



FORMATO DE EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Entidad reguladora	Secretaría General del Distrito Capital
Fecha (dd/mm/aaaa)	27/10/2025
Proyecto de decreto para firma del Alcalde Mayor	“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO DISTRITAL PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA FRENTE A LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN BOGOTÁ, D.C.”,

ANÁLISIS TÉCNICO Y DE CONVENIENCIA PARA LA EXPEDICIÓN DEL PROYECTO DE REGULACIÓN

1. OBJETIVO:

El presente decreto tiene por objeto definir y establecer los lineamientos generales para la prevención, atención y protección frente a las conductas de acoso laboral, acoso sexual y cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral del Distrito Capital, con el fin de garantizar espacios de trabajo seguros, respetuosos, inclusivos y libres de violencias de género o de cualquier otra naturaleza.

Asimismo, busca fortalecer la cultura institucional del respeto, la equidad y la justicia, promoviendo la concientización, sensibilización y formación de los servidores públicos y contratistas, en torno a la importancia de prevenir, atender y erradicar las prácticas que vulneren la dignidad humana en el entorno laboral.

De igual manera, el decreto establece los lineamientos para los órganos competentes del Distrito Capital, con el propósito de promover un ambiente laboral libre de violencias y discriminación, mediante la implementación de acciones de prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y aquellas basadas en género, así como frente a actos de racismo o discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia.

2. ANÁLISIS TÉCNICO Y DE CONVENIENCIA

El presente análisis tiene como finalidad sustentar la necesidad técnica, jurídica y de gestión institucional de actualizar o modificar el “*Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual y/o de la Discriminación en el Ámbito Laboral en Bogotá, D.C.*”, en aras de garantizar entornos laborales seguros, respetuosos e inclusivos, conforme al marco constitucional, legal y reglamentario vigente.

La actualización del protocolo se enmarca en el cumplimiento del artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, el cual establece que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

Esta disposición impone a las entidades públicas el deber de adoptar medidas que garanticen condiciones laborales basadas en la dignidad humana, la igualdad y el respeto, previniendo toda forma de acoso, violencia o discriminación.

Razón por la cual implementar la actualización y/o modificación del decreto único para la prevención del acoso laboral y sexual en Bogotá es una medida fundamental y necesaria por múltiples razones, que abarcan desde el cumplimiento legal hasta la mejora del bienestar social y la eficiencia administrativa. Aquí un análisis detallado:

En concordancia con lo anterior, el marco legal colombiano ha desarrollado una serie de instrumentos normativos que sustentan y orientan la necesidad de actualizar el protocolo, entre los cuales se destacan:

Ley 599 de 2000 (Código Penal): tipifica los delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales, como la violación y los actos sexuales abusivos, reconociendo la gravedad de estas conductas y la necesidad de establecer medidas preventivas en el ámbito laboral.

Ley 1010 de 2006: adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos, protegiendo bienes jurídicos como la libertad, la honra, la intimidad, la salud mental y la armonía en el trabajo.

Cumplimiento Legal y Normativo: Colombia cuenta con la Ley 1010 de 2006, que define y sanciona el acoso laboral, y normativas internacionales que protegen contra el acoso sexual y la discriminación en el trabajo (convenios de la OIT, etc.). Un decreto distrital unificado armoniza y aterriza estas normas a la realidad de Bogotá.

Responsabilidad del Empleador: Las entidades tienen la obligación legal de garantizar un ambiente de trabajo seguro y libre de acoso. Un decreto único les proporciona las herramientas claras y uniformes para cumplir con esta responsabilidad.

Evitar Litigios y Sanciones: La falta de un protocolo claro o su aplicación inconsistente puede derivar en demandas, tutelas, investigaciones disciplinarias y sanciones económicas contra las entidades y sus funcionarios. Un decreto único reduce este riesgo.

Unificación y Claridad de Criterios:

- Heterogeneidad Actual: Antes de un decreto único, es probable que cada entidad distrital maneje sus propios protocolos, lo que puede generar diferencias en la definición de acoso, los procedimientos de denuncia, la investigación y las medidas de protección.
- Estándares Comunes: Un decreto único establece definiciones claras y homogéneas de acoso laboral y sexual, garantizando que todas las entidades del Distrito hablen el mismo lenguaje y apliquen los mismos estándares de identificación y abordaje.
- Guía para Empleados y Funcionarios: Proporciona una guía clara tanto para las víctimas como para los presuntos acosadores y para quienes deben gestionar los casos (Comités de Convivencia Laboral, Talento Humano, directivos).

Fortalecimiento de la Cultura Organizacional:

- Promoción de Ambientes Seguros: Un protocolo unificado y de alto nivel envía un mensaje institucional contundente de cero tolerancia hacia el acoso, promoviendo una cultura de respeto, igualdad y dignidad en todos los niveles de la administración distrital.
- Prevención Activa: Al establecer medidas claras de prevención (sensibilización, capacitación, canales de comunicación), se fomenta una cultura donde el acoso no solo se sanciona, sino que se previene preventivamente.
- Confianza Institucional: La existencia de un mecanismo robusto y unificado genera mayor confianza en los empleados para denunciar, al percibir que existe un respaldo institucional serio y un proceso transparente.

Mejora de la Atención a las Víctimas:

- **Rutas Claras y Accesibles:** Un decreto único puede establecer rutas de atención unificadas y accesibles para las víctimas, que incluirán acompañamiento psicológico, jurídico y medidas de protección.
- **Reducción de la Revictimización:** Al estandarizar los procesos, se busca evitar que las víctimas deban repetir sus relaciones o pasar por trámites distintos en cada entidad, reduciendo la revictimización.
- **Enfoque Diferencial y de Género:** Permite incorporar de manera transversal un enfoque de género y diferencial, reconociendo las particularidades de la violencia basada en género y asegurando una atención más sensible y efectiva.

Eficiencia en la Gestión Administrativa:

- **Optimización de Recursos:** Al unificar los procesos y la capacitación, se pueden optimizar recursos (humanos, financieros y logísticos) que antes se dispersan en Múltiples protocolos internos.
- **Trazabilidad y Seguimiento:** Facilita la recopilación de datos y estadísticas sobre los casos de acoso en todo el Distrito, lo que permite un mejor monitoreo, evaluación y ajuste de las políticas públicas.
- **Coordinación Interinstitucional:** Un decreto único promueve una mayor coordinación entre las diferentes entidades distritales y con otras instancias externas (Personería, Procuraduría, Fiscalía) para el manejo integral de los casos.

Impacto en la Productividad y el Clima Laboral:

- **Reducción del Estrés y Malestar:** Un ambiente libre de acoso mejora significativamente la salud mental y el bienestar de los empleados.
- **Aumento de la Productividad:** Un clima laboral positivo y seguro fomenta la concentración, la creatividad, la colaboración y, en última instancia, la productividad de los equipos de trabajo.
- **Disminución de la Rotación:** El acoso es una causa importante de renuncia y ausentismo. Un ambiente seguro reduce estos fenómenos, lo que ahorra costos de reclutamiento y capacitación.
En síntesis, un decreto único de prevención del acoso laboral y sexual en Bogotá no solo es una obligación legal, sino una inversión estratégica en el capital humano del Distrito, que se traduce en mayor bienestar para los servidores públicos, eficiencia en la gestión y una administración más ética y respetuosa.

2.1. ANTECEDENTES

Que el Convenio C190 de 2019 de la OIT, es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; y su objeto, es prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Específicamente en el artículo 6, señala que "todo miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras; así, como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo".

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, en su artículo 1, establece que: "la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada, en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

1. Fundamentación Constitucional

Que la Constitución Política en su artículo 1, consagra lo siguiente "...Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general". Por su parte el artículo 13, señala que " todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, .origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica"; el artículo 21, por su parte estipula que la honra es uno de las retribuciones fundamentales de la persona por lo tanto, el Estado debe garantizarlos en cualquiera de los ámbitos donde se desarrolla la misma; el artículo 25, por su parte establece que el trabajo es un derecho y una obligación social.

El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia consagra que:

“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

Este precepto sienta la base del principio de dignidad humana en el ámbito laboral, imponiendo al Estado y a los empleadores la obligación de garantizar ambientes de trabajo seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de violencia, acoso o discriminación.

La Ley 599 de 2000 (Código Penal) incorporó en el ordenamiento jurídico los delitos contra la libertad, integridad y formación sexual, incluyendo figuras como violación, acoso sexual, proxenetismo y actos sexuales abusivos, con circunstancias agravantes y sanciones privativas de la libertad.

En el ámbito laboral, estas conductas adquieren una especial gravedad, por cuanto vulneran bienes jurídicos superiores como la dignidad, la integridad psíquica y la autonomía de los trabajadores. En consecuencia, el Estado debe adoptar mecanismos preventivos, investigativos y sancionatorios efectivos, no sólo punitivos.

La Ley 1257 de 2008 introdujo medidas de prevención, sensibilización y sanción de la violencia y discriminación contra las mujeres, reconociendo el acoso sexual como una conducta autónoma y punible (artículo 210A del Código Penal).

De forma complementaria, el artículo 12 de la misma ley impone a los empleadores y administradoras de riesgos laborales (hoy ARL) la implementación de protocolos eficaces para tramitar quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra las mujeres, extendiendo su aplicación a todas las formas de relación laboral y contractual.

La Ley 1010 de 2006 constituye el pilar jurídico nacional para la prevención, corrección y sanción del acoso laboral y otros hostigamientos.

Dicha ley protege bienes jurídicos esenciales del trabajo digno, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental y la armonía laboral, e impone a los empleadores la obligación de establecer comités y procedimientos internos que permitan tramitar de manera confidencial y conciliatoria las quejas por acoso.

La modificación introducida por la Ley 1622 de 2013 (Estatuto de Ciudadanía Juvenil) amplió el concepto de discriminación laboral, incluyendo motivos de raza, género, edad, origen, orientación sexual, creencias y situación social, lo que fortaleció el enfoque de derechos humanos y no discriminación en el ámbito del trabajo.

Decreto 515 De 2006: En el cual se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

Ley 2365 de 2024: medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior.

Su artículo 7° amplía el ámbito de aplicación a todas las formas de relación laboral y de prestación de servicios, incluyendo pasantes, contratistas, aprendices y personas en formación, y define el “contexto laboral” como cualquier espacio físico, digital o relacional donde se ejecuten actividades derivadas de la relación de trabajo.

Que la Ley 2191 de 2022, “Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral”, establece en el Parágrafo 2° del artículo 4° que trata sobre la garantía del derecho a la desconexión laboral, lo siguiente:

“(…) La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.”

Normativa Distrital Dispersa: Antes de la creación de protocolos unificados, existían diversas normas, circulares y directivas a nivel distrital que abordaban el acoso laboral y sexual de manera fragmentada. Esto generaba inconsistencias y dificultaba la aplicación efectiva de medidas preventivas y correctivas.

Decreto 044 de 2015: Este decreto adoptó un "Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital". Fue un paso importante para unificar criterios y establecer procedimientos claros para la atención y sanción de estos casos.

El Decreto 044 de 2015 de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. constituyen la base regulatoria local en materia de prevención del acoso laboral y sexual pues a través de este se consagró el protocolo.

Sin embargo, su redacción anterior a las leyes 2191 de 2022 y 2365 de 2024 requiere una actualización estructural para incorporar los nuevos estándares legales, tecnológicos y de enfoque de género.

Las Circulares 023 de 2023 y 055 de 2024 del Ministerio del Trabajo enfatizan la obligación de los empleadores públicos y privados de adoptar políticas integrales de prevención y atención del acoso laboral y sexual, incluyendo la violencia basada en género y hacia personas LGBTIQ+.

Asimismo, la Circular 003 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación exige la implementación efectiva de los Comités de Convivencia Laboral, con enfoque de género, confidencialidad y garantías procesales.

Circular 100-004-2024 del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Trabajo, establece plazos, procedimientos y planes de acción para el tratamiento interno de quejas por acoso laboral, reforzando la obligación institucional de actuar con celeridad, imparcialidad y confidencialidad.

Mediante la Resolución No 3461 de 2025 “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.”

Desarrollos Recientes:

- La Alcaldía de Bogotá ha implementado iniciativas como la campaña "Me siento segura", que incluye un protocolo para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos y transporte.
- Se han establecido líneas telefónicas y canales de denuncia para que las víctimas puedan reportar casos de acoso y recibir apoyo, como la Línea Púrpura (018000 112137) que ofrece atención las 24 horas.
- La Secretaría Distrital de Gobierno ha publicado circulares y cartillas informativas sobre la prevención del acoso laboral y sexual, así como las rutas de denuncia.
- El DASCD, ha generado la oferta formativa enfocada en equidad de género (Aula del Saber), capacitaciones, charlas, conversatorios.

Objetivos Clave de los Protocolos:

A la luz de este marco, se evidencia que el Decreto Distrital 044 de 2015 requiere una modificación integral que armonice la normatividad local con los nuevos estándares nacionales e internacionales, y que consolide un protocolo único y actualizado para el Distrito Capital, con base en:

- Unificar la normativa distrital existente.
- Fortalecer las medidas de prevención mediante sensibilización y formación.
- Establecer procedimientos claros para la atención y protección de las víctimas.
- Definir mecanismos efectivos para la investigación y sanción de las conductas de acoso.
- Promover la colaboración interinstitucional para la implementación efectiva de los protocolos.
- Protección integral de los derechos laborales, sexuales y reproductivos.
- Prevención efectiva del acoso laboral, sexual y digital.
- Confidencialidad y debida diligencia en el tratamiento de quejas.
- Enfoque de género, interseccionalidad y diversidad.

Impacto Esperado: La implementación de estos protocolos tiene como propósito consolidar entornos laborales seguros, inclusivos, libres de violencia y respetuosos; robusteciendo a las entidades en mecanismos para frenar y/o reducir los casos de acoso, el fortalecer la cultura organizacional y mejorar el bienestar de los servidores públicos.

Basados en reportes, estudios y la tendencia de las denuncias que se conocen públicamente, así como la información que las entidades distritales suelen recopilar de forma interna.

La actualización del Decreto 044 de 2015 tiene como impacto esperado la consolidación de una política distrital moderna y efectiva frente a las violencias laborales, sexuales y discriminatorias, alineada con los compromisos nacionales e internacionales del Estado colombiano.

Concretamente, se espera lograr los siguientes resultados:

Fortalecimiento de la cultura institucional del respeto y la equidad:

Promover en todas las entidades distritales entornos laborales basados en la confianza, la empatía y la corresponsabilidad, donde prime el respeto por la diversidad y la diferencia.

Reducción sustancial de las denuncias de acoso laboral y sexual:

A través de la implementación de protocolos claros, confidenciales y efectivos, se busca disminuir la incidencia de conductas de acoso y hostigamiento, incrementando la capacidad preventiva y la respuesta institucional.

Armonización normativa y actualización técnica:

Alinear la normativa distrital con los recientes desarrollos legislativos en especial las Leyes 2191 de 2022 y 2365 de 2024, garantizando la pertinencia y coherencia jurídica del nuevo marco regulatorio.

Enfoque integral de derechos humanos y perspectiva de género:

Incorporar un enfoque interseccional que reconozca las diversas formas de discriminación por género, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, raza, etnia o convicciones religiosas o políticas.

Fortalecimiento institucional de los Comités de Convivencia Laboral:

Dotar a estos comités de mayores competencias, herramientas y formación técnica, permitiéndoles actuar con celeridad, confidencialidad e imparcialidad, conforme a los principios de la función pública.

Prevención de riesgos psicosociales y promoción del bienestar laboral:

Integrar el nuevo decreto con los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), promoviendo ambientes saludables y libres de estrés laboral, en cumplimiento de la Resolución 2646 de 2008.

Fortalecimiento de la rendición de cuentas y trazabilidad:

Establecer mecanismos de monitoreo, evaluación y reporte sobre casos, tendencias y resultados institucionales, permitiendo ajustar las políticas públicas en función de la evidencia y la mejora continua.

Tendencias y Datos Generales (Basados en Reportes y Contexto Colombiano/Distrital):

Aunque no existen cifras exactas y recientes de un único informe distrital que recopila todas las denuncias de acoso laboral y sexual en Bogotá, se pueden destacar las siguientes tendencias:

1. **Aumento de Denuncias (en los últimos años):** Ha habido un incremento en la visibilización del acoso laboral y sexual, lo que ha llevado a un mayor número de denuncias. Esto no necesariamente indica un aumento de los casos, sino una mayor confianza de las víctimas para denunciar y una mayor concientización sobre qué constituyen estas conductas.
2. **Prevalencia en el Sector Público:** Aunque el acoso ocurre en todos los ámbitos, el sector público, debido a su estructura jerárquica ya la visibilidad de los procesos disciplinarios, a menudo presenta un número significativo de denuncias.
3. **Mayor Afectación a Mujeres:** Las mujeres son las principales víctimas de acoso sexual y, en muchas ocasiones, también de acoso laboral, especialmente cuando este está cruzado por violencia de género o discriminación.
4. **Tipos de Acoso más Frecuentes (según informes generales):**
 - **Acoso Laboral:** Predominan las conductas de maltrato (gritos, humillaciones), persecución (cambios de funciones sin justificación, sobrecarga laboral, descalificación del trabajo) y discriminación.
 - **Acoso Sexual:** Las conductas más comunes son los comentarios o insinuaciones de carácter sexual no deseados, miradas lascivas, contacto físico no consensuado y envío de material sexualmente explícito.
5. **Impacto en la Salud Mental:** Las víctimas de trabajo y sexual suelen presentar altos niveles de estrés, acoso, ansiedad, y en casos graves, incluso trastornos postraumáticos, lo que afecta su productividad y bienestar general.
6. **Retos en la Investigación:** Los procesos de investigación suelen ser complejos debido a la dificultad de obtener pruebas, el miedo a las represalias y la necesidad de garantizar el debido proceso para todas las partes.

¿Dónde buscar información actualizada si la necesitas para un estudio específico?

- **Informes de Gestión de la Personería de Bogotá:** Las Personerías Delegadas (especialmente las de potestad disciplinaria y las que atienden derechos humanos y laborales) suelen incluir estadísticas de las quejas y procesos iniciados.
- **Informes de Gestión de la Secretaría Distrital de la Mujer:** Esta entidad tiene un papel fundamental en la prevención y atención de violencias de género, y sus informes pueden contener datos relevantes.
- **Sistemas de Información Internos de Grandes Entidades Distritales:** Entidades con un gran número de empleados (Secretarías de Educación, Salud, Integración Social) suelen tener sus propios datos sobre quejas y casos gestionados por sus Comités de Convivencia Laboral.

- **Ministerio del Trabajo y Procuraduría General de la Nación:** Consultar sus estadísticas generales a nivel nacional o por jurisdicción puede dar un panorama, aunque no siempre se desglosan por ciudad específicamente para acoso laboral y sexual.

2.2 ALCANCE

El presente decreto tiene como alcance principal la prevención, atención y erradicación de las conductas de acoso laboral, acoso sexual y todas las formas de violencia de género o discriminación que puedan presentarse en los entornos laborales de las entidades del Distrito Capital.

Su aplicación comprende la divulgación, fortalecimiento y apropiación institucional de los mecanismos y procedimientos de denuncia, garantizando la confidencialidad, protección y acompañamiento integral a las víctimas, y consolidando una cultura organizacional de cero tolerancia frente a cualquier forma de violencia o acoso.

De igual manera, el decreto se erige como un instrumento de garantía y empoderamiento, orientado a que las personas afectadas ejerzan plenamente su derecho a denunciar las conductas que vulneren su dignidad o integridad, promoviendo el uso de las rutas de atención dispuestas por el protocolo, incluidas las instancias administrativas, disciplinarias y la ruta penal en los casos de acoso sexual laboral, conforme a la normatividad vigente.

El alcance de este decreto también comprende la prevención y sanción de toda forma de discriminación, directa o indirecta, basada en género, orientación sexual, identidad de género, edad, condición física o mental, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En ese sentido, las entidades distritales deberán adoptar políticas, acciones afirmativas y medidas de inclusión que promuevan el trato igualitario, la diversidad y la equidad, como principios esenciales del trabajo digno y de la función pública.

Específicamente, este decreto busca:

1. Dignidad Humana: Reconocimiento del valor intrínseco de cada persona.
2. Igualdad y No Discriminación: Prohibición de cualquier forma de discriminación, incluyendo la basada en género, orientación sexual, raza, religión, etc.
3. Confidencialidad: Protección de la identidad de las personas que denuncian o participan en los procesos.
4. Debido Proceso: Garantía de los derechos de todas las partes involucradas en una investigación.
5. Celeridad: Agilidad en la tramitación de las denuncias.
6. Prevención: Prioridad de las acciones para evitar que ocurran las conductas de acoso.
7. Reparación: Adopción de medidas para mitigar el daño causado a las víctimas.
8. 3. Medidas de Prevención:
9. Sensibilización y Formación: Implementación de programas regulares dirigidos a todos los servidores y colaboradores sobre qué es el acoso laboral y sexual, sus consecuencias, los mecanismos de denuncia y las políticas de la entidad.
10. Cultura Organizacional de Respeto: Promoción de valores y comportamientos que fomenten el respeto, la igualdad y la colaboración.
11. Identificación y Evaluación de Riesgos: Análisis de los factores que pueden propiciar situaciones de acoso en la entidad.

12. Canales de Comunicación Abiertos: Establecimiento de mecanismos para que los empleados puedan expresar sus preocupaciones y sugerencias de mejora del ambiente laboral.
13. Códigos de Conducta Ética: Definición clara de los comportamientos esperados y prohibidos en el ámbito laboral.
14. Procedimiento de Atención y Protección:
15. Rutas de Denuncia Claras y Accesibles: Definición de los pasos a seguir para presentar una denuncia, los canales disponibles (verbal, escrito, virtual) y las instancias ante las cuales se puede acudir.
16. Primer Contacto y Acogida: Protocolo para recibir a la persona afectada con sensibilidad y respeto, brindándole información sobre sus derechos y las opciones disponibles.
17. Evaluación de Riesgo y Medidas de Protección Urgente: Determinación del nivel de riesgo para la víctima y adopción de medidas inmediatas para garantizar su seguridad (ej. traslados, cambios de horario, órdenes de alejamiento).
18. Acompañamiento y Apoyo: Ofrecimiento de apoyo psicosocial, asesoría jurídica y orientación a la víctima durante todo el proceso.
19. Investigación Imparcial y Objetiva: Garantía de que la investigación se realizará por personas capacitadas y sin sesgos.
20. Confidencialidad: Protección de la información sensible durante la investigación.
21. Plazos Definidos: Establecimiento de tiempos razonables para las diferentes etapas del proceso.
22. Recolección y Análisis de Pruebas: Procedimientos para la obtención y valoración de la evidencia.
23. Tipificación de las Faltas: Clarificación de las conductas que constituyen acoso laboral y sexual y su clasificación (leve, grave, gravísima).
24. Graduación de las Sanciones: Establecimiento de diferentes tipos de sanciones proporcionales a la gravedad de la falta, de acuerdo con la normativa disciplinaria vigente.
25. Garantía del Debido Proceso Sancionatorio: Cumplimiento de los procedimientos legales para la imposición de sanciones.
26. Mecanismos de Monitoreo: Establecimiento de indicadores para medir la efectividad del protocolo y las acciones implementadas.
27. Revisión y Actualización: Periodicidad y procedimientos para revisar y actualizar el protocolo con base en la experiencia y las nuevas normativas.

Definición de Roles: Clarificación de las responsabilidades de los diferentes actores dentro de la entidad (alta dirección, jefes de dependencia, comité de convivencia laboral, oficina de talento humano, etc.).

FINALIDAD

La finalidad principal del presente decreto es garantizar ambientes de trabajo dignos, respetuosos, seguros, inclusivos y libres de cualquier forma de violencia, acoso o discriminación para todas las personas que prestan sus servicios en las entidades y organismos que conforman la Administración Pública del Distrito Capital de manera más específica, el decreto busca alcanzar las siguientes finalidades:

- **Prevenir la ocurrencia de conductas de acoso laboral y acoso sexual:** Implementando medidas de sensibilización, formación, identificación de riesgos y promoción de una cultura organizacional basada en el respeto y la igualdad.
- **Establecer un marco normativo único y claro:** Unificando y armonizando las disposiciones distritales existentes para facilitar su comprensión y aplicación por todas las entidades.
- **Definir procedimientos claros y accesibles para la atención de denuncias:** Asegurando que las víctimas cuenten con rutas definidas para reportar los casos, recibir apoyo y obtener medidas de protección.
- **Garantizar el debido proceso en la investigación de los casos:** Estableciendo procedimientos objetivos, imparciales y respetuosos de los derechos de todas las partes involucradas.

- **Sancionar las conductas de acoso laboral y acoso sexual:** Determinando las disciplinarias aplicables a quienes incurran en estas acciones, en concordancia con las medidas normativas vigentes.
- **Proteger integralmente a las víctimas:** Ofreciendo acceso a apoyo psicosocial, asesoría jurídica y medidas de restablecimiento de sus derechos.
- **Fomentar la colaboración interinstitucional:** Promoviendo la coordinación entre las diferentes entidades del Distrito para la implementación efectiva del decreto.
- **Promover una cultura de cero tolerancia frente al acoso:** Generando conciencia sobre la gravedad de estas conductas y la importancia de su erradicación.
- **Mejorar el clima laboral y la productividad:** Al crear entornos más seguros y respetuosos, se busca aumentar el bienestar de los trabajadores y, por ende, su desempeño y la eficiencia de la administración pública.
- **Fortalecer la imagen y la credibilidad de la administración distrital:** Demostrando un compromiso firme con la protección de los derechos de sus empleados y la creación de entornos laborales éticos.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente decreto, en el marco del “Protocolo para la Prevención, Protección y Atención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y/o de la Discriminación en el Ámbito Laboral en Bogotá, D.C.”, tiene alcance y aplicación en todas las entidades, organismos y sectores que conforman la Administración Pública del Distrito Capital, incluyendo sus entidades centralizadas, descentralizadas, establecimientos públicos, empresas sociales del Estado, unidades administrativas especiales, empresas industriales y comerciales, y sociedades de economía mixta con participación mayoritaria del Distrito.

El decreto se configura como un Decreto Único Distrital en materia de prevención, atención y medidas de protección frente a todas las formas de violencia basada en género, acoso laboral, acoso sexual y actos de discriminación, aplicable a servidores públicos, trabajadores oficiales, contratistas, pasantes, aprendices y cualquier persona que preste servicios o desarrolle actividades en los entornos laborales del Distrito Capital, sin distinción de su modalidad de vinculación.

Así mismo, su alcance se extiende a las entidades adscritas y vinculadas a los sectores administrativos distritales, así como a las alcaldías locales y sus dependencias, garantizando la adopción, implementación y seguimiento uniforme del Protocolo Distrital de prevención y atención de las violencias, conforme a los principios de igualdad, dignidad, inclusión y no discriminación.

La adopción de la presente modificación y actualización del Decreto Distrital 044 de 2015, “Por medio del cual se adopta el Protocolo Distrital para la Prevención, Atención, Protección y Procedimientos de Denuncia frente a las Conductas de Acoso Laboral, Acoso Sexual y/o Discriminación en el Ámbito Laboral en Bogotá, D.C.”, tiene por objeto armonizar su contenido con los desarrollos normativos, técnicos y jurisprudenciales vigentes en materia de derechos laborales, igualdad y no discriminación adoptada por el estado colombiano.

El Protocolo actualizado hará parte integral del presente decreto como anexo técnico, y su contenido podrá ser desarrollado, ajustado y actualizado mediante resolución expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., en concordancia con la legislación nacional, la normativa distrital y los instrumentos internacionales en materia de prevención del acoso laboral, acoso sexual y toda forma de discriminación.

Esto incluiría, de manera general:

- **Secretarías Distritales:** Como la Secretaría General, Secretaría de Gobierno, Secretaría de Hacienda, Secretaría de Educación, Secretaría de Salud, Secretaría de Movilidad, Secretaría de Ambiente, Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, Secretaría de Desarrollo Económico, Secretaría de Planeación, Secretaría de Integración Social, Secretaría de la Mujer, Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, entre otras.
- **Departamentos Administrativos Distritales:** Como el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público (DADEP), el Departamento Administrativo de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital (UAECD), el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) a nivel distrital, entre otros.
- **Unidades Administrativas Especiales del Distrito:** Como la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos (UAESP), la Unidad Administrativa Especial de Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Bienes Inmuebles (UAEGBI), entre otras.
- **Establecimientos Públicos Distritales:** Como hospitales distritales, colegios distritales, el Instituto Distrital de las Artes (IDARTES), el Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD), entre otros.
- **Empresas Industriales y Comerciales del Distrito:** Como la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá (EAAB), la Empresa de Energía de Bogotá (EEB), TransMilenio S. A., entre otras.
- **Sociedades de Economía Mixta Distritales:** En la medida en que la participación del Distrito sea mayoritaria o determinante.
- **Alcaldías Locales:** Las 20 alcaldías locales de Bogotá.
- **El Concejo de Bogotá DC**
- **La Personería de Bogotá DC**
- **La Contraloría de Bogotá DC**
- **La Veeduría Distrital.**

MARCO JURÍDICO

1. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de 1991.
- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
- La Convención sobre los Derechos del Niño.
- Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer.
- Declaración y Programa de Acción de Viena. Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará).
- Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia.
- Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género “Principios de Yogyakarta”.
- Convenio sobre la violencia y el acoso No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo
- Ley 82 de 1993: expide normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a la Mujer Cabeza de Familia.
- Ley 294 de 1996: por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
- Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones y sus respectivos decretos reglamentarios.

- Ley 581 de 2000: por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la Mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del Poder Público.
- Ley 679 de 2001: por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.
- Ley 731 de 2002: por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.
- Ley 800 de 2003: por la cual se aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños.
- Ley 823 de 2003: por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- La 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”.
- Ley 1010 de 2006, que define y sanciona el acoso laboral, y normativas internacionales que protegen contra el acoso sexual y la discriminación en el trabajo
- Decreto 515 De 2006 "Por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"
- Ley 1009 de 2006: por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de asuntos de género.
- Ley 1023 de 2006: por la cual se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1257 de 2008: por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal
- Ley 1413 de 2010: por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas
- Ley 1448 de 2011: por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Establece normas específicas para las 6 mujeres en los artículos 114 al 118. En esta Ley se establece el Decreto 4635 de 2011 sobre comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palanqueras, el Decreto 4634 de 2011 sobre el pueblo gitano (Rrom) y el Decreto 4633 de 2011 sobre pueblos y comunidades indígenas.
- Ley 1482 de 2011: Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.
- Ley 1496 de 2011: por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
- La Ley 1434 de 2011: tiene como objeto fomentar la participación de las mujeres en el ejercicio de la labor legislativa y de control político a través de la creación de la Comisión Legal para la Equidad de las Mujeres del Congreso de la República.
- Ley 1542 de 2012: Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.
- Ley 1581 de 2012 “Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”, la cual deberá ajustar e integrarse con política de protección de datos personales de cada entidad que recepciones datos provenientes de la aplicación del protocolo.
- Ley 1719 de 2014: Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1761 de 2015: Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely)”.
- Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo •
- Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- Ley 2094 de 2021: Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- La jurisprudencia de la Corte Constitucional, el Consejo de Estado y la Corte Suprema de Justicia, las recomendaciones y observaciones de los Comités de Naciones Unidas y los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos relacionados con los temas de violencias basadas en género y/o violencias sexuales.
- Ley 2365 de 2024: adopta medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior.

- Decreto 0405 De 2025: Por el cual se adiciona el capítulo 7 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015
- Circulares 023 de 2023 y 055 de 2024 del Ministerio del Trabajo enfatizan la obligación de los empleadores públicos y privados de adoptar políticas integrales de prevención y atención del acoso laboral y sexual, incluyendo la violencia basada en género y hacia personas LGBTIQ+.
- Circular 003 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación exige la implementación efectiva de los Comités de Convivencia Laboral, con enfoque de género, confidencialidad y garantías procesales.
- Circular 100-004-2024 del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Trabajo, establece plazos, procedimientos y planes de acción para el tratamiento interno de quejas por acoso laboral, reforzando la obligación institucional de actuar con celeridad, imparcialidad y confidencialidad.
- Resolución No 3461 de 2025 “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.

RECURSOS DE FINANCIACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO NORMATIVO

Los recursos de financiación para la implementación de un Decreto Único que establece un Protocolo para la Prevención, Atención y Medidas de Protección de Todas las Formas de Violencia Basadas en Género en Bogotá provendrían de diversas fuentes dentro del presupuesto distrital. La identificación y asignación específica de estos recursos se detallaría en el propio decreto o en actos administrativos posteriores a la implementación.

A continuación, se presentan algunas de las posibles fuentes de financiación:

- **Presupuesto de las Entidades Distritales:** Cada una de las entidades que conforman la administración distrital (Secretarías, Departamentos Administrativos, Unidades Administrativas Especiales, Establecimientos Públicos, Empresas Industriales y Comerciales, Alcaldías Locales, etc.) podría asignar una partida presupuestal específica para la implementación de las acciones contempladas en el protocolo dentro de su respectivo ámbito. Esto incluiría:
 - **Capacitación y sensibilización del personal.**
 - **Desarrollo y difusión de materiales informativos.**
 - **Adecuación de espacios para la atención de víctimas.**
 - **Implementación de medidas de protección.**
 - **Fortalecimiento de los Comités de Convivencia Laboral.**
- **Recursos de la Secretaría Distrital de la Mujer:** Esta Secretaría, como ente rector de las políticas de género en Bogotá, jugaría un papel fundamental en la financiación de acciones transversales y específicas del protocolo. Podría destinar recursos para:
 - **Asistencia técnica y acompañamiento a las demás entidades.**
 - **Desarrollo de campañas de prevención a nivel distrital.**
 - **Fortalecimiento de la Línea Púrpura y otros servicios de atención.**
 - **Investigación y producción de conocimiento sobre violencia basada en género.**
 - **Alianzas con organizaciones de la sociedad civil.**
- **Recursos del Presupuesto General del Distrito:** A través de asignaciones específicas dentro del presupuesto anual del Distrito, se podrían destinar fondos para programas y proyectos transversales de prevención y atención de la violencia basada en género que benefician la implementación del protocolo en todas las entidades.
- **Fondos de Desarrollo Local (FDL):** Las Alcaldías Locales podrían asignar recursos de sus propios presupuestos para implementar acciones específicas del protocolo en sus territorios, adaptadas a las necesidades particulares de cada localidad.
- **Recursos de Cooperación Nacional e Internacional:** Se podrían gestionar alianzas y convenios con entidades del gobierno nacional, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales y agencias de cooperación para obtener financiación adicional para la implementación del protocolo.

- **Recursos Propios de Entidades Específicas:** Algunas entidades, dependiendo de su naturaleza y funciones, podrían generar recursos propios que se destinan a la implementación de acciones relacionadas con la prevención y atención de la violencia basada en género.

IMPACTO MEDIOAMBIENTAL O SOBRE EL PATRIMONIO CULTURAL DISTRITAL

El Decreto que establece un Protocolo para la Prevención, Atención y Medidas de Protección de Todas las Formas de Violencia Basadas en Género en Bogotá **no tendría un impacto directo significativo ni negativo sobre el medio ambiente o el patrimonio cultural distrital.**

La naturaleza de este decreto es principalmente social y administrativa, enfocada en establecer lineamientos, procedimientos y responsabilidades dentro de las entidades de la administración pública distrital para abordar la violencia basada en género. Sus acciones se centran en la gestión de recursos humanos, la atención a personas, la capacitación y la sensibilización, que no implican directamente las alteraciones del entorno natural o del patrimonio cultural tangible o intangible de la ciudad.

Posibles impactos indirectos y muy limitados podrían surgir de:

- **Uso de recursos para la implementación:** La producción de materiales informativos, la realización de eventos de capacitación o la adecuación de espacios para la atención podrían generar un consumo mínimo de recursos como papel, energía o materiales de construcción. Sin embargo, estos impactos serán generalmente menores y deben gestionarse bajo criterios de sostenibilidad y eficiencia.
- **Impacto positivo indirecto en la cultura:** A largo plazo, la implementación efectiva del protocolo podría contribuir a una transformación cultural en la ciudad, promoviendo valores de respeto, igualdad y no violencia. Esto podría tener un impacto positivo en la forma en que se percibe y valora el patrimonio cultural, al fomentar una sociedad más inclusiva y respetuosa de la diversidad.

Aprobó

ANEXOS

Certificación de publicación en el portal LegalBog (<i>si no requiere de publicación por favor enuncie la excepción prevista en la normatividad distrital (Decreto Distrital de Gobernanza Regulatoria, artículo 10°).</i>)	
Matriz de observaciones y respuestas a los proyectos. (<i>Decreto Distrital de Gobernanza Regulatoria, artículo 12°).</i>	
Si se está adoptando un nuevo trámite o la modificación del mismo, requiere la coordinación con la Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor para el trámite del Artículo 39 del Decreto Ley 019 de 2012.	
Otro (<i>Documentos técnicos/científicos o informes que sirven de sustento para la expedición de la regulación</i>)	
CD que contiene el proyecto normativo en formato Word	