


|   |                                      |                    |
|---|--------------------------------------|--------------------|
| <br><b>CONCEJO DE<br/>BOGOTÁ, D.C.</b> | PROCESO GESTIÓN NORMATIVA            | CÓDIGO: GNV-FO-001 |
|   | PRESENTACIÓN PROYECTOS DE<br>ACUERDO | VERSIÓN: 02        |
|   |                                      | FECHA: 14-Nov-2019 |

Bogotá, D.C., noviembre de 2025

Señora:

**LUZ ANGÉLICA VIZCAINO SOLANO**

Secretaria General de Organismo de Control

Concejo de Bogotá D.C.

Ciudad

CONCEJO DE BOGOTA 09-11-2025 12:57:11

Al Contestar Cite Este Nr.:2025IE20504 O 1 Fol:1 Anex:0

ORIGEN: 254 OFICINA 254/SANCHEZ BARRETO HEIDY LORENA

DESTINO: SECRETARIA GENERAL/VIZCAINO SOLANO LUZ ANGELICA

ASUNTO: PROTOCOLO PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL CONTEXTO LABOR

OBS: PA 1025 DE 2025

Asunto: Radicación Proyecto de Acuerdo.

Apreciada secretaria:

Por medio de la presente y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 65, 66 y 67 del Acuerdo 741 de 2019, modificado por el Acuerdo 837 de 2022, me permito radicar ante su despacho el Proyecto de Acuerdo **“por medio del cual se actualiza el protocolo para la prevención y atención del acoso sexual en el contexto laboral en las entidades públicas del distrito”**


Cordialmente,



**HEIDY LORENA SÁNCHEZ BARRETO**

Concejala de Bogotá D.C

Partido Unión Patriótica

|   |                                      |                    |
|---|--------------------------------------|--------------------|
| <br><b>CONCEJO DE<br/>BOGOTÁ, D.C.</b> | PROCESO GESTIÓN NORMATIVA            | CÓDIGO: GNV-FO-001 |
|   | PRESENTACIÓN PROYECTOS DE<br>ACUERDO | VERSIÓN: 02        |
|   |                                      | FECHA: 14-Nov-2019 |

## PROYECTO DE ACUERDO No. \_\_\_\_\_ DE 2025

**“Por medio del cual se actualiza el protocolo para la prevención y atención del acoso sexual en el contexto laboral en las entidades públicas del distrito”**

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS


#### I. SUSTENTO JURÍDICO DE LA INICIATIVA

Desde la promulgación de la Constitución de 1991, Colombia se convirtió en un país garantista con relación a los derechos fundamentales, uno de los ejes que adoptó es el de la dignidad humana, específicamente derecho al trabajo en condiciones dignas y el goce de un ambiente laboral libre de violencias y hostigamientos, el cual que se ha venido desarrollando a través de jurisprudencia de la Corte Constitucional apoyada en diferentes instrumentos internacionales que configuran el Bloque de Constitucionalidad, con el fin proteger de manera más adecuada y eficiente a las y los ciudadanos trabajadores.

#### II. JUSTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE CONVENIENCIA DE LA INICIATIVA

El acoso sexual está definido en el código penal en su artículo 210A como la “Conducta realizada por una persona que “en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad 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”

En el contexto laboral, aunque este delito se relaciona estrechamente con el abuso de poder, este se presenta en todo tipo de relación, siendo principales víctimas las mujeres. Un nuevo desafío en la incorporación plena en el mundo laboral a las

|   |                                      |                    |
|---|--------------------------------------|--------------------|
| <br><b>CONCEJO DE<br/>BOGOTÁ, D.C.</b> | PROCESO GESTIÓN NORMATIVA            | CÓDIGO: GNV-FO-001 |
|   | PRESENTACIÓN PROYECTOS DE<br>ACUERDO | VERSIÓN: 02        |
|   |                                      | FECHA: 14-Nov-2019 |

mujeres y otro reto para lograr la equidad de género que persigue el quinto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.


El acoso sexual en el contexto laboral abarca un espectro de conductas que van desde una mirada insinuante hasta agresiones sexuales. La jurisprudencia colombiana se ha referido al acoso sexual en el ámbito laboral como una violencia basada en género y una violación de los derechos humanos.

La Corte Constitucional ha manifestado en sentencia T 239/18; T 198/22, en cuanto a la inserción de la mujer en el ámbito laboral, que:

Ha pasado por dos etapas: La primera, en la que estaba relegada a oficios del hogar y su formación se circunscribía a aspectos relacionados con la alimentación, costura y limpieza, y a la preparación progresiva para roles secretariales. Es decir, trabajos en los cuales su valor era invisibilizado bajo el contexto del hogar o en los que estaban subordinados a posiciones masculinas y se consideraban por algunos como de 'menor' importancia.

Y una segunda etapa en la que, una vez integradas al mercado laboral, se enfrentan al riesgo de soportar diferentes abusos por parte de sus colegas o supervisores sin protecciones adecuadas para que, ante la denuncia o para visibilizar tales formas de discriminación, sean despedidas sin que exista consecuencia o sanción alguna para los actos que motivaron su trato ilegítimo.

A lo que se suma la brecha salarial entre mujeres y hombres que ejercen las mismas labores, sin más justificación que su sexo. Situación que se sustenta en el imaginario y estereotipo negativo de que para algunos las labores que llevan a cabo las mujeres valen menos que las de los hombres. En general, la presencia de las mujeres en el mercado laboral ha estado **y está permeada de un ambiente de agresividad y discriminación, en el cual aún no existen respuestas contundentes que cambien la realidad.**

|   |                                      |                    |
|---|--------------------------------------|--------------------|
| <br><b>CONCEJO DE<br/>BOGOTÁ, D.C.</b> | PROCESO GESTIÓN NORMATIVA            | CÓDIGO: GNV-FO-001 |
|   | PRESENTACIÓN PROYECTOS DE<br>ACUERDO | VERSIÓN: 02        |
|   |                                      | FECHA: 14-Nov-2019 |


Secretaría Distrital de la Mujer, ha distinguido el acoso laboral y sexual como una de las violencias más persistentes que enfrentan las mujeres en el ámbito del trabajo, reporta que en Bogotá, 5 de cada 10 mujeres se han sentido discriminadas por razones de género y el 14 % ha estado expuesta a situaciones que favorecen el acoso sexual o laboral. Entre las jóvenes de 18 a 29 años, la cifra asciende al 20 %, mientras que en localidades como Engativá, Teusaquillo y Puente Aranda más del 22 % de las mujeres reportan haber sido víctimas de acoso laboral.

Concluyendo de dichas cifras que “la violencia en el trabajo no solo vulnera derechos fundamentales, sino que reproduce desigualdades estructurales y limita las oportunidades económicas, profesionales y de liderazgo de las mujeres, especialmente de aquellas con pertenencia étnica o con identidades de género y orientaciones sexuales diversas”

La primera Encuesta Mundial sobre experiencias de violencia y acoso en el trabajo mostró que el 17,9% de las mujeres y hombres asalariados respondieron que habían sido víctimas de violencia y acoso psicológicos durante su vida laboral.

A corte 30 de septiembre del 2025, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital informa que el distrito cuenta con 72.233 contratistas por prestación de servicios en las diferentes entidades públicas de la ciudad, Lo que corresponde a más del 50% del talento humano del distrito, por lo que esta iniciativa es de un impacto mayor en el distrito no solo para garantizar los derechos fundamentales ya descritos, lo que impactaría en una mejor prestación de los servicios.

Sumado a lo anterior, es de destacar la sentencia T140/2021 que afirmó la expresa responsabilidad que los empleadores tienen respecto a la protección de los derechos fundamentales de las mujeres y las obligaciones de debida diligencia frente a los casos de discriminación o violencia contra ellas, además de no tolerarlos y a adoptar disposiciones para la no repetición.

|   |                                      |                    |
|---|--------------------------------------|--------------------|
| <br><b>CONCEJO DE<br/>BOGOTÁ, D.C.</b> | PROCESO GESTIÓN NORMATIVA            | CÓDIGO: GNV-FO-001 |
|   | PRESENTACIÓN PROYECTOS DE<br>ACUERDO | VERSIÓN: 02        |
|   |                                      | FECHA: 14-Nov-2019 |


La lucha contra el acoso sexual laboral requiere un esfuerzo conjunto que, además de lo normativo, incorpore primordialmente la pedagogía para generar, en el tiempo, una transformación cultural que modifique patrones, conductas e interpretaciones frente a lo que es correcto o no.

Esto demanda, que en este caso la administración como contratante y empleador actualice de manera permanente sus instrumentos en función de reconocer que el acoso sexual en el ámbito laboral es una violencia basada en género con efectos multidimensionales en los trabajadores, la sociedad y las empresas, y en ese sentido suscribir compromisos para garantizar espacios laborales seguros y libres de esas conductas que es el fundamento y necesidad de esta iniciativa.

### III. **MARCO JURÍDICO Y COMPETENCIA DEL CONCEJO DE BOGOTÁ**

#### 3.1 **Constitucional e internacional**

El artículo 13 constitucional, describe la igualdad objetiva, señalando que es el eje central del relacionamiento social, y establece una prohibición de regulación diferente para supuestos iguales o análogos y prescribe diferente formación para supuestos distintos, al punto de estar autorizado un trato diferencial, cuando se encuentre justificada de manera razonable esta situación. Es decir, se fundamenta en la expectativa de recibir una misma protección y trato de las autoridades, que se traduce en gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación alguna; una visión material del derecho exige al Estado “adoptar medidas positivas para superar las desigualdades de grupos que históricamente han sido discriminados, y de aquellas personas que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta.”

|   |                                      |                    |
|---|--------------------------------------|--------------------|
| <br><b>CONCEJO DE<br/>BOGOTÁ, D.C.</b> | PROCESO GESTIÓN NORMATIVA            | CÓDIGO: GNV-FO-001 |
|   | PRESENTACIÓN PROYECTOS DE<br>ACUERDO | VERSIÓN: 02        |
|   |                                      | FECHA: 14-Nov-2019 |


La anterior definición va de la mano con lo dispuesto en el artículo 25 de la misma norma constitucional que da relevancia constitucional al derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, siendo responsabilidad del Estado una protección especial que permita su materialización y goce efectivo en condiciones de igualdad material, siendo lo anterior inherente a la persona, inalienable, inviolable e irrenunciable.

Las normas constitucionales previamente mencionadas, nos permiten identificar la existencia de bienes jurídicos de especial protección, entre los que se encuentran: en un ambiente sano, la dignidad humana, la integridad física y moral, la libertad física y sexual, la intimidad, el buen nombre, el trabajo y la seguridad, cuya garantía de ejercicio se encuentra, en primera medida, en cabeza de las autoridades nacionales.

A esto se suma instrumentos jurídicos de carácter internacional acogidos, como lo son los convenios y recomendaciones emanados de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, y que hacen parte de nuestro ordenamiento interno a través de leyes aprobatorias de tratados, que les otorga la condición de normas de carácter vinculante y destaque:

El Convenio 190 de la OIT, denominado Convenio sobre la eliminación de la violencia y Acoso en el mundo del trabajo, que se encuentra en proceso de ratificación en el Congreso de la República de Colombia, a través del cual reconoce **el derecho al trabajo libre de acoso, se resalta la importancia de promover un entorno seguro para los trabajadores de cero tolerancias frente a la violencia y el acoso, e incluye la obligación de generar entornos libres de discriminación en el empleo y ocupación, entre otras.**

Objetivo de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, al abordar el Objetivo 5, que propende por lograr igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, reconoce que la igualdad de género no solo es un derecho fundamental, sino que es una de las bases esenciales para construir un mundo pacífico, próspero

|   |                                      |                    |
|---|--------------------------------------|--------------------|
| <br><b>CONCEJO DE<br/>BOGOTÁ, D.C.</b> | PROCESO GESTIÓN NORMATIVA            | CÓDIGO: GNV-FO-001 |
|   | PRESENTACIÓN PROYECTOS DE<br>ACUERDO | VERSIÓN: 02        |
|   |                                      | FECHA: 14-Nov-2019 |

y sostenible, e identifica que las mujeres y niñas *constituyen la mitad de la población mundial, y por tanto, son también la mitad de su potencial.*<sup>[4]</sup> Así, *la violencia y la explotación sexuales, el reparto desigual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y la discriminación en los cargos públicos siguen suponiendo enormes obstáculos.*


En efecto, el posicionamiento de la igualdad de género como un derecho fundamental, permite categorizar que su garantía y posibilidad de goce son necesarios para crear una sociedad sana en todos sus ámbitos, y, por ende, desde las Naciones Unidas se fijan una serie de metas de las que destaco:

*5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.*

Se debe precisar que, los objetivos transversales y metas mundiales se quedarían en el papel, si los países no enfilan sus esfuerzos hacia la materialización de políticas públicas y metas de Estado, en las que se desarrollen herramientas jurídicas integrales tendientes a desmantelar las brechas sistémicas y sociales, lo que además implica, contemplar fuentes de financiación para el desarrollo de los objetivos propuestos.

### **3.2. Régimen legal Nacional**

En la normatividad vigente para la prevención y cuidado de cualquier tipo de violencia en contra de las mujeres, se encuentra la **Ley 1257 de 2008**, Reglamentada por los Decreto Nacionales 4463, 4798, 4799 de 2011, por medio de la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones, impone

|   |                                      |                    |
|---|--------------------------------------|--------------------|
| <br><b>CONCEJO DE<br/>BOGOTÁ, D.C.</b> | PROCESO GESTIÓN NORMATIVA            | CÓDIGO: GNV-FO-001 |
|   | PRESENTACIÓN PROYECTOS DE<br>ACUERDO | VERSIÓN: 02        |
|   |                                      | FECHA: 14-Nov-2019 |

el deber de sancionar las diferentes violencias a las cuales están expuestas las mujeres en su diario vivir.

La finalidad de la Ley 1257 de 2008 es "la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización" e impone la obligación al estado de tramitar las quejas por acoso sexual en el ámbito laboral.


La Ley 2365 de 2024 por su parte, y fundamento principal de esta iniciativa aterriza esta problemática al tener por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el **contexto laboral**.

Ley 51 de 1981 *"Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer"*, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980.

Ley 984 de 2005 *"Por medio de la cual se aprueba el "Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el seis (6) de octubre de mil novecientos noventa y nueve (1999)."*

La Ley 1010 de 2006 modificada en su artículo 18 por la Ley 2209 de 2022, prevé medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos, en el marco de las relaciones de trabajo.



|   |                                      |                    |
|---|--------------------------------------|--------------------|
| <br><b>CONCEJO DE<br/>BOGOTÁ, D.C.</b> | PROCESO GESTIÓN NORMATIVA            | CÓDIGO: GNV-FO-001 |
|   | PRESENTACIÓN PROYECTOS DE<br>ACUERDO | VERSIÓN: 02        |
|   |                                      | FECHA: 14-Nov-2019 |


Descendiendo al marco de las políticas públicas adoptadas por el Estado Colombiano con el fin de propiciar espacios de igualdad y equidad, se tiene el Conpes 4080 - Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País, en virtud del cual se plantean acciones dirigidas a:

*(i) Aumentar las oportunidades de autonomía económica para las mujeres desde diversos ámbitos, eliminando las barreras aún existentes y dando continuidad a las políticas adelantadas en este ámbito; (ii) Avanzar hacia la paridad en participación de las mujeres en los cargos de elección popular, cargos directivos del sector público a nivel nacional y territorial y su liderazgo en el escenario comunal; (iii) **Generar intervenciones públicas que mejoren la salud física y mental de las mujeres;** (iv) **Fortalecer la política para prevenir y atender de manera integral las violencias contra las mujeres;** (v) Afianzar el rol de las mujeres en la construcción de paz y la agenda de seguridad en el marco de la Resolución 1325; (vi) fortalecer la institucionalidad para la transversalización del enfoque de género en asuntos estratégicos del Estado y transformación cultural. Todas estas con un énfasis en la situación de las mujeres rurales.<sup>[3]</sup>*

A nivel distrital, la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., ha logrado grandes avances en la gestión del potencial del talento humano y la **generación de ambientes sanos e inclusivos de trabajo**, a través del Conpes Distrital 07 de 2019, que fija la *Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030*.

En este documento se destaca el desarrollo de la igualdad de género, en los siguientes términos:

*(...) en el sector público distrital que ha estado encaminado a garantizar el respeto de los derechos de las mujeres a partir de su reconocimiento y de la remoción de las barreras existentes para su eficacia, siendo pioneros en medidas que le apuestan a la paridad en el acceso a cargos públicos del mayor nivel jerárquico de la administración pública distrital (Acuerdo Distrital 623 de 2015) o en la*

|   |                                      |                    |
|---|--------------------------------------|--------------------|
| <br><b>CONCEJO DE<br/>BOGOTÁ, D.C.</b> | PROCESO GESTIÓN NORMATIVA            | CÓDIGO: GNV-FO-001 |
|   | PRESENTACIÓN PROYECTOS DE<br>ACUERDO | VERSIÓN: 02        |
|   |                                      | FECHA: 14-Nov-2019 |


*implementación de las salas amigas para la lactancia materna (Acuerdo Distrital 480 de 2015) e incluso en medidas tales como la extensión de la hora de lactancia materna hasta el primer año de vida de los hijos (Directiva 02 de 2017), es decir, seis (6) meses más de lo contemplado en la Ley.*

*Igualmente, constituye un avance en perspectiva de género, la adopción de un "Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital" (Decreto Distrital 044 de 2015), que tiene por objeto profundizar en el reconocimiento del respeto de los derechos humanos en el ambiente laboral y dar a conocer las posibilidades procedimentales con que cuentan las personas vinculadas con la administración distrital mediante una relación laboral o contractual, para la prevención o la denuncia del acoso laboral y sexual laboral.<sup>[17]</sup>*

En el Conpes Distrital 14 de 2021 se fija la *Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030*, que se erige como herramienta fundamental para avanzar en: *i) el reconocimiento institucional y normativo sobre los derechos de las mujeres; ii) su construcción colectiva y participativa, que recoge las voces y demandas de las mujeres que habitan Bogotá en sus diferencias y diversidades; iii) la participación gradual de los diferentes sectores de la administración Distrital en su implementación; y, iv) la priorización e incorporación de acciones con enfoque de género en diferentes instrumentos de planeación del Gobierno Distrital.<sup>[18]</sup>*

Así, con la adopción de esta política pública se buscan los siguientes objetivos:

*i. Incorporación de los enfoques de género, derechos de las mujeres y diferencial en la gestión administrativa y en los procesos de planeación de la administración Distrital (objetivo específico 1); ii. Implementación de medidas efectivas, progresivas y sostenibles que reconozcan, garanticen, restablezcan y promuevan el goce efectivo de los derechos de las mujeres priorizados en el marco de la política (objetivos específicos 2-9); iii. Transformación de los imaginarios, estereotipos y prácticas sociales que soportan los diferentes tipos de discriminación contra las*

|   |                                      |                    |
|---|--------------------------------------|--------------------|
| <br><b>CONCEJO DE<br/>BOGOTÁ, D.C.</b> | PROCESO GESTIÓN NORMATIVA            | CÓDIGO: GNV-FO-001 |
|   | PRESENTACIÓN PROYECTOS DE<br>ACUERDO | VERSIÓN: 02        |
|   |                                      | FECHA: 14-Nov-2019 |

*mujeres en sus diferencias y diversidad (objetivo específico 10); iv. Implementación de un Sistema Distrital de Cuidado que articule la oferta institucional relacionada con servicios de cuidado en la ciudad (objetivo específico 11).*<sup>[9]</sup>


El Gobierno nacional, por intermedio del Ministerio del Trabajo, expidió la Resolución No. 2646 de 2008 sobre "factores de riesgo psicosocial en el trabajo", la cual define el coso laboral en el literal I del artículo 3, así:

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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

De igual forma, en el artículo 14, la resolución establece medidas preventivas y correctivas de acoso laboral. El Ministerio del Trabajo también expidió las Resoluciones Nos. 652 y 1356 de 2012 sobre "conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas y, recientemente, expidió la Circular 026 de 2023, para la "prevención y atención del acoso laboral y sexual y la violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral".

A su vez, las Circulares 055 de 2024 y 075 de 2025 del Ministerio del Trabajo precisan las obligaciones de empleadores y entidades públicas en la identificación y atención de estas conductas.

También, a modo de ejemplo y experiencia, el Ministerio de Justicia Y Derecho y fiscalía general de la Nación cuentan con Protocolos Para La Prevención, Atención Y Medidas De Protección De Todas Las Formas De Violencia Basadas En Género Y/O Discriminación En El Ámbito Laboral que tienen su soporte jurídico en todo lo previamente descrito.


|   |                                      |                    |
|---|--------------------------------------|--------------------|
| <br><b>CONCEJO DE<br/>BOGOTÁ, D.C.</b> | PROCESO GESTIÓN NORMATIVA            | CÓDIGO: GNV-FO-001 |
|   | PRESENTACIÓN PROYECTOS DE<br>ACUERDO | VERSIÓN: 02        |
|   |                                      | FECHA: 14-Nov-2019 |

Por su parte, la Procuraduría General de la Nación, en ejercicio de sus funciones misionales emitió la circular **03 de 2024** habiendo evidenciado un número importante de quejas sobre violencias basadas en género, entre ellas el acoso laboral, instauradas por los servidores públicos de múltiples entidades del Estado, requiriendo a las entidades, incluyendo distritales a adoptar medidas de protección, atención y sanción de estas violencias.

También, si bien, algunas entidades del distrito capital cuentan con mecanismos o protocolos de atención y protección, estos no están unificados, y aunque todo lo anterior, representa un avance significativo al promover medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, se debe trabajar en atender las lógicas laborales actuales.

Si bien, en el año 2018 la administración distrital expidió un protocolo de prevención y atención al acoso sexual y laboral, su soporte jurídico no refleja la realidad laboral en el distrito, ya que la ley 1010 de 2006 tiene un ámbito de aplicación limitado a la subordinación laboral y a las relaciones laborales clásicas, dejando específicamente por fuera de esta a muchos trabajadores y trabajadoras que se vinculan a través de relaciones civiles, es decir, las y los prestadores de servicios, lo cual con la ley 2365 de 2025 se corrige.

Así las cosas, con esta iniciativa se espera se acoja de manera íntegra a las y los trabajadores indistintamente del vínculo y con ello, todas las garantías descritas en su articulado y a su vez, se desarrolle el principio de coordinación entre las diferentes entidades que tienen entre sus competencias y funciones la atención a las mujeres víctimas de violencia en el contexto laboral, para brindarles una eficaz y verdadera reparación integral.

|   |                                      |                    |
|---|--------------------------------------|--------------------|
| <br><b>CONCEJO DE<br/>BOGOTÁ, D.C.</b> | PROCESO GESTIÓN NORMATIVA            | CÓDIGO: GNV-FO-001 |
|   | PRESENTACIÓN PROYECTOS DE<br>ACUERDO | VERSIÓN: 02        |
|   |                                      | FECHA: 14-Nov-2019 |

#### IV. COMPETENCIA DEL CONCEJO DE BOGOTÁ D.C

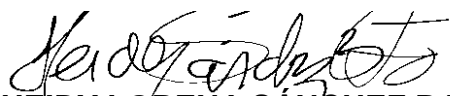
En atención a lo dispuesto en el Decreto Ley 1421 de 1993 “Por el cual se dicta el régimen especial para el Distrito Capital de Santafé de Bogotá”, especialmente en los artículos 8, 12, y 13 el Concejo de Bogotá es Competente para tramitar este Proyecto de Acuerdo ya que los contenidos del mismo no versan sobre los aspectos enunciados en los ordinales 2°, 3°, 4°, 5°, 8°, 9°, 14, 16, 17, y 21, del artículo 12 del Decreto Ley 1421 de 1993 la presentación de esta iniciativa no se encuentra restringida al Ejecutivo.

#### V. IMPACTO FISCAL

De acuerdo con la Ley 819 de 1993 en su artículo 7, “Análisis del impacto fiscal de las normas. En todo momento, el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el marco fiscal de mediano plazo”.

El presente proyecto de acuerdo no presenta un impacto fiscal, por tanto, ponemos a consideración del Honorable Concejo de Bogotá D.C., la presente iniciativa.


Cordialmente,



**HEIDY LORENA SÁNCHEZ BARRETO**

Concejala de Bogotá D.C

Partido Unión Patriótica

|   |                                      |                    |
|---|--------------------------------------|--------------------|
| <br><b>CONCEJO DE<br/>BOGOTÁ, D.C.</b> | PROCESO GESTIÓN NORMATIVA            | CÓDIGO: GNV-FO-001 |
|   | PRESENTACIÓN PROYECTOS DE<br>ACUERDO | VERSIÓN: 02        |
|   |                                      | FECHA: 14-Nov-2019 |

## PROYECTO DE ACUERDO N. \_\_\_\_ DE 2025

**“Por medio del cual se actualiza el protocolo para la prevención y atención del acoso sexual en el contexto laboral en las entidades públicas del distrito”**

### **EL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.,**


En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por los artículos 313 y 322 de la Constitución Política, artículos 12, numerales 1, 9 y 11 y por el Artículo 55 del Decreto Ley 1421 de 1993

### **ACUERDA:**

**ARTÍCULO 1. Objeto:** Actualizar y fortalecer, conforme al marco normativo vigente y en particular a lo dispuesto en la ley **2365 de 2024**, el protocolo para prevenir, proteger y atender el acoso sexual en el ámbito laboral en las entidades públicas del distrito y garantizar entornos laborales sanos y seguros a sus trabajadores.

**ARTÍCULO 2. Protocolo:** La administración distrital en cabeza de la secretaria distrital de Gobierno y la secretaria Distrital de la Mujer en un periodo que no supere los 6 meses, actualizarán protocolo de prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral en las entidades públicas del distrito, y promoverán entornos laborales sanos y seguros para sus trabajadores y trabajadoras

**Parágrafo:** Este protocolo deberá garantizar el derecho fundamental a una vida libre de violencias basadas en género y acoso sexual en el contexto laboral mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención y será la herramienta por medio del cual se desarrollará ruta de atención a las quejas por acoso sexual

|   |                                      |                    |
|---|--------------------------------------|--------------------|
| <br><b>CONCEJO DE<br/>BOGOTÁ, D.C.</b> | PROCESO GESTIÓN NORMATIVA            | CÓDIGO: GNV-FO-001 |
|   | PRESENTACIÓN PROYECTOS DE<br>ACUERDO | VERSIÓN: 02        |
|   |                                      | FECHA: 14-Nov-2019 |

en el trabajo implementando los enfoques de derechos humanos, de género, interseccional y diferencial.


**ARTICULO 3. Estrategia.** La actualización del protocolo será una estrategia para prevenir las violencias basadas en género en el contexto laboral e identificar de mejor manera los casos de acoso sexual presentados en el ámbito contractual y laboral en las entidades públicas del distrito, definir y clasificar las circunstancias atenuantes y agravantes del mismo, y desarrollará medidas de atención y trámite a las quejas presentadas.

**ARTICULO 4. Ámbito de aplicación:** Las medidas que se adopten con el presente protocolo aplicarán para quienes se intervengan en el contexto laboral de las entidades públicas del distrito, independientemente de la naturaleza de la vinculación, incluyendo a las y los, contratistas de prestación de servicios, pasantes y practicantes.

**Parágrafo:** No será válido ningún obstáculo para acceder a las medidas que contemple el presente protocolo. En este sentido, no será requisito demostrar la relación el tipo de vínculo laboral o contractual para recibir y tramitar la queja.

**ARTICULO 5. Medidas de prevención y protección:** El protocolo contendrá por lo menos las siguientes medidas:

- Campañas de formación y sensibilización periódicas orientadas por secretaria de la Mujer en apoyo del Ministerio del Trabajo encaminadas a promover ambientes laborales sanos y seguros, la erradicación de todo acto de discriminación, de violencia basadas en género y acoso sexual en el ámbito laboral. También, sobre el riesgo psicosocial del acoso sexual en contextos laborales con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y la salud de las y los trabajadores, dirigidas a todos los directivos, servidores, funcionarios y contratistas de las entidades públicas del distrito.

|  |                                      |                    |
|--|--------------------------------------|--------------------|
|  <p>CONCEJO DE<br/>BOGOTÁ, D.C.</p> | PROCESO GESTIÓN NORMATIVA            | CÓDIGO: GNV-FO-001 |
|  | PRESENTACIÓN PROYECTOS DE<br>ACUERDO | VERSIÓN: 02        |
|  |                                      | FECHA: 14-Nov-2019 |


- Articulación con las entidades públicas distritales que manejen aplicaciones o plataformas digitales APP, y diferentes redes sociales para visibilizar las conductas que constituyan acoso sexual en el contexto laboral y faciliten la denuncia.
- Se implementará un sistema de medición de denuncias en las entidades públicas distritales a través de un formato que facilite alertar aquellas con mayor riesgo para las y los trabajadores. Así también, para ejemplarizar a las entidades públicas distritales que brinden entornos laborales sanos y seguros y libres de por acoso y/o discriminación sexual.
- Se articulará con las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) para que adopten procedimientos adecuados y efectivos para atender a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral e identifiquen los posibles riesgos para trabajadoras y trabajadores.

**ARTICULO 6. Medidas de atención:** La actualización del protocolo deberá delimitar y establecer las características de las siguientes acciones a tomar:

- Rutas internas de atención o canal de atención
- Procedimiento para compulsas de copias, medidas correctivas y traslado a Justicia ordinaria o entes de control
- Asesoría jurídica y psicosocial las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

**ARTICULO 7. Unificación de Medidas:** La actualización del protocolo definirá la unificación de las estrategias implementadas por diferentes entidades del sector público en el distrito. Esto, para facilitar la ruta e implementación las medidas para la prevención y protección frente al acoso sexual en el contexto laboral en las entidades públicas del distrito y las rutas de atención a las víctimas de acoso sexual,



|   |                                      |                    |
|---|--------------------------------------|--------------------|
| <br><b>CONCEJO DE<br/>BOGOTÁ, D.C.</b> | PROCESO GESTIÓN NORMATIVA            | CÓDIGO: GNV-FO-001 |
|   | PRESENTACIÓN PROYECTOS DE<br>ACUERDO | VERSIÓN: 02        |
|   |                                      | FECHA: 14-Nov-2019 |

incluyendo la Circular 058 de 2024 Secretaría Jurídica Distrital - Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios

**ARTÍCULO 8. VIGENCIA.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación.