

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO AL INTERIOR DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	Código: 05-PC-01	
		Versión: 1	Página: 1 de 18
		Vigente desde: 01/09/2022	

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
01	01/09/2022	Versión inicial del documento

Elaboró	Revisó	Aprobó
Comisión de Género	Comisión de Género Ricardo Hernán Medina Rico Personero Delegado para la Coordinación del Ministerio Público y los Derechos Humanos	Ricardo Hernán Medina Rico Personero Delegado para la Coordinación del Ministerio Público y los Derechos Humanos Héctor Hernán González Naranjo Director de Planeación

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO AL INTERIOR DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	Código: 05-PC-01	
		Versión: 1	Página: 2 de 18
		Vigente desde: 01/09/2022	

1. INTRODUCCIÓN

Actuando en el marco del Estado social de derecho y de los cometidos constitucionales, en específico el artículo 13 el cual consagra el derecho a la igualdad y teniendo en cuenta que el artículo 43 establece que *“La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación”*.

Recordando que de acuerdo con el artículo 93 de la Constitución Política de Colombia, los tratados internacionales en materia de derechos humanos hacen parte del bloque de constitucionalidad.

Teniendo en cuenta que a través de la Ley 51 de 1981 el Estado colombiano incorporó a su ordenamiento jurídico la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - CEDAW generando para los Estados Parte las obligaciones internacionales de respetar, proteger, promover y garantizar los derechos de las mujeres generando medidas concretas que permitan eliminar todo tipo de discriminación.

Que mediante la Ley 248 de 1995 el Estado colombiano incorporó al ordenamiento jurídico interno la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer- Belém do Pará- comprometiendo a los Estados Parte con el deber de diligencia a incluir procedimientos, mecanismos judiciales y legislación encaminada a prevenir la impunidad, directrices y políticas orientadas a erradicar, eliminar y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres.

Considerando que la Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer- Cedaw- en el artículo 11 señala que *“la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o, de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil”*

Recordando que el Convenio 190 de 2019 sobre la violencia y el acoso, de la Organización Internacional del Trabajo OIT adoptado en Ginebra, indica la importancia de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas,

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO AL INTERIOR DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	Código: 05-PC-01	
		Versión: 1	Página: 3 de 18
		Vigente desde: 01/09/2022	

y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos.

Teniendo en cuenta que la Ley 1257 de 2008 expidió normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, e incluyó en su artículo 29, al ordenamiento penal el artículo 210 A. denominado *“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, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”*

Reconociendo que 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, en el artículo 7 describe las conductas que constituyen acoso entre las que se encuentra la discriminación, según el literal b por “ 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” o simplemente el trato notoriamente discriminatorio establecido en el literal k del citado artículo.

Teniendo presente que el Decreto 4463 de 2011 expedido por la Presidencia de la República reglamentó la Ley 1257 de 2008 y estableció mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral público o privado. Incluyó además dentro de la categoría de riesgo profesional el daño generado por hechos de acoso sexual y otras formas de violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral y que la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C, mediante el Decreto 044 de 2015, adoptó el Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral y Sexual Laboral, Procedimientos de Denuncia y Protección a sus Víctimas en el Distrito Capital.

La Presidencia de la República por medio de la Directiva 03 de 2022, con el ánimo de fortalecer la institucionalidad encargada de prevenir, atender y proteger a las mujeres víctimas de la violencia de género en el ámbito laboral y de construir espacios de trabajo seguros y libres de violencia , acoso, y discriminación contra las mujeres, y en los que prime el respeto por la protección de sus derechos dio directrices a implementar sobre el tema a los representantes legales de los Ministerios, Departamentos Administrativos y demás entidades de la rama Ejecutiva del orden nacional e invita a las demás ramas del poder público, a los

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO AL INTERIOR DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	Código: 05-PC-01	
		Versión: 1	Página: 4 de 18
		Vigente desde: 01/09/2022	

entes autónomos, los organismos de control y vigilancia y las entidades territoriales a adoptarlas.

La Personería de Bogotá, D.C., ha convenido ser parte de las entidades que tienen como prioridad una política de género, por lo que mediante la Resolución 298 de 2016, adoptó la política de mujer y equidad de género, señalando en su artículo 5 estrategias para desarrollarla, entre las que se encuentra la establecida en el literal g que estipula la adopción de protocolos para la prevención, protección y atención a mujeres víctimas de diferentes violencias.

Con el compromiso asumido por la Personería de Bogotá como garante de derechos, se desarrolla el Protocolo para la Prevención y Atención a Casos de Violencias Basadas en Género en el ámbito laboral, como un compromiso institucional de cero tolerancia con las violencias basadas en género y como un instrumento de prevención, así como ruta fundamental para la atención a las víctimas de acoso sexual laboral y acoso laboral por razón del género.

2. OBJETIVO

Establecer los lineamientos que permitan prevenir y atender casos de violencias basadas en género en la Personería de Bogotá D.C, garantizando un espacio libre de violencias, y de cero tolerancia desde la perspectiva de género e interseccionalidad, materializando el ordenamiento distrital, nacional y los estándares internacionales en la materia, con miras a garantizar los derechos de las personas víctimas de acoso sexual laboral y acoso laboral por razón del género, y promoviendo un clima de respeto por los derechos humanos y de la dignidad humana.

3. ALCANCE

Será aplicable a los servidores, las servidoras, colaboradores, colaboradoras, cuando los hechos ocurran en desarrollo de las actividades propias de la institución y siempre que sean objeto de violencia por razón de género; independiente del lugar espacial donde ocurran los hechos, esto es, en cualquier sede de la Personería de Bogotá D. C., o fuera de ella, de forma presencial o virtual, y en cualquier actividad en la que intervenga alguna persona vinculada a la entidad, de acuerdo con lo descrito.

Lo anterior sin perjuicio de las acciones penales o disciplinarias a que diera lugar la conducta desplegada.

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO AL INTERIOR DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	Código: 05-PC-01	
		Versión: 1	Página: 5 de 18
		Vigente desde: 01/09/2022	

4. RESPONSABLES

- Personero(a) de Bogotá
- Personero(a) Auxiliar
- Jefe de Oficina de control Interno Disciplinario
- Personero(a) Delegado para la Potestad Disciplinaria IV
- Director(a) de Talento Humano
- Subdirector(a) de Desarrollo del Talento Humano
- Comité de Convivencia Laboral
- Comisión de Género
- Todo(as) las(as) colaboradores(as) de la Personería de Bogotá, D.C.

5. DEFINICIONES

- a. Acción disciplinaria:** la acción disciplinaria se produce en virtud de la relación de subordinación que existe entre los servidores y servidoras y la administración en el ámbito de la función pública, y se origina en el incumplimiento de un deber o de una prohibición, la omisión o extralimitación en el ejercicio de las funciones, entre otras¹.
- b. Acción penal:** la acción penal es aquella que se origina a partir de un delito y que supone la imposición de un castigo al responsable de acuerdo con lo establecido por la ley²; de tal forma que la acción penal es el punto de partida del proceso judicial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 250 de la Constitución Política de Colombia.
- c. Acoso laboral en razón al género³:** la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.
- d. Acoso sexual⁴:** El acoso sexual se define como “cualquier comportamiento, físico o verbal, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el

¹ Acoso laboral y sexual – Prevención y atención, 2021. Página 18. Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C.

² Tomado de <https://definicion.de/accion-penal/>.

³C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019. Artículo 1 literal b

⁴Definición protocolo contra el acoso sexual por razón del sexo en el ámbito laboral de la OISS (org. iberoamericana de seguridad social)

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO AL INTERIOR DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	Código: 05-PC-01	
		Versión: 1	Página: 6 de 18
		Vigente desde: 01/09/2022	

efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo”

- e. Actos de discriminación⁵:** contempla aquellos que se orienten a impedir, obstruir o restringir, el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.
- f. Comité de Convivencia Laboral:** es una instancia creada para contribuir a la protección de los trabajadores, cuyo objetivo es el de propender por mejorar las condiciones laborales, y salvaguardarlos contra los posibles riesgos psicosociales que pueda afectar su salud en las actividades laborales.
- g. Daño o sufrimiento físico⁶:** riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.
- h. Daño o sufrimiento sexual⁷:** consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.
- i. Daño patrimonial⁸:** pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.
- j. Daño psicológico⁹:** consecuencia proveniente de la 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

⁵Ley 1752 de 2015 – Artículo 2º

⁶Ley 1257 de 2008 – Artículo 3º Literal b

⁷Ley 1257 de 2008 – Artículo 3º Literal c

⁸Ley 1257 de 2008 – Artículo 3º Literal d

⁹Ley 1257 de 2008 – Artículo 3º Literal a

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO AL INTERIOR DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	Código: 05-PC-01	
		Versión: 1	Página: 7 de 18
		Vigente desde: 01/09/2022	

conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

- k. Interseccionalidad¹⁰:** es una categoría analítica y política útil para pensar en los diversos sistemas de opresión y discriminación, históricos y estructurales, que convergen en las personas y que las sitúan en lugares sociales desiguales. Por tanto, no es posible pensar el género fuera de otras categorías de diferenciación como raza, clase, origen étnico, nacionalidad, orientación sexual o condición de discapacidad.
- l. Violencia de género¹¹:** es la expresión general empleada para capturar la violencia que se produce como resultado de expectativas normativas sobre los roles asociados con cada género, junto con las relaciones desiguales de poder entre los géneros, en una sociedad específica, discriminando con ocasión a su orientación sexual, género, por su condición de mujer e interseccionalidad, generando daño en cualquier modalidad psicológico, físico, económico, patrimonial, institucional, simbólico, y atentando contra su dignidad y autonomía como persona.

6. PRINCIPIOS

- 6.1 Confidencialidad y reserva:** la información que haga parte de los distintos trámites de atención a casos de violencia, acoso laboral y sexual basados en género es confidencial; en ningún caso se podrán divulgar los nombres de las partes o personas involucradas, garantizando siempre el derecho a la intimidad y permitiendo que se adelanten acciones pedagógicas.
- 6.2 Buena fe:** todas las acciones realizadas gozan del principio de buena fe y las personas involucradas deberán actuar de forma honesta.
- 6.3 Debida diligencia:** todas las actuaciones deben adelantarse de manera oportuna e integral, con la respectiva diligencia para atender las distintas violencias basadas en género.

¹⁰Protocolo Universidad del Rosario. Pag 20. Julio de 2020

¹¹ Artículo sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el derecho -Pg. 294 - Recuperado <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r6522.pdf>

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO AL INTERIOR DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	Código: 05-PC-01	
		Versión: 1	Página: 8 de 18
		Vigente desde: 01/09/2022	

6.4 Celeridad: cuando la presunta víctima ponga en conocimiento el caso, deben implementarse las acciones y activar la ruta establecida en el presente protocolo, de manera pronta y oportuna.

6.5 Imparcialidad: el proceder del caso debe garantizar una postura objetiva y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.

6.6 Confrontación y no revictimización: participación de la presunta víctima, así como, del presunto agresor(a) siempre garantizando el derecho de no confrontación.

6.7 Corresponsabilidad: todos(as) los(as) colaboradores (as) de la Personería de Bogotá, son responsables de respetar los derechos de todas las personas y de contribuir a la eliminación de todo tipo de violencia en razón al género, así como de participar en la prevención de este tipo de actos.

6.8 Enfoque diferencial e interseccionalidad: en todo momento se tendrá en cuenta el respeto por la diversidad y con ocasión a esto, serán tenidas en cuenta las particularidades e interseccionalidad que se pueden presentar en un caso en virtud de género, etnia, edad, orientación sexual, víctima del conflicto armado, persona en condición de discapacidad, entre otras.

6.9 Principio de presunción de inocencia: la persona vinculada en calidad de presunto(a) agresor(a) se presume inocente, hasta que las autoridades competentes determinen su responsabilidad.

6.10 Acción sin daño: las acciones deben respetar la dignidad humana, evitando generar un daño adicional por ello, el lenguaje utilizado debe ser respetuoso y siempre en salvaguarda de los derechos.

6.11 Coordinación: se articularán acciones cuando sea necesario con el sistema salud, ARL o con las instituciones que sean necesarias a fin de salvaguardar los derechos de las personas involucradas y generar atención integral.

6.12 Accesibilidad: las rutas de atención que se ofrecen en este protocolo estarán siempre disponibles para todas las personas, en el momento en que lo requieran, con condiciones de seguridad y en espacios adecuados.

6.13 Bloque de constitucionalidad: este protocolo se interpretará a la luz de la Constitución Política de Colombia, los Tratados y Convenios

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO AL INTERIOR DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	Código: 05-PC-01	
		Versión: 1	Página: 9 de 18
		Vigente desde: 01/09/2022	

Internacionales en materia de derechos humanos, en especial los que contienen elementos de perspectiva de género como los presentados en la parte introductoria de este Protocolo.

6.14 Atención Integral: se brindará acompañamiento con orientación jurídica y psicológica a la presunta víctima.

7. DESARROLLO

7.1 CATEGORIZACIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE VIOLENCIA

Serán objeto de este protocolo las siguientes conductas:

7.1.1 Violencias basadas en género que se consideran actos de discriminación:

- a. Menosprecio como acto de discriminación.
- b. Lenguaje discriminatorio:
 - Manifestación verbal o no verbal, presencial o por cualquier medio virtual o tecnológico que tenga como objeto discriminar, excluir, ridiculizar, reafirmar estereotipos, generar desigualdad, restringir, anular a cualquier persona con base en su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, religión, pertenencia étnica, condición socioeconómica y/o opiniones.
 - Chistes o refranes sexistas para discriminar o hacer burla en razón al género.
 - Señalar de manera peyorativa, o despectiva, referirse a una persona por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales.
- c. Cualquier tipo de agresión o daño sea psicológico, físico en cualquier modalidad en razón al género.

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO AL INTERIOR DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	Código: 05-PC-01	
		Versión: 1	Página: 10 de 18
		Vigente desde: 01/09/2022	

7.1.2 Violencias basadas en género que se considera violación al derecho a la intimidad

- a. Violentar la intimidad, privacidad, interseccionalidad, orientación sexual e identidad de género, pertenencia étnica, bajo presión, chantaje o haciendo una intromisión abusiva en la vida privada de la persona.
- b. Generar una acción degradante sobre el ámbito privado de la persona con ocasión a su orientación sexual o identidad de género.
- c. Divulgar aspectos de la vida privada de una persona por cualquier medio con ocasión a su orientación sexual o identidad de género.

7.1.3 Conductas que pueden constituir acoso sexual en el ámbito laboral

Con base en el “*Protocolo Contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el Ámbito del Trabajo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social- OISS*”¹² y adicional a las conductas constitutivas de violencias descritas en el numeral 7.1.1 y 7.1.2, sin ánimo excluyente ni limitativo, también serán tenidas en cuenta las siguientes conductas:

- a. Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b. Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- c. Bromas sexuales.
- d. Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- e. Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.

¹²Protocolo Contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el Ámbito del Trabajo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social– Pg. 5 - <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/10/Protocolo-acoso-OISS.pdf>.

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO AL INTERIOR DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	Código: 05-PC-01	
		Versión: 1	Página: 11 de 18
		Vigente desde: 01/09/2022	

- f. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- g. Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- h. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- i. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- j. 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.
- k. Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- l. Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- m. Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- n. Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
- o. Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona.
- p. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- q. Agresiones físicas de carácter sexual.

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO AL INTERIOR DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	Código: 05-PC-01	
		Versión: 1	Página: 12 de 18
		Vigente desde: 01/09/2022	

7.1.4 Conductas que pueden constituir acoso laboral por razón al género

Con base en el “*Protocolo Contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el Ámbito del Trabajo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social- OISS*”¹³ y adicional a las conductas constitutivas de violencias descritas en el numeral 7.1.1 y 7.1.2, sin ánimo excluyente ni limitativo, también serán tenidas en cuenta las siguientes conductas:

- a. Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género.
- b. Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo, identidad de género u orientación sexual.
- c. Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad de género o la orientación sexual.
- d. Utilizar humor sexista.
- e. Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo, la identidad de género o la orientación sexual de la persona.
- f. Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo, identidad de género u orientación sexual.
- g. Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo, identidad de género u orientación sexual.
- h. Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc....) a una persona en función de su sexo, identidad de género u orientación sexual.

¹³Protocolo Contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el Ámbito del Trabajo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social– Pg. 5 - <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/10/Protocolo-acoso-OISS.pdf>.

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO AL INTERIOR DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	Código: 05-PC-01	
		Versión: 1	Página: 13 de 18
		Vigente desde: 01/09/2022	

- i. Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad.
- j. Denegar a causa del sexo, identidad de género u orientación sexual de una persona permisos o licencias a las que tiene derecho.
- k. Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo, identidad de género u orientación sexual.
- l. Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo, identidad de género u orientación sexual.
- m. Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas.
- n. Agresión física a una persona por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.
- o. 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, identidad de género u orientación sexual.

7.2 DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

1. Recibir tratamiento digno, confidencial y respetuoso, evitando juicios, prejuicios y opiniones innecesarias sobre el caso.
2. No ser consultada(o) sobre asuntos de la vida privada, personal o detalles impertinentes, inconducentes o innecesarios.
3. Derecho a la confidencialidad y reserva de la información de su caso.
4. Derecho a ser tratada(o) con respeto.
5. Derecho a ser escuchada(o) y recibir información clara sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO AL INTERIOR DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	Código: 05-PC-01	
		Versión: 1	Página: 14 de 18
		Vigente desde: 01/09/2022	

6. Derecho a que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral o contractual.
7. Presentar las respectivas denuncias ante las autoridades competentes.
8. Derecho a no ser confrontada(o) con el agresor (a).
9. Derecho a no ser revictimizada(o).
10. Derecho a recibir orientación psicológica y legal.
11. Recibir acompañamiento permanente de la Entidad a través de los mecanismos dispuestos en el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en relación con el riesgo psicosocial que puede estar expuesta (o).

7.3 RUTA DE ATENCIÓN PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO LABORAL EN RAZÓN AL GÉNERO, EN EL ÁMBITO LABORAL

7.3.1 Canales de recepción de la queja

La persona que se haya visto afectada por conductas de acoso sexual en el ámbito laboral puede dirigirse directamente a la Oficina de Control Interno Disciplinario, comunicarse al teléfono 601 3820450 extensiones 7405 y 7407 y/o al correo electrónico ocid@personeriabogota.gov.co

La persona que se haya visto afectada por conductas de acoso laboral en razón al género podrá dirigirse al Comité de Convivencia laboral, al correo electrónico comiteconvivencialaboral@personeriabogota.gov.co

7.3.2 Presentación de la queja

La persona que se considere víctima acoso sexual y/o acoso laboral en razón al género en el ámbito laboral, deberá presentar su queja ante la Oficina de Control Interno Disciplinario o ante Comité de Convivencia laboral según sea el caso, en la cual debe:

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO AL INTERIOR DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	Código: 05-PC-01	
		Versión: 1	Página: 15 de 18
		Vigente desde: 01/09/2022	

- a. Describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, señalando las circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodearon los hechos de acoso sexual y/o acoso laboral en razón al género en el ámbito laboral.
- b. Indicar la identidad de la persona denunciada y el cargo que desempeña.
- c. Acompañar la queja con los elementos probatorios, en caso de que existieran. En todo caso, si la víctima no cuenta con elementos probatorios, no será una razón para la no recepción de la queja.

7.3.3 Gestión de la queja.

Casos acoso sexual en el ámbito laboral

Recibida la queja, la Oficina de Control Interno Disciplinario -OCID informará las opciones de acompañamiento y apoyo (psicosocial) que le brinda la entidad a la víctima, quien decidirá si lo acepta o no. Posteriormente se iniciará la respectiva acción disciplinaria y compulsará copias a la Fiscalía General de la Nación.

La Subdirección de Desarrollo del Talento Humano a petición del interesado (a) (víctima) brindará, orientación y atención psicológica por parte de la ARL y/o profesional en psicología de la dependencia, mediante comunicación telefónica a la línea 601 3820450 – Extensiones 5527-5528.

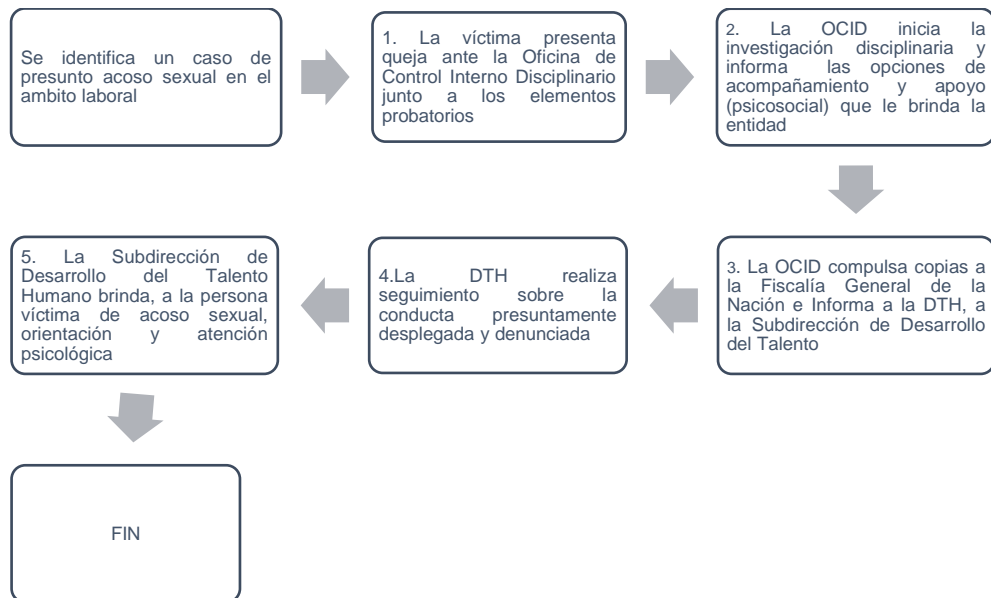
Nota: No se tomarán acciones de represalia contra las personas que efectúen una denuncia o queja, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso contra sí mismos o frente a terceros.

Casos de acoso laboral por razón al género

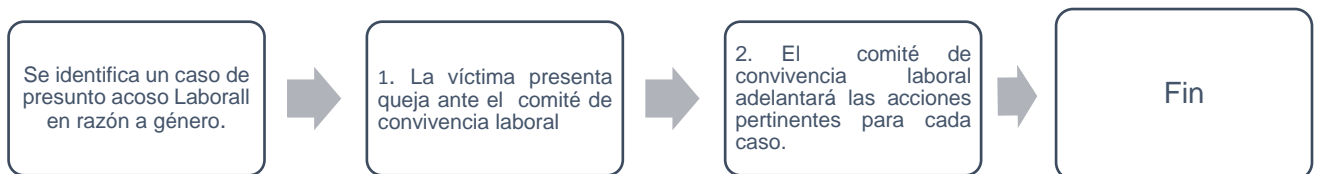
En los casos de presunto acoso laboral en razón a género, el Comité de Convivencia Laboral adelantará las acciones pertinentes para cada caso.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO AL INTERIOR DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	Código: 05-PC-01	
		Versión: 1	Página: 16 de 18
		Vigente desde: 01/09/2022	

Ruta de atención para los casos de presunto acoso sexual en el ámbito laboral.



Ruta de atención para los casos de presunto acoso laboral en razón al género



Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO AL INTERIOR DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	Código: 05-PC-01	
		Versión: 1	Página: 17 de 18
		Vigente desde: 01/09/2022	

7.4 ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

Las estrategias y lineamientos para la prevención de las conductas relacionadas con presunto acoso sexual en el ámbito laboral y acoso laboral por razón de género serán coordinadas por la Comisión de Género con las dependencias responsables de su ejecución y las de apoyo que se requieran para su realización.

Dentro de las estrategias de prevención encontramos:

- Capacitar a los(as) funcionarios(as) designados para atender los casos de acoso sexual y/o acoso laboral en razón al género en el ámbito laboral.
- También deberán ser capacitados(as) la(s) personas de dependencias o instancias competentes tales como: Dirección de Talento Humano, Subdirección de Desarrollo del Talento Humano, Personería Delegada para la Familia y Sujetos de Especial Protección Constitucional, Comité de Convivencia Laboral, Comisión de Género y las demás dependencias que para el cumplimiento de los lineamientos aquí entregados sean necesarias.
- Incluir en las jornadas de Inducción y Re-inducción a servidores (as) públicos y colaboradores (as), el contenido del presente protocolo, las problemáticas del acoso sexual laboral o del acoso laboral en razón al género y las implicaciones legales de las mismas, también la suscripción del compromiso de no incurrir en tal tipo de conductas.
- Sensibilizar a la totalidad de los servidores (as) públicos y colaboradores (as), sobre las conductas que constituyen acoso sexual y acoso laboral en razón al género y sobre el contenido del presente protocolo.
- Generar campañas masivas de prevención de las conductas de acoso sexual laboral y acoso laboral por razón de género y de difusión del presente protocolo.

7.5 ACCIONES DE PROTECCIÓN

7.5.1 MEDIDAS INMEDIATAS

La Oficina de Control Interno Disciplinario, la Dirección de Talento Humano, la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano y el Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con su competencia, siempre que sea procedente deberán

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO AL INTERIOR DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	Código: 05-PC-01	
		Versión: 1	Página: 18 de 18
		Vigente desde: 01/09/2022	

implementar acciones que busquen la no continuidad de las presuntas situaciones presentadas.

7.5.2 ORIENTACIÓN PSICOSOCIAL

La Subdirección de Desarrollo del Talento Humano a petición del interesado (a) (víctima), brindará orientación y atención psicológica por parte de la ARL y/o profesional en psicología de la dependencia, mediante comunicación telefónica a la línea 601 3820450 – Extensiones 5527-5528.

7.6 INFORME DE SEGUIMIENTO

Las dependencias responsables de la ejecución de la ruta de atención del presente protocolo presentarán informe semestral a la Comisión de Género sobre los casos conocidos y la gestión realizada dentro del marco de la confidencialidad que estos requieren.

7.7 DIVULGACIÓN

El presente protocolo será divulgado a todos (as) los servidores (as) públicos y colaboradores (as) de la entidad por los diferentes canales de comunicación existentes y a través de las estrategias definidas en este.

8. NORMATIVIDAD APLICABLE

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	EMISOR	ARTÍCULO(S) APLICACIÓN
Constitución Política de Colombia		1991	Asamblea Nacional Constituyente	13, 29, 43, 93
Ley	1010	2006	Congreso de la República	Todos
Ley	1257	2008	Congreso de la República	29
Ley	1952	2019	Congreso de la República	Todos
Ley	2094	2021	Congreso de la República	Todos
Resolución	298	2016	Personería de Bogotá, D.C.	Todos
Resolución	071	2022	Personería de Bogotá, D.C.	10, 11, 12, 13

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.