

POLÍTICA DE EQUIDAD LABORAL

SECRETARÍA DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

PO-GH-06
V3

1. OBJETIVO

Definir lineamientos que promuevan un entorno laboral incluyente y equitativo, e implementar estrategias que garanticen el reconocimiento de la diversidad, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de forma transversal en los procesos organizacionales de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

2. ALCANCE

La Política de Equidad Laboral aplica para todos los centros y niveles de trabajo de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, son destinatarios de la misma, los servidores públicos, contratistas, estudiantes (en práctica, pasantía y/o judicatura) y toda persona que esté involucrada y apoye la gestión de la Entidad.

3. GLOSARIO

Actos de discriminación: Conducta, actitud o trato que pretende -consciente o inconscientemente- anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales y, que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales.¹

Cisgenerismo: Ideología que establece una correspondencia entre la asignación de sexo (masculino o femenino) y la identidad de género de manera lineal, es decir, se espera de quien se ha asignado el sexo femenino antes del nacimiento o al momento del nacimiento, asume una identidad de género mujer y los correspondientes estatus y roles, asimismo, se espera de quien se ha asignado el sexo masculino antes del nacimiento o al momento del nacimiento, asume una identidad de género hombre y los correspondientes estatus y roles.

Discapacidad: Relación o interacción compleja entre las funciones y estructuras corporales de una persona y los factores contextuales con sus entornos y microentornos temáticos, que pueden convertirse en facilitadores o barreras, generando espacios de desenvolvimiento equitativo o limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Por lo tanto, se hace necesaria la actuación y responsabilidad colectiva de la sociedad, para

¹ Sentencia T 098 de 1994

hacer las modificaciones contextuales y del entorno, necesarias para la participación plena de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida social.²

Discriminación: Proceso de clasificación social que implica degradación, trato excluyente y desigual de unas personas y grupos hacia otras y otros.

Diversidad: Reconocimiento y valoración de la diferencia generacional, cultural, étnica, identidad campesina, religiosa, ideológica, socioeconómica, territorial, orientación sexual, identidad de género y las originadas en la condición de discapacidad, de las personas que habitan en el territorio nacional.

Etario: Sistema relativo a la edad.

Heteronormatividad: Matriz de inteligibilidad cultural a través de la cual se naturalizan cuerpos, géneros y deseos mediante el modelo binario de género lo cual conlleva entonces a la práctica obligatoria de la heterosexualidad y la imposición de un modelo cisonormativo.³ Se compone de reglas jurídicas, sociales y culturales que obligan a las personas a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes.

Homofobia: Odio, rechazo o discriminación a personas homosexuales o que son percibidas como homosexuales.

Identidad étnica: Identificación consciente de una persona de pertenecer a un pueblo étnico con el que comparte aspectos culturales, instituciones, comportamientos y rasgos físicos. En Colombia la diversidad étnica hace referencia al reconocimiento y existencia de los siguientes pueblos étnicos:

- **Indígena:** Persona que, por su identidad es o se autoreconoce como descendiente de los pueblos originarios de América o amerindios.
- **Gitano/a o Rom:** Persona que por su identidad es o se autoreconoce como descendiente de las tradiciones de pueblos gitanos llegados al continente americano.
- **Negro/a:** Persona que por su identidad se autoreconoce como perteneciente o miembro de poblaciones o comunidades negras ya sea por su cultura y/o rasgos físicos.
- **Palenquero/a de San Basilio:** Persona afrodescendiente que pertenece a la población de San Basilio de Palenque y que tiene características culturales propias en las que se destaca su lengua bantú, mezcla del español y dialectos africanos.
- **Raizal del archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina:** Persona que se autoreconoce por sus características étnicas distintivas afro-anglo-caribeñas, como son identidad, valores, lengua, usos y costumbres propias de la población originaria del archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

Identidad de género: Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente. Esta podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos

² Decreto 089 de 2023 "Por medio del cual se adopta la Política Pública de Discapacidad para Bogotá D.C. 2023-2034" Artículo 5°_Literal a).

³ Sentencia T 033 de 2022

o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) u otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.⁴

Intersexual: Persona que se autodetermina como tal con base en una experiencia individual localizada en el cuerpo sexuado de sí mismo como individuo que varía respecto a la norma establecida culturalmente sobre lo que se entiende como corporalidad femenina o masculina. Esta categoría enriquece el constructo binario que solo contemplaba hombre y mujer.

Lenguaje incluyente: Uso de expresiones lingüísticas que incluyan al género femenino, masculino y a las identidades de género diversas, cuando se requiera hacer referencia a todos y no el uso exclusivo del género masculino. Modo de expresión oral y escrito que pretende visibilizar la diversidad de género.

Lenguaje claro: Es la forma de expresión precisa, comprensible y útil de las comunicaciones del Estado, para que los ciudadanos, independientemente de su condición socioeconómica o nivel educativo, ejerzan sus derechos y cumplan sus deberes.⁵

No binario: Se refiere a las personas que asumen una identidad que se halla fuera del binarismo del género, su identidad autodesignada no se percibe ni masculina ni femenina.

Orientación sexual: Se refiere a la dirección del deseo erótico y afectivo de las personas en función de su sexo. Puede ser:

- **Homosexual:** Persona que dirige su deseo erótico y afectivo hacia personas de su mismo sexo. Se denomina Lesbiana a la mujer que materializa su deseo erótico afectivo con otra mujer y Gay al hombre que materializa su deseo erótico-afectivo con otro hombre.
- **Heterosexual:** Se refiere a personas que dirigen y materializan su deseo erótico-afectivo con personas de sexo distinto al que se asume como propio.
- **Bisexual:** Persona cuyo deseo erótico y afectivo puede dirigirse y materializarse tanto con personas de su mismo sexo como con personas de sexo distinto al que se asume como propio.

Racismo: Sistema ideológico que sostiene que hay razas humanas y que unas son inferiores a otras. Actos de violencia simbólica y material contra personas por su fenotipo, en particular, asociado a color de piel y otros rasgos.

Sexo: Categoría construida culturalmente, a partir de nociones biológicas que dividen a los seres humanos entre mujeres y hombres. Sin embargo, en esta categoría no existe un dimorfismo sexual (mujer; hombre); se contemplan variaciones genéticas y fenotípicas, en donde caben hombres y mujeres con fenotipos y genotipos muy variados, así como personas intersexuales.

Transfobia: Rechazo que sufren las personas transgénero al desobedecer el sistema sexo/género socialmente establecido.

Transgénero: Persona que se ubica o transita entre lo masculino y lo femenino. Se auto denomina de tal manera, con base en una experiencia individual y colectiva política de desobediencia frente a la norma de sistema del cisgenerismo prescriptivo, el binarismo de género y el dimorfismo sexual.

⁴ Principios de Yogyakarta 2017

⁵ Guía Lenguaje Incluyente 2022

Transversalización: Conjunto de decisiones y acciones político-administrativas del Distrito Capital que orientan la incorporación del enfoque de derechos y de género en las políticas públicas, planes, programas y proyectos de los sectores central, descentralizado y el de las localidades, así como en la gestión administrativa y en las distintas etapas del proceso de planeación y aplicación de políticas, teniendo en cuenta, para ello, que la responsabilidad de la transversalización recae en los propios actores que hacen parte del proceso.⁶

SIGLAS

LGBTI: Lesbiana, gay, bisexual, transgénero o intersexual.

LGBTIQ+: Lesbiana, gay, bisexual, transgénero, intersexual y queer.

4. ENFOQUES

Enfoque por orientación sexual e identidad de género. El enfoque diferencial en la categoría de análisis por orientación sexual e identidad de género parte de reconocer la discriminación, exclusión, marginación, invisibilización y/o violencias cometidas hacia las personas con diferente orientación sexual a la heterosexual y con identidades de género no hegemónicas. En este sentido, permite focalizar acciones de política pública hacia personas de los sectores sociales LGBTI, sus familias y redes de apoyo, reconociendo la vulneración histórica de sus derechos debido a sus orientaciones sexuales e identidades.⁷

Enfoque diferencial. El enfoque diferencial como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión. Dicho principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad.⁸

Enfoque de discapacidad. El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos.

Enfoque Étnico: Se enmarca en los sujetos de especial protección constitucional en los artículos 7, 8 y 13 de la Constitución Política de Colombia que reconoce la diversidad étnica

⁶ Decreto 166 de 2010 “Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones” Artículo 8°_Literal a).

⁷ Lineamientos para la incorporación de las variables de la política pública LGBTI en instrumentos de planeación, sistemas de información y para la caracterización de situación de derechos de las personas de los sectores LGBTI 2022.

⁸ Directiva Presidencial 01 marzo 8 de 2023.

y cultural de la nación y en los lineamientos para la implementación del enfoque diferencial en las entidades territoriales del Departamento Nacional de Planeación “DNP”, que conceptúa: Remite a una perspectiva integrada de análisis, reconocimiento, respeto y garantía de los derechos individuales y colectivos de todos los grupos étnicos existentes en el país, haciendo énfasis en la igualdad de oportunidades desde la diferencia, la diversidad y la no discriminación.

Enfoque interseccional: El enfoque de interseccionalidad es una perspectiva que permite conocer la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas (pertenencia étnica, género, discapacidad, etapa del ciclo vital, entre otras) que en un contexto histórico, social y cultural determinado incrementan la carga de desigualdad, produciendo experiencias sustantivamente diferentes entre los sujetos.⁹

Enfoque de curso de vida: Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior.

5. ANTECEDENTES Y MARCO NORMATIVO

La Constitución Política y los diferentes tratados internacionales ratificados por Colombia reconocen la igualdad, la dignidad humana y la no discriminación como principios fundantes del Estado Social de Derecho; por ello, el Plan de Gobierno Colombia Potencia Mundial de la Vida destaca a las mujeres, la población LGBTIQ+, las víctimas, los pueblos étnicos, los jóvenes y las personas con discapacidad como actores diferenciales para el cambio, cuya garantía de derechos es prioridad en la construcción de una sociedad inclusiva, libre de estereotipos y estigmas, en donde la diversidad es fuente de desarrollo sostenible y no de exclusión.¹⁰

Por lo anterior, se hace necesario implementar mecanismos concretos que aseguren cambios en las estructuras sociales, económicas y culturales, y que permitan superar paradigmas de discriminación, desigualdad y violencia basados en el sexo, género, raza, pertenencia étnica, orientación sexual, identidad de género, discapacidad y curso de vida.

En este contexto surge la Política de Equidad Laboral de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, la cual a su vez responde al Programa para la

⁹ Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

¹⁰ Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: Colombia Potencia Mundial de la Vida. Artículo 4°_Literal 2).

Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros - CALDAS, siendo éste uno de los treinta y nueve productos que constituyen el plan de acción de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano, que se orienta a la consolidación de espacios laborales libres de discriminación, respetuosos de la diferencia y que, encuentran en la diversidad, una oportunidad de crecimiento organizacional y un mecanismo que contribuye a la realización personal del talento humano de la administración pública distrital.¹¹

Visto lo anterior, a continuación, se presenta el marco normativo que sustenta y coadyuva la materialización de la presente Política Institucional:

Ver Normas asociados del documento en <https://portalmipg.sci.gov.co>

6. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD LABORAL

La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia ha diseñado acciones encaminadas al reconocimiento de la diversidad, la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y contractual de la Entidad, siendo consecuente con la necesidad de implementar herramientas y mecanismos que contribuyan en la construcción de entornos sociales equitativos, incluyentes y seguros.

Dichas herramientas, de forma concreta, pretenden favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; promover un contexto organizacional basado en el reconocimiento y garantía del derecho a una vida libre de violencias y de discriminación y fortalecer la inclusión social y productiva de mujeres, pueblos étnicos, personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas y no hegemónicas, personas con discapacidad y jóvenes en el empleo público.

De acuerdo con lo anterior, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia se compromete a ejecutar acciones de caracterización, capacitación, divulgación, atención y seguimiento, que le permitan implementar una cultura organizacional y procesos de gestión basados en los principios de dignidad, diversidad, respeto, equidad y participación; por ello, prioriza como ejes estratégicos de la presente política los siguientes:

- 1. Plan de discapacidad Ley 1346 de 2009 y Ley 1618 de 2013:** Acciones dirigidas a caracterizar, identificar, visibilizar, implementar y aplicar la política pública de discapacidad con el fin de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.

¹¹ Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

2. **Plan transversal Mujer y Género:** Acciones encaminadas al reconocimiento, garantía y restablecimiento de los derechos de las mujeres, partiendo de sus diferencias, en procura de eliminar contextos laborales y contractuales de discriminación, desigualdad y subordinación de género. Para ello se implementan medidas que contribuyen a la garantía de las mujeres a una vida libre de violencias, promueven su participación incidente en la toma de decisiones públicas y propician una cultura organizacional libre de sexismo, prejuicios, estereotipos y prácticas sociales que generan y reproducen los diferentes tipos de discriminación.
3. **Plan transversal LGBTI:** Reconocimiento de los enfoques diferenciales en cada uno de los procesos organizacionales y administrativos de la Entidad, para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con identidades de género y orientaciones sexuales no hegemónicas, asegurando un entorno laboral y contractual incluyente, exento de violencias y discriminación, que fortalezcan las oportunidades laborales, contractuales y de desarrollo económico para las personas de los sectores LGTBI, así como su permanencia en el empleo.
4. **Plan Integridad y transparencia:** Implementación de actividades masivas que involucre a todas las personas que laboran en la entidad independientemente del tipo de vinculación que tenga, se realizan con el apoyo del grupo de gestores de integridad que fortalecen el proceso de apropiación de la política de integridad, transparencia y anticorrupción.
5. **Proyecto para la Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros:** Implementación de actividades masivas que involucre a todas las personas que laboran en la entidad independientemente del tipo de vinculación que tenga, a través de los procesos de intervención en clima laboral, riesgo psicosocial, campañas comunicativas, y acciones desde todos los módulos del Programa de “Talento Humano en una Organización Saludable”.
6. **Jóvenes en el Servicio Público:** Ejecución de estrategias encaminadas a favorecer la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, en procura de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población y fortalecer la prestación del servicio público.
7. **Pueblos étnicos:** Medidas encaminadas a la construcción de ambientes laborales y contractuales libres de prácticas racistas o de discriminación por razón de la identidad étnica, mediante la promoción, estrategias y actividades orientadas a prevenir y atender este tipo de prácticas, así como la implementación de canales de denuncia y espacios de diálogo que permitan el ejercicio pleno de derechos de las personas pertenecientes a pueblos étnicos.

La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia y todo su equipo de trabajo, se comprometen al cumplimiento, difusión y revisión de esta política, para lo cual debe disponer de los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para su implementación.

Para la materialización de la Política de Equidad, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia realizará acciones de coordinación intersectorial que permitan tejer redes de colaboración a nivel distrital, en procura del logro de los objetivos estratégicos de la Administración y la optimización de recursos.

La Dirección de Gestión Humana de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, es la dependencia central de coordinación de la presente Política de Equidad, por lo cual, es responsable de desarrollar y promover, a partir de los ejes estratégicos, las prácticas que garanticen un ambiente laboral y contractual diverso, incluyente y equitativo en la Entidad.

Esta Política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la Entidad lo considere pertinente.

Elaboró: Elizabeth Lesmes Aranda - Auxiliar Administrativo
Julia Mariana Benavides Arias - Contratista

Revisó: Sandra Patricia Pinilla Martínez – Directora Gestión Humana
Patricia Rodríguez Díaz- Asesora Despacho del Secretario Distrital

Aprobó: Deider Mauricio Mengual Paternina - Subsecretario de Despacho (e)

La información de aprobación de este documento podrá ser consultada en el sistema “Portal MIPG”
- <https://portalmipg.scj.gov.co>



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

ANEXO 1



PROTOCOLO

Prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia, acoso sexual y/o discriminación, en el ámbito laboral

Dirección de Gestión Humana

Secretaría Distrital Seguridad
Justicia y Convivencia

1. Antecedentes

La Constitución Política y los diferentes tratados internacionales ratificados por Colombia reconocen la igualdad, la dignidad humana y la no discriminación como principios fundantes del Estado Social de Derecho; por ello, resulta indispensable reconocer a las mujeres, la población LGBTI, las víctimas, los pueblos étnicos, los jóvenes y las personas con discapacidad como actores diferenciales para el cambio, cuya garantía de derechos es prioridad en la construcción de una sociedad inclusiva, libre de estereotipos y estigmas, en donde la diversidad es fuente de desarrollo sostenible y no de exclusión.¹

Para lograr estos propósitos es necesario materializar instrumentos que permitan superar la violencia, la desigualdad y la discriminación, basada en el sexo, etnia, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, capacidad, curso de vida, y demás razones que ocasionen escenarios de discriminación, acoso y violencia.

En la misma dirección y con el propósito de garantizar la igualdad en oportunidades para las mujeres, el país ha avanzado en la expedición de diferentes leyes, políticas y programas, entre estos, se encuentran la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW 1981, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 199, la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia El Desarrollo Sostenible Del País, contenida En el CONPES 4080 de 2022 y la Directiva Presidencial 1 de 2023.

En esta última, se elaboró el modelo de la Directiva No. 1: "*Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público*", el cual propone mecanismos que permitan erradicar los estereotipos discriminatorios y la creación de espacios seguros y libres de violencias, dentro de la administración pública, en el ámbito laboral y contractual.

Atendiendo dicha directriz y las diferentes acciones que se realizan desde la el Programa de Talento Humano en Una Organización Saludable, Política Institucional de Equidad Laboral y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales fomentan espacios laborales y contractuales seguros, diversos, libres de violencia y estereotipos discriminatorios, se crea el presente protocolo, el cual brinda lineamientos para las personas que hacen parte de la Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia (SDSCJ).

¹ Bases del Plan Nacional de Desarrollo: Colombia Potencia Mundial de la Vida.

2. Objetivos

Implementar acciones de prevención, atención, protección y no repetición frente a todas las formas de violencias, acoso sexual y discriminación en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

2.1. Objetivos específicos

- ✓ Implementar la ruta de prevención y atención integral para los casos de discriminación descritos en el presente protocolo.
- ✓ Dar trámite a las quejas presentadas las cuales se constituyan las formas de violencia descritas en el presente protocolo.
- ✓ Fomentar una cultura de prevención y no repetición frente a las formas de violencia, descritas en el presente documento.

3. Glosario

Nombre	Definición
Discriminación	Es aquella conducta, actitud o trato que pretende, ya sea de manera voluntaria o inconsciente, anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia recurriendo a pre-concepciones o prejuicios sociales, así como personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales, tales como la igualdad.
Violencia	Uso intencional de la fuerza física o el poder real o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo
Violencia de Género	Se entiende como toda acción de violencia asociada a un ejercicio de poder fundamentado en relaciones asimétricas y desiguales entre hombres y mujeres y en discriminaciones y desigualdades por razones de identidad de género y orientación sexual no normativas.
Violencia contra las mujeres	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 (Ley 1257 de 2008, Art.2).
Discriminación contra las mujeres	<i>“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”</i> (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer CEDAW – Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, Artículo.1)



Violencias Digitales	<p>Es cualquier acto de violencia cometido, asistido o agravado por el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones (teléfonos móviles, Internet, medios sociales, videojuegos, mensajes de texto, correos electrónicos, etc.) contra una mujer por el hecho de serlo. Se clasifican en:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sexting: Envío de mensajes o fotos de contenido explícito sin contar con la autorización de la persona destinataria.• Stalked: o acecho es el término usado para referirse al trastorno que tiene una persona que lo lleva a espiar a su víctima.• Doxing: Publicación de información privada o identificativa sobre la víctima.
Violencia psicológica	<p>Consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja o sus hijas o hijos, o con destruir sus mascotas y bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia, de la escuela o del trabajo.</p>
Violencia sexual	<p>Se entiende por violencia sexual cualquier acto de naturaleza sexual cometido contra la voluntad de otra persona, ya sea que esta no haya otorgado su consentimiento o que no lo pueda otorgar por ser menor de edad, sufrir una discapacidad mental o encontrarse gravemente intoxicada o inconsciente por efecto del alcohol o las drogas.</p> <p>La violencia sexual puede incluir:</p> <ul style="list-style-type: none">• Acoso sexual <p>El acoso sexual abarca el contacto físico no consensuado, por ejemplo, cuando una persona agarra, pellizca, propina bofetadas o realiza tocamientos de índole sexual a otra persona. Incluye también otros tipos de violencia no física, como abucheos, comentarios sexuales sobre el cuerpo o el aspecto de una persona, la solicitud de favores sexuales, miradas sexualmente sugerentes, acecho o exhibición de órganos sexuales.</p>
Discapacidad	<p>“Término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive”.</p>
Género	<p>El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres.</p>
Capacitismo	<p>El capacitismo (el prejuicio basado en la capacidad) es la suposición de que las personas sin discapacidades son la norma en la sociedad, y que las</p>



	personas con discapacidades deben esforzarse por convertirse a esa norma o deben mantener su distancia de las personas sin discapacidad.
Cisgenerismo	Ideología que establece una correspondencia entre la asignación de sexo (masculino o femenino) y la identidad de género de manera lineal, es decir, se espera de quien se ha asignado el sexo femenino antes del nacimiento o al momento del nacimiento, asuma una identidad de género mujer y los correspondientes estatus y rol, asimismo, se espera de quien se ha asignado el sexo masculino antes del nacimiento o al momento del nacimiento, asuma una identidad de género hombre y los correspondientes estatus y rol.
Enfoque diferencial	<i>“El enfoque diferencial como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión. Dicho principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad”</i> (Sentencia T-010 de 2015, M.P. Diana Fajardo Rivera)
Enfoque de Interseccionalidad	Es una perspectiva que permite conocer la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas (pertenencia étnica, género, discapacidad, etapa del ciclo vital, entre otras) que en un contexto histórico, social y cultural determinado incrementan la carga de desigualdad, produciendo experiencias sustantivamente diferentes entre los sujetos.
Enfoque de género	Permite analizar cómo la construcción histórica, social y cultural de la diferencia entre hombres y mujeres se ha traducido en impactos diferenciales entre los sexos, mediante roles y conductas que dan lugar a la asignación desigual de los recursos, las oportunidades y el poder, tanto en el ámbito de lo público como de lo privado. Asimismo, permite identificar las situaciones de desventaja que enfrentan las mujeres para acceder al control de bienes y recursos, a la vez que para participar en la toma de decisiones. (CONPES D.C. 14, 2020 Política pública de mujeres y equidad de género 2020-2030).
Etnia	Son poblaciones cuyas condiciones y prácticas sociales, culturales y económicas, los distinguen del resto de la sociedad y que han mantenido su identidad a lo largo de la historia, como sujetos colectivos que aducen un origen, una historia y unas características culturales propias, que están dadas en sus cosmovisiones, costumbres y tradiciones.
Enfoque de curso de vida	Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida.
Etario	Sistema relativo a la edad
Enfoque por orientación sexual	El enfoque diferencial en la categoría de análisis por orientación sexual e identidad de género parte de reconocer la discriminación, exclusión,



e identidad de género	marginación, invisibilización y/o violencias cometidas hacia las personas con diferente orientación sexual a la heterosexual y con identidades de género no hegemónicas. En este sentido, permite focalizar acciones de política pública hacia personas de los sectores sociales LGBTI, sus familias y redes de apoyo, reconociendo la vulneración histórica de sus derechos debido a sus orientaciones sexuales e identidades.
Heteronomatividad	Matriz de inteligibilidad cultural a través de la cual se naturalizan cuerpos, géneros y deseos mediante el modelo binario de género lo cual conlleva entonces a la práctica obligatoria de la heterosexualidad y la imposición de un modelo cisnormativo. Se compone de reglas jurídicas, sociales y culturales que obligan a las personas a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes.
Homofobia	Odio, rechazo o discriminación a personas homosexuales o que son percibidas como homosexuales.
Intersexual	Persona que se auto determina como tal con base en una experiencia individual localizada en el cuerpo sexuado de sí mismo como individuo que varía respecto a la norma establecida culturalmente sobre lo que se entiende como corporalidad femenina o masculina. Esta categoría enriquece el constructo binario que solo contemplaba hombre y mujer.
Lenguaje incluyente	Uso de expresiones lingüísticas que incluyan al género femenino, masculino y a las identidades de género diversas, cuando se requiera hacer referencia a todos y no el uso exclusivo del género masculino. Modo de expresión oral y escrito que pretende visibilizar la diversidad de género.
No binario	Se refiere a las personas que asumen una identidad que se halla fuera del binarismo del género, su identidad auto designada no se percibe ni masculina ni femenina.
Orientación sexual	Se refiere a la dirección del deseo erótico y afectivo de las personas en función de su sexo, puede ser: Homosexual, Heterosexual, Bisexual.
Pueblo indígena	Conjunto de familias de ascendencia amerindia que comparten sentimientos de identificación con su pasado aborígen, manteniendo rasgos y valores propios de su cultura tradicional, así como formas de organización y control social propios que los distinguen de otros grupos étnicos.
Población negra o afrocolombiana	Las comunidades negras que son un conjunto de familias de ascendencia afrocolombiana que poseen una cultura propia, y tienen sus propias tradiciones y costumbre dentro de la relación campo-poblado.
Población raizal	Población ubicada en el Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, con raíces culturales afro-anglo-antillanas, cuyos integrantes tienen rasgos socioculturales y lingüísticos claramente diferenciados del resto de la población afrocolombiana.
Pueblo rom	Son comunidades que tienen una identidad étnica y cultural propia; se caracterizan por una tradición nómada, y tienen su propio idioma que es el romanés. Además, cuentan con leyes y formas de organización social.
Raza	Primera categoría o componente de la etnicidad y es un concepto construido para justificar las diferenciaciones fenotípicas entre los seres humanos. Este concepto comprende la división taxonómica del género humano a partir de diferenciaciones biológicas, morfológicas y fisiológicas.
Racismo	Sistema ideológico que sostiene que hay razas humanas y que unas son inferiores a otras. Actos de violencia simbólica y material contra personas por su fenotipo, en particular, asociado a color de piel y otros rasgos.

Transversalización	Conjunto de decisiones y acciones político-administrativas del Distrito Capital que orientan la incorporación del enfoque de derechos y de género en las políticas públicas, planes, programas y proyectos de los sectores central, descentralizado y el de las localidades, así como en la gestión administrativa y en las distintas etapas del proceso de planeación y aplicación de políticas, teniendo en cuenta, para ello, que la responsabilidad de la transversalización recae en los propios actores que hacen parte del proceso.
Transfobia	Rechazo que sufren las personas transgénero al desobedecer el sistema sexo/género socialmente establecido.
Transgénero	Persona que se ubica o transita entre lo masculino y lo femenino. Se autodenomina de tal manera con base en una experiencia individual y colectiva política de desobediencia frente a la norma de sistema del cisgenerismo prescriptivo, el binarismo de género y el dimorfismo sexual.

4. Marco legal

- Directiva 01 del 8 de marzo 2023 de la Presidencia de la República *“Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública”*.
- Declaración Universal de Derechos Humanos. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer.
- Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia.
- Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género *“Principios de Yogyakarta”*.
- Convenio 111 de la OIT-1958: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio 190-2019: Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso. Brinda definiciones sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo, establece principios fundamentales para atacar el problema, así como criterios para protección y prevención, control de la aplicación y vías de recursos y reparación.
- Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW. La Convención fue Aprobada en Colombia mediante la Ley 51 de 1981 y define la discriminación en contra de la mujer y establece el deber de los Estados de adoptar medidas para su eliminación.

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención De Belem Do Para." Define la violencia contra la mujer y consagra el acoso sexual en el lugar de trabajo como una de sus manifestaciones. También insta a los Estados a modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (ONU 1995), la cual compromete a los Estados a adoptar medidas para promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual y otras formas de hostigamiento en todos los lugares de trabajo.
- Constitución Política de Colombia, en sus artículos:

“Artículo. 13: Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, tienen derecho a la protección y a gozar de sus derechos sin que puedan ser discriminadas por cuestiones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Artículo 43: La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.

Artículo 86: Establece la acción de tutela como mecanismo constitucional para garantizar la protección de sus derechos fundamentales”

- Código General Disciplinario, Ley 1952 de 2019.
- Código Sustantivo del Trabajo.
- 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. artículo 12. medidas en el ámbito laboral.
- Ley 80 de 1993: Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
- Ley 575 de 2000: por medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996.
- Ley 581 de 2000: por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la Mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del Poder Público.
- Ley 679 de 2001: por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.

- Ley 823 de 2003: por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Ley 1448 de 2011: por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Establece normas específicas para las mujeres en los artículos 114 al 118. En esta Ley se establece el Decreto 4635 de 2011 sobre comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palanqueras, el Decreto 4634 de 2011 sobre el pueblo gitano (Rrom) y el Decreto 4633 de 2011 sobre pueblos y comunidades indígenas.
- Ley 1482 de 2011: Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.
- Ley 1496 de 2011: por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1542 de 2012: Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.
- Ley 1719 de 2014: Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1761 de 2015: Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely)".
- Jurisprudencia de la Corte Constitucional: T 780 de 2008, T 265 de 2016, T 372 de 2012, T 238 de 2008, C 780 de 07, C 960 de 07 y T 007 de 2019.
- Circular No. 20 de 2007 de la Procuraduría General de la Nación.
- Concepto 168766 del Ministerio del Trabajo.
- Resolución 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.
- Decreto 044 de 2015: Alcaldía Mayor de Bogotá. 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.
- Circular 026 de 2023 Ministerio del Trabajo: Prevención y Atención del Acoso Laboral y sexual, violencia basada de género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

- Directiva 01 del 8 de marzo 2023 de la Presidencia de la República *“Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública”*.

5. Sujetos y Ámbitos de Aplicación

En los siguientes ámbitos se aplicará el presente protocolo:

- Todas las instalaciones de los centros de trabajo de la SDSCJ, inclusive espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo (baños, cafeterías).
- En los desplazamientos, viajes, eventos, o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o cumplimiento de las obligaciones contractuales y/o actividades de vinculación formativa.
- En las tecnologías de la información y las comunicaciones, los espacios de interacción digital, y en general en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o vinculación formativa y de las obligaciones contractuales.
- Este protocolo aplica a las servidoras y servidores, estudiantes con vinculación formativa, contratistas, las personas que se encuentran en comisión en la SDSCJ.
- Correspondiente a los ciudadanos, colaboradores de otras entidades, personas de las empresas Outsourcing que se encuentren en los centros de trabajo de la entidad, se incorporarán en la promoción de violencia, discriminación y acoso sexual.

6. Conductas Asociadas que pueden ser constitutivas de violencias basadas en género y acoso en el ámbito laboral

- a. Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- b. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos;
- c. Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato;
- d. Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos;
- e. Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos;
- f. Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual;

- g. Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas u homofóbicos, o asociadas al aspecto físico;
- h. Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual;
- i. Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas;
- j. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- k. Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento;
- l. Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños;
- m. La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual
- n. Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.

7. Actos de Discriminación

El presente protocolo aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan un acto de discriminación prohibido por nuestra legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos:

1. Actos de discriminación: La Corte Constitucional ha definido los actos de discriminación como “la conducta, actitud o trato que pretende —consciente o inconscientemente— anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales”

Con base en esta definición la jurisprudencia ha indicado que el acto discriminatorio contiene los siguientes elementos: “(i) La intención, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Éste se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza; (ii) el acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás; (iii) El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo 13 constitucional con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros”

El artículo 3 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134A del Código Penal, tipifica como actos de discriminación cualquier acción que “arbitrariamente impida, obstruya o

restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación”.

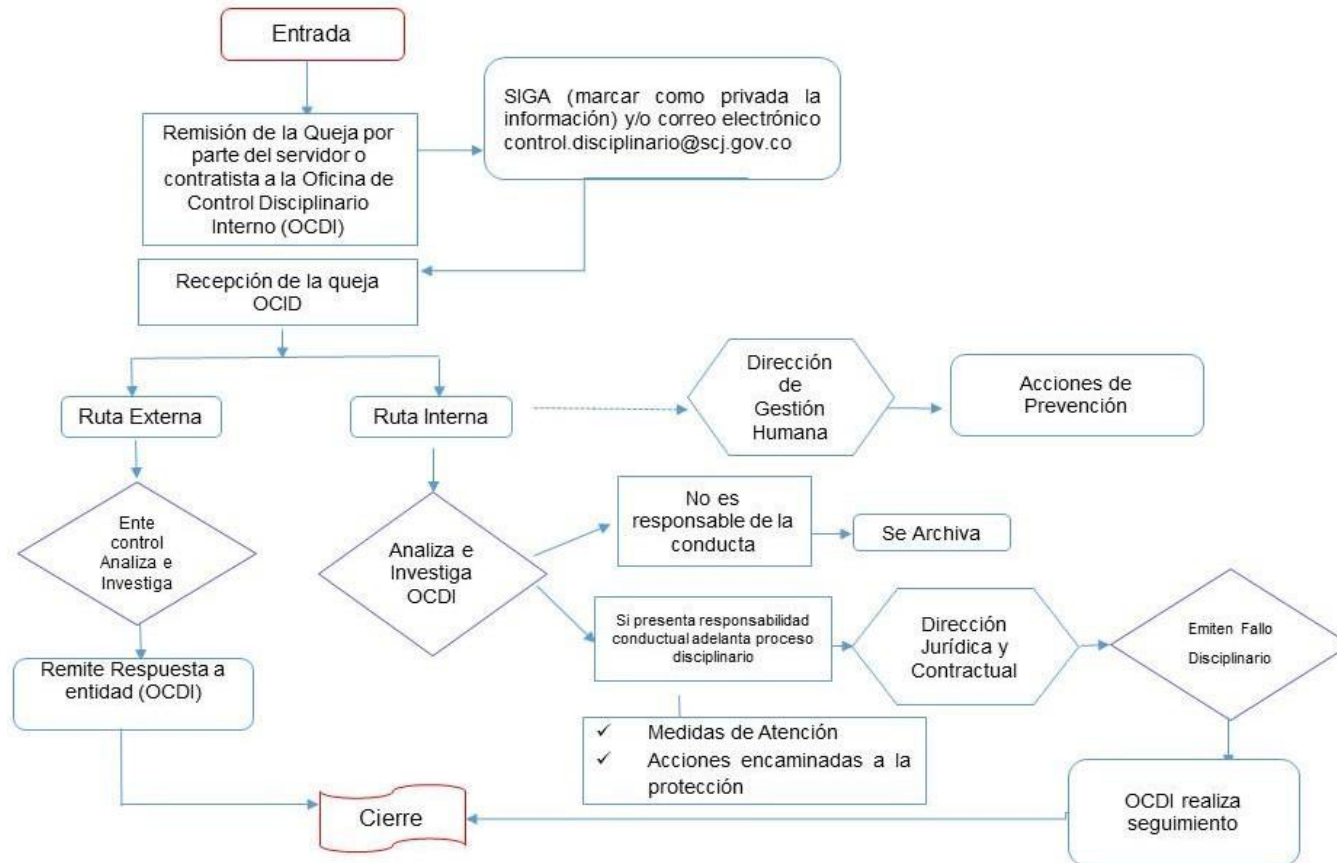
2. Hostigamiento por razones de discriminación: El artículo 4 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134B del Código Penal, cualquier actuación que *“promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación”.*

3. Discriminación como acoso laboral: La ley 1010 de 2006 reconoce como una modalidad de acoso laboral la discriminación cuando se trata de “todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”. Las anteriores definiciones no son taxativas, pueden complementarse con el reconocimiento que se haga de otros tipos de violencia basadas en género a nivel legal o a través del bloque de constitucionalidad.

8. Afectaciones para la Persona Víctima de Situaciones de Violencia, Discriminación y Acoso Sexual en el Ambiente Laboral o Contractual:

- Los daños o afectaciones a las personas que son objeto de Acoso Sexual pueden ser psicológicos, físicos, sexuales y patrimoniales, a continuación, mencionamos alguna de ellas:
- Afectación negativa tanto a la persona como al proceso, ya que repercute sobre la realización personal y profesional, generando posible ausentismo, disminución de ritmo de trabajo y disminución en la motivación.
- Sobre la persona afectada puede tener consecuencias sobre las condiciones de salud física y emocional.
- Incidencia también sobre las personas que pudieran ser testigos o conozcan la situación.
- En el aspecto social, impide el logro de la igualdad y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las direcciones, oficinas o centros de trabajo, lo cual entorpece la productividad y el desarrollo.

9. Ruta de Atención



Línea de Emergencia 📞 123

Para recibir orientación jurídica y psicosocial, comunícate con:

<p>Unidad contra la Discriminación 📍 CAPIV Calle 19# 27 - 09 Localidad Mártires</p> <p>.....</p> <p>Casa Refugio LGBTI 📞 (571) 555 7494 / (571) 305 8162919 📍 Calle 24 # 19A - 36 ✉ casadetodas@sdmujer.gov.co</p> <p>.....</p> <p>Línea Calma para hombres 📞 01 8000 42 36 14</p>	<p>Casa Refugio LGBTI 📞 318 491 85 52 ✉ casa.refugio@gobiernobogota.gov.co</p> <p>.....</p> <p>Línea Púrpura 📞 01 8000 11 21 37 📞 300 755 1846</p> <p>.....</p> <p>Manzanas del Cuidado Secretaría de la Mujer 🌐 www.manzanassdelcuidado.gov.co</p>	<p>Secretaría de la Mujer (Mujeres LBT) ✉ duplasjuridicas@sdmujer.gov.co 🌐 www.sdmujer.gov.co</p> <p>.....</p> <p>ICBF Atención a niños, niñas y adolescentes 📞 141 📞 01 8000 91 80 80</p> <p>.....</p> <p>Casa de Todas Secretaría de la Mujer 📍 27A # 24 - 30</p>
---	--	--

¿Cómo acceder a la justicia?

Centro de Atención de la Fiscalía General de la Nación - CAF
📍 Calle 19# 27-09 piso 1 y 3
📞 122 📞 01 8000 919 748
.....
🌐 Denuncia fácil Ingresa aquí

¿Cómo acceder a medidas de protección?

🏠 Comisarías de Familia
.....
Línea "Una llamada de vida"
📞 601 380 88400

¿Conoces algún caso o has sido víctima de violencia de género?