



SECRETARÍA DE
INTEGRACIÓN SOCIAL



IDIPRON

RESOLUCIÓN N° 3364 DEL 21 DE NOVIEMBRE DE 2025

"Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social"

EL SECRETARIO DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL Y EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD - IDIPRON

En uso de las facultades que les otorga el artículo 2 del Decreto Distrital 508 de 2022 y el artículo 3 del Acuerdo de Junta Directiva 009 de 2022, en desarrollo de lo establecido en el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo y

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con el artículo 2° de la Constitución Política de Colombia, son fines esenciales del Estado servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución, entre ellos el respeto a la dignidad humana y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras.

Que de conformidad con el artículo 5 de la Constitución Política *"El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad."*

Que de conformidad con el artículo 13 de la Carta Política *"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."*

Que el artículo 21 de la Constitución Política reconoce la honra como un derecho de la persona y que, de conformidad con el artículo 25 ídem, *"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."*

Que de conformidad con el artículo 43 de la Constitución Política *"La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación."*

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San
Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional:
direcciongeneral@idipron.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ, D.C.



Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

"Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social"

Que la Ley 1010 de 2006 establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo y, reglamenta la obligación de las entidades e instituciones de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y definir un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Que la citada ley establece las conductas que constituyen y no constituyen acoso laboral, la obligatoriedad de adoptar un procedimiento interno de conciliación preventivo y efectivo para superar dichas conductas en el lugar de trabajo, la creación del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas, el procedimiento sancionatorio, algunas medidas preventivas y correctivas.

Que el artículo 9° ídem, adicionado por el artículo 16 de la Ley 2365 de 2024, establece las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral en los siguientes términos:

"Artículo 9°. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral.

La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional:
direcciongenceral@idipron.gov.co



Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

“Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social”

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2° de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante del sector público o privado deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del; ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

*(...) **Parágrafo 3°.** La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.”*

Que en atención a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y en la Resolución 3461 de 2025, el Comité de Convivencia Laboral constituye un órgano institucional de prevención y atención que tiene la función de fomentar una cultura de respeto, atender quejas o situaciones que puedan configurar acoso laboral y sugerir medidas correctivas para garantizar la armonía y el respeto mutuo en el entorno de trabajo.


Que el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008 *“Por 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”*, señala:

“Artículo 12. Medidas en el ámbito laboral. Parágrafo. (...) Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) los empleadores y o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para:

1. Hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial de las mujeres.

2. Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley. Estas normas se aplicarán también a las cooperativas de trabajo asociado y a las demás organizaciones que tengan un objeto similar”.

Que la 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*


Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional:
direcciongeneral@idipron.gov.co



Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

“Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social”

el derecho disciplinario”, modificada por la Ley 2094 de 2021, extendió el poder preferente en materia disciplinaria a las personerías en las entidades territoriales y, por lo tanto, pueden ejercerlo para conocer de los casos de acoso laboral, además de la competencia de la Procuraduría General de la Nación.

Que la Ley 2209 de 2022 *“Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006”*, modificó el término de caducidad de las acciones judiciales y administrativas por acoso laboral, estableciendo:

“ARTICULO 1. Modifíquese el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, el cual quedará así:

ARTÍCULO 18. Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley”.

Que mediante la Ley 2365 de 2024 se adoptaron medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior, definiendo el acoso sexual en el contexto laboral en los siguientes términos:

“(…) se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral (...).”

Que la Ley 2365 de 2024 establece el mecanismo de queja por acoso sexual, así:

“Artículo 15°. Mecanismos de queja. Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante el empleador o contratante del sector público o privada a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

Los empleadores o contratantes, en cumplimiento del párrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, deberán tramitar las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima de conformidad con la presente ley en el ámbito de sus competencias.

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional:
direcciongeneral@idipron.gov.co





Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

"Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social"

Parágrafo. En ningún caso el trámite de la queja ante el empleador o contratante del sector público o privado será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal y/o la queja disciplinaria en el caso de servidores públicos."

Que mediante la ley 2528 de 2025, se aprobó el convenio 190, sobre la violencia y el acoso, adoptada por la reunión 108 de la OIT, en ginebra - Suiza, el 21 de junio de 2019.

Que mediante el convenio 190 de la OIT, en su preámbulo reconoce *"Que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;"*

- *Así mismos el artículo tercero del presente convenio, "El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:*
- *a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;*
- *b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;*
- *c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;*
- *d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;*
- *e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y*
- *f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo."*

Que el artículo 14 de la Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social *"Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional"*, establece las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral que deben implementar las entidades públicas y las empresas privadas.

Que la Circular 026 de 2023 del Ministerio de Trabajo, insta a las entidades públicas y empresas privadas, a las instituciones y empresas, a tomar medidas conducentes a prevenir, atender, sensibilizar y orientar a las y los trabajadores en materia de acoso laboral, acoso

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional:
direcciongenceral@idipron.gov.co





Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

"Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social"

sexual laboral, violencia y discriminaciones contra las mujeres y personas con orientaciones sexuales diversas con el fin de propender por ambientes laborales dignos, basados en el respeto por los derechos humanos y el logro de la igualdad.

Que la circular 055 de 2024, del Ministerio Del Trabajo, exhorta a las entidades públicas, empresas privadas, a las instituciones y empresas, a tomar medidas urgentes y conducentes a prevenir, atender, sensibilizar y orientar a las, los y les trabajadores en materia de acoso laboral, acoso sexual, prevención de violencias y discriminaciones en contra de personas que se identifican con orientaciones sexuales e identidades de genero diversas, con el fin de propender de ambientes laborales dignos basados en el respeto por los derechos humanos y libres de discriminación.

Que la Circular 075 de 2025, del Ministerio Del Trabajo, exhorta a las entidades públicas, empresas privadas, a las instituciones y empresas, a tomar medidas urgentes y conducentes a prevenir, atender, sensibilizar y orientar a las, los y les trabajadores en materia de acoso laboral, acoso sexual, prevención de violencias y discriminaciones en contra de personas que se identifican con orientaciones sexuales e identidades de genero no hegemónicas, con el fin de propender de ambientes laborales dignos basados en el respeto por los derechos humanos y libres de discriminación.

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 88 del Acuerdo Distrital 257 de 2006 *"El Sector Integración Social está conformado por la Secretaría Distrital de Integración Social, cabeza de Sector, y el Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud, IDIPRON; que le está adscrito."*

Que el Acuerdo Distrital 927 de 2024, por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 *"Bogotá Camina Segura"*, establece en el artículo 16 el Programa 34, *"Talento humano unido por la ciudadanía"*, por el cual se dispone que *"(...) Se optimizará el potencial del talento humano de la Administración Distrital para generar valor público, mediante el desarrollo y fortalecimiento de la gestión integral del talento humano, con una adecuada planificación, disponibilidad de información suficiente, veraz y oportuna, diseño de puestos de trabajo y ambientes laborales inclusivos (...)"*.

Que mediante el Decreto Distrital 515 de 2006, modificado por el Decreto Distrital 437 de 2012, se establecen las siguientes medidas de prevención del acoso laboral:

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional:
direcciongenceral@idipron.gov.co





Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

"Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social"

"ARTÍCULO 2°. MECANISMOS Y ACCIONES DE PREVENCIÓN.

(...) las principales acciones son:

1. Proponer espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Entidad.

2. Diseñar y aplicar actividades con la participación de los funcionarios, a fin de:

**Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente.*

**Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones laborales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.*

**Examinar en el seno del organismo interno que asuma las funciones de Conciliación para la Resolución de Conflictos de Acoso Laboral, y conforme con el procedimiento señalado en el presente Decreto, las conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Entidad, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes".*

Que el Decreto Distrital 062 de 2014 modificado por el Decreto Distrital 467 de 2024 ratifica y establece en el artículo 2° las líneas de trabajo de la Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales - LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital.

Que a través del Decreto Distrital 044 de 2015, se reconoce el acoso laboral y el acoso sexual laboral como una manifestación de las violencias contra las mujeres que limita la garantía del derecho a una vida libre de violencias y el derecho al trabajo en condiciones de dignidad e igualdad.

Que la Circular 024 de 2022 de la Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios de la Secretaría Jurídica Distrital hace énfasis en que:

"Las conductas comprendidas por el acoso laboral pueden, según las circunstancias del caso, tener proyecciones no solamente en el ámbito disciplinario, constitucional (acciones de tutela) sino también en el penal [artículos 182 y 210]".

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional:
direcciongencral@idipron.gov.co





Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

"Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social"

Que en la misma Circular se precisó el trámite en materia disciplinaria de las quejas por acoso laboral en las cuales las partes no logran un acuerdo ante el Comité de Convivencia Laboral, así:

"(...) el acoso laboral es la única falta disciplinaria que tiene un tratamiento diferente a las demás conductas señaladas en la norma disciplinaria, pues antes de iniciar el procedimiento disciplinario y sancionatorio debe agotarse necesaria y obligatoriamente en todos los casos el procedimiento preventivo de que trata el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006.

El procedimiento preventivo debe adelantarlo también en todos los casos la entidad en donde se encuentren vinculados tanto el funcionario denunciado como el querellante a través del comité de convivencia laboral o su equivalente a quien le corresponde adelantar un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las situaciones que ocurran en el lugar de trabajo, tal como lo dispone el numeral V del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006.

*Cuando la entidad pública hubiere agotado el procedimiento preventivo y éste no logre superar la situación de acoso laboral en la entidad, las diligencias deberán remitirse en todos los casos a la **Procuraduría General de la Nación o Personería Distrital de Bogotá, D.C** a quienes le corresponde ejercer de manera exclusiva el poder disciplinario en estos casos y para determinar la competencia al interior de este organismo de control se atenderá al cargo del funcionario acosador denunciado"* (Negrilla es del texto original).

Que en la Secretaría Distrital de Integración Social se expidió la Resolución 1214 de 2016 *"Por la cual se deroga la Resolución 570 de 17 de junio del 2014, se establece el procedimiento, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y se adopta el protocolo para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas, en la Secretaría Distrital de Integración Social"*.

Que en el Instituto Distrital Para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON, mediante documento interno "A-GDH-DI-050" de fecha 26 de septiembre de 2024, actualizó el protocolo de acoso laboral y acoso sexual laboral, y mediante Resolución 548 de 2024, por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2024 – 2026.

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional:
direcciongeneral@idipron.gov.co





Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

"Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social"

Que mediante la Circular 003 de 2024, la Procuraduría General de la Nación exhortó a las entidades del Estado en todos sus órdenes a cumplir con lo dispuesto por la Ley 1010 de 2006, en lo relacionado con la adopción de mecanismos de prevención, corrección y sanción de las conductas de acoso laboral la Ley 1257 de 2008 y sus decretos reglamentarios, con el fin de asegurar que, en los procedimientos establecidos en la materia, siempre se tenga en cuenta la perspectiva de género y la especial protección de los derechos de las mujeres en sus diversidades.

Que mediante la Circular Conjunta 100-004-2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública se emitieron lineamientos para el manejo del acoso laboral por parte de los Comités de Convivencia Laboral y para la aplicación de la Circular 003 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación.

Que en cumplimiento de los principios de dignidad humana, igualdad, no discriminación y enfoque diferencial reconocidos por la Constitución, la Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, la Secretaría Distrital de Integración Social y el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud —IDIPRON— incorporan en su política institucional de prevención del acoso laboral una perspectiva de derechos humanos, con especial atención a las desigualdades estructurales de género y las condiciones particulares de vulnerabilidad, reafirmando su compromiso con la construcción de ambientes laborales libres de violencia, donde se respeten la integridad, la diversidad y la libertad de las personas.

Que en virtud del artículo 7 de la Ley 2365 de 2024, las disposiciones sobre acoso sexual laboral son aplicables a todas las personas vinculadas a la entidad, sin distinción de la naturaleza jurídica de su relación, incluyendo servidores públicos, contratistas, pasantes, practicantes, y demás personas que participen en el contexto laboral. En consecuencia, la política que se adopta tiene un carácter transversal y vinculante, y su alcance incluye tanto espacios físicos como virtuales, actividades institucionales externas y comunicaciones digitales en el ejercicio de funciones o tareas contractuales.

Que en el punto 13 del Acuerdo Colectivo sectorial para la vigencia 2025, suscrito entre la Secretaría Distrital de Integración Social y el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON y las organizaciones sindicales con presencia en el Sector de Integración Social, se acordó que *"Las entidades del Sector Social, dentro de los 60 días siguientes a la firma del presente acuerdo laboral colectivo sectorial, emitirán, previa socialización con las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo con el fin de recibir observaciones a que haya lugar, un acto administrativo en el que se promueva la prevención de conductas que puedan constituir acoso laboral o presunto abuso de poder"*.

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional:
direcciongenceral@idipron.gov.co





Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

“Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social”

Que atendiendo lo anterior se encuentra necesario integrar en un solo documento la Política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y del acoso sexual laboral en el ámbito de actuación del Sector Integración Social del Distrito Capital, para lo cual se requiere derogar en su integridad la Resolución 0632 de 2021 de la Secretaría Distrital de Integración Social y la Resolución 425 de 2017 del IDIPRON.

Que en cumplimiento en los artículos 3 y 8 de la Ley 1437 de 2011 y de lo dispuesto en el artículo 69 del Decreto Distrital 479 de 2024, el proyecto de Decreto se publicó en la plataforma única de publicación de proyectos de actos administrativos del Distrito Capital – LegalBog desde el 17 de septiembre de 2025, hasta el día 24 de septiembre de 2025.

Que a través de la cuenta de correo electrónico acuerdolaboral@sdis.gov.co fue enviado el proyecto de Acto Administrativo a los correos electrónicos de las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo Colectivo Sectorial 2025, con el fin de recibir las observaciones a que hubiera lugar, desde el 27 de octubre de 2025, hasta el 29 de octubre de la misma anualidad.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

CAPÍTULO I

DEL OBJETO, LA POLÍTICA INSTITUCIONAL Y EL ALCANCE

ARTÍCULO PRIMERO. ADOPTAR la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y del acoso sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en el ámbito de actuación del Sector Integración Social del Distrito Capital, integrado por la Secretaría Distrital de Integración Social – SDIS y el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON, como un instrumento orientador y vinculante que establece lineamientos, estrategias y mecanismos institucionales destinados a garantizar ambientes laborales sanos, respetuosos, inclusivos y libres de todo tipo de violencia, discriminación o vulneración de derechos fundamentales.

ARTÍCULO SEGUNDO. RECONOCER que la presente política es producto de un proceso de construcción participativa entre la Secretaría Distrital de Integración Social, el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON y las organizaciones sindicales firmantes en el marco del *Acuerdo Colectivo del Sector Social Bogotá D.C. 2025*, y responde al mandato constitucional y legal de proteger la dignidad humana, prevenir la

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional: direcciongeneral@idipron.gov.co



Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

"Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social"

violencia y promover condiciones de trabajo digno, equitativo y seguro para todas las personas que interactúan en el contexto institucional.

ARTÍCULO TERCERO. DETERMINAR que esta política será de obligatoria observancia para todos los servidores públicos, contratistas, pasantes, practicantes y para cualquier otra persona vinculada funcional, contractual o institucionalmente con la SDIS o el IDIPRON, independientemente de la naturaleza de su relación jurídica, siempre que sus funciones u obligaciones se ejerzan en el marco de un contexto laboral que implique relaciones jerárquicas, de subordinación, de supervisión o de convivencia laboral cotidiana.

ARTÍCULO CUARTO. ESTABLECER que las entidades del Sector Integración Social distrital adoptarán mecanismos conjuntos para la implementación efectiva de la política, entre ellos:

- Procedimientos internos de atención y resolución de quejas por acoso laboral y acoso sexual laboral, con garantías de confidencialidad, enfoque de derechos y debido proceso.
- Estrategias de formación, sensibilización y transformación cultural institucional sobre violencias basadas en género, relaciones laborales saludables, y corresponsabilidad.
- Fortalecimiento del rol y capacidades del Comité de Convivencia Laboral de cada entidad, garantizando su articulación operativa y el cumplimiento de sus funciones preventivas.
- Promoción de acciones pedagógicas y comunicaciones comunitarias orientadas a fortalecer la política de cero tolerancia frente al acoso laboral y el acoso sexual laboral.
- Activación de rutas institucionales, intersectoriales y de protección integral para víctimas, conforme a lo dispuesto por el marco normativo vigente en materia de acoso laboral y acoso sexual laboral.

ARTÍCULO QUINTO. ORDENAR que la Secretaría Distrital de Integración Social y el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON adelanten de manera conjunta las acciones necesarias para asegurar el seguimiento, evaluación, actualización y mejora continua de la política, así como la recolección de datos, la elaboración de informes periódicos y la generación de indicadores de gestión que permitan medir su impacto en el entorno institucional.

ARTÍCULO SEXTO. REAFIRMAR que esta política se inscribe dentro del marco de los compromisos adquiridos en el *Acuerdo Colectivo del Sector Social Bogotá D.C. 2025*,

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional:
direcciongencral@idipron.gov.co



Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

"Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social"

especialmente aquellos relacionados con la promoción de derechos fundamentales, la equidad de género, la prevención de violencias, y la garantía de condiciones laborales dignas, seguras e igualitarias.

ARTÍCULO SÉPTIMO. PRINCIPIOS ORIENTADORES. Las gestiones que la Secretaría Distrital de Integración Social y del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON realice, en cumplimiento de lo preceptuado en la Ley 1010 de 2006 que adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo y demás normas asociadas, se orientarán por los siguientes principios:

1. **El respeto** por la dignidad humana y los derechos fundamentales de todos/as los/as servidores/as públicos/as.
2. **La protección** del trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los/las servidores/as, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente al interior de la Secretaría Distrital de Integración Social y el IDIPRON.
3. **La prevención** de las conductas que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual laboral u otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo al interior de las entidades que conforman el Sector Integración Social, que vulneren los bienes jurídicos tutelados en la Ley 1010 de 2006.

Así mismo, evitar la revictimización de quienes han sido sujetos pasivos de conductas que constituyen acoso laboral y acoso sexual laboral.

4. **La intervención** a través de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano y el Comité de Convivencia Laboral de las entidades del Sector Integración Social del distrito capital.
5. **La oportunidad y celeridad** en las gestiones y trámites atinentes a la solución de conflictos o diferencias suscitadas por probables conductas de acoso laboral y sexual laboral.
6. **La confidencialidad** en el manejo de la información y de las quejas presentadas con ocasión de conductas de acoso laboral y sexual laboral.
7. **La divulgación y formación** permanente de las normas y medidas de prevención

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional:
direcciongeneral@idipron.gov.co



Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

"Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social"

relacionadas con el acoso laboral y sexual laboral.

8. **La participación** de todos/as los/as servidores/as públicos/as de la Secretaría Distrital de Integración Social, del IDIPRON y las organizaciones sindicales dentro de los procesos que tienen que ver con prevención del acoso laboral y sexual laboral.
9. **El debido proceso** que se aplicará a toda clase de actuaciones, sin dilaciones injustificadas, a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra dentro de las conductas suscitadas por las conductas de acoso laboral y sexual laboral.

ARTÍCULO OCTAVO. Alcance. Las medidas preventivas, los procedimientos de denuncia, de protección y sanción corrección para las víctimas y, los procesos de formación y sensibilización establecidos en la presente resolución aplican para todos/as los/as servidores/as públicos/as de la Secretaría Distrital de Integración Social y el IDIPRON.

ARTÍCULO NOVENO. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO LABORAL O SEXUAL LABORAL. De acuerdo con lo establecido en los artículos 11 de la Ley 906 de 2004, 8º de la Ley 1257 de 2008, 5º de la Ley 2365 de 2024 y 7º de la Ley 2528 de 2025, las víctimas de acoso laboral o sexual laboral tienen los siguientes derechos:

1. A recibir trato digno y humano.
2. A decidir voluntariamente si se quiere o no ser confrontada/o con el agresor o la agresora en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.
3. A ser tratado/a con reserva de identidad en todo momento.
4. Al ejercicio de actividad laboral, a la intimidad y al buen nombre.
5. A la protección de su intimidad, a la garantía de su seguridad y a la de sus familiares y testigos a su favor.
6. A estabilización de su situación y reparación integral de los daños sufridos.
7. A recibir orientación, asesoramiento jurídico con carácter gratuito, e inmediato, desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional:
direcciongencral@idipron.gov.co

Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

"Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social"

8. A la confidencialidad
9. A la atención integral en salud
10. A la reparación y no repetición
11. A dar su consentimiento informado para los exámenes medicolegales en los casos de violencia sexual.
12. A escoger el sexo del médico para la práctica de estos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio.
13. A decidir siempre y voluntariamente, si puede ser confrontada/do con la agresora o el agresor en cualquiera de los espacios y procedimientos.
14. 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), por parte de las autoridades competentes.
15. A la no revictimización o victimización secundaria.
16. A acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas, por parte de las autoridades competentes.

CAPITULO II

DE LAS DEFINICIONES Y MODALIDADES ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

ARTÍCULO DÉCIMO. DEFINICIONES Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente política, y teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 1010 de 2006, modificada por la Ley 1622 de 2013, la definición y modalidades de acoso laboral son las siguientes:

El acoso laboral se entenderá como toda conducta persistente y/o 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

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional: direcciongenceral@idipron.gov.co



Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

"Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social"

el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado.

Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida, sistemática, que se demuestre y/o que sea pública de cualquiera de las siguientes conductas:

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional:
direcciongeneral@idipron.gov.co



Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

"Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social"

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
4. Las injustificadas amenazas de despido o evaluación insuficiente injustificada, expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la entidad;
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la entidad, o en forma discriminatoria respecto a los demás servidores;
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional:
direcciongeneral@idipron.gov.co





Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

"Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social"

12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO PRIMERO: En los demás casos no enumerados, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente evaluará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad para con la Entidad
3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Entidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la entidad.
5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminada la relación legal y reglamentaria, con base en una causa legal o una justa causa, prevista

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional:
direcciongenceral@idipron.gov.co



Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

"Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social"

en la legislación sobre la función pública.

6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución Política de Colombia.
7. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas que regulan las relaciones de los/as servidores/as públicos/as.
8. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los/as servidores/as públicos/as.
9. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. CONDUCTAS ATENUANTES DE ACOSO LABORAL.

Son conductas atenuantes del acoso laboral:

1. Haber observado buena conducta anterior.
2. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
3. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
4. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
5. Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
6. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
7. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional:
direcciongeneral@idipron.gov.co



Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

“Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social”

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES DE ACOSO LABORAL. Son circunstancias agravantes:

1. Reiteración de la conducta.
2. Cuando exista concurrencia de causales.
3. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
4. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del/la ofendido/a, o la identificación del/la autor/a partícipe.
5. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
6. La posición predominante que el/la autor/a ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
7. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
8. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL LABORAL. Para efectos de la presente política y, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 2 de la Ley 2365 de 2024, la definición de acoso sexual es la siguiente:

“se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidínosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral”

Se entenderá que pueden ser sujetos activos o pasivos de acoso sexual, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los servidores públicos, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional:
direcciongenceral@idipron.gov.co



Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025


"Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social"

participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

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

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones legales.

Finalmente, es importante resaltar lo establecido por la Ley 1257 de 2008, que, al definir la violencia contra la mujer, señala: *"Es cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado."*


Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San
Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional:
direcciongeneral@idipron.gov.co

Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

"Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social"

Son modalidades de acoso sexual:

1. **Acoso sexual laboral físico:** manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, guiños, correos, o mensajes, que no hayan sido autorizados o se tornen no deseados, chistes sexualmente implícitos por medios electrónicos o digitales, tocamientos, contacto físico innecesario, y agresión física.
2. **Acoso sexual laboral verbal:** comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, o sobre la sexualidad del/la funcionario/a, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófobos, insultos basados en el sexo de otra persona, o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.
3. **Acoso sexual laboral no verbal:** exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores u otro material sexualmente explícito, envío de cartas anónimas o silbidos.
4. **Otros tipos de acoso sexual laboral:** obligar a las mujeres o personas con identidad de género u orientación sexual diversa a trabajar fuera de los horarios normales o prestar sus servicios, con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. CONDUCTAS QUE CONFIGURAN ACOSO SEXUAL LABORAL. Son conductas constitutivas de acoso sexual laboral:

1. Comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, sobre su orientación sexual, y/o comentarios morbosos en espacios de trabajo.
2. Tratos, contacto físico excesivo, inapropiado, no consentido y que genere incomodidad en quien lo recibe, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
3. Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional:
direcciongenceral@idipron.gov.co

Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

"Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social"

4. Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
5. Llamadas, mensajes de texto, mediante medios informáticos o cualquier medio de comunicación, para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar, por ejemplo, por un comportamiento privado.
6. Exhibición, sin consentimiento, de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.
7. Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral, con propósitos no laborales.
8. Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).
9. Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizarla, subyugarla o mortificarla.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS POR PRESUNTO ACOSO LABORAL O ACOSO SEXUAL LABORAL POR PARTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. De conformidad con el artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, el Comité de Convivencia Laboral debe garantizar el derecho al debido proceso, con fundamento en los principios de celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, dando cumplimiento a los siguientes términos

Funciones	Tiempos
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.	Cinco (5) días calendario. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional:
direcciongeneral@idipron.gov.co

Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

"Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social"

Funciones	Tiempos
	podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no pobra(sic) superar los 15 días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual.
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional: direcciongencral@idipron.gov.co



Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

"Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social"

Funciones	Tiempos
correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.	
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.	Mensual
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.	Trimestral/Anual
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

PARÁGRAFO 1. En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024 *"Por 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 en Colombia y se dictan otras disposiciones"* el Comité de Convivencia no es el competente ya que estas conductas no son conciliables. Para estos casos, el jefe de talento humano debe establecer el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección.

El acoso sexual laboral no será permitido ni tolerado en ninguna dependencia de la Secretaría Distrital de Integración Social ni del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud IDIPRON, por lo tanto, se dará cumplimiento a los artículos 18 y 19 de la Ley 2635 de 2024, que modificó el Código Disciplinario Único para la protección de los/as servidores/as públicos/as víctimas.

Para el caso del acoso sexual contra contratistas, se dará aplicación a lo establecido por el artículo 19 de la Ley 2635 de 2024.

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional: direcciongeneral@idipron.gov.co





Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

"Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social"

PARÁGRAFO 2. El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos. Estos términos deberán ser definidos en cada caso, de acuerdo con las capacidades de los Comités de Convivencia Laboral de cada entidad pública.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. PROCEDIMIENTO PREVENTIVO. De conformidad con el artículo 11 de la Resolución 3461 de 2025, se establece el siguiente procedimiento preventivo con el fin de evitar casos de acoso laboral dentro de la Secretaría de Integración Social y el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud IDIPRON:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
5. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, para la ciudad de Bogotá será la Personería de Bogotá, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
6. Presentar a la alta dirección de la entidad pública las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional:
direcciongeneral@idipron.gov.co





Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

"Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social"

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. RESPONSABILIDAD DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS. En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 12 de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, la Secretaría de Integración Social y el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud IDIPRON, a través de la Subdirección o Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben desarrollar las siguientes medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas, el bienestar y la salud mental de todas y todos los trabajadores:

a. Medidas Preventivas

1. Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que este encaminado a promover un ambiente de convivencia laboral.
2. Elaborar manuales de convivencia, en los que se identifiquen las conductas no aceptables en la entidad.
3. Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos, prejuicios de género.
4. Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.
5. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de los funcionarios de la Secretaría Distrital de Integración Social y el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud IDIPRON; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
6. Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a las y los funcionarios que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de las controversias.
7. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional:
direcciongeneral@idipron.gov.co





Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

"Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social"

8. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
9. Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
10. Establecer el procedimiento para formular la queja, señalando las formas a través de las cuales se pueden denunciar los hechos constitutivos de presunto acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por las y los trabajadores.
11. Capacitar en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, a los líderes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis.

b. Medidas Correctivas

1. Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales relacionados con violencia en el trabajo, fomentando una cultura de convivencia laboral.
2. Promover la participación de todas y todos los servidores públicos en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
3. Facilitar el traslado de las y los trabajadores a otra dependencia de la entidad, cuando el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden; garantizando adecuadas condiciones de trabajo y procurando un clima laboral positivo.
4. Disponer de un espacio de atención presencial o no presencial (teléfono, WhatsApp, redes sociales, otros) de ayuda, intervención y/o soporte en crisis, que brinde primeros auxilios psicológicos, a las y los trabajadores que hayan presentado quejas de acoso laboral.
5. Socializar las rutas de atención para la gestión de las necesidades en salud mental con el fin de que las y los trabajadores que requieran atención psicológica y psiquiátrica puedan tener acceso a estos servicios, promoviendo su salud y bienestar.
6. Atender las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que formule el Comité de Convivencia Laboral.

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San
Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional:
direcciongenceral@idipron.gov.co





Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

"Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social"

ARTÍCULO VEGÉSIMO. PROCESOS DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN. La Subdirección o Gerencia de Gestión y Desarrollo del Talento Humano y el Comité de Convivencia Laboral, establecerán mecanismos y espacios de formación y sensibilización al interior de la entidad, en aras del cumplimiento de la ley, el mejoramiento del ambiente laboral y de la transformación de imaginarios culturales colectivos proclives al acoso laboral y/o acoso sexual laboral, con miras a generar una cultura de tolerancia cero frente a dichos fenómenos de violencia en contra de los/as servidores/as públicos/as y de los/as ciudadanos/as en su/s lugar/es de trabajo.

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. CAPACITACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral tendrá un plan de formación para todos/as sus integrantes en los aspectos más relevantes de la Ley 1010 de 2006, sus normas reglamentarias y mecanismos de conciliación. Cada vez que al Comité se integre un nuevo miembro, éste deberá recibir dicha capacitación para asegurar su idóneo desempeño dentro del Comité.

La cualificación debe darse también en la normativa que protege los derechos humanos de las mujeres y los hombres, sobre enfoque de género, así como las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversos, de igual modo, se deberá promover que el proceso garantice la incorporación del enfoque de género, favoreciéndose con ello, la toma de decisiones con esta perspectiva.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. FORO ANUAL PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL. Como parte de la implementación de la política institucional para la prevención, atención y erradicación del acoso laboral y el acoso sexual laboral, se institucionalizará un foro anual dirigido a todos/as los/as servidores/as de la entidad para desarrollar temas relacionados con acoso laboral y acoso sexual laboral, gestión de conflictos, buen trato y sana convivencia en el ámbito del trabajo, y otros temas relacionados con la presente política.

Este evento será organizado por los Comités de Convivencia Laboral, y las dependencias de Talento Humano de las entidades del sector de Integración Social, así como las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo Colectivo Sectorial 2025. En su desarrollo y ejecución participarán los/as directivos/as de las entidades. Las organizaciones sindicales participarán también como panelistas.

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional:
direcciongeneral@idipron.gov.co





Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

"Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social"

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO Y RUTAS JURÍDICAS DE ATENCIÓN

ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO. CAMPAÑAS DE BUEN TRATO Y SANA CONVIVENCIA. Dentro de las acciones preventivas se incluirán campañas periódicas para la promoción del buen trato, la sana convivencia en el ámbito del trabajo, prevención de la violencia contra la mujer y, la tolerancia cero con el acoso laboral y acoso sexual laboral, que permitan fortalecer las relaciones interpersonales laborales en el marco del respeto y la armonía. Estas campañas serán dirigidas a todos/as los/as servidores/as públicos/as de la entidad y serán organizadas por el Comité de Convivencia Laboral y la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. PROTECCIÓN Y CORRECCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL. En el caso del acoso laboral, la acción correctiva primaria será la conciliación entre las partes. En el caso del acoso sexual laboral, se trata de una conducta no querellable y no conciliable. Por lo tanto, ni el Comité de Convivencia Laboral ni ningún otro servidor/a público/a puede sugerir o inducir la conciliación de estos asuntos.

El Comité de Convivencia Laboral, a través de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría Distrital de Integración Social, o la Gerencia de Talento Humano del IDIPRON, podrán sugerir la rotación o el traslado del/de la servidor/a público/a que se considere víctima de acoso laboral o acoso sexual laboral, con el fin de proteger su integridad mientras se surte el proceso de decisión judicial o del Ministerio Público. Las dependencias de ambas entidades deberán facilitar las rotaciones o traslados, dando cumplimiento a las recomendaciones médicas laborales a que haya lugar.

ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. GARANTÍAS CONTRA CONDUCTAS DE RETALIACIÓN. Para efectos de la implementación de la presente política, se dará aplicación a lo regulado y definido en la Ley 1010 de 2006, con la finalidad de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, aplican las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral o sexual laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente resolución, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la presentación de la

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional:
direcciongeneral@idipron.gov.co





Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

“Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social”

petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

2. La formulación de denuncia de acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral de las entidades del Sector Integración Social no impide el ejercicio del poder disciplinario preferente de que trata el artículo 3 de la Ley 1952 de 2019, por parte del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciado sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.
3. Las demás que le otorguen la Constitución o la ley.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. SUSPENSIÓN DE LA EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. Previo dictamen de la Entidad Promotora de Salud – EPS a la cual esté afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral o acoso sexual laboral, se suspenderá la evaluación del desempeño laboral por el tiempo que determine el dictamen médico.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL. El acoso laboral no será permitido ni tolerado en ninguna dependencia de la Secretaría Distrital de Integración Social ni del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud IDIPRON, por lo tanto, se realizarán todas y cada una de las actuaciones que estén contempladas dentro del Código Disciplinario Único para la protección de los/as servidores/as públicos/as víctimas en sus derechos y buena honra.

El Comité de Convivencia Laboral actuará como instancia conciliadora más no sancionatoria toda vez que la competencia sancionatoria recae en la Oficinas de Control Interno Disciplinaria de la Secretaría Distrital de Integración Social y del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud IDIPRON o, en la Procuraduría General de la Nación, en la eventualidad de que ésta o la Personería Distrital decidan ejercer el poder disciplinario preferente.

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO. SEGUIMIENTO. Se deberá realizar seguimiento a la aplicación de la política para la prevención, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral en la Secretaría Distrital de Integración Social y el Instituto distrital para la protección de la niñez y la Juventud IDIPRON, el cual será trimestral y estará a cargo de la Subdirección o Gerencia de Gestión y Desarrollo del Talento Humano y el Comité de Convivencia Laboral de ambas entidades.

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional:
direcciongeneral@idipron.gov.co





Continuación de la Resolución No. **3364** del 21 de noviembre de 2025

"Por medio de la cual se adopta la política para la prevención, protección, atención y erradicación del acoso laboral y sexual laboral y conductas que constituyen discriminación en los organismos y entidades del sector de Integración Social"

ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga la Resolución 0632 de 2021 de la Secretaría Distrital de Integración Social y la Resolución 425 de 2017 del IDIPRON.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

ROBERTO ANGULO SALAZAR
Secretario Distrital de Integración Social

JAVIER PALACIOS TORRES
Director General de Entidad Descentralizada

Proyectó: Nuria Consuelo Villadiego Medina - Contratista
SGDTH SDIS
Revisó: Ana María Araujo Castro – Subdirectora de
Gestión y Desarrollo del Talento Humano SDIS
Revisó: José Luis Ramos Camacho – Contratista
Dirección de Gestión Corporativa SDIS
Proyectó: Iván Andrés Ffórez Acero - Contratista Oficina
Jurídica SDIS
Revisó: Andrea Vega – Profesional Oficina Jurídica
SDIS
Revisó: Tatiana Beltrán– Contratista Oficina Jurídica
SDIS
Aprobó: Laura Alejandra Contreras Salazar – Jefe
Oficina Jurídica SDIS
Aprobó: María Camila Díaz Marín – Directora de Gestión
Corporativa SDIS
Aprobó: Lina María Sánchez Romero – Subsecretaria de
Gestión Institucional SDIS

Revisó: Wilson Hernando Cortes – Contratista
Secretaría General IDIPRON
Aprobó: Harly Rafael Leudo Paz - Secretario General
Código 054 Grado 02 IDIPRON
Aprobó: Carlos Fabian Gaitán Rondón - Gerente
Talento Humano Código 039 Grado 01 - IDIPRON
Aprobó: Yesid Fernando Rivera Contreras - Jefe de
Oficina Jurídica Código 006 Grado 01 IDIPRON

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San
Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
Correo electrónico institucional: integracion@sdis.gov.co

Sede Principal: calle 61 #7-78
Sede administrativa calle 61 IDIPRON
Teléfono: 310 04 11
Correo electrónico institucional:
direcciongencral@idipron.gov.co

