



SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

MARZO 2026

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
SECRETARÍA DE HACIENDA



PARTE I

GENERALIDADES

OBJETIVOS, ALCANCE, MARCO LEGAL, PRINCIPIOS, ENFOQUES, CONCEPTOS Y DERECHOS

1. INTRODUCCIÓN

El acoso sexual encierra todas aquellas conductas no deseadas de naturaleza sexual de una persona hacia otra y que se caracteriza por la intimidación y/o humillación de quien lo padece. Se constituye en un tipo de violencia que lleva a la víctima a enfrentar consecuencias negativas que repercuten de manera significativa en su salud psicológica y emocional, con efectos en su desarrollo e interacción social.

En Colombia, el acoso sexual es reconocido como un delito en el Código Penal – Artículo 210A, e impone una pena de 1 a 3 años de prisión. No obstante, la Organización Internacional para el Trabajo – OIT, en el Convenio 190 lo enmarca, además, con un enfoque preventivo en su abordaje, superando la perspectiva meramente sancionatoria o punitiva. Esta misma organización a su vez, identifica una relación entre el acoso sexual y la desigualdad de género en el ámbito laboral, aspectos que afectan principalmente a las mujeres, sin distinción de nivel jerárquico o tipo de trabajo, dado que, aunque tanto las víctimas como los agresores de estas conductas, pueden ser de cualquier sexo, las mujeres suelen estar más expuestas, debido a que estos comportamientos se encuentran naturalizados en una cultura con dinámicas desiguales de poder.

El Ministerio de Trabajo con la Circular 026 de marzo de 2023, insta a las instituciones y empresas a tomar medidas urgentes conducentes a prevenir, atender, sensibilizar y orientar a los trabajadores en los temas relativos al acoso sexual laboral y por razones de género. De igual manera, en junio de 2024, el Congreso de la República mediante la Ley 2365 adopta medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia.

En consecuencia, la Secretaría Distrital de Hacienda adopta el presente Protocolo para la protección y atención de hombres, mujeres y personas con orientación sexual y de género diversa, que puedan considerarse víctimas de conductas de acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral.

2. OBJETIVO

Establecer una guía interna que permita conocer desde los conceptos relevantes hasta el procedimiento establecido en la Secretaría Distrital de Hacienda para la prevención y atención del acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral.

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
SECRETARÍA DE HACIENDA

3. ALCANCE

Atendiendo lo dispuesto por la Ley 2365 de 2024 y la Circular 006 de 2025, el presente protocolo es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual y por razones de género, así como a las personas que comenten dichas conductas en el contexto laboral, en especial a los grupos en situación de vulnerabilidad y protección constitucional, como las mujeres en todas sus diversidades, incluidas las que se encuentran en situación de discapacidad, las comunidades indígenas y afrodescendientes, así como las personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas, la población migrante, entre otros, dado que estos sectores enfrentan barreras adicionales para denunciar y acceder a la administración de justicia.

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

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

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual y por razones de género

en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia que les impone la Ley de referencia.

La queja por acoso sexual que presente la víctima ante la entidad tiene por finalidad la activación del presente protocolo de prevención y atención, **mas no su investigación y sanción**, por cuanto la competencia para conocer de las investigaciones disciplinarias e imponer las sanciones por acoso sexual en el entorno laboral, corresponde al Ministerio Público.

4. MARCO LEGAL

- Ley 1010 de 2006 del Congreso de la República, por la cual se adoptan las medidas para prevenir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales.
- Ley 1257 de 2008 del Congreso de la República, por la cual se adoptan las normas de sensibilización, prevención y sanción para enfrentar todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Ley 1761 de 2015 del Congreso de la República, por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo.
- Ley 2365 de 2024 del Congreso de la República, por 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.
- Resolución 2646 de 2008 del Ministerio del Trabajo, 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.
- Resolución 2764 de 2022 del Ministerio del Trabajo, por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.
- Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo, por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Circular 26 de 2023 del Ministerio del Trabajo, la cual aborda la prevención y atención del acoso laboral y sexual, la violencia basada en género contra las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

- Circular 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación, la cual establece directrices para el cumplimiento de las normas para la prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual en el entorno laboral.

5. ACOSO SEXUAL LABORAL

El acoso sexual laboral es una forma de acoso laboral, este último está definido en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 de la siguiente manera:

“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”.

Adicional a la definición del acoso laboral, la Ley 1010 de 2006 establece seis modalidades en la cuales puede darse:

- **Maltrato laboral:** todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como 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.
- **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.

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE HACIENDA

La mencionada Ley 1010 de 2006 adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, suministrando a los empleadores una instancia mediadora en los conflictos internos, que le permiten, a través del Comité de Convivencia Laboral, llegar a acuerdos entre las partes con el objetivo de mejorar las relaciones y los ambientes de trabajo. No obstante, **el acoso sexual laboral es la única forma de acoso laboral que no es conciliable y cuyas acciones se enmarcan en la configuración de un delito.**

Teniendo en cuenta lo anterior, con la expedición de la Ley 2365 de 2024, encontramos una ruta más ajustada a la conceptualización, prevención, protección y atención específica del acoso sexual en el ámbito laboral. La definición que esta norma nos suministra del acoso sexual es la 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”.

6. PRINCIPIOS Y ENFOQUES

Los casos de acoso sexual laboral y por razones de género que se presenten en la Secretaría Distrital de Hacienda, serán abordados y tratados bajo los siguientes principios:

- **Igualdad:** Todas las personas deberán ser atendidas por situaciones de acoso sexual laboral o por razones de género, de acuerdo con las acciones y procedimientos definidos en el presente protocolo, independientemente de sus circunstancias personales, sociales o económicas y sin importar su pertenencia étnica o raza, su orientación sexual, su identidad de género, su procedencia, su religión, su edad, su nacionalidad, entre otras.
- **Debido proceso:** En la implementación del presente protocolo se respetará el debido proceso, orientando acciones de manera imparcial y respetuosa, garantizando los derechos de las personas involucradas, tanto de quienes se consideren víctimas de acoso sexual o por razones de género, como de quienes sean señalados y se les haya formulado queja en su contra por dichas conductas.
- **Celeridad y confidencialidad:** Los casos de acoso sexual laboral y por razones de género se atenderán de manera oportuna y eficiente. De igual manera, la información y actuaciones derivadas de la atención a dichos casos, se tratará con la debida reserva y confidencialidad.
- **Prevención:** Todos los colaboradores de la Secretaría Distrital de Hacienda tienen el deber de denunciar los casos de acoso sexual laboral o por razones de género de los cuales sean víctima o tengan conocimiento.

Así mismo, los casos de acoso sexual o por razones de género en el ámbito laboral, deberán ser atendidos con enfoques de género, diferencial e interseccional (Decreto 1710 de 2020):

- **Enfoque de género:** Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres.
- **Enfoque diferencial:** Método que reconoce las inequidades, riesgos y vulnerabilidades de sujetos de especial protección. Análisis y actuación por grupos poblacionales con características particulares: edad, género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, discapacidad, entre otras.
- **Enfoque interseccional:** Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas. Esta perspectiva permite reconocer la presencia de dos o más características diferenciales de las personas, de manera simultánea.

7. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

Las víctimas de acoso sexual o por razones de género en el ámbito laboral de la Secretaría Distrital de Hacienda, tendrán los siguientes derechos:

- Derecho a la verdad
- Derecho a ser tratadas con dignidad
- Derecho a la intimidad
- Derecho a la confidencialidad
- Derecho a la libertad de expresión
- Derecho a la no revictimización
- Derecho a la no violencia institucional
- Derecho a la protección frente a eventuales retaliaciones
- Derecho a la no confrontación con su agresor
- Derecho a recibir medidas de prevención, protección y atención
- Derecho a que la situación presentada no afecte su estabilidad laboral
- Derecho a ser escuchadas y atendidas bajo el principio de la buena fe, de manera objetiva y sin prejuicios
- Derecho a recibir acompañamiento psicosocial
- Derecho a la no repetición de los hechos

8. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS

Las personas investigadas por casos de acoso sexual o por razones de género en el ámbito laboral de la Secretaría Distrital de Hacienda, tendrán los siguientes derechos:

- Derecho al debido proceso
- Derecho a la presunción de inocencia
- Derecho a la imparcialidad
- Derecho a la información, a conocer los hechos de la queja

9. COMPORTAMIENTOS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO SEXUAL

A continuación, se presenta una lista con algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden constituir acoso sexual. Dicha lista se toma de la publicada en 2019 por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social en su Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el Ámbito del Trabajo:

- Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso
- Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona
- Bromas sexuales
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales
- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria
- Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales

- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo
- Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo
- Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas
- Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual
- Manifestar preferencias indebidas con base en el interés sexual hacia una persona
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual
- Agresiones físicas de carácter sexual

10. COMPORTAMIENTOS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

A continuación, se presenta una lista con algunos comportamientos que constituyen acoso por razones de género (tomado del Protocolo contra el acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Rama Judicial de 2023):

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, basadas en estereotipos de género
- El uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo o género
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la opción sexual, de género o la orientación sexual
- Utilizar humor y frases sexistas, realizar comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas u homofóbicos o asociados a su aspecto físico
- Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual o de género de la persona

- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual o de género
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual o identidad de género
- Impedir deliberadamente el acceso a información, documentos, equipamiento o, en general, a los medios adecuados para que una persona realice su trabajo, en función de su sexo u orientación sexual o identidad de género
- El trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad o paternidad
- Denegar permisos o licencias a las que una persona tenga derecho a causa de su sexo u orientación sexual o identidad de género
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual o identidad de género
- Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual o identidad de género
- Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas o de género
- Las conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo en función de su sexo, género u orientación sexual

11. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN

De acuerdo con la Ley 2365 de 2024, las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán las siguientes garantías:

- a. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- b. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- c. Pedir traslado del área de trabajo.
- d. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.



- e. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- f. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifiesta de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- g. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas en los ítems c, d, e y f deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
SECRETARÍA DE HACIENDA



PARTE II

CONFORMACIÓN DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE GÉNERO

La Secretaría Distrital de Hacienda conformará un Equipo Interdisciplinario para la prevención y atención de casos de acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral.

Conformación del Equipo Interdisciplinario:

<i>Dirección del Talento Humano</i>	
Director	Principal
Profesional Líder SST	Suplente
Profesional en psicología	

<i>Subdirección de Gestión Judicial</i>	
Subdirector	Principal
Profesional	Suplente
Profesional en derecho	

Los profesionales de las dos dependencias (psicólogo y abogado) conformarán la dupla para la prevención y atención de casos de acoso sexual y por razones de género. Este personal profesional deberá contar con competencias actitudinales y comportamentales de: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos (Resolución 652 de 2012, artículo 3).

Adicional al perfil anterior, los profesionales que conformarán la dupla de prevención y atención, deberán recibir formación sistemática y actualización permanente en temas de acoso laboral, acoso sexual laboral, atención a víctimas, enfoque de género, enfoque diferencial e interseccional. Esta formación deberá ser estructurada, programada y gestionada por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo con la asesoría y asistencia técnica de la Administradora de Riesgos Laborales de la entidad.

En el marco del presente protocolo, serán funciones de la dupla de prevención y atención las siguientes:

A nivel de prevención:

La dupla de prevención y atención del equipo interdisciplinario establecido para la prevención y atención del acoso sexual y por razones de género, adelantará las siguientes actividades preventivas, ya sea de manera particular o en acción conjunta y coordinada con el Comité de Convivencia Laboral de la entidad:

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE HACIENDA

- Adelantar acciones de sensibilización y capacitación con cobertura a la población establecida en el alcance del presente protocolo, en los temas de acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral, así como la importancia de los abordajes con enfoque de género, diferencial e interseccional.
- Realizar la difusión del presente protocolo de prevención y atención del acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral, a la población establecida en el alcance del presente protocolo.
- Realizar campañas de prevención del acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral.
- Firmar el acuerdo de confidencialidad de la información obtenida, manejada, analizada y tramitada al interior del equipo interdisciplinario para la prevención y atención del acoso sexual y por razones de género de la Secretaría Distrital de Hacienda.

Nota: El acuerdo de confidencialidad deberá ser aceptado y firmado por todos los integrantes del Equipo Interdisciplinario.

A nivel de atención:

- Recibir y tramitar las quejas interpuestas por acoso sexual y por razones de género en la entidad.
- Suministrar orientación a las personas que realicen consultas relacionadas con temas de acoso sexual y por razones de género en el ámbito laboral de la Secretaría Distrital de Hacienda.
- Garantizar un espacio privado y seguro a la presunta víctima de acoso sexual o por razones de género, a fin de establecer un ambiente de confianza que facilite la interacción con la persona afectada.
- Documentar cada caso atendido, de acuerdo con lo establecido en el presente protocolo y demás procedimientos que establezca la entidad sobre el tema.
- Contactar a la persona afectada por actos de acoso sexual o por razones de género, en caso de que la queja haya sido presentada por un tercero y activar la ruta para la atención del caso, documentando todo el proceso.
- Suministrar información clara, completa y veraz a las personas involucradas sobre el procedimiento a seguir, derechos, garantías, acciones de protección, decisiones y demás datos que sean relevantes para cada caso.

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9

Organización y Funcionamiento del Equipo Interdisciplinario:

- El equipo interdisciplinario contará con una dupla de profesionales (psicólogo y abogado) quienes atenderán en orden de llegada los casos presentados.
- El contacto inicial con la presunta víctima siempre será llevado a cabo por el psicólogo, quien deberá propiciar un espacio privado, seguro y confiable, donde se reunirá con la persona afectada para conocer la queja e informarle sobre el proceso, su alcance y la vinculación del profesional en derecho quien suministrará asesoría legal en el caso. De igual manera, en la primera entrevista se deberá informar a la presunta víctima sobre su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación y la Personería Distrital de Bogotá. En caso de solicitud de la presunta víctima y con su previo consentimiento explícito, remitir de manera inmediata la queja a las autoridades competentes.
- La interacción entre el abogado y la persona afectada deberá contar siempre con el consentimiento previo expreso de la presunta víctima. En caso de que la persona afectada no desee establecer contacto con el profesional en derecho, éste suministrará la asesoría legal que se requiera en el transcurso del análisis y trámite del caso, a través de las mesas que celebre con el psicólogo y en los espacios de reunión del equipo interdisciplinario.
- Para el caso de las quejas presentadas por terceros, o en los casos de solicitud de información y/u orientación, actuará la dupla de profesionales en conjunto, dando paso al trámite indicado en los puntos anteriores, en el momento de contactar con la presunta víctima.
- El equipo interdisciplinario deberá celebrar reuniones de manera ordinaria trimestralmente, con el propósito de adelantar el análisis estadístico de los casos y formular planes de acción preventiva del acoso sexual y por razones de género en el contexto laboral.
- El equipo interdisciplinario deberá remitir semestralmente a la Dirección del Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo, las estadísticas correspondientes al número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, con el objetivo que esta dependencia publique dicha información en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles y remita los datos al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE).
- Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el equipo interdisciplinario deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
SECRETARÍA DE HACIENDA



- El contacto con la presunta víctima se deberá establecer en un plazo máximo de un día hábil siguiente a la fecha de radicación de la queja.
- Una vez la dupla de prevención y atención cuente con la información del caso, convocará al equipo interdisciplinario a reunión extraordinaria, a fin de determinar las acciones de atención e intervención a seguir.

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
SECRETARÍA DE HACIENDA



PARTE III

RUTA DE ATENCIÓN

PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE GÉNERO EN LA SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA

1. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA

Cualquier persona que se considere víctima de acoso sexual o por razones de género en el contexto laboral de la Secretaría Distrital de Hacienda, o que tenga conocimiento o haya presenciado alguna conducta que pudiera ser constitutiva de acoso sexual o por razones de género en el ámbito laboral, podrá poner en conocimiento el hecho, mediante la radicación de la queja ante el equipo interdisciplinario para la atención de casos de acoso sexual y por razones de género de la SDH. *Formato: Presentación de queja por presunto acoso sexual y/o por razones de género en el ámbito laboral.*

Mecanismos para activación del protocolo de atención:

- a) Verbal: el profesional en psicología deberá contar con la disponibilidad para atender a las personas que se encuentren afectadas por comportamientos de acoso sexual o por razones de género en la Secretaría Distrital de Hacienda. Para los casos en que se presenten los hechos de manera verbal, en la entrevista con la persona afectada, el psicólogo deberá diligenciar el formato de presentación de la queja, con toda la información requerida.
- b) Correo electrónico: La Secretaría Distrital de Hacienda dispondrá un E-mail o dirección electrónica para la recepción de las quejas por acoso sexual o por razones de género en el ámbito laboral y solicitudes de información y orientación sobre el particular. El acceso y manejo de la cuenta, estará a cargo de manera exclusiva por la dupla de profesionales del equipo interdisciplinario.

Nota: La persona afectada puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación y la Personería Distrital de Bogotá para interponer la respectiva queja. En este caso, el abogado de la dupla de atención le suministrará la información referente al proceso que debe adelantar.

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE HACIENDA

2. ABORDAJE DEL CASO

La dupla de prevención y atención para los casos de presunto acoso sexual laboral, deberá revisar la queja presentada y establecer contacto con la presunta víctima en un plazo máximo de un día hábil siguiente a la fecha de radicación de la queja. Derivado de este primer contacto, se programará la reunión inicial entre la persona afectada y el psicólogo en un plazo máximo de 3 días hábiles siguientes, donde se escuchará a la presunta víctima y se le explicará el procedimiento a seguir, sus derechos, las garantías y los servicios que se le pueden brindar.

En este espacio, se deberá solicitar a la presunta víctima el consentimiento para vincular al profesional abogado en el caso, para suministrar la orientación legal pertinente.

Es importante establecer que no se abordarán, ni tramitarán quejas presentadas de manera anónima.

Entrevista a la presunta víctima:

- **Caracterización:** En el primer momento de la entrevista, el profesional deberá indagar información individual de la presunta víctima, con el propósito de establecer una descripción a nivel ocupacional e identificar características que tengan en cuenta la edad, el nivel educativo, la identidad de género, la pertenencia étnica, la situación de discapacidad, entre otras.
- **Abordaje:** La entrevista con la presunta víctima se debe realizar en un espacio tranquilo y reservado, que facilite la interacción. Es importante que el profesional mantenga una actitud abierta y empática que promueva vínculos de confianza. Algunas pautas para este momento son:
 - Escucha activa: evitar los distractores y enfocar la atención en la presunta víctima, suministrar el espacio para la expresión tanto verbal como emocional, respetar los silencios.
 - Tener especial consideración y buen trato con las personas que denuncian.
 - Preguntar a la presunta víctima si se siente cómoda con el espacio dispuesto.
 - Preguntar a la presunta víctima si existe alguna necesidad urgente que requiera atender.
 - Evitar la confrontación entre la presunta víctima y el presunto agresor.
 - Respetar en todo momento los derechos de la presunta víctima para que tome sus

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE HACIENDA

propias decisiones y se enfoque en sus propias necesidades y requerimientos.

- Mantener completa confidencialidad con la información suministrada por las partes involucradas en cada caso.
- Recopilar los hechos del caso con total respeto y credibilidad hacia las narraciones expuestas, sin revictimizar, evitando que la persona afectada tenga que repetir los hechos ocurridos y sin justificar la conducta del posible agresor. Eliminar los estereotipos y mantener una postura imparcial.
- Informar sobre los servicios disponibles y los procedimientos que se deben adelantar.
- Solicitar el consentimiento y la autorización de la presunta víctima previa a cualquier acción a implementar.
- Registro: Realizar el registro del caso, consignar hechos victimizantes, percepciones y demás aspectos de interés y valor para el análisis del caso. Recoger bajo la mayor confidencialidad, información cualitativa y estadística de los casos recibidos y tramitados.

Durante el primer contacto con la presunta víctima se deberán identificar los apoyos que pueda requerir la presunta víctima, con el fin de realizar las remisiones necesarias para su atención, previo consentimiento escrito (asistencia médica, psicológica o jurídica).

- Orientación: Finalmente se deberá orientar a la presunta víctima acerca de las instancias que proceden para conocer el caso de acoso sexual:
- Fiscalía General de la Nación: teniendo en cuenta que el acoso sexual es un delito y por tanto se derivará una investigación penal.
- Personería Distrital de Bogotá: las conductas de acoso sexual también pueden ser sancionadas a nivel disciplinario.

La remisión del caso ante las instancias mencionadas se tramitará por parte de la dupla de prevención y atención, únicamente con el consentimiento expreso y escrito de la presunta víctima. En el evento que se determine la renuencia de la presunta víctima a la remisión del caso, la dupla de atención le orientará en las opciones procedentes para su caso.

PARTE IV

MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE GÉNERO EN EL CONTEXTO LABORAL

1. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Se establecen las siguientes medidas de protección para las personas que se consideren víctimas de acoso sexual y por razones de género en el contexto laboral de la Secretaría Distrital de Hacienda:

a) Distanciamiento:

Las medidas de distanciamiento serán aquellas que le permitan a la presunta víctima de acoso sexual o por razones de género, distanciarse de su posible agresor. Dentro de estas medidas se consideran:

- Cambio del horario laboral
- Reubicación del puesto de trabajo (física)
- Reubicación del empleo (de manera temporal o definitiva)
- Modificación de espacios físicos o laborales

b) Teletrabajo:

Las personas que se consideren víctimas de acoso sexual o por razones de género en el ámbito laboral, podrán acceder a las modalidades de teletrabajo que tenga establecidas la entidad.

c) Estabilidad Laboral:

Se trata de una medida establecida en el artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral, determinando que, *“La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante ... carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (06) meses siguientes a la petición, queja o denuncia”*

d) Atención Psicológica / Psicosocial:

Las personas que se consideren víctimas de acoso sexual o por razones de género en el ámbito laboral, podrán acceder a los servicios de atención psicológica y psicosocial, de acuerdo con los recursos dispuestos por la Administradora de Riesgos Laborales y aquellos con que cuente la entidad, en el marco del Programa

para la Gestión de los Factores de Riesgo Psicosocial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En cualquier caso, e independientemente de las medidas de protección que se implementen, el equipo interdisciplinario para la atención de casos de acoso sexual y por razones de género deberá suministrar un trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género. De igual manera, deberá garantizar la confidencialidad de la presunta víctima y preservar su derecho a la no confrontación.

2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La Secretaría Distrital de Hacienda implementará las siguientes medidas de prevención, encaminadas a la eliminación de los comportamientos de acoso sexual y por razones de género en el contexto laboral:

a) Campañas de sensibilización:

El Equipo Interdisciplinario para la atención del acoso sexual y por razones de género en el contexto laboral realizará una campaña anual de sensibilización orientada a todos los colaboradores de la Secretaría Distrital de Hacienda, donde se promulgue la **cero tolerancia** de la entidad frente al acoso sexual y por razones de género, las conductas consideradas como tales según el presente protocolo y la ruta de atención establecida para la atención de casos.

b) Publicación del presente protocolo:

La Secretaría Distrital de Hacienda publicará el presente protocolo a través de la página web y en la intranet de la entidad. De igual manera, será responsabilidad de la Dirección del Talento Humano difundirlo en todas las actividades que realice (procesos y actividades de capacitación, bienestar, inducción, seguridad y salud en el trabajo, entre otros).

c) Actividades de formación

Con el fin de promover el conocimiento sobre el acoso sexual y por razones de género, la Secretaría Distrital de Hacienda adelantará actividades de sensibilización, capacitación o formación dirigidas a las personas que integran el contexto laboral de la entidad, a través del equipo interdisciplinario para la atención de casos de acoso sexual y por razones de género, la Dirección del Talento Humano, la Administradora de Riesgos Laborales u otros aliados estratégicos.