

**INSTRUCTIVO PARA  
 INTERPONER QUEJAS DE  
 PRESUNTO ACOSO SEXUAL  
 LABORAL O VIOLENCIA  
 CONTRA LA MUJER**

Versión:	1
Fecha de aprobación:	09/05/2024
Código:	04-03-IN-0004

**TABLA DE CONTENIDO**

1. OBJETIVO.....	2
2. DOCUMENTO RELACIONADO .....	2
3. DESARROLLO DEL INSTRUCTIVO .....	2
3.1 DEFINICIONES.....	2
3.1.1. ACOSO SEXUAL LABORAL.....	2
DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL SEGÚN LA LEY 1257 DE 2008 Y LEY 599 DE 2000 .....	2
3.2 TIPOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL .....	4
3.3 RUTA PARA DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL LABORAL O VIOLENCIA CONTRA LA MUJER .....	5
3.4 CONSIDERACIONES GENERALES PARA LOS CASOS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL LABORAL O VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES .....	5
3.5 PASOS PARA LA RADICACIÓN, ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO ANTE UN PRESUNTO ACOSO SEXUAL LABORAL (ASL).....	7

**INSTRUCTIVO PARA  
INTERPONER QUEJAS DE  
PRESUNTO ACOSO SEXUAL  
LABORAL O VIOLENCIA  
CONTRA LA MUJER**

Versión:	1
Fecha de aprobación:	09/05/2024
Código:	04-03-IN-0004

## 1. OBJETIVO

Este instructivo tiene como objetivo indicar el paso a paso para interponer queja (s) de presunto acoso sexual laboral o violencia contra la mujer dentro de la entidad, garantizando el respeto de sus derechos.

## 2. DOCUMENTO RELACIONADO

04-02-OD-0007 Reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral.

## 3. DESARROLLO DEL INSTRUCTIVO

### 3.1 DEFINICIONES

#### 3.1.1. ACOSO SEXUAL LABORAL

Se puede definir a partir de la tipificación penal de dicha conducta como delictiva, como el acto de acoso, persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, que se comete para obtener un beneficio propio o de un tercero, y de quien se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, sexo, posición laboral, social, familiar o económica (art. 210 A, Código Penal).



#### **DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL SEGÚN LA LEY 1257 DE 2008 Y LEY 599 DE 2000**

La Ley 1257 de 2008 introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencias sexistas, que reproducen el Acoso Sexual Laboral (ASL) en contra de las mujeres trabajadoras y que constituye una manifestación de la voluntad del Estado colombiano en dar cumplimiento a sus compromisos internacionales.

La Ley 599 de 2000 tipifica el delito de acoso sexual dentro del Título II – Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales-, artículo 210A: 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.

Situaciones claves para detectar si somos víctimas de Acoso Sexual Laboral

1. Exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
3. Miradas o gestos sugestivos que le incomoden.
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas
7. Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales
8. Castigos, maltrato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.

	<b>INSTRUCTIVO PARA INTERPONER QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL LABORAL O VIOLENCIA CONTRA LA MUJER</b>	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	09/05/2024	
		Código:	04-03-IN-0004	

9. Contacto físico no deseado.
10. Presión para tener relaciones sexuales.
11. Intento de violación.
12. Violación.

### ¿Quiénes son sujetos de la Ley o pueden ser víctimas o agentes de Acoso Sexual Laboral?

Toda persona puede ser víctima de los delitos establecidos en el Código Penal Colombiano, para el caso de la Subred Sur Occidente, se puede configurar el Acoso Sexual en:

- Persona natural.
- Servidor público.
- Quienes tengan una relación laboral con la entidad.
- Contratistas de la entidad.
- Personal tercerizado
- Estudiantes en formación.

### Medidas de prevención y protección frente al Acoso Sexual Laboral



El Acoso Sexual Laboral está determinado en la categoría de las violencias contra las mujeres por hacer parte de las medidas de prevención y protección del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.

Medidas en el ámbito laboral: además de las señaladas en otras leyes, se deben realizar las siguientes acciones:

- Desarrollar campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres.
- Adoptar procedimientos adecuados y efectivos de atención y reparación a las víctimas.

### Los derechos de las víctimas de Acoso Sexual Laboral:

- A una vida digna.
- A la integridad física, sexual y psicológica.
- A la intimidad, a no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes.
- A la igualdad real y efectiva
- A no ser sometidas a forma alguna de discriminación.
- A la libertad y autonomía, al libre desarrollo de la personalidad.
- A la salud, a la salud sexual y reproductiva.
- A la seguridad personal
- A decidir voluntariamente si se quiere o no ser confrontada con el agresor o la agresora en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.
- A recibir trato digno y humano.
- A ser tratada con reserva de identidad en todo momento.
- A ser escuchada, ser atendida, ser informada (de forma clara, completa, veraz y oportuna y

	<b>INSTRUCTIVO PARA INTERPONER QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL LABORAL O VIOLENCIA CONTRA LA MUJER</b>	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	09/05/2024	
		Código:	04-03-IN-0004	

especialmente frente a sus derechos sexuales y reproductivos).

- Al ejercicio de actividad laboral, a la intimidad y al buen nombre.
- A la protección de su intimidad y las circunstancias personales, así como a la garantía de su seguridad y a la de sus familiares y testigos a su favor. A estabilización de su situación y reparación integral de los daños sufridos y evitar la re victimización.
- A recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado, desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.
- A dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual.
- A recibir la atención integral (asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas.).
- A acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas

### 3.2 TIPOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL



El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:

1. **Como chantaje:** cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral –aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo– para que acceda a comportamientos de connotación sexual.
2. **Como ambiente laboral hostil** en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima. Los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden ser de naturaleza:
  - a. **Física:** violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.
  - b. **Verbal:** comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.
  - c. **No verbal:** silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

La principal característica del acoso sexual es la superioridad de poder y control del acosador o acosadora.

Los tipos de acoso sexual más frecuentes son:

- **Quid pro quo:** es aquella que se establece en la jerarquía de una organización, (institución, empresa o universidad) y en la que el acosador se aprovecha de su posición, para pedir favores sexuales a cambio de un aumento de salario o el aprobado en un examen.
- **Acoso sexual generador de un ambiente hostil:** Ocurre cuando la conducta indeseada de naturaleza sexual genera un ambiente laboral, escolar o social caracterizado por la intimidación y la amenaza. Esto afecta la capacidad de la víctima de participar y trae consecuencias negativas. Sin embargo, este tipo de acoso también puede generarse por parte de una persona hacia otra con mayor poder, como por

	<b>INSTRUCTIVO PARA INTERPONER QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL LABORAL O VIOLENCIA CONTRA LA MUJER</b>	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	09/05/2024	
		Código:	04-03-IN-0004	

ejemplo el producido por parte de un empleado hacia su jefe o de un alumno hacia su profesor.

### 3.3 RUTA PARA DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL LABORAL O VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Esta es una ruta que puede ser utilizada por cualquier persona cuando se considere víctima del acoso sexual laboral o violencia contra la mujer.

#### ¿Dónde se puede denunciar la conducta de Acoso Sexual Laboral?

Para formular la respectiva denuncia la víctima podrá ponerse en contacto con las siguientes autoridades:

- **URI:** Unidades de Reacción Inmediata.
- **SAU:** Salas de Atención a Usuarios.
- **CAIVAS:** Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.
- **CAPIV:** Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (fiscalía general de la Nación).
- Oficina de quejas y contravenciones de la **Policía o Estaciones de Policía y SIJIN.**

#### Canales de atención y denuncia habilitados en Bogotá:

- **Aplicativo móvil:** APP ELLAS. Creada por la Red Nacional de Mujeres.
- **Línea Púrpura:** 01 8000 11 21 37. **WhatsApp** 300 7551846 (24 horas)
- **Línea 122:** fiscalía general de la Nación.
- **Línea 155:** Alta Consejería para la Equidad de la Mujer.
- **Ministerio de Trabajo:** Bogotá (57-1) 3 77 99 99. Opción 2 y la línea nacional gratuita 01 8000 11 25 18.



De igual manera, puede acudir ante la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE para recibir la asesoría, acompañamiento e implementación de medidas de protección para minimizar la exposición al riesgo.

A continuación, se describe el procedimiento para el manejo de quejas de presunto acoso sexual o violencia contra la mujer, en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.

### 3.4 CONSIDERACIONES GENERALES PARA LOS CASOS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL LABORAL O VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Las personas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral tienen los siguientes derechos:



- Contar libremente lo sucedido
- Confidencialidad y reserva de la información de su caso

	<b>INSTRUCTIVO PARA INTERPONER QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL LABORAL O VIOLENCIA CONTRA LA MUJER</b>	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	09/05/2024	
		Código:	04-03-IN-0004	

- Que no se emitan juicios de valor sobre su queja y que se le tome con seriedad
- Ser tratado con respeto
- Que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral o contractual
- Recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.
- Recibir orientación en materia legal y psicológica
- Recibir acompañamiento permanente de la entidad
- Celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten

Quien reciba la queja, tendrá en cuenta lo siguiente:

- Debe privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
- Debe abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
- La víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.
- Debe tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.
- En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
- El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en una carpeta enumerada sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.
- En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos, si da lugar.
- El consentimiento no podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la víctima cuando esta sea incapaz de dar un consentimiento libre, tampoco se inferirá del silencio o de la falta de resistencia de la víctima al acoso sexual.
- En aras de examinar las condiciones que pudieran implicar una retractación, deben registrarse factores como la relación de subordinación frente al presunto agresor, la existencia de amenazas o represalias que puedan tener impacto en la situación laboral de la víctima, todo esto, con el fin de adoptar los esfuerzos necesarios encaminados a que la víctima se sienta apoyada y sea protegida adecuadamente para garantizar su participación en el proceso.
- La credibilidad, la honorabilidad o la disponibilidad sexual de la víctima o de un testigo no podrán inferirse de la naturaleza sexual del comportamiento anterior o posterior de la víctima o testigo.
- En caso de que la víctima haya sostenido una relación afectiva o cercana con el/la presunto/a agresor/a, no permitirá inferir su consentimiento frente al acoso sexual, ni desestimar su queja o denuncia.
- El abordaje se realizará bajo el enfoque diferencial (étnico, etario, de género, etc.), así como la generación de un espacio de asesoría para informar a la víctima de las acciones a desplegar y sus derechos.
- Dentro del abordaje, es necesario que la comunicación sea clara, fluida y amable. Se deben evitar: comportamientos o actitudes “paternalistas” o “maternalistas”, actitudes “compasivas”



	<b>INSTRUCTIVO PARA INTERPONER QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL LABORAL O VIOLENCIA CONTRA LA MUJER</b>	<b>Versión:</b>	1	 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b>
		<b>Fecha de aprobación:</b>	09/05/2024	
		<b>Código:</b>	04-03-IN-0004	

y toda conducta que pueda resultar revictimizante. Es importante tener en cuenta que, desde este momento, se deben evitar prejuicios fundados en estereotipos de género (pensar por ejemplo que la víctima provocó el hecho victimizante o que está mintiendo), así como evitar preguntas que hagan que relate lo ocurrido. Se puede mencionar, que revisó la queja, que conoce los hechos y que no es necesario volver sobre estos. Se deben evitar frases que puedan hacer sentir culpable a la víctima por lo ocurrido, que indaguen por su vida personal, su comportamiento o por experiencias similares ocurridas en el pasado. Para este espacio también es necesario prever la necesidad de contar con apoyo psicosocial en caso de que la víctima lo requiera.

- Luego de la revisión del caso, adoptará las medidas pertinentes para la atención del riesgo psicosocial y de seguridad y salud en el trabajo que puede configurar el acoso.
- Adoptar medidas preventivas o de intervención que permitan disminuir la exposición al riesgo, tales como: reordenación del tiempo de trabajo, desplazamientos y cambios de horarios, siendo recomendable la separación entre la persona denunciada y denunciante durante el tiempo que dure el procedimiento u otros mecanismos proporcionales a la gravedad de la situación denunciada. En caso de que la conducta de acoso esté siendo perpetrada por un funcionario de mayor rango al de la persona afectada o por quien tenga la facultad de adoptar las medidas de protección antes mencionadas, el caso deberá ponerse en conocimiento del inmediato superior para que se revise la necesidad de adoptar otras medidas, siempre garantizando la seguridad y la confidencialidad sobre los hechos relatados por la víctima. Ante la imposibilidad de adelantar esta actuación, y de manera inmediata, deberá indicarse la necesidad de acudir a las instancias de investigación y sanción para que se protejan los intereses de la víctima.
- Las medidas adoptadas en ningún caso pueden significar un menoscabo a los derechos de quien interpone la queja o de la víctima (pueden ser personas diferentes). De esta manera, deben evitarse tomar decisiones que no sean concertadas con la víctima o que puedan significar un detrimento de sus condiciones laborales (ej. Cambios de lugar de trabajo u horarios).

### 3.5 PASOS PARA LA RADICACIÓN, ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO ANTE UN PRESUNTO ACOSO SEXUAL LABORAL (ASL)

No	Pasos a realizar	Quien lo debe hacer	Como lo debe hacer
1.	Radicación y recepción de la queja	Colaborador, tercero, estudiante o docente que se considere víctima de ASL o que tenga conocimiento de un presunto caso de ASL o violencia contra la mujer	Presentar queja por escrito indicando los hechos, datos y las pruebas que permitan evidenciar el presunto acoso sexual o de violencia contra la mujer. Esta podrá tramitarse a través de correo electrónico <a href="mailto:dirthumano@subredsuoccidente.gov.co">dirthumano@subredsuoccidente.gov.co</a> con el fin de garantizar la reserva legal y el manejo prioritario del caso. Durante este punto tenga en cuenta: Nota 1: En caso de una queja verbal, el funcionario que la reciba garantizará el procedimiento para que conste por escrito y de esta manera se le pueda dar trámite. Nota 2. En caso de recibir una queja anónima, está la tramitará la oficina de control disciplinario Interno. Nota 3. La queja puede ser presentada por la víctima o por quien tenga conocimiento de la situación.
2.	Análisis queja	Dirección de	Examinar de manera confidencial los casos específicos en los que se



	<b>INSTRUCTIVO PARA INTERPONER QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL LABORAL O VIOLENCIA CONTRA LA MUJER</b>	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	09/05/2024	
		Código:	04-03-IN-0004	

No	Pasos a realizar	Quien lo debe hacer	Como lo debe hacer
		Gestión del Talento Humano.	<p>formule queja o reclamo, que pueda ser tipificado como conductas o circunstancias de presunto Acoso Sexual Laboral (ASL) al interior de la Subred, en caso de determinar que se trata de un caso de Presunto ASL o de cualquier tipo de violencia contra la mujer, <b>NO</b> se podrá tramitar el proceso conciliatorio, por cuanto estas conductas no son conciliables, de conformidad con lo establecido en el artículo 8 literal K de la Ley 1257 de 2008.</p> <p>En caso de tratarse de un caso de acoso laboral, se deberá remitir por competencia al Comité de Convivencia Laboral</p>
3.	Notificación	Dirección de Gestión del Talento Humano.  Oficina de Control Disciplinario Interno	<p>Notificar el caso a la Secretaría Distrital de la Mujer y a la Oficina de Control Disciplinario Interno</p> <p>Informar al colaborador, estudiante o docente que se realizó la notificación a la Secretaría Distrital de la Mujer, informar sus derechos y entidades a las cuales puede acudir.</p> <p>La Oficina de Control Disciplinario Interno deberá dar aviso a la Personería de Bogotá, y hacer seguimiento correspondiente</p>
4.	Orientación y acompañamiento	Dirección de Gestión del Talento Humano y/o Oficina de Control Disciplinario Interno	<p>Prestar asesoría y acompañamiento requerido por la víctima, lo cual puede incluir apoyo orientación psicosocial.</p> <p>Adoptar medidas preventivas y/o de protección para disminuir la exposición al riesgo.</p> <p>Realizar seguimiento del caso notificado.</p>

La Oficina de Control Disciplinario Interno deberá investigar y sancionar disciplinariamente con ocasión de la conducta de acoso sexual laboral a todo servidor público, así mismo, todo particular vinculado mediante contrato de prestación de servicio que cumplan funciones públicas y que incurran en conductas constitutivas de acoso sexual, están sujetos a ser investigados disciplinariamente por la Personería de Bogotá o la Procuraduría General de la Nación-PNG-, conforme a lo dispuesto en el artículo 92 de la Ley 1952 de 2019 modificado por la Ley 2094 de 2021. Para tales efectos, la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. remitirá la información y documentación que exista frente a cada caso en particular.

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS		
No	FECHA	CAMBIO
1.	27-04-2022	Creación del Instructivo para interponer quejas de presunto acoso sexual laboral o violencia contra la mujer
2	6/05/2024	Actualización Tipos de Acoso sexual laboral, Canales de atención y denuncia y pasos para la radicación, orientación y acompañamiento ante un presunto acoso sexual laboral (ASL)



	<b>INSTRUCTIVO PARA INTERPONER QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL LABORAL O VIOLENCIA CONTRA LA MUJER</b>	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	09/05/2024	
		Código:	04-03-IN-0004	

### REGISTROS ASOCIADOS AL DOCUMENTO

EX 04-CIR-34-2015 Circular 34 de 2015 secretaria general Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. Por medio de la cual se adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital.

EX 04-DEC-044-2015 Decreto Distrital 044 de 2015 Por medio del cual se adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital

### CAMPO DE APLICACIÓN

Está dirigido a todo el personal de la entidad sin distinción de forma de vinculación incluyendo el personal tercerizado, estudiantes y docentes de la entidad que se encuentran activos en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.

Lugar y tiempo de Archivo: Según lo definido en TRD (Tabla de retención documental)  
Disposición final: Archivo central

	ELABORÒ	REVISÒ	VERIFICACION ESTRUCTURA DOCUMENTAL- CALIDAD	APROBÒ
Nombre y Apellidos:	Katherin Vanessa Parra Aldana	Yeimy Lorena Colmenares González	Marly Santamaria	Claudia Patricia Rosero Caicedo
Cargo y/o actividad:	Profesional Especializado III – OPS	Directora de Gestión del Talento Humano	Profesional Universitario Calidad	Jefe Oficina de Calidad
Fecha:	06/05/2024	06/05/2024	09/05/2024	09/05/2024