en el Decreto 044 de 2015, el acoso se presenta en las siguientes modalidades:

- 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 personas a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

ANEXO DE LA RESOLUCIÓN NO._____

"Por medio de la cual se adopta el Protocolo para la Prevención, Orientación, Atención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual Laboral, Violencias Basadas en Género y Discriminación en la Alcaldía Local de Engativá"

10. Medidas de protección y estabilidad laboral:

Desde el momento en que se tenga conocimiento de una posible situación de acoso sexual laboral, violencias basadas en género o discriminación, la Alcaldía Local deberá adoptar de manera inmediata una o varias de las siguientes medidas, sin perjuicio de otras que resulten necesarias:

a) Reubicación temporal de la víctima o de la persona presuntamente agresora.
b) Cambio de supervisor o jefe inmediato.
c) Autorización de trabajo remoto o teletrabajo temporal.
e) Prohibición de contacto entre las partes.

Estas medidas no requerirán prueba plena ni calificación previa de los hechos.

11. información y orientación

La Alcaldía Local de Engativá habilitará un canal electrónico exclusivo, seguro y confidencial para la recepción de casos de acoso sexual laboral y violencias basadas en género, con acceso restringido únicamente a la Autoridad Institucional del Protocolo y al Enlace de Género.

12. Canales internos:

- Comité de Convivencia Laboral
- Enlace de Mujer y Género
- Talento Humano
- Apoyo a la supervisión
- Supervisor.

Estos canales no exigen relato detallado para evitar revictimización.

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:

ANEXO DE LA RESOLUCIÓN NO._____

"Por medio de la cual se adopta el Protocolo para la Prevención, Orientación, Atención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual Laboral, Violencias Basadas en Género y Discriminación en la Alcaldía Local de Engativá"

- 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 de 2006 " ***Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo."*** 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 radicar a través de los diferentes canales de la Fiscalía General de la Nación.

13. Ruta institucional:

1. Recepción de la queja
2. Preservación de evidencia, desde la recepción de la queja se deberán adoptar medidas inmediatas para la conservación y protección de la evidencia física, digital y testimonial, incluyendo correos electrónicos, mensajes, grabaciones, videos, documentos y registros institucionales.
3. Activación de atención psicosocial (SD Mujer)
4. Orientación jurídica
5. Medidas de protección
6. Registro en Comité de Convivencia
7. Remisión a Fiscalía (máx. 5 días)
8. Si es servidor público: Procuraduría
9. Seguimiento

14. Ruta de atención para la Alcaldía Local de Engativá:

1. Recibir la queja por medio del Despacho Local a través del correo electrónico alcalde.engativa@gobiernobogota.gov.co y/o xxxx@gobiernobogota.gov.co

ANEXO DE LA RESOLUCIÓN NO._____

"Por medio de la cual se adopta el Protocolo para la Prevención, Orientación, Atención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual Laboral, Violencias Basadas en Género y Discriminación en la Alcaldía Local de Engativá"

2. Preservación de evidencia, desde la recepción de la queja se deberán adoptar medidas inmediatas para la conservación y protección de la evidencia física, digital y testimonial, incluyendo correos electrónicos, mensajes, grabaciones, videos, documentos y registros institucionales.
3. Remitir información para atención con profesionales psicosociales dispuestos por parte de la Alcaldía Local y/o de la Secretaría Distrital de la Mujer, en donde la víctima decidirá si recibe la atención.
4. Brindar la orientación para la debida atención y denuncia.
5. Tomar medidas de protección y estabilidad laboral.
6. El Comité de Convivencia solo podrá conocer medidas preventivas, nunca investigación ni conciliación.
7. Trasladar dicha denuncia a la Fiscalía General de la Nación en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles.
8. 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.
9. Realizar seguimiento al cumplimiento de las medidas de garantía.

15. Canales externos:

Mediante el Acuerdo Distrital 676 de 2017, el distrito capital 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, por medio de la cual establece acciones para que las mujeres víctimas de violencias puedan acceder a una atención; esta ruta está prevista para todo tipo de violencias en contra de las mujeres incluido el Acoso Sexual Laboral, en este caso esta es la ruta indicada para la localidad de Engativá:

- **Recibir orientación e información a través de**: la Línea Púrpura Distrital, Casa de Igualdad para las Mujeres (dirección), Casa de Justicia (dirección) y Manzana de Cuidado-Emaús y Manzana de Cuidado-Boyacá Real. (dirección)
- **Recibir atención integral en salud mediante las siguientes entidades**: Entidad Prestadora de Servicios de Salud (EPS), Centros de Atención Prioritaria en Salud-CAPS EMAÚS y Hospital de Engativá.

ANEXO DE LA RESOLUCIÓN NO._____

"Por medio de la cual se adopta el Protocolo para la Prevención, Orientación, Atención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual Laboral, Violencias Basadas en Género y Discriminación en la Alcaldía Local de Engativá"

- **Acceder a la justicia a través de:** El Centros de Atención de la Fiscalía General de la Nación (CAF), la Unidad de Reacción Inmediata (URI- Granja) y el Centro de contacto telefónico de la Fiscalía General de la Nación.
- **Acceder a medidas de protección tales como:** Comisarías de Familia de Engativá 1 y 2 y Fiscalía General de la Nación.

16.Prohibición de represalias:

Toda acción u omisión que implique represalia, trato desfavorable, estigmatización, terminación de contrato, no renovación, traslado injustificado o afectación laboral contra una persona que haya denunciado o participado en un proceso de acoso sexual laboral o violencia basada en género constituirá falta gravísima y violencia institucional.

17. Seguimiento

El enlace de Genero elaborará un informe semestral consolidado, sin datos personales, sobre:

a) Número de casos recibidos.
b) Tipo de vínculo.
c) Tiempo de respuesta.
d) Medidas de protección adoptadas.
e) Remisiones efectuadas.

Este informe será remitido al Despacho Local.

Proyecto: Alejandra Bermúdez – Profesional Enlace de Mujer y Genero FDLE
Andrea Alarcón Bernal – Profesional jurídica de Despacho FDLE